

Başlarken

Sevgili Okuyucularımız!

Dergimizin yeni bir sayısı ile sizlerle beraber olmanın mutluluğu içindeyiz.

Geçtiğimiz dönemde; ABD ile Türkiye arasındaki S-400 krizi, Kıbrıs Rum yönetiminin Doğu Akdeniz'deki faaliyetleri ve açıklanan Yargı Reformu Strateji Belgesi öne çıkan konular oldu.

Sevgili okuyucularımız, ABD ve Türkiye arasında S-400 krizi sürerken, ABD Savunma Bakanlığı Arizona'daki hava üssünde Türk pilotlara F-35 eğitimlerinin durdurulduğunu açıkladı. ABD Temsilciler Meclis'in de F-35 veya S-400 arasında bir seçim yapılmasını içeren ancak, hukuki geçerliliği olmayan bir yasa tasarısını onayladı. Milli Savunma Bakanı Akar, bu çerçevede, ABD Savunma Bakan Vekili Shanahan'ın gönderdiği mektubu müttefiklik ruhuna uygun olmadığını ve gereken cevabın hazırlandığı ifade ederken, Dışişleri Bakanlığı ise, tehdit ve yaptırım dilinin kabul edilemez olduğunu açıkladı.

Diğer taraftan, Cumhurbaşkanı Erdoğan, Türkiye'nin S-400 sistemini aldığını, bu işin bittiğini ve önümüzdeki ayda teslimatın yapılacağını belirtti.

Türkiye ve KKTC'nin itirazlarına rağmen Doğu Akdeniz'i tek yanlı parselleyip uluslar arası enerji şirketlerine kiralayan Kıbrıs Rum yönetimi, Amerikan Noble şirketi ile ilk doğal gaz anlaşmasını imzalarken, Akdeniz'de sondaj yapan Fatih sondaj gemisinin parselinin de bulunduğu, 25 kişiye uluslar arası tutuklama kararı çıkardı. Türkiye ve KKTC'den sert tepki geldi. Türkiye cevabını vermez derken, KKTC de ayısını yaparız uyarısında bulundu.

Cumhurbaşkanı Erdoğan, 9 madde, 63 hedef ve 256 faaliyetten oluşan, yargının yol haritası niteliğini taşıyan ve adli sistemde köklü değişiklikler içeren Yargı Reformu Stratejisi Belgesini açıkladı. Bu belgede, hakim ve savcılara coğrafi teminat getirilmesi, hukuk fakültelerinin 5 yıla çıkarılması, internet sitelerinin tamamına değil, bir kısmına erişim engeli getirilmesi gibi önemli başlıklar yer aldı.

Sevgili Okuyucularımız, ekonomiyle ilgili gelişmeleri de şöyle özetlemek isteriz.

- İhracat Mayıs ayında %11,46 oranında artarak 16,8 milyar dolara çıktı. Böylece, Cumhuriyet tarihinin en yüksek rakamına ulaşıldı ve 2019'un ilk 5 ayında ihracat %5,37'lik artışla 76,6 milyar dolara yükseldi. Mayıs ayında ithalat geçen yılın aynı dönemine göre %19,85 oranında azalarak 18 milyar 588 milyon dolar olurken, dış ticaret açığımız %78,11 oranında azalarak 1 milyar 774 dolara geriledi.
- Türkiye'nin 12 aylık cari açığı Nisan ayında 8 milyar 634 milyon dolarla Ocak 2004'den bu yana gördüğü en düşük seviyesine geriledi. Merkez Bankası (TCMB) verilene göre, cari işlemler hesabı, Nisan ayında 1 milyar 334 milyon dolar açık verdi.
- Enflasyon Mayıs ayında %1,3 olan beklentilerin aksine %0,95 oranında arttı ve yıllık enflasyon %18,71'e geriledi.

Diş ilişkiler ile yurt dışındaki diğer gelişmeleri de sizlerle paylaşmak isteriz.

- Avrupa Birliği Komisyonu bu yılki Türkiye Raporundaki eleştiri düzeyini üst seviyeye taşıyarak temel haklar, hukukun üstünlüğü ve ekonomik alanlarında gerileme olduğu değerlendirmesinde bulundu. Ankara ise rapora "Haksız ve orantısız eleştirileri kabul etmemiz mümkün değil" yanıtını verdi.
- Uluslararası kredi derecelendirme kuruluşu, Moody's, Türkiye'nin kredi notunu Ba3'ten Ba1'e düşürdü ve görünümünü negatif olarak belirledi. Bu açıklamaya tepki gösteren Hazine ve Maliye Bakanlığının yapılan açıklamada, bu kararın Türkiye ekonomisinin temel göstergeleriyle bağdaşmadığı ve kuruluşça yapılan analizlerin tarafsızlığı açısından soru işaretleri yarattığı vurgulandı.
- Suudi Arabistan'ın ev sahipliğinde düzenlenen İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) zirvesinde, Filistin davasına tam destek çıktı. Sonuç bildirisinde Kudüs'ü İsrail'in başkenti olarak tanıyan her türlü karar kınandı.
- ABD Başkanı Donald Trump'ın İngiltere'ye ilk devlet ziyaretini gerçekleştirdiği başkent Londra, Trump karşıtı eylemlerle çalkalandı.
- İkinci Dünya Savaşının sonunu belirleyen en önemli hareketlerden Normandiya çıkarması anımlarının ilk ayağı İngiltere'de yapıldı. ABD, İngiltere, Fransa ve Almanya olmak üzere bir çok batılı lider bir araya geldi.

Gelecek sayımızda buluşmak üzere, mutlu ve sağlıklı günler dileriz.

İçindekiler

MAKALE ADI	YAZAR	SAYFA
7161 Sayılı Kanuna Göre Kamu İhale Sözleşmelerinin Tasfiyesinde Hak Arama Yolları	Av. Atilla İNAN	3
Belediye Başkanlığı ile Birleşemeyen Görevler ve Başkanların Yapamayacağı İşler	Mustafa DÖNMEZ	6
Belediye Şirketlerinde Personel İstihdamı	Mahmut ÇOLAK	14
Belediye Encümeni Üyelerinin Seçiminin İdari Yargıda Dava Edilmesi	Bilal ÇALIŞKAN	20
Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Belediyelere Mali ve Teknik Yardımları	Ahmet SANDAL	24
Kamu İhalelerinden Terör Örgütleri ile İrtibat ve İltisaklı Olunması Nedeniyle Değerlendirme Dışı Bırakılma	Av. Necati TORUN	35
Kamu İhale Kanununa Göre Yapılan İhalelere Başvuruda Bulunabilecek Olan İstekliler ve Bunlardan Yerli İsteklilere Sağlanan Avantajlar	Erdoğan DEDEOĞLU	39
Muayene ve Kabul İşlemi Hemen Yapılmayan Malların Muhafaza Edileceği Yer	Serkan AĞDENİZ	48
Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenlik Tedbirleri	Sezgin ERÖZBAĞ	54
Pazar Yerlerinden İşgal Harcı Mı Kira veya Ecrimisil Mi Alınır?	Ahmet ARSLAN	59
Gayrimenkul Değerlemesini Belirleyen Kavramların Analizi	Ufuk ÜNLÜ	65
Emekli Memurlar Muhtar Seçilirse Emekli Aylığı ile Birlikte Muhtarlık Maaşını Birlikte Alıp Alamayacaklarını Açıklanması	Vakkas DEMİR	71
Kamu Alımlarında Şubelerin Merkez Adına İhaleye Katılması	Gürkan GÜVEN	75
Belediye İşçisi İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Olduktan Sonra Bu Hizmeti Yürütebilir Mi?	Cumhur Sinan ÖZDEMİR	79
Emeklilerin Belediye Başkan Yardımcısı veya Belediyelerin Diğer Memur Kadrolarına Atanması	Akın ŞİMŞEK	85
Limited Şirket Olarak Kurulan Belediye Şirketlerinde Müdürlerin Görev ve Sorumlulukları	Mustafa YAVUZ	91
İmar Barışı Kapsamında Ödenen Kayıt Bedeli Taşınmazın Maliyetine Eklenir Mi?	Salih ÇALAL	97
Belediyelerde Stratejik Plan Kapsamında Durum Analizlerinin Yapılması - II	Sedi KAVAK & Engin KÜKRER	101

Mevzuat Fihristi	109
Yargı Kararları	118
Genelge, Görüşler ve Tebliğler	143
Soru - Cevap	144

PRATİK BİLGİLER

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA TABİ OLARAK ÇALIŞANLAR İÇİN MAAS KATSAYILARI	146
DEVLET MEMURLARINA SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR	147
BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ	147
BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI	148
BELEDİYE ENCÜMEN ÜYELERİ ÖDENEĞİ	148
İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI	149
İL ENCÜMEN BRÜT ÖDENEKLERİ	149
GELİR VERGİSİNE TABİ GELİRLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ESAS ALINAN TARİF	149
ASGARİ ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVEREN MALİYETİ	150
2019 YILI ASGARİ GECİM İNDİRİMİ	150
5326 SAYILI KABAHAHLER KANUNUNA GÖRE 2019 YILI BELEDİYE PARA CEZALARI	151
1608 SAYILI KANUNUNA GÖRE BELEDİYE İDARI PARA CEZALARI	153
4207 SAYILI TUTUN ÜRÜNLERİNİN ZARARLARININ ÖNLENMESİ VE KONTROLÜ HAKKINDA KANUN İLE DÜZENLENEN KABAHAHLER VE SUÇLAR İLE BUNLAR İÇİN ÖNGÖRÜLEN YAPTIRIMLAR	154
2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2019 YILI BELEDİYE İDARI PARA CEZALARI	157
KAMU KONUTLARININ 2019 YILI AYLIK KİRA BEDELLERİ	158
2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER	159
YURTIÇI HARCIRAHLAR	160
BÜTÇE KANUNUNDAKİ 5018 SAYILI KAMU MALİ YÖNETİMİ VE KONTROL KANUNU LİMİTLERİ	162
DEĞERLİ KAĞITLAR	163
AMORTİSMANA TABİ TUTULMADAN DOĞRUDAN GİDER YAZILACAK TUTAR	163
Gayrimenkul SERMAYE İRAATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI	164
HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜSTEMİLATI DIŞINDA KALAN YERLERDE YEMEK VERİLMEK SURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLERE İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI	164

BASIT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR	164
ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ	164
YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI	164
GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET	165
ÜCRETLİ YILLIK İZİNLER	165
İŞ AKDİNİN FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI	165
MEMUR ÖDEMELERİNDE YAPILAN KESİNTİLER	166
DEVLET MEMURLARINA HASTALIK VE REFAKAT İZİNİ	167
MEMURLARDA AÇIKTAN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET	168
DEVLET MEMURLARINDA KURUM DIŞINDAN VEKALETTE ÜCRET	168
KURUM İÇİNDEN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET	169
3194 SAYILI İMAR KANUNUNA GÖRE VERİLECEK İDARI PARA CEZALARI	170
DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR	173
5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU	175
7126 SİVİL SAVUNMA KANUNU	175
VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 1/1/2019 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR	176
SULAR HAKKINDA KANUN	178
TAHSİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTULACAKLARI PARA LİMİTİ	178
ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ	179
KİK ESİK DEĞERLER VE PARASAL LİMİTLER	180
6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2019 YILINDA UYGULANACAK İDARI PARA CEZALARI İLİŞİLİ BİLGİLER	182
4857 SAYILI İS KANUNU NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI	186
4301 SAYILI ÖĞLE DİNLENMESİ KANUNU	188
1593 SAYILI UMUMİ HİFZISSİHHA KANUNU	188
YAPI, TESİS VE ONARIM İŞLERİ İHALELERİNDE KULLANILAN MÜTEAHHİTLİK KARNELERİ VE İŞ BİTİRME BELGELERİNİN 2019 YILINA AİT DEĞERLENDİRME KATSAYILARI	189
PARASAL SINIRLAR	190



Av. Atilla İNAN

*E. Sayıştay Uzman Denetçisi
E. İhale Hukuku Öğretim Görevlisi*

7161 SAYILI KANUNA GÖRE KAMU İHALE SÖZLEŞMELERİNİN TASFİYESİNDE HAK ARAMA YOLLARI

1. GİRİŞ

18.01.2018 tarih ve 30659 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7161 sayılı Kanunun 32 nci maddesiyle kamu ihale sözleşmelerinin devrine, feshedilebilmesine imkan getiren düzenlemeler yapılmıştır.

Söz konusu Kanun, kur farkları nedeniyle kamu ihale sözleşmeleri aşamasındaki ilişkileri kapsamaktadır. Kur farkındaki değişiklikler ihale tarihinden önceki ve sonraki kur farkları olabilmektedir.¹

7161 Sayılı Kanunla 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa eklenen geçici madde aşağıdaki şekildedir.

¹ Atilla İnan ve arkadaşları, Kur Değişikliklerinin İhale Sözleşmelerine etkisi, 2. Baskı, Ankara 2019, Sf: 9

“Sözleşmelerin tasfiyesi veya devri

GEÇİCİ MADDE 4- 31/8/2018 tarihinden önce 4734 sayılı Kanuna göre ihalesi yapılan (3 üncü maddesindeki istisnalar dâhil) ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla devam eden sözleşmeler, imalat girdilerinin fiyatlarında beklenmeyen artışlar meydana gelmesi nedeniyle, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki 60 gün içinde yüklenicinin idareye yazılı olarak başvurması kaydıyla, Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşü alınarak idarenin onayına bağlı olarak feshedilip tasfiye edilebilir veya devredilebilir. Bu durumda devir alacaklarda ilk ihaledeki şartlar, devir tarihi itibarıyla aranacak olup devirden veya fesihden kaynaklanan kısıtlama ve yaptırımlar uygulanmaz. Yüklenimi ortak girişim tarafından yürütülen sözleşmelerde ortaklar

arasında devir veya hisse devirlerinde ilk ihaledeki yeterli şartları aranmaz. Sözleşmesi feshedilen veya sözleşmeyi devreden yüklenicinin teminatı iade edilir. Bu fıkra kapsamında devredilen sözleşmeler ile bu fıkra kapsamına girmekle birlikte devredilmeyen sözleşmelerde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki 60 gün içinde yüklenicinin idareye yazılı olarak başvurması kaydıyla süre uzatımına ilişkin kısıtlama ve şartlara tabi olunmaksızın Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşü alınarak idare tarafından süre uzatılabilir.

Sözleşmenin bu madde kapsamında feshedilerek tasfiye edilmesi veya devredilmesi durumunda yüklenici, fesih veya devir tarihine kadar gerçekleştirdiği imalatlar dışında idareden herhangi bir hak talebinde bulunamaz. Yüklenici tarafından, işin idareye uygun görülecek can ve mal güvenliği ile yapı güvenliğine yönelik tedbirlerin alınması şarttır. Bu kapsamda düzenlenecek fesihnamelerden ve devredilecek sözleşmelerden damga vergisi alınmaz.”

Maddenin gerekçesi, sözleşmelerin imalat girdilerinde meydana gelen beklenmeyen fiyat artışları dolayısıyla ülkemizin kalkınması için çok önemli olan büyük projelerin ve kamu hizmetlerinin aksamamasını ve oluşan mağduriyetlerin giderilmesini teminen yüklenicilere idare onayına bağlı olarak fesih ya da devir hakkı verilmesi şeklinde ifade edilmiştir.

Her şeyden önce, 7161 sayılı Kanunun kapsamını belirlemek gerekir. 31/8/2018 tarihinden önce 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa göre ihalesi yapılan (3 üncü maddesindeki istisnalar dahil) ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla devam eden sözleşmeler kapsam dahilindedir. Bir başka deyişle, 31/8/2018 tarihinden sonra ihalesi yapılan işler kapsam dışındadır.

İhale usulü noktasında bir sınırlama getirilmemiştir. Bu nedenle, 4734 sayılı Kanunda sayılan açık ihale usulü, belli istekliler arasında ihale usulü ve pazarlık usulü ile gerçekleştirilen alımlar kapsam dahilindedir. Yine Kanunun 3 üncü maddesindeki istisnalar da kapsama dahildir.

4964 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 12 nci maddesi ile doğrudan temin bir ihale usulü olmak üzere çıkarılmış olduğundan, doğrudan teminle yapılan alımlar kapsama dahil değildir.

Ayrıca ihale konusu açısından, bütün mal, hizmet, yapım ve danışmanlık işleri alımları düzenleme kapsamındadır.

Düzenlemeden yararlanmak için maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki 60 gün içinde yüklenicinin idareye yazılı olarak başvurması şartı aranmaktadır. Bu konuda idare, Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşünü alarak onay işlemlerini gerçekleştirecektir.

Bu noktada idarelerin talepleri doğrudan reddetmeleri mümkün değildir. Yani Maliye Bakanlığından görüş almaları şarttır. Alınan kararların gerekçesi olmalıdır.

Kanunda bir belirleme yapılmamış olmakla birlikte, idareye yazılan dilekçelerde imalat girdilerinde ortaya çıkan artışların ve bunların işe etkilerinin ortaya konulması gerekmektedir.²

Daha önce yapılan başvurular hakkında idari kararlar tebliğ edilmeye başlanmıştır. Ancak, ne Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşlerinde, ne de idare tarafından verilen, istemin reddine ilişkin kararlarda hiçbir açıklama ve gerekçe bulunmadığı gözlemlenmiştir. Kanımızca, gerekçesiz alınan kararlar şekil açısından sakattır.

2 Atilla İnan ve arkadaşları, Kur Değişikliklerinin İhale Sözleşmelerine etkisi, 2. Baskı, Ankara 2019, Sf: 14

Oysa, idare hukuku genel esaslarına göre her idari kararın kamu yararına uygun bir gerekçesinin bulunması şarttır.

2. KUR DEĞİŞİKLİKLERİ NEDENİY- LE HAK ARAMA YOLLARI

Mücbir sebeplerin kamu ihale sözleşmeleri açısından sonucu sözleşmenin feshi, süre uzatımı ve fiyat farkı ödemeleridir.

Öğretide sözleşmenin tasfiyesinin amacı kurullarla düzenlendiği, bu konuda idarenin takdir hakkı olmadığı savunulmaktadır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununa tabi kurum ve kuruluşlar tarafından söz konusu Kanun hükümlerine göre yapılan ihaleler sonucunda düzenlenen sözleşmeler, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa tabi bulunmaktadır.

Kamu ihale sözleşmelerinin sona ermesi tarafların hareket serbestisinde bulunmayıp Kanunda öngörülen koşullar altında düzenlenmiştir.³

3. TASFİYE TALEBİNİN REDDİ HAK- KINDA HAK ARAMA YOLLARI

Kanunda “*fesih veya devir tarihine kadar gerçekleştirilen imalatlar dışında idareden herhangi bir hak talebinde bulunulamayacağı*” ayrıca düzenleme altına alınmış bulunmaktadır.

Buna karşılık olarak, yüklenici bir talepte bulunmadığı takdirde, hak ve yükümlülükleri Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu hükümleri ve Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde devam eder.⁴ Yani adalet mahkemelerinde hak arama yolu her zaman vardır.

³ Meltem Zorba, Kamu İhale Sözleşmelerinin Sona Ermesi, Kamu İhale Dünyası Dergisi, Sayı:8, Sf:39

⁴ Atilla İnan ve arkadaşları, Kur Değişikliklerinin İhale Sözleşmelerine etkisi, 2. Baskı, Ankara 2019, Sf: 79

Bir başka deyişle, 7161 sayılı Kanuna göre tasfiye talebinde bulunan yüklenicinin, Borçlar Kanununa göre hakları saklı olduğundan, koşullar gerçekleştiğinde uyarılama davası açabilir, haklı nedenlerle sözleşmenin feshi için talepte bulunabilir ya da tasfiye talebi reddedilen hak sahibi idari yargıda iptal davası açabilir.

7161 sayılı Kanuna göre tasfiyeye karar vermesi halinde, mahrum kalınan kâr konusu idari başvuruda talep edilemeyeceği halde mahkemelerde talep edilebileceği için tasfiye kararı verilmesinde kamu yararı vardır. Yani Kanunda aranılan tasfiyeye uygun şartlar gerçekleştiği halde tasfiyenin reddi halinde kamunun zararı olmaktadır.

7161 sayılı Kanuna göre, usulüne göre tasfiye talebinde bulunulup da, talebin reddi halinde, her idari işlem ve kararda olduğu gibi, Anayasa uyarınca yargı denetimi yapılması imkanı vardır.⁵ Kanımızca, tasfiye talebinin reddi halinde en tutarlı yol budur.

Bundan başka, yüklenicilerin sözleşmeyi haklı nedenle fesih etmesine ilişkin adli yargıda dava açması da mümkündür. Böyle bir durumda yargılama sürecinin zaman alacağı ve mahkeme harç ve masraflarının fazla olacağı aşıkardır.

Bu konuda idari yargıda dava açılması, adli yargıda haksız fesih davası açmaktan daha ekonomiktir. İdari yargıda açılan davaların daha kısa zamanda sonuçlandığı da bilinen bir gerçektir.

⁵ Kemal Gözler İdare Hukuku, 2007 Sf: 301



Mustafa Dönmez

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
Yerel Yönetimler Gn.Md.
Şube Müdürü

BELEDİYE BAŞKANLIĞI İLE BİRLEŞEMEYEN GÖREVLER VE BAŞKANLARIN YAPAMAYACAĞI İŞLER

1. GİRİŞ

Belediye başkanı, belediye tüzel kişiliğinin başı ve yürütme organıdır. Belediye başkanı, sözlük anlamı itibarıyla “*belediye teşkilatını yöneten kimse*” demektir. Belediye başkanı, belediyenin üst yöneticisidir. Seçimle işbaşına gelmesi hasebiyle, siyasi kimliği olan kamu görevlileridir.

Belediye başkanları, belediyelerin en büyük amiri olmak, belediye teşkilatını sevk ve idare etmek, belediyenin hak ve menfaatlerini korumak, belediye tüzel kişiliğini temsil etmek gibi birçok görev ve yetkiyle donatılmıştır.

Belediye başkanlarının, bu görev ve yetkilerinin yanında bu sıfatlarıyla birleşemeyen görevler olduğu gibi, gerek görevleri

sırasında gerekse başkanlıktan ayrıldıktan sonra belli bir süre devam eden yasaklılıkları vardır.

İşte bu yazıda, belediye başkanlığı ile birleşemeyen ve belediye başkanlarının görevde veya görevden ayrıldıktan sonra yapamayacağı işler incelenecektir.

2. BELEDİYE BAŞKANLIĞI İLE BİRLEŞEMEYEN GÖREVLER

2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun’un değişik 17 nci maddesine göre, belediye başkanlığı ile;

- Milletvekilliği,
- İl genel meclisi üyeliği,
- Belediye meclisi üyeliği,

- Köy muhtarlığı,
- Mahalle muhtarlığı,

bir şahıs uhdesinde birleşemez.

Bu görevlerin birisinde bulunanlardan bir diğerine (belediye başkanlığına) seçilenler, seçim sonuçlarının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren 15 gün içinde tercih haklarını kullanırlar. Bu süre içinde tercih haklarını kullanmayanlar, belediye başkanlığını red-etmiş sayılır.

Belediye başkanlığı ile bakanlık görevinin birlikte yürütülemeyeceği Danıştay kararı ile açıklığa kavuşturulmuştur. Ayrıca, milletvekili adayı olabilmek için belediye başkanının görevinden istifa etmesi gerektiği 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nun 18 inci maddesinde belirtilmiştir.

Milletvekili adayı olmak isteyen belediye başkanının, genel ve ara seçimlerin başlangıcından bir ay önce, seçimin yenilenmesine karar verilmesi halinde yenileme kararının ilanından başlayarak yedi gün içinde görevlerinden ayrılma isteğinde bulunmadıkça adaylıklarını koyamayacakları ve aday gösterilemeyecekleri 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nun 18 inci maddesinde belirtilmiştir.

Cumhurbaşkanlığına adaylığına gelince; 6271 sayılı Cumhurbaşkanlığı Seçimi Kanunu'nun 11 inci maddesine göre, Cumhurbaşkanlığına aday olan belediye başkanı ve belediye meclisi üyeleri aday listelerinin ilan edildiği tarih itibarıyla görevlerinden ayrılmış sayılır.

* **Belediye başkanlarının, milletvekili seçiminde aday olabilmek için istifa etmesi gerekir mi ?**

Belediye başkanı iken milletvekili seçiminde aday olabilmek için başkanlıktan istifa etmek gerekmezken, 27.10.1995 gün ve 4125

sayılı Kanun'la, Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun ile Siyasi Partiler Kanunu ve Milletvekili Seçimi Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, milletvekilliği seçiminde aday olabilmesi için bir belediye başkanının, başkanlıktan istifa etmesi koşulu getirilmiştir. Nitekim, 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nun yukarıda sözü geçen 4125 sayılı Kanun'la değişik 18 inci maddesi, "... aday olmak isteyen belediye başkanları ... ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri, genel ve ara seçimlerin başlangıcından bir ay önce, seçimin yenilenmesine karar verilmesi halinde yenileme kararının ilanından başlayarak 7 gün içinde görevlerinden ayrılma isteğinde bulunmadıkça adaylıklarını koyamazlar ve aday gösterilemezler." hükmünü taşımaktadır.

Söz konusu yasa hükmüne göre; belediye başkanlarının milletvekili seçiminde aday olabilmek için istifa etmeleri gerekir.

3. BELEDİYE BAŞKANLARININ YAPAMAYACAĞI İŞLER

Belediye başkanları, bazı görevlerini görevleri sırasında yapamayacakları gibi, bazı görevlerini de, başkanlıktan ayrıldıktan sonra belli bir süre devam eden yasaklılık nedeniyle yapamazlar. Bu görevler şöyle sıralanabilir:

- **Belediye başkanlarının, başkanlıktan ayrıldıktan sonra bazı işler için devam eden yasakları**

2.10.1981 tarihli ve 2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Yasa'ya göre; belediyelerde ve belediyelere bağlı daire, idare, kurum ve kuruluşlarda aylık, ücret veya ödenek almak suretiyle görev yapmış olanlar, bu yerlerdeki görevlerinden hangi sebeple olursa olsun ayrılmaları durumunda, ayrıldıkları tarihten önceki iki yıl içinde hizmetinde buldukları daire, idare, kurum ve kuruluşlara karşı

ayrıldıkları tarihten başlayarak üç yıl süreyle, o daire, idare, kurum ve kuruluştaki görev ve faaliyet alanlarıyla ilgili konularda doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş alamazlar, taahhüde giremezler, komisyonculuk ve temsilcilik yapamazlar. Özel kanunlardaki yasaklayıcı hükümler saklıdır.

Buna göre; belediye başkanları, herhangi bir nedenle belediye başkanlığından ayrıldıkları tarihten itibaren 3 yıl süreyle belediyelerde doğrudan doğruya veya dolaylı olarak görev ve iş alamazlar, komisyonculuk ve temsilciliği yapamazlar.

Bu konuda 5393 sayılı Belediye Yasası'nın 28 inci maddesinde de hüküm bulunmaktadır. Bu hükme göre, belediye başkanı görevi süresince ve görevinin sona ermesinden itibaren iki yıl süreyle, belediye ve bağlı kuruluşlarına karşı doğrudan doğruya veya dolaylı olarak taahhüde giremez, komisyonculuk ve temsilcilik yapamaz.

2531 sayılı Yasa'daki süre 3 yıldır. Bu duruma göre hangi hüküm uygulanacaktır ?

2531 sayılı Yasa, özel kanunlardaki yasaklayıcı hükümleri saklı tuttuğundan, 5393 sayılı Yasa'nın özel bir yasa olması ve sadece belediye başkanları ve meclis üyelerine özel hükümler içermesi nedeniyle, belediye başkanlarının görevi süresince ve görevinin sona ermesinden itibaren **iki yıl süreyle** belediye ve bağlı kuruluşlarına karşı doğrudan doğruya veya dolaylı olarak taahhüde giremeyeceği, komisyonculuk ve temsilcilik yapamayacağı ve herhangi bir görev alamayacakları kanaatindeyiz.

■ Belediye başkanları noterlik yapamazlar.

18.1.1972 tarih ve 1512 sayılı Noterlik Yasası'nın, "Noterlik görevi ile birleşmeyen ve noterlerin yapmaktan yasaklı oldukları işler" başlığını taşıyan 50 nci madde hükmüne

göre, hiçbir hizmet ve görev noterlikle birleşemez. Bu nedenle, belediye başkanlarının noterlik yapması mümkün değildir.

*** Belediye başkanları ücret karşılığında bir işte çalışmazlar.**

Belediye başkanları, ücret karşılığında bir işte çalışamazlar. Bu hususta Danıştay'ın çeşitli kararları da bulunmaktadır. Ancak, şirket ortaklığı bu yasak kapsamında değildir.

*** Belediye başkanları belediye aleyhine dava alamazlar.**

5393 sayılı Yasa'nın 28 inci maddesine göre; belediye başkanı görevi süresince ve görevinin sona ermesinden itibaren 2 yıl süreyle, belediye ve bağlı kuruluşlarına karşı doğrudan doğruya veya dolaylı olarak taahhüde giremez, komisyonculuk ve temsilcilik yapamaz.

Bu kurala aykırı hareket edilmesi durumunda, üyelik sıfatları kalkmaz. Konu ile ilgili olarak eski 1580 sayılı Yasa'nın 29 uncu maddesine dayanılarak verilen Danıştay 3. Dairesi'nin 14.9.1965 gün ve E.1963/313, K.1965/285 sayılı Kararı'nda, fiilen belediye başkanı veya üyesi bulunan kimselerin 29 uncu maddeye aykırı hareketleri halinde üyelik sıfatlarının kalkmayacağı, aykırı hareketlerin giderilmesi yoluna gidileceği belirtilmiştir.

Ayrıca, bu konuda 1136 sayılı Avukatlık Yasası'nın 11 ve 12 nci maddelerinde 5393 sayılı Yasa'ya paralel bir hüküm bulunmaktadır. 19.3.1969 tarih ve 1131 sayılı Avukatlık Yasası'nın 11 inci maddesine göre, "Aylık, ücret, gündelik veya kesenek gibi ödemeler karşılığında görülen hiçbir hizmet ve görev ... avukatlıkla birleşemez."

Belediye başkanları başkanlık süresince ödenek almakta ve yukarıya alınan Avukatlık Yasası'nın 11 inci maddesinde ödenekten söz

edilmemekte ise de, maddede yer alan “...gibi ödemeler” deyimini kapsamına belediye başkanları da girmektedir.

Buna göre, belediyelerde ve bunlara bağlı ortaklık ve iştiraklerde çalışan avukatlar, bu kuruluşlardan ayrıldıktan sonra, ayrıldıkları tarihten itibaren 2 yıl geçmedikçe ayrıldıkları kuruluş adına dava alamaz ve takipte bulunamazlar.

- **Belediye başkanları meclisin feshini gerektiren toplantılara katılmazlar**

5393 sayılı Yasa'nın 30 uncu maddesinde, hangi hallerde belediye meclisinin feshi yoluna gidileceği 2 bent halinde sayılmıştır. Sözün geçen maddenin bentlerinde açıklanan fiil ve işlemlere katılan belediye başkanlarının da Danıştay kararı ile görevlerine son verilir.

- **Belediye başkanları, gündemde bulunmayan bir hususu mecliste görüşüp karara bağlayamazlar.**

5393 sayılı Yasa'nın 21 inci maddesinde; her ayın ilk günündeki belediye meclis gündeminin belediye başkanı tarafından belirlenerek en az üç gün önceden üyelere bildirileceği ve çeşitli yöntemlerle halka duyurulacağı belirtilmektedir.

Bu kapsamda gündemde bulunmayan bir hususun görüşülüp karara bağlanabilmesinin, Belediye Yasası'nın 21 inci maddesine göre, her ayın ilk toplantısında belediye başkanı ve meclis üyelerince önerilecek belediyeye ait işlerle ilgili konuların gündeme alınması ile mümkün olduğundan, belediye başkanının isteği üzerine gündemde olmayan bir konunun görüşülerek karara bağlanması mümkün değildir.

Bu konuda, Danıştay 11 inci Dairesi'nin E.1972/3052, K.1973/1994 sayılı, önceden tespit edilmiş toplantı gündeminde yer al-

mayan konunun görüşülemeyeceği hakkında kararı vardır.

- **Belediye başkanları belediye ihalelerine katılmazlar**

Belediye başkanları, başkanı buldukları belediyenin açtığı ihale işlerine iştirak edemezler.

Bu konuda 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 11 inci maddesinin (a) fıkrasında; ihaleyi yapan idarelerin ita amirlerinin doğrudan ve dolaylı olarak ihalelere katılmayacağı, aynı maddenin (c) fıkrasında ise, bunların eşi ve üçüncü dereceye kadar olan kan ve sihrî hısımlarının da bu yasak kapsamında olduğu hükme bağlanmıştır. Bu nedenle belediye başkanı, başkanı olduğu belediyeye ait ihalelere katılmaz.

2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'nun 6 ncı maddesinin (a) fıkrasında ihaleyi yapan idarenin, (c) fıkrasında da bunların ikinci dereceye kadar yakınlarının ihaleye katılmayacakları hükmü yer aldığından belediye başkanı, başkanı olduğu belediyenin ve bağlı kuruluşlarının ihalelerine katılmaz. Buna göre; belediye başkanları dolaylı olarak da ihale işlerine katılmazlar. Keza bu yasaklama belediye başkanlarının ortaklarını da kapsar. Yine, belediye başkanlarının ikinci dereceye kadar (2 nci derece dahil) kan ve sihrî hısımları ihalelere katılmazlar.

Nitekim, Danıştay 10. Dairesi'nin E.1992/927, K.1992/2056 sayılı Kararı'nda; belediye başkanlarının belediyenin yaptığı ihaleye katılmayacağı belirtilerek, ihalenin iptali yoluna gidilmiştir.

- **Belediye başkanları bağışta bulunamazlar**

5393 sayılı Belediye Yasası'nın 15 inci maddesinin (i) bendinde, belediyelerin bağış kabul etmeye yetkili oldukları belirtilmiştir.

Aynı Yasa'nın 18 inci maddesinin (g) bendine göre, bağışların şartlı yapılması halinde, bu bağışın kabul edilip edilmemesini karara bağlamak belediye meclislerinin görevleri arasındadır.

Belediyeler bağış kabulüne yetkili oldukları halde, gerçek ve tüzel kişilere bağışta bulunamazlar.

Danıştay 11. Dairesi'nin 27.6.1973 tarih ve E.1972/3490, K.1973/1620 sayılı Kararına göre; belediyelerin istimlak suretiyle de olsa malik bulunduğu amme malı hükmündeki emvalini, kendi gayesine uygun olarak kullanılmak şartıyla da olsa gerçek ve tüzel kişilere hibe etmesine kanuni imkan yoktur.

- **Belediye başkanının, belediye ile ilgisi bulunmayan giderleri belediye bütçesinden ödenemez**

Belediye başkanı, belediye bütçesinden belediye ile ilgisi bulunmayan bayram tebrik kartı, nişan-düğünlere çiçek gönderme veya hediye verme, yılbaşı gazete ilanları, makam odasının çay-sigara giderleri belediye bütçesinden ödenemez.

- **Belediye başkanları gizli oylamada kime oy verdiğini açıklayamazlar**

5393 sayılı Yasa'nın 22 nci maddesinde belirtildiği üzere, oylamada eşitlik çıkması durumunda, başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır.

Danıştay 3.Dairesi'nin 30.9.1968 tarihli ve E.1968/390, K.1968/394 sayılı Kararına göre, oylarda eşitlik halinde başkanın bulunduğu taraf tercih edileceği hakkındaki hüküm, ancak açık oylamalarda değer ifade eder; gizli oylamada başkan kime oy verdiğini açıklayamaz, aksi hal iptali doğurur.

Danıştay 3.Dairesi'nin 28.2.1974 tarih ve E.1974/129, K.1974/172 sayılı Kararı da aynı yöndedir.

- **Belediye başkanları, yıllık faaliyet raporunun görüşülmesinde meclise başkanlık edemezler**

5393 sayılı Yasa'nın 56 ncı maddesi; belediye başkanının, stratejik plân ve performans programına göre yürütülen faaliyetleri, belirlenmiş performans ölçütlerine göre hedef ve gerçekleştirme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerini ve belediye borçlarının durumunu açıklayan bir faaliyet raporu hazırlamasını öngörmektedir.

Aynı Yasa'nın 19 uncu maddesine göre, yıllık faaliyet raporunun görüşüldüğü meclis toplantısı meclis başkan vekilinin başkanlığında yapılır.

Yasa'nın 60 ncı maddesinde, raporunun müzakeresi sırasında hükmü bulunduğu na göre, belediye başkanı, faaliyet raporunu başkanlık mevkiinden okuyabilir ve görüşmelerin başlamasında yerini başkan vekiline bırakır.

- **İlçe belediye başkanları, büyükşehir belediye başkan vekilliği yapamaz.**

Büyükşehir belediye başkan vekili, Belediye Kanunu'ndaki usullere göre belirlenir.

Ancak, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 17 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, büyükşehir kapsamındaki ilçe belediye başkanları büyükşehir belediye başkan vekili olamaz.

- **Milletvekili seçimine girip kazananlar belediye başkanlığı görevine dönemezler**

15.3.1990 tarihinde kabul edilen 3617 sayılı Kanun'la 298 sayılı Kanun'a eklenen ek 7 nci madde hükmü ile, Devlet memurları ve kamu görevlilerinden milletvekili veya mahalli idareler genel veya ara seçimlerine katılanların aday adayı veya aday olup da

seçimi kazanamamaları halinde, eski görevlerine veya kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir göreve dönebilmeleri olanağı yaratılmış ise de, belediye başkanlarının bu anlamda kamu görevlisi olmadıklarından, bir kez görevinden istifa ettikten sonra onları tekrar göreve getirme yetkisine sahip merci bulunmadığından, Milletvekili seçimine girip kazanamayanların, yeniden belediye başkanlığı görevine dönmeleri mümkün değildir.

Danıştay 8. Dairesi, 28.9.1988 tarih ve E.1988/670, K.1988/613 sayılı Kararı ile; “Belediye başkanı iken milletvekilliği adaylığı için görevinden çekilen, ancak önseçimde milletvekili adayı seçilmeyen davacının görevine dönemeyeceği yolundaki Bakanlık adına yapılan kaymakamlık işleminde yetki yönünden bir sakatlık bulunmadığı ve seçimlere katılmak üzere, görevinden çekilmiş olan belediye başkanının görevine gelebilmesi için yapılacak seçimi kazanması gerektiği” hakkında karar almıştır.

- **Belediye başkanları, özel suretle ilgili oldukları konuların müzakeresinde bulunamazlar.**

5393 sayılı Belediye Yasası'nın 27 nci maddesi uyarınca, encümen (belediye) başkanı ve encümen üyeleri, münhasıran kendileri, ikinci derece dahil kan ve kayın hısımları ve evlatlıkları ile ilgili işlerin görüşüldüğü encümen toplantılarına (örn. ruhsat verme) katılamazlar.

Bu nedenle, belediye başkanları, özel suretle ilgili oldukları konuların görüşüldüğü encümen toplantılarına başkanlık edemez.

- **Belediye başkanları siyasi partilerin yönetim ve denetim kurullarında görev yapamazlar**

Belediye başkanları, 5393 sayılı Belediye Yasası'nın 37 nci maddesine göre; belediye başkanları, görevinin devamı süresince siyasi

partilerin yönetim ve denetim organlarında görev alamazlar.

Keza, 2821 sayılı Siyasi Partiler Yasası'nın 24 üncü maddesi uyarınca, görevlerinin devamı süresince siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeliği yapamazlar.

- **Belediye başkanının ihale komisyonunda bulunduğu sırada üvey oğlu ihaleye katılamaz.**

Bu konuda Danıştay'ın bir kararında; mülkiyeti belediyeye ait bir dükkanı 2886 sayılı Yasa'ya aykırı olarak ihale yapmaksızın belediye başkanının bir yakınına verilmesi, dosyadaki bilgi ve belgelerle sanıkların tevilli kararından anlaşıldığından, belediye başkanı ve encümen üyelerinin TCK'nın görevi kötüye kullanma maddesine göre yargılanmalarının gerektiğine hükmetmiştir. (D. 2. D. 20.4.1990 gün ve E.1988/1425, K.1990/1392).

- **Belediye başkanı, oda, borsa ve birlik yöneticiliği yapamaz.**

5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Hakkında Kanun'un 5290 sayılı Kanun'la değişik 81 inci maddesinin son fıkrasına göre, belediye başkanı olarak seçilenlerin oda, borsa ve birlik organlarındaki görevleri sona erer.

- **Serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik yapamaz.**

3568 sayılı Kanun'un 45 inci maddesine göre, belediye başkanı, bu Kanun kapsamında serbest muhasebecilik, mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik yapamaz.

- **Belediye başkanları ücret karşılığında proje çizip, onaylayamazlar.**

Belediye başkanlarının kendi beldesi dışında şehir plancılığı yapabileceği İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirliği'nin 19.06.1994 tarih ve 2027 sayılı görüşünde belirtilmiştir. Ancak, Danıştay 2. Dairesi'nin 19.06.1994 ta-

rihli ve E.1993/1213, K.1994/1219 sayılı Kararı'nda belediye başkanının ücret karşılığında proje çizmesinin ve bunu tasdik etmesinin görevi kötüye kullanma suçunu oluşturacağı hükme bağlanmıştır.

▪ **Mühendislik ve mimarlık yapamaz.**

3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Kanunu'nun 9 uncu maddesine göre, Devlet ve belediye dairelerinde bir görevde bulunan yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar ve fen memurları çalışma saatleri dışında olsa da ücretli veya ücretsiz bir özel surette meslek ve sanatlarını icra edemez. Belediye başkanı da bu kapsamda olup, profesörlük, öğretmenlik ve doçentlik söz konusu madde hükmünden müstesnadır. Ayrıca o mahalde bu tür bir eleman yoksa kendi kurumlarına ait olmamak kaydıyla serbest çalışabilirler.

▪ **Belediye başkanları belediye ile taahhüde giremez.**

Belediye başkanı görevi süresince veya görevden ayrıldıktan sonra iki yıl süreyle belediye ve bağlı kuruluşlarına karşı doğrudan doğruya veya dolaylı olarak taahhüde giremez, komisyonculuk ve temsilcilik yapamaz (5393 s. K. m.28).

▪ **Belediye başkanları eczacılık yapamaz.**

6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun'un 6308 sayılı Kanun'la değişik 17 nci maddesinde yer alan, "*Eczane sahip ve mesul müdürü iken askerlik hizmetini yapmak üzere silahlı altına alınanlar askerlik hizmeti süresince; yüksek lisans veya doktora eğitimi alacaklar bu eğitim süresince; milletvekili, belediye başkanı, Türk Eczacıları Birliği başkanlık divanı üyeleri bu görevleri devam ettiği müddetçe eczaneye bir mesul müdür atar.*" hükmü uyarınca, belediye başkanları eczane mesul müdürlüğü yapamaz.

▪ **Profesyonel spor kulüplerinde yöneticilik yapamaz.**

5393 sayılı Belediye Yasası'nın 27 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre; belediye başkanı, profesyonel spor kulüplerinin başkanlığını yapamaz ve yönetiminde bulunamaz. Büyükşehir belediye başkanı spor kulüplerinde başkan ve yönetim kurulu üyesi olamaz (5216 s. K. m.17/3).

▪ **Temsil görevi üstlenemez.**

5393 sayılı Belediye Yasası'nın 43 üncü maddesine göre; belediye başkanı kendisinin, birinci ve ikinci derecedeki kan ve kayın hısımlarının ve evlatlıklarının, belediye ile itilafı oldukları durumlarda dava açılması ve belediyenin temsili meclis birinci başkan vekili, bulunmadığı takdirde ikinci başkan vekili veya bunların yetkilendireceği kişiler tarafından yerine getirilir.

▪ **Belediye başkanı, sendika kuramaz ve yöneticilik yapamaz.**

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 15 inci maddesinin (c) fıkrası hükmüne göre; belediye başkanları, kamu görevlilerinin kurdukları sendikalara üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

▪ **Belediye başkanı, bu sıfatla dernek ve vakıf üyeliği yapamaz.**

5072 sayılı Vakıf ve Derneklerin Kamu Kurum ve Kuruluşları ile İlişkileri Hakkında Kanun'un 1 inci maddesine göre belediye başkanı, bu sıfatı ile dernek veya vakıflara üye olamaz. Ancak, Kanun'un yayımından önce kurulan dernek ve vakıflara üye olanlar bu madde kapsamı dışındadır. Belediye başkanının özel kişi olarak dernek ve vakıflara üyeliğini engelleyen bir hüküm yoktur.

▪ **Belediye başkanı, bilirkişilik yapamaz.**

3402 sayılı Kadastro Kanunu'nun 16 ve Kadastro Bilirkişileri Hakkında Yönetmelik'in 7 nci maddesinin (d) fıkrasında; "Belediye veya köy tüzelkişiliği adına yapılacak sınırlandırma ve tespitlerde belediye meclisi, belediye encümeni ile köy ihtiyar kurulu üyesi olarak görev yapanlar bilirkişi olarak dinlenmez." hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre, belediye başkanı kendi beldesi sınırları içinde yapılan kadastro çalışmalarında bilirkişilik yapamaz.

▪ **Belediye başkanları paraya vazülyed edemezler.**

5018 sayılı Yasa'ya göre; belediye başkanları, mali hizmetler birim yöneticileri, muhasebe yetkilileri, harcama yetkilileri veya belediye encümen üyeleri hiçbir sebep ve vesile ile paraya vazülyed edemezler (el sürmezler). Belediye gelirleri resmi makbuz karşılığında tahsildarlar tarafından tahsil edilir. Muhasebe yetkilisi adına ve hesabına para ve parayla ifade edilebilen değerleri geçici olarak almaya, vermeye ve göndermeye yetkili olanlar muhasebe yetkilisi mutemedidir.

Belediye başkanları, belediye encümen üyeleri, geçici görevle bir yere gitmek için kendilerine yapılacak ön ödemeler (avanslar) bu hükmün dışındadır.

4. SONUÇ

Belediye başkanları, belediye tüzel kişiliğinin başı ve yürütme organı olarak, belediye teşkilatını sevk ve idare etmek, belediyenin hak ve menfaatlerini korumak, belediye tüzel kişiliğini temsil etmek gibi pek çok görev ve yetkiyle donatılmıştır.

Belediye başkanlığı görevi; milletvekiliği, İl genel meclisi üyeliği, Belediye meclisi üyeliği, Köy muhtarlığı, Mahalle muhtarlığı görevleriyle birleşemez. Başka bir deyişle, bu görevler bir kişi uhdesinde birleşmez.

Ayrıca, belediye başkanlarının başkan seçilmesiyle birlikte kamusal görev yüklenmesi sebebiyle gerek bu görevleri sırasında, gerekse başkanlıktan ayrıldıktan sonra belli bir süre devam eden yasaklılıkları vardır.

Bu bağlamda, yukarıda saydığımız başkanlıkla bağdaşmayan görevlerin ileride sorunla karşılaşılmasından bakımından bilinmesinde yarar görülmektedir.



Mahmut ÇOLAK

SGK Başkanlığı
Sosyal Güvenlik Başmüfettişi

BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE PERSONEL İSTİHDAMI

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere, mahalli idarelerden belediyelerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihaleleri kapsamında çalıştırılan hizmet alım (taşeron) personeli 696 sayılı KHK ile en son 02.04.2018 tarihi itibarıyla belediye şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmiştir.

Her ne şekilde olursa olsun bu kapsama alınan personel 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında “İŞÇİ” niteliğini haizdir.

Taşerondan işçi statüsüne geçirilenler 4857 sayılı İş Kanununa tabi olup; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olup bunun adı “İŞÇİ”, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara “İŞVEREN” (BELEDİYE ŞİRKETİ); işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye “İŞ İLİŞKİSİ”, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime de “İŞYERİ” denir.

Bunların sosyal güvenlikleri ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sağlanmaktadır. İş Kanunu kapsamında çalışan personel “İŞÇİ”, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında ise “4/1-a (ESKİ SSK) SİGORTALI” sayılmaktadır.

Belediye şirketlerinde çalışan personelin işvereni, gerek 4857 sayılı Kanun gerekse de 5510 sayılı Kanunda tüzel kişilik olan “**BELEDİYE ŞİRKETİ**”dir.

Bu çalışmamızda belediye şirketlerinde personel istihdamı konu edilecektir.

2. PERSONEL İSTİHDAMI

28.04.2018 tarih ve 30405 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve

Esaslar” çerçevesinde belediye şirketlerinde personel istihdamı yapılmaktadır.

Söz konusu esaslar; belediye şirketlerde işçilerin işe alımı, işçilere ilişkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınırları, ilk defa alınacak işçilere ilişkin belirlenecek ölçütleri esas alarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye ilişkin usul ve esasları belirlemektedir.

Belediye şirket personeline aranacak şartlara baktığımızda, belediye şirketlerinde işe alınacaklarda aşağıdaki 7 koşula bakılır:

1. 25.9.1981 tarihli ve 2527 sayılı Türk Soylu yabancıların Türkiye’de meslek ve sanatlarını serbestçe yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerine Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,

2. 18 yaşını tamamlamış olmak,

3. Affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlardan, Anayasal düzene ve düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkum olmamak,

4. Askerlik durumu itibariyle,

a. Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b. Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c. Askerlik çağına gelmişse muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

5. 22.5.2003 tarihli veya 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla görevinin devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmaması,

6. Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,

7. Belediye şirketlerince ihtiyaç duyulması halinde belirlenecek işin niteliğine uygun özel şartları taşımak,

gereklidir.

Özel güvenlik görevlisi olarak işe alınacaklar ise, 10.6.2004 tarihli ve 4188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun hükümlerine tabidir.

Güvenlik soruşturma ve/veya araştırma talepleri ilgili valilik aracılığıyla yetkili mercilerden istenir. İntikal eden güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması sonuçları 14.2.2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine göre illerde valilikler bünyesinde anılan Yönetmeliğe göre teşkil edilen değerlendirme komisyonuna bırakılabilir. Şirketin ortakları arasında birden fazla idare bulunması durumunda değerlendirme yetkisinin bırakılacağı idare Vali tarafından belirlenir.

3. ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30 uncu maddesine göre; 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde %4 engelli ile %2 eski hükümlü veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Belediye şirketlerinin söz konusu yükümlülükten hangisini yerine getirip getirmeyecekleri bunların ÖZEL mi KAMU mu olup olmadıklarında yatmaktadır. Sorunun cevabı

açık ve net bir şekilde Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin 10/2-a maddesinde yatmaktadır. Bu maddede, engelli/eski hükümlü/terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişilerin çalıştırılması bakımından mahalli idarelerin ve bağlı kuruluşlarının 13.1.2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler özel sektör işvereni olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, 50 ve daha fazla işçisi olan belediye şirketlerinin sadece %3 engelli çalıştırma yükümlülükleri bulunmakta, eski hükümlü çalıştırma yükümlülükleri bulunmamaktadır.

Ancak, taşerondan belediye şirketlerine 657/48-A5 kapsamında geçiş yapamayanlar İçişleri Bakanlığının 04.04.2018 tarih ve 7837 sayılı yazısına istinaden eski hükümlü olduklarını eski hükümlü belgesi ile belgelenmelerini durumunda belediye şirketleri bu statüde bir defaya mahsus olmak üzere **işe alabileceklerdir**. Eğer bu durumda olanların eski hükümlü statüsünde alınması durumunda sadece alım ilanları İŞKUR aracılığıyla yapılması gerekmektedir.

4. EMEKLİ İSTİHDAMI

Belediye şirketlerinde SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı, Özel Emekli Banka Sandıklarından herhangi birinden emekli olanların çalıştırılıp çalıştırılmayacağı, çalıştırılacaksa emekli aylıklarının kesilip kesilemeyeceği gündemini korumaktadır.

Bu hususta 21.04.2005 tarihli 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 30 uncu maddesi hükmüne göre;

“Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Başbakan tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararnameyle atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda

görev verilenler ile yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliğine ve Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanamazlar. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar.

Diğer kanunların emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta iken emeklilik veya yaşlılık aylıkları ve/veya diğer tazminatları kesilmeksizin atanmaya, çalıştırılmaya veya görevlendirilmeye izin veren hükümleri ile 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun ek 11 inci maddesine göre 1.1.2005 tarihinden önce alınmış Bakanlar Kurulu kararları uygulanmaz.

Bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri;

a) Cumhurbaşkanlığına seçilenler,

b) Dışarıdan Bakanlar Kurulu üyeliğine atananlar,

- c) Yasama Organı üyeliğine seçilenler,
- d) Mahalli idareler seçimleri sonucuna göre görev alanlar,
- e) Sadece toplantı veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler ile yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenler,
- f) Yaş haddini aşmamış olmaları kaydıyla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler (üniversitelerde ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler hakkında yaş haddini aşmamış olmaları kaydı aranmaz.),
- g) Vakıf üniversitelerinde görev alanlar,
- h) Özel kanunlarında emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalıştırılma veya görev yapma hakkı verilenlerden Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Başbakan tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararname ile atanan veya görevlendirilenler ve Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler,
- i) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 60 ncı maddesinin (a) fıkrası uyarınca Yasama Organı üyeliğinin bitiminden sonra öğretim üyesi olarak atanmış olanlar,
- j) (Ek: 31/10/2016-KHK-678/20 md.; Değişik: 2/1/2017-KHK-681/72 md.) 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 36 ncı maddesi kapsamında istihdam edilen ihtiyat pilotlar ile Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı birimlerinde personel ve askeri öğrenci temin faaliyetine yönelik hizmetlerin yürütülmesi için görevlendirilen emekli subay ve astsubaylar,
- k) (Ek: 17/4/2017-KHK-690/34 md.) 18/3/1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanununun 74 üncü maddesine göre görevlendirilen güvenlik korucuları,

Hakkında uygulanmaz.

(Ek fıkra: 10/1/2013-6385/2 md.) İkinci fıkraya göre emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilenlerin sigortalılıklarının sona erdiği tarih yazılı istek tarihi kabul edilerek ilgili sosyal güvenlik kanunlarına göre aylıkları yeniden bağlanır.”

Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarına göre (örneğin; Kamu Görevlileri Emeklilik İşlemleri Daire Başkanlığı'nın 09.09.2008 tarih ve B.07.1.EMS.0.10.01.01/5277-5335 sayılı yazısı) emekli olan bir kişinin tekrar belediye şirketlerinde istihdam edilmesi durumunda 5335 sayılı Kanununun 30'uncu maddesi çerçevesinde **KAMU İŞYERİ** olarak kabul edilerek emekli aylığı kesilmekte ve tüm sigorta kollarına tabi tutulmaktadır.

5. YILLIK PERSONEL GİDERLERİ

İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar'ın 5 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasına göre;

“İdarelerin, şirket personeli de dâhil yıllık toplam personel giderleri, idarenin gerçekleşen en son yıl bütçe gelirleri toplamının her yıl, bir önceki yıla İlişkin olarak 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298'nci maddesi uyarınca tespit ve ilan edilen yenden değerlendirme oranında artırılması sonucu bulunacak miktarın %40'ını aşamaz. **Bu oran büyükşehir belediyelerinde %30 olarak uygulanır.**”

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerinde

Büyükşehir belediyesi; sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içerisindeki ilçe belediyeleri arasında koordinasyonu sağlayan; idarî ve malî özerkliğe sahip olarak kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren,

yetkileri kullanan; karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisi,

İlçe belediyesi; büyükşehir belediyesi sınırları içinde kalan ilçe belediyesi,

olarak tanımlanmıştır.

Bu düzenlemelere göre; büyükşehir belediyeleri dışındaki il belediyeleri, büyükşehir ilçe belediyeleri, diğer ilçe belediyeleri, belde belediyeleri, il özel idareleri, mahalli idare birliklerinde yıllık toplam personel giderleri yukarıda belirtilen formüle göre %40; büyükşehir belediyeleri için %30 olarak uygulanacaktır.

6. İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENLENMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre; süresi 1 yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu tutulmuştur.

Üçüncü fıkrası hükmüne göre; yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç 2 ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

4857 sayılı Kanununun 99 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre; yukarıda bahsedilen belgeyi vermeyen işverene her bir işçi için 2019 yılı için 219,00 TL idari para cezası verilir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36 ncı maddesine göre; toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olmaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde

iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Yukarıda yer alan mevzuat ışığında; taşerondan belediye şirketlerine geçirilen işçiler ile belediye şirketi işvereni arasında yapılacak sözleşmenin süresi 1 yıl ve daha fazla süreli olduğu için, aralarındaki sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olup, belirsiz süreli iş sözleşmesinin yapılması zorunludur. Ancak, bu sözleşmenin yapılmaması durumunda belediye şirketi işverenleri işçilerine;

- Genel ve özel çalışma koşullarını,
- Günlük ya da haftalık çalışma süresini,
- Temel ücreti ve varsa ücret eklerini,
- Ücret ödeme dönemini,
- Süresi belirli ise sözleşmenin süresini,
- Fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri,

Gösteren yazılı bir belge vermeleri zorunludur.

İş sözleşmesinin düzenlenmemesi nedeniyle 4857 sayılı Kanunda doğrudan idari para cezası yok ise de, yukarıda detayları bahsedilen belgenin düzenlenmemesi her bir işçi için 2019 yılı için 219,00 TL idari para cezasını gerektirmektedir.

7. İŞÇİ ALIMINDA İŞKUR İŞLEMLERİ

09.08.2009 tarih ve 27314 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin kapsam başlıklı 2 nci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (a) bendi hükmüne göre; bu Yönetmelik hükümleri; birinci fıkranın (b) bendi hariç

olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının, il özel idarelerinin, belediyelerin ve bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile **bağlı kuruluşlarının Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler** ile kooperatifler **için uygulanmaz.** Ancak, bu kapsamdaki işçi alım ilanlarının Kuruma (İŞKUR) bildirilmesi zorunludur. Bu ilanlar Kurum (İŞKUR) internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulur. Kamu kurum ve kuruluşları işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de alır.

Bu düzenlemeye göre, belediye şirketlerine işçi alımı yukarıda yer alan yönetmeliğe tabi olmayıp sadece işçi alım ilanı İŞKUR'a bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır. Aksi halde, belediye şirketine her bir işçi için 2019 yılı rakamlarına göre 1.470,14 TL idari para cezası kesilir.

8. SONUÇ

Belediye şirketlerinde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi personel istihdam edilmekte olup, **memur ve sözleşmeli personel istihdamı mümkün değildir.**

İşçi personelin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında 4/1-a (SSK) kapsamında sosyal güvenlikleri sağlanmaktadır.

Belediye şirketlerinde 696 sayılı KHK kapsamında çalışan personel bulunduğu gibi şirketin kendi bünyesinde çalışan personel de bulunmaktadır.

696 sayılı KHK kapsamında çalışan personelin ücretleri belediyeleri (belediye bütçesi) tarafından, kendi personelinin ücreti şirket bütçesinden karşılanmaktadır.

Belediye şirketlerinde şirket bünyesinde emekli istihdamı emekli aylıklarının kesilmesi ile mümkün iken, 696 sayılı KHK kapsamındaki personelin emekliliği hak etmesi ile istihdamına son verilmektedir. 696 sayılı KHK kapsamındaki çalışanların emekliliği durumunda emekli aylıklarının kesilmesi ile çalışmaları mümkün değildir. Şöyle ki; 696 sayılı KHK'nin 127'nci maddesiyle 375 sayılı KHK'ye eklenen Geçici 24'üncü maddesinin birinci fıkrasında "....Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kuruluşlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez...." düzenlemesine yer verilmiştir.

KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

696 sayılı KHK

5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahallî İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliği

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği

**Bilal ÇALIŞKAN**

Danıştay Üyesi

BELEDİYE ENCÜMENİ ÜYELERİNİN SEÇİMİNİN İDARİ YARGIDA DAVA EDİLMESİ

Anayasanın 127 nci maddesi, yerel yönetimlerle ilgili anayasal güvencelerin sınırlarını belirlerken yerel özerklikle ilgili birçok konuda genel ilkeleri ortaya koymuştur. Maddenin birinci fıkrasındaki: “Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir.” ibaresinden, yerel yönetimlerin karar organlarının seçimle oluşturulacağı görülmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanununun Encümenin görev ve yetkileri başlıklı 34 üncü maddesinde encümenin : a) Stratejik plân ve yıllık çalışma programı ile bütçe ve kesin-hesabı inceleyip belediye meclisine görüş bildirmek. b) Yıllık çalışma programına alınan işlerle ilgili kamulaştırma kararlarını almak ve uygulamak. c) Öngörülme-yen giderler ödeneğinin harcama yerlerini belirlemek. d) Bütçede fonksiyonel sınıflandırmanın ikinci

düzeyleri arasında aktarma yapmak. e) Kanunlarda öngörülen cezaları vermek. f) Vergi, resim ve harçlar dışında kalan dava konusu olan belediye uyuşmazlıklarının anlaşma ile tasfiyesine karar vermek. g) Taşınmaz mal satımına, trampasına ve tahsisine ilişkin meclis kararlarını uygulamak; süresi üç yılı geçmek üzere kiralanmasına karar vermek. h) Umuma açık yerlerin açılış ve kapanış saatlerini belirlemek. i) Diğer kanunlarda belediye encümenine verilen görevleri yerine getirmekle görevli olduğu belirtilmiştir.

Böylesine önemli görevleri yerine getirmekle görevli Belediye Encümenin, önemli bir karar organı olduğu görülmektedir.

Aynı Kanunun “Belediye encümeni” başlıklı 33 üncü maddesinde, Belediye encümenin, belediye başkanının başkanlığında; a) İl belediyelerinde ve nüfusu 100.000’in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başka-

nunun birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye olmak üzere yedi kişiden, b) Diğer belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği iki üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği bir üye olmak üzere beş kişiden oluşur. **hükmünden**, belediye encümeninin iki tür üyeden oluştuğu görülmektedir.

Birinci gruptakiler, seçilmiş üyelendir ve il belediyelerinde ve nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye, diğer belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği iki üyedir. Bu üyelerin görev süreleri bir yıldır.

5393 sayılı Belediye Kanununun 18 inci maddesinde, Belediye meclisinin görevleri arasında, Meclis başkanlık divanını ve encümen üyeleri ile ihtisas komisyonları üyelerini seçmek de sayılmıştır.

Kanunun 22 nci maddesinde de, seçimlerin nasıl yapılacağı düzenlenmiştir: Belediye başkanı, katılamaması durumunda meclis birinci başkan vekili, onun da katılamaması durumunda ikinci başkan vekilinin başkanlık edeceği, meclis başkanının, meclis çalışmalarında düzeni sağlamakla yükümlü olduğu, meclisin çalışması ve katılıma ilişkin esas ve usullerin İçişleri Bakanlığı (29/11/2018 tarihli ve 7153 sayılı Kanunun 28 inci maddesiyle bu fıkrada yer alan "İçişleri" ibaresi "Çevre ve Şehircilik" şeklinde değiştirilmiştir) tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği; meclis kararlarında oylamanın gizli, işaretle veya ad okunarak yapılacağı, oy vermenin kabul, ret veya çekimser şeklinde olacağı, kararların, meclis başkanı ve kâtip üyeler tarafından imzalanacağı ve bir sonraki toplantıda üyelere dağıtılacağı; meclis kararlarında oylamanın gizli, işaretle veya ad okunarak yapılacağı, oy vermenin kabul, ret veya çekimser şeklinde olacağı, kararların, meclis

başkanı ve kâtip üyeler tarafından imzalanacağı ve bir sonraki toplantıda üyelere dağıtılacağı belirtilmiştir.

09/10/2005 tarih ve 25961 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Belediye Meclisi Çalışma Yönetmeliği'nin **Encümene üye seçimi başlıklı 20 nci maddesinde**,

"Belediye Meclisinin, mahallî idareler seçiminin sonraki ilk toplantısında, üyeleri arasından gizli oyla Kanunda belirtilen sayıda encümen üyesini seçer. Seçilen bu üyeler gelecek yılın aynı ayına kadar görev yapar ve her yıl o ayda encümen seçimleri yenilenir. Süresi dolan üyeler yeniden seçilebilir.

Encümene üye seçimi nisbî çoğunluk ile yapılır. Seçimde oy pusulalarına seçilecek üye sayısından fazla isim yazılması halinde oy pusulası geçersiz sayılır. Oylarda eşitlik halinde ad çekmeye başvurulur.

Encümenin seçilmiş üyeliklerinde herhangi bir nedenle boşalma olması halinde, meclisin yapılacak ilk toplantısının ilk birleşiminde kalan süreyi tamamlamak üzere yenisi seçilir. hükmüne yer verilmiştir."

Aynı Yönetmeliğin "Oylama usulleri" başlıklı 13 üncü maddesinde ise; "Mecliste oylama usulleri gizli, işaretle ve açık oylama olmak üzere üç türdür. Üyeler oylarını bizzat kullanırlar. Ancak, gizli oy kullanmaya fiziki bakımdan engelli olanlar tayin edebilecekleri kişiler eliyle oy kullanabilirler.

a) Gizli oylama : Meclis üyelerinin oy pusulasına seçeceği kişi veya kişilerin adlarını ya da bir teklif hakkında kabul, çekimser veya ret yazıp, tanıtıcı hiçbir işaret koymadan sandığa atmasıdır.

Gizli oylamalarda kullanılacak oy pusulaları zarfla birlikte başkanlıkça mühürlü şekilde düzenlenir. Oylama bittikten sonra katip üyeler tarafından sandıktan çıkan zarflar sayılır ve üye sayısından fazla olmadığı tespit edildikten sonra açılır. Oy pusulaları sayıl-

diktan sonra, başkanlık divanı tarafından sonuç açıklanır. Oylarda eşitlik halinde oylama bir defa daha tekrarlanır; yine eşitlik olursa meclis başkanınca kuraya başvurulur. Kura çekimi, birbirinin aynı olan ve üzerinde adlar yazılı bulunan kağıtlar bir torbaya konularak meclis başkanı tarafından çekilmek suretiyle yapılır. Torbadan çekilen isim kazanmış olur.

Başkanlık divanı, encümen üyeliği ve denetim komisyonu üyeliği seçimleri gizli oylama ile yapılır. Meclis kararı ile başka konularda da gizli oylama yapılabilir.

b) İşaretle oylama: Meclis üyesinin elini yukarı kaldırarak veya ayağa kalkarak kabul, çekimser veya ret şeklinde oyunu açıklamadır.

İşaretle oylamada oyları tespit etmek başkanlık divanına aittir. Çoğunluk olup olmadığı hususunda tereddüt olursa, bir defa daha oylama yapılır. Tereddüt giderilemediği takdirde ad okunmak suretiyle açık oylamaya başvurulur.

c) Açık oylama: Üzerinde üyelerin ad ve soyadları yazılı oy pusulalarının sandığa atılması veya varsa elektronik oylama mekanizmasının çalıştırılması ya da üyelerin adlarının okunması üzerine, adı okunan üyenin ayağa kalkarak kabul, çekimser veya ret demesi suretiyle yapılan oylamadır.

Sandık kullanılarak yapılan oylamada, sandık katip üyeler tarafından meclis önünde açılır. Oy pusulaları sayılır ve oy çeşitleri tutanağa ayrı ayrı geçirildikten sonra başkanlık divanı tarafından sonuç açıklanır.

İşaretle ve açık oylamalarda eşitlik olması halinde, başkanın kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılır.”

1)nci fıkrasının (a) bendinde, «Gizli oylama» meclis üyelerinin oy pusulasına seçeceği kişi veya kişilerin adlarını ya da bir teklif hakkında kabul, çekimser veya ret yazıp, tanıtıcı hiçbir işaret koymadan sandığa atma-

sı olarak tanımlanmıştır. Gizli oylamalarda kullanılacak oy pusulalarının zarfla birlikte başkanlıkça mühürlü şekilde düzenleneceği, oylama bittikten sonra katip üyeler tarafından sandıktan çıkan zarfların sayılacağı ve üye sayısından fazla olmadığı tespit edildikten sonra açılacağı, oy pusulaları sayıldıktan sonra, başkanlık divanı tarafından sonucun açıklanacağı, oylarda eşitlik halinde oylamanın bir defa daha tekrarlanacağı, yine eşitlik olursa meclis başkanınca kuraya başvurulacağı, kura çekiminin, birbirinin aynı olan ve üzerinde adlar yazılı bulunan kağıtların bir torbaya konularak meclis başkanı tarafından çekilmek suretiyle yapılacağı, torbadan çekilen ismin kazanmış olacağı, başkanlık divanı, encümen üyeliği ve denetim komisyonu üyeliği seçimlerinin gizli oylama ile yapılacağı, meclis kararı ile başka konularda da gizli oylama yapılabileceği; 16. maddesinde de; meclis görüşmelerinin katip üyeler veya divanın sorumluluğundaki görevlilerce tutanağa geçirileceği ve başkanlık divanı tarafından imzalanacağı, toplantıların, meclisin kararıyla sesli veya görüntülü cihazlarla da kaydedilebileceği kuralına yer verilmiştir.

İdari yargıda idare mahkemesinde açılan bir davada, belediye meclisi üyesi olan davacı tarafından, meclisin, encümen üyelerinin seçimine ilişkin dava konusu kararın, *oylamanın gizli yapılması gerekliliğine ilişkin kurala uyulmaksızın yapıldığı iddiasıyla bakılan davanın açıldığı*, davalı idarenin savunma dilekçesi ekinde gönderdiği görüntü kayıtlarının izlenmesinden de, meclis üyelerinin bir kısmının, oylama için kurulan paravanı kullandıkları; oylamaya iştirak eden diğer bir kısım üyelerin ise kime oy verdikleri diğer üyeler tarafından görülebilecek biçimde, oturdukları masadan ayrılmadan oy kullandıkları ve bu duruma rağmen meclis başkanı tarafından herhangi bir uyarıda bulunulmadığı; bu hale göre; gizli oylama ile, kimin ne şekilde oy kullandığının belli olmaması ve bu

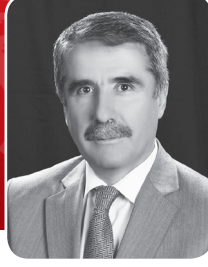
suretle meclis üyelerini; oy verirken her türlü etkiden uzaklaştırmak amaçlandığından, kararın alındığı toplantıda yapılan oylamada gizlilik ilkesine uyulmadığının anlaşılması karşısında, dava konusu kararda hukuka ve mevzuata uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verilmiştir.

DANIŞTAY SEKİZİNCİ DAİRESİ,
18/04/2013 tarihli ve Esas No : 2012/10863 Karar No : 2013/3272 sayılı kararında, uyuşmazlığın, ...Belediye Encümeni üyelerinin seçimine ilişkin 06.04.2012 gün ve 05-25 sayılı meclis kararının iptali isteminden doğduğunu, Belediye Meclisi üyesi olan davacı tarafından, meclisin, encümen üyelerinin seçimine ilişkin 06.04.2012 günlü dava konusu kararının, **yapılan oylamada gizlilik ilkesine uyulmadığı iddiasıyla iptali istemiyle açıldığı** anlaşılan dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden ve özellikle, davalı idarenin savunma dilekçesi ekinde gönderdiği görüntü kayıtlarının izlenmesinden, sandık ve paravan koyularak gizli oylama için mevzuatta belirtilen şekilde gizli oylama ortamı oluşturulduğu ve gizli oylamanın nasıl yapılacağına başlamadan önce üyelere aktarıldığı, oylama esnasında meclis üyelerinin bir kısmının oylama için kurulan paravanı kullandıkları, **diğer bir kısım üyelerin ise paravanı kullanmayıp oturdukları masada herkesin görebileceği şekilde oy pusulalarına oy verecekleri adayın ismini yazarak bu pusulaları kapalı zarf içinde salonda hazır olan sandığa attıklarının görüldüğü,** yer verilen düzenlemelerin ilgili hükümlerine göre, gizli oylamanın; meclis üyelerinin, oy pusulasına seçeceği kişi veya kişilerin adlarını yazıp sandığa atmaları şeklinde gerçekleşmesi gerektiği, olayda, bazı üyelerin kendi iradeleri ile herkesin görebileceği şekilde oy kullandıkları görülmekle birlikte, idarece, gizli oylama yapılması için gerekli ortamın hazırlanmış olması karşısında, **bu kişilerin oylarını kul-**

lanma biçimleri, seçimde gizlilik ilkesine uyulmadığı sonucunu ortaya çıkarmadığı, bu durumda yapılan Belediye Encümen Üyeleri seçiminde gizli oylama ortamının oluşturulduğu açık olup, oylamada gizlilik ilkesine uyulmadığı gerekçesiyle, davaya konu Meclis Kararını iptal eden Mahkeme kararında hukuki isabet bulunmadığı gerekçesiyle işlemin iptali yolundaki mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

DANIŞTAY İDARİ DAVA DAİRELERİ KURULU ise, 28/04/2016 tarihli ve Esas No : 2014/151, Karar No : 2016/1878 sayılı kararıyla mahkemenin bozma kararına uymayarak verdiği ısrar kararını Danıştay Sekizinci Dairesinin bozma kararındaki gerekçe ile bozarak içtihadın bu yönde oluşmasını sağlamıştır.

Sonuç olarak, Belediye Meclisindeki encümen seçiminde, sandık ve paravan koyularak gizli oylama için mevzuatta belirtildiği şekilde gizli oylama ortamı oluşturulmuş ve gizli oylamanın nasıl yapılacağına başlamadan önce üyelere aktarılmışsa, oylama esnasında meclis üyelerinin bir kısmının oylama için kurulan paravanı kullandığı halde, diğer bir kısım üyelerin ise paravanı kullanmayıp oturdukları masada herkesin görebileceği şekilde oy pusulalarına oy verecekleri adayın ismini yazarak bu pusulaları kapalı zarf içinde salonda hazır olan sandığa attıkları görülse de, gizli oylamanın; meclis üyelerinin, oy pusulasına seçeceği kişi veya kişilerin adlarını yazıp sandığa atmaları şeklinde gerçekleşmesi gerekse de, bazı üyelerin kendi iradeleri ile herkesin görebileceği şekilde oy kullanmaları, gizli oylama yapılması için gerekli ortam hazırlanmış olduğundan, bu kişilerin oylarını kullanma biçimleri, seçimde gizlilik ilkesine uyulmadığı sonucuna varılamayacağı, yapılan Belediye Encümen Üyeleri seçiminde, oylamada gizlilik ilkesine uyulduğu sonucuna varılmaktadır.



Ahmet SANDAL

*Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
İç Denetçi*

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞININ BELEDİYELERE MALİ VE TEKNİK YARDIMLARI

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere 2018 yılında gerçekleştirilen 24 Haziran seçimleriyle Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine fiilen geçilmiştir. Bu tarihten sonra Ülkemizde yeni bir dönem başlamıştır. Bu yeni dönemde kamu kurum ve kuruluşlarında da birçok yenilikler ve Bakanlık ismi ve sayılarında da birçok değişiklikler yaşanmıştır. Bu yazıda Çevre ve şehircilik Bakanlığının yeni dönemde belediyelere mali, idari ve teknik yardımları üzerinde durulacaktır.

Bu yazımızda öncelikli olarak Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü de tanıtılacaktır. 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı hakkında 1 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 100. maddesinde Yerel Yönetimler Genel Müdürlü-

ğü kurulmuş olup daha önce İçişleri Bakanlığınca yerine getirilen yerel yönetimler alanındaki bazı görev ve yetkiler Çevre ve şehircilik Bakanlığına tevdi edilmiştir. Ancak, bu alandaki tüm görev ve yetkiler halen anılan bakanlıkta değildir. Bazı görev ve yetkiler halen İçişleri Bakanlığında kalmıştır.

2. YEREL YÖNETİMLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 127. maddesinde tanımlandığı üzere, mahalli idareler, il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir. Mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Mahalli idarelerin seçimleri, 67. maddedeki esaslara göre beş yılda bir yapılır. Mahalli idarelerin seçilmiş organlarının, organlık sıfatını kazanmalarına ilişkin itirazların çözümü ve kaybetmeleri, konusundaki denetim yargı yolu ile olur. Ancak, görevleri ile ilgili bir suç sebebi ile hakkında soruşturma veya kovuşturma açılan mahalli idare organları veya bu organların üyelerini, İçişleri Bakanı, geçici bir tedbir olarak, kesin hükme kadar uzaklaştırabilir.

Merkezi idare, mahalli idareler üzerinde, mahalli hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması, toplum yararının korunması ve mahalli ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amacıyla, kanunda belirtilen esas ve usuller dairesinde idari vesayet yetkisine sahiptir. Mahalli idarelerin belirli kamu hizmetlerinin görülmesi amacı ile kendi aralarında Bakanlar Kurulunun izni ile birlik kurmaları, görevleri, yetkileri, maliye ve kolluk işleri ve merkezi idare ile karşılıklı bağ ve ilgileri kanunla düzenlenir. Bu idarelere, görevleri ile orantılı gelir kaynakları sağlanır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, mahalli idareler (yerel yönetimler) il özel idareleri, belediyeler ve köy tüzel kişiliklerinden oluşur. İl özel idareleri, belediyeler ve köy tüzel tüzel kişiliklerinin iş ve işlemlerinin takip ve koordinasyonu ile yetkili ve görevli Bakanlık 2018 yılına kadar, İçişleri Bakanlığı iken, yeni dönemde bu hususta yetkili ve görevli kuruluş olarak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı da belirlenmiştir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkileri 1. No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 100 üncü maddesinde sayılmıştır. Buna göre, Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkileri şunlardır: **a)** Mahalli idarelerin iş ve işlemlerine dair mevzuatla verilen

görev ve hizmetleri yapmak, takip etmek, sonuçlandırmak ve geliştirmek, **b)** Mahalli idare yatırım ve hizmetlerinin kalkınma planları ile yıllık programlara uygun şekilde yapılmasını gözetmek, **c)** Mahalli idarelerin geliştirilmesi amacıyla araştırmalar yapmak, istatistiki bilgileri toplamak, değerlendirmek ve yayımlamak, **ç)** Mahalli idareler personelinin hizmet içi eğitimini planlamak ve uygulanmasını takip etmek, **d)** Mahalli idarelerin teşkilat, araç ve kadro standartlarını tespit etmek, **e)** (Mülga: RG-15/7/2018-30479 - CK-4/799 md.) **f)** Bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

Yukarıdaki madde hükmünden de anlaşılacağı üzere Çevre ve Şehircilik Bakanlığı yeni dönemde **il özel idareleri ve muhtarlıklar hariç, yerel yönetimlerin teşkilat, kadro, iş ve işlemlerinin takibi, faaliyet raporlarının alınması ve istatistiki bilgilerinin çıkartılması, belediyelerde bazı yüksek derecedeki kadrolara yapılan atamaların onaylanması gibi birçok hususta yetkili kılınmıştır.** Ancak, Anayasada belirtilen ve İçişleri Bakanlığı ile doğrudan ilgilendirilen belediyelerin vesayet denetimine ait iş ve işlemler halen anılan Bakanlığın uhdesinde devam etmektedir. Bu iş ve işlemler de kısa sürede Çevre ve Şehircilik Bakanlığına devredilmelidir. **Zira, belediyelerin vesayet yönünden ikili bir yapı (bir taraftan İçişleri Bakanlığı, diğer taraftan da Çevre ve Şehircilik Bakanlığı) ile ilgilendirilmesi etkili ve verimli olamaz.**

3. ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞINCA BELEDİYELERE YAPILAN YARDIMLAR

1. Çevre ile İlgili Olarak Yapılacak Harcamalar İçin Karşılıksız Yardımlar ve Krediler

Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca çevre kirliliğinin önlenmesi ve çevrenin iyileştirilmesi için Bakanlık bütçesinde öngörülen

ödenekten belediyelere ve birliklere karşılıksız yardımlar yapılmakta, ya da kredi sağlanmaktadır. Söz konusu yardım ve kredilere ilişkin usul ve esaslar, 09.08.1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanununun 18 inci maddesi hükmüne dayanılarak hazırlanan 03.04.2007 tarihli ve 26482 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çevre Gelirlerinin Takip ve Tahsili ile Tahsilat Karşılığı Öngörülen Ödeneğin Kullanımı Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı, çevre kirliliğinin önlenmesi, çevrenin iyileştirilmesi ve çevre ile ilgili yatırımların desteklenmesi için bütçeye gelir kaydedilecek çevre katkı payı ve diğer gelirlerin tahsili ile Bakanlık bütçesinde öngörülen ödenekten yapılacak harcamalara ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Söz konusu Yönetmeliğin kapsamında, **Bakanlık bütçesinde öngörülen ödenekten çevre ile ilgili olarak yapılacak harcamalar ve karşılıksız yardımlar ile verilecek krediler**, harcama usulleri, uygulanacak vade ve faiz oranları ve bütçeye kaydedilecek gelirlerin tahsilatına yönelik usul ve esaslar bulunmaktadır.

2. Ödeneğin Kullanımı

Çevre Gelirlerinin Takip ve Tahsili ile Tahsilat Karşılığı Öngörülen Ödeneğin Kullanımı Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesinde belirtildiği üzere, söz konusu ödenek;

a) *Atıksu altyapı, atıksu arıtımı, derin deniz deşarjı, atık bertarafı ve katı atık geri kazanım tesislerinin gözetim, fizibilite, etüt, proje ve inşaat işlerinin kredi veya yardım suretiyle desteklenmesinde,*

b) *Hava, su, deniz ve toprak kalitesinin ölçüm ve izleme ağının oluşturulması için yapılan harcamalarda,*

c) *Gürültünün önlenmesiyle ilgili etüt ve projelerin desteklenmesi için yapılan harcamalarda,*

ç) *Acil müdahale planlarının hazırlanması, revizyonu, uygulanması, acil müdahale gerektiren olay sonucu kirlilikten etkilenen alanlar ile canlıların rehabilitasyonu ve restorasyonu için yapılan harcamalarda,*

d) *Çevresel etki değerlendirmesi faaliyetleri ile çevre düzeni planlarının yapımı için yapılan harcamalarda,*

e) *Havza koruma planı çalışmaları için yapılan harcamalarda,*

f) *Biyolojik çeşitliliğin korunması için yapılan harcamalarda,*

g) *Çölleşme ve iklim değişikliğiyle mücadele çalışmaları için yapılan harcamalarda,*

ğ) *Stratejik çevresel değerlendirme için yapılan harcamalarda,*

h) *Nesli tehlikede olan bitki ve hayvan türleri ile yaşama ortamlarının korunması için yapılan harcamalarda,*

ı) *Uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülüklerin karşılanması için yapılan harcamalarda,*

i) *Çevre eğitimi ve yayını ile ilgili faaliyetler için yapılan harcamalarda,*

j) *İhtisas komisyonları için yapılan harcamalarda,*

k) *Çevre kirliliğinin giderilmesi için yapılan harcamalarda,*

l) *Genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bunlar tarafından kurulan ve yönetilen hizmet birliklerince ihtiyaç duyulan çöp toplama aracı, vidanjör, arazöz, ilaçlama makinası, yol süpürme aracı ve Bakanlıkça uygun görülecek diğer araç ve ekipmanlara yönelik harcamalarda,*

kullanılır.

3. Yardım veya Kredi Başvurularının Değerlendirilmesi

Çevre Gelirlerinin Takip ve Tahsili ile Tahsilat Karşılığı Öngörülen Ödeneğin Kullanımı Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesine göre, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğüne üzere yardım veya kredi talebinde bulunanlardan;

a) Bakanlığa hitaben yazılan müracaat yazısı,

b) Birlikler, belediyeler ve il özel idareleri için encümen kararı veya meclis kararı,

c) Keşif özeti ve metraj cetveli,

ç) Bakanlıkça onaylı proje veya proje uygunluk yazısı,

d) Taahhütname,

istenir.

Yardım veya kredi talep edenlerden, yardım veya kredilerin belirtilen konularda kullanılacağına, başka bir iş için kullanılmayacağına ve başkasına hiçbir suretle devredilmeyeceğine ve Bakanlıkça bildirilecek diğer şartlara uyulacağına dair bir taahhütname önceden alınır.

Yardım veya kredi talebinde bulunanlar gerekli belgeleri usulüne uygun şekilde hazırlayarak ilgili Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğüne verir. Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğüne, belgeler üzerinde gerekli incelemeler yapılır ve varsa eksikleri tamamlattırılarak projenin gerekliliği ve uygulanabilirliğine ilişkin görüşleri ile birlikte Genel Müdürlüğe gönderilir.

Genel Müdürlük belgeler üzerinde gerekli kontrol ve incelemeleri yapar. **Yardım veya kredinin konusu;** kendi görev alanına girmekte ise görüşlerini doğrudan İnceleme Komisyonuna bildirir. Bakanlığın ilgili diğer birimlerin görev alanına girmekte ise görüş-

lerini almak üzere ilgili birime gönderir. İlgili birim projenin gerekliliğine ve uygulanabilirliğine ilişkin görüşlerini İnceleme Komisyonuna bildirir.

İlgili birimce uygun görülen projelere ilişkin talepler İnceleme Komisyonuna sunulur. Proje kapsamına girmeyen diğer taleplerden uygun bulunanlar ise adı geçen Genel Müdürlüğe doğrudan işleme alınır. Yardım ve kredi başvurularının her yılın Ocak-Şubat ve Haziran-Temmuz ayları arasında olmak üzere yılda iki defa yapılması esastır. Söz konusu yardım ve kredilere ilişkin başvurular ait olduğu yıl içerisinde Bakanlıkça değerlendirilerek kabulüne veya reddine karar verilir.

4. Yardım Yapılma Usulü

Çevre Gelirlerinin Takip ve Tahsili ile Tahsilat Karşılığı Öngörülen Ödeneğin Kullanımı Hakkında Yönetmeliğin 12 nci maddesinde belirtildiği üzere, Çevre ve Şehircilik Bakanı tarafından onaylanan, genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bunlar tarafından oluşturulan birliklere ait atıksu altyapı, atıksu arıtma, katı atık düzenli depolama, bertaraf ve geri kazanım tesislerinin proje sahibi tarafından projelendirilmesi veya yapımı için ihale edilmesi halinde proje ihale sözleşme bedelinin en çok yüzde kırkbeşine kadar, Bakanlık tarafından hazırlanan tip projelerde ise keşif özetinde Bakanlıkça belirlenen miktarın en çok yüzde ellisine kadar yardım verilebilir. Çevre ve toplum sağlığı açısından önem ve aciliyet gösteren yatırımlarda, genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri veya bunların oluşturdukları birlik bütçelerinin, yatırımların acilen tamamlanmasında yetersiz kalması halinde bu oran Bakan Onayı ile yükseltilebilir.

Genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bunlar tarafından oluşturulan birliklere ait, keşif özetinde yer alan bedel veya ihale bedeli 5.000.000 Türk Lirasını geçen

atıksu altyapı, atıksu arıtma, katı atık düzenli depolama, bertaraf ve geri kazanım tesisi yapım projeler için Bakanlıkça yapılan yardımlar üç bölümde verilir.

a) İlk aşamada; söz konusu projeye ilişkin onaylı keşif özeti veya ihale bedelinde yer alan tutarın %10'una kadar, proje inşaatı başlamadan, ihale öncesinde,

b) İkinci aşamada; Bakanlıkça yapılabilir toplam yardım tutarından ilk aşamada yapılan yardım tutarı düşülerek kalan yardım tutarlarının yarısı, proje inşaatının %50 gerçekleşme oranına geldiği zaman,

c) Üçüncü aşamada; Bakanlıkça yapılabilir toplam yardım tutarından ilk aşamada yapılan yardım tutarı düşülerek kalan yardım tutarlarının ikinci aşamada ödenmeyen diğer yarısı proje inşaatının sonlandırıldığı zaman ödenir.

(3) Bakanlıkça, genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bunlar tarafından oluşturulan birliklere yardım yapılabilmesi için;

a) Bakanlık bütçesinde bu amaçla ödenek tefrik edilmiş olması,

b) Yardımlarda kamu yararı gözetilmesi, yardımların öncelikle toplumun ihtiyaç ve sorunlarına çözüm sağlaması ile toplumsal gelişmeye katkıda bulunulmasına yönelik olması,

c) Yardım yapılacak, genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bunlar tarafından oluşturulan birliklerin, 7 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen konularda faaliyet göstermesi,

ç) Bakanlık ile yardım yapılacak, genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bunlar tarafından oluşturulan birlikler arasında protokol yapılması,

gereklidir.

Yardım yapılan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile bunlar tarafından oluşturulan birliklerin Bakanlıkça desteklenen ve yapım işlerini ihtiva eden projeleri için proje başlangıç ve bitiş tarihleri arasında 6 ayda bir olmak üzere yılda iki defa proje gelişme-ilerleme raporunu hazırlayarak Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğüne sunmaları gereklidir.

5. Kredi Verilme Usulü ve Faiz Oranı

Çevre Gelirlerinin Takip ve Tahsili ile Tahsilat Karşılığı Öngörülen Ödeneğin Kullanımı Hakkında Yönetmeliğin 13 üncü maddesine göre İnceleme Komisyonunca uygun bulunan ve **Bakan tarafından onaylanan; atık su arıtma, katı atık bertaraf ve geri kazanım tesisleri ile çevre kirliliğinin önlenmesi ve çevrenin iyileştirilmesine yönelik faaliyet ve tesislerin projelendirilmesi ve yapımı için genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerine ve bunların oluşturdukları birlikler ile gerçek veya tüzel kişilere sözleşme hükümleri doğrultusunda proje bedelinin yüzde kırkbeşine kadar defaten veya dilimler hâlinde kredi verilebilir.**

Atık su arıtma, katı atık bertaraf ve geri kazanım tesislerinin projelendirilmesi ve yapımı için verilecek kredinin vadesi en çok on yıl olup, üç yıla kadar ödemesiz devre tanınabilir. Geri ödeme, ödemesiz devreyi takip eden yıldan başlamak üzere yıllık eşit taksitler hâlinde yapılır.

Çevre kirliliğinin önlenmesi ve çevrenin iyileştirilmesine yönelik diğer faaliyet ve tesislerin projelendirilmesi ve yapımı için verilecek kredinin vadesi ise en çok beş yıl olup, iki yıla kadar ödemesiz devre tanınabilir. Geri ödeme, ödemesiz devreyi takip eden yıldan başlamak üzere yıllık eşit taksitler hâlinde yapılır.

Sözkonusu **Yönetmeliğin 10 uncu** maddesinde faiz oranları düzenlenmiştir. Buna göre, Kredi faizleri, her yıl ocak ayında, o yılın uygulanmakta olan zirai kredi faizi oranları esas alınarak, bölge ve sektör farkı gözetilerek Bakanlıkça tespit ve ilan edilir.

6. Yardım veya Kredi Ödemeleri

Çevre Gelirlerinin Takip ve Tahsili ile Tahsilat Karşılığı Öngörülen Ödeneğin Kullanımı Hakkında Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde belirtildiği üzere, yardım veya kredilere ilişkin tutarlar; gerekli şartları yerine getiren ve istenilen belgeleri (ihale komisyon kararı veya sözleşme, ihale onay belgesi, fatura, hakediş raporu, serbest bırakma tablosu, araçlar için ruhsat belgesi) sunan genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin, bunlar tarafından oluşturulan birliklerin, gerçek veya tüzel kişilerin hesaplarına aktarılır.

Bakanlıkça yapılacak yardım veya kredilerin genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri, bunlar tarafından oluşturulan birlikler ile gerçek veya tüzel kişilerin hesaplarına aktarılabilmesi için; 15 inci maddede belirtilen kontrol ve denetim faaliyetinin tamamlanması ve bu faaliyet sonucunda tutulan tespit tutanağında *“Bakanlıkça yapılacak ödemeye esas iş ve hizmetler ile alınan mallara yönelik hak ediş ve faturalarda yer alan tutarların yapılan işle uyumlu olduğu yerinde tespit edilmiştir”* ifadesinin yer alması gerekir.

7. Kontrol ve Denetim

Çevre Gelirlerinin Takip ve Tahsili ile Tahsilat Karşılığı Öngörülen Ödeneğin Kullanımı Hakkında Yönetmeliğin 15 inci maddesinde kontrol ve denetim hususu düzenlenmiştir. Buna göre, anılan Yönetmelik çerçevesinde yardım yapılan ve kredi verilenlere ilişkin bilgiler ilgili birimlere ve Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüklerine gönderilir. Verilen yardım ve krediler ile ilgili ödemelerin

taahhünameye uygun kullanılıp kullanılmadığı, Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğün veya ilgili birimin koordinasyonunda, ilgili Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü personelinin oluşturulan en az üç kişilik komisyon tarafından Bakanlıkça belirlenen süre içinde mahallinde incelenir ve inceleme sonucu bir tutanağa bağlanarak Genel Müdürlük Makamına sunulur.

Proje uygulaması esnasında taahhünameyle belirtilen ve Bakanlıkça belirlenen diğer şartlara uygun hareket etmeyenlerin almış oldukları yardım veya krediler, almış tarihinden itibaren tahakkuk eden kanunî faizleri ile birlikte genel hükümlere göre geri alınır ve bunlar bir daha bu haklardan yararlandırılmaz.

4. ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞININ KENTSEL DÖNÜŞÜM KONUSUNDA MALİ YARDIMLARI

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanun gereğince belediyelere hâlihazır harita, mekânsal planlara esas jeolojik-jeoteknik etüt, hak sahipliği tespiti ve gayrimenkul değerlendirme, dönüşüm modeli, master plan, imar planı, kentsel tasarım projesi ve hak sahibi olan vatandaşlarla uzlaşma süreci ve uygulama projesi aşamalarında mali ve teknik destek sağlamaktadır.

Bu mali ve teknik desteğin sağlanması için, 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanununun 4. maddesine dayanılarak çıkarılan ve 15.12.2012 tarih ve 28498 no.lu Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Uygulama Yönetmeliğinde belirtilen bilgi ve belgelerle birlikte belediyelerce Çevre ve Şehircilik Bakanlığına başvuruda bulunmak gerekmektedir. Adı geçen yönetmeliğin 5. maddesinde, riskli alan tespit ve ilanında belediyelerin hangi bilgi ve belgeler ile Çevre ve Şehircilik bakanlığı-

na başvuracakları belirtilmiştir. Bu madde hükmüne göre, riskli alanın tespitinde alanın, zemin yapısı veya üzerindeki yapılaşma sebebiyle can ve mal kaybına yol açma riski taşıdığına dair teknik raporu, alanın büyüklüğünü de içeren koordinatlı sınırlandırma haritasını, varsa uygulama imar planını, alanda bulunan kamuya ait taşınmazların listesini, alanın uydu görüntüsünü veya ortofoto haritasını, zemin yapısı sebebiyle riskli alan olarak tespit edilmek istenilmesi halinde yer bilimsel etüd raporunu, alanın özelliğine göre Bakanlıkça istenecek sair bilgi ve belgeleri, ihtiva edecek şekilde hazırlanmış olan dosyaya istinaden ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir ve teklif olarak Bakanlar Kuruluna sunulur.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca, kamu düzeni veya güvenliğinin olağan hayatı durduracak veya kesintiye uğratacak şekilde bulunduğu yerlerde;

1) Planlama veya altyapı hizmetlerinin yetersiz olması,

2) İmar mevzuatına aykırı yapılaşmanın bulunması,

3) Altyapı veya üstyapıda hasar meydana gelmiş olması,

sebeplerinden birinin veya bir kaçının bir arada bulunması halinde,

b) Üzerindeki toplam yapı sayısının en az % 65'i imar mevzuatına aykırı olan veya yapı ruhsatı alınmaksızın inşa edilmiş olmakla birlikte sonradan yapı ve iskân ruhsatı alan yapılardan oluşan alanlarda,

uygulama bütünlüğü gözetilerek belirlenen alanlar, riskli alan olarak belirlenmek üzere teklif olarak Bakanlar Kuruluna sunulur.

TOKİ veya İdare, riskli alan belirlenmesine ilişkin bilgi ve belgeleri ihtiva eden dos-

yaya istinaden Bakanlıktan riskli alan tespit talebinde bulunabilir. Bakanlıkça, uygun görülen talepler, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının görüşü alınarak, teklif olarak Bakanlar Kuruluna sunulur.

Riskli alan belirlenmesi için alanda taşınmaz maliki olan gerçek veya özel hukuk tüzel kişileri, riskli alan belirlenmesine ilişkin bilgi ve belgeleri ihtiva eden dosya ile birlikte Bakanlık veya İdareden riskli alan tespit talebinde bulunabilir. İdareye yapılacak talepler Bakanlığa iletilir. Bakanlıkça uygun görülen talepler, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının görüşü alınarak, teklif olarak Bakanlar Kuruluna sunulur. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı riskli alana ilişkin görüşünü on beş gün içerisinde bildirir.

Söz konusu teklif Bakanlar Kurulunca kabul edildikten sonra, riskli alan üzerinde gerçekleştirilecek planlama, jeolojik-jeoteknik etütler, kentsel tasarım projeleri ve uygulamaları için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı bütçesinden mali yardım sağlanmaktadır. Bu hususta iki türlü metod mevcuttur. Bakanlık doğrudan kendisi bu tür işler için belediyeler adına ihale ile hizmet alımı yapacağı gibi, bu tür işleri gerçekleştirecek belediyelere bu tür hizmet alımları için mali destek sağlayabilmektedir. İkinci halde, belediye bu tür kentsel dönüşüm hizmetleri için kendisi ihaleye çıkmaktadır.

Kentsel dönüşüm konusunda, 5393 sayılı Belediyeler Kanununun 73 üncü maddesi uyarınca da işlem yapılabilir. Bu madde hükmü uyarınca, Belediye, belediye meclisleri, konut alanları, sanayi alanları, ticaret alanları, teknoloji parkları, kamu hizmeti alanları, rekreasyon alanları ve her türlü sosyal donatı alanları oluşturmak, eskiyen kent kısımlarını yeniden inşa ve restore etmek, kentin tarihi ve kültürel dokusunu korumak veya deprem riskine karşı tedbirler almak amacıyla kentsel

dönüşüm ve gelişim projelerine karar verebilir. Bu karardan sonra Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca mali ya da teknik destek sağlanması mümkündür.

5. AVRUPA BİRLİĞİ FONLARINDAN BELEDİYELERE YAPILAN KARŞILIKSIZ YARDIMLAR

Avrupa Birliğinin aday ve potansiyel aday ülkelere yapılan mali yardımlar IPA adı altında birleştirilmiştir. IPA'nın açılımı (Instrument for Pre-accession Assistance) Katılım Öncesi Yardım Aracı demektir. IPA'nın beş bileşeni bulunmaktadır. Aday ülkeler ve potansiyel aday ülkelere yönelik IPA kapsamında yardım sağlanacak beş bileşen ve bu bileşenlerin yönetimlerinden sorumlu program otoriteleri şöyledir: 1. Geçiş Dönemi Desteği ve Kurumsal Yapılanma - Avrupa Birliği Bakanlığı. 2. Bölgesel ve Sınır Ötesi İşbirliği - Avrupa Birliği Bakanlığı. 3. Bölgesel Kalkınma, (Çevre Operasyonel Programı - Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Ulaştırma Operasyonel Programı - Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Bölgesel Rekabet Edebilirlik Operasyonel Programı - Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı), 4. İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 5. Kırsal Kalkınma - Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı.

IPA kapsamında ülkemizde çevre sektöründe tahsis edilen fonların etkin bir şekilde kullanılması maksadıyla hazırlanan Çevre Operasyonel Programı (ÇOP) revize edilerek 2007 -2013 dönemi (IPA 1) kapanmış ve IPA II, 2014-2020 dönemi devam etmektedir. IPA II kapsamındaki mali yardım, 2014-2020 dönemi için 11,7 milyar Avro (Türkiye'ye 4.4 milyar € tahsis edilmiş ve 644 milyon € Çevre ve İklim Eylemi için ayrılmıştır) tutarındadır. Bu tutarın bir çoğu belediyelerin çevre yatırımlarına (atıksu, katı atık düzenli

depolama tesisleri vb gibi yatırımlara) ayrılmıştır. Böylece, Belediyelere temiz ve sağlıklı su temini, kanalizasyon ve atık su arıtımının iyileştirilmesi, entegre katı atık yönetiminin geliştirilmesi yanında belediyelerimizde idari ve teknik kapasitenin güçlendirilmesi de hedeflenmektedir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca bu mali yardımlar vasıtasıyla, Türkiye'de su kaynaklarının korunması, endüstriyel ve evsel atık suların arıtılması, temiz su şebekelerinin yenilenmesi, kat atıkların kaynağında ayrıştırılması ve ekonomiye yeniden kazandırılması hedeflenmektedir. Bilindiği üzere, çarpık kentleşme ve düzensiz şehirleşme su kaynaklarına baskıyı artırmış ve özellikle gecekonduların bölgelerinde temiz su kaynaklarına ulaşmak zorlaşmış, bunların yanında, teknolojik gelişmeler, endüstrileşme ve bilinçsiz tüketim gibi etkenlerle katı atık miktarları ölçsüz bir şekilde artmıştır. Bu probleme çözüm bulmak amacıyla, belediyelerde katı atık toplama, geri kazanım ve bertaraf konularına, atık su arıtma tesislerine ve temiz su şebekelerine özel önem vermek gerekmektedir. Bu perspektifle, Çevre Operasyonel Programının başarılı bir şekilde uygulanması ile belediyelerde gerçekleştirilecek çevre altyapı yatırımlarının artması aynı zamanda ülkemizin çevre sektöründeki performansını da arttıracak ve AB Çevre Müktesebatına uyum sağlama sürecine olumlu katkıda bulunacaktır.

6. İLLER BANKASI VE TAPU KADASTRO KURUMUNUN KAYNAKLARI

1. İller Bankası Kaynakları

İller Bankası belediyelerin içmesuyu-atıksu şebeke ve arıtma tesisleri, deniz deşarjı ve katı atık tesisleri gibi çevre altyapı projelerinde kuruluşundan bugüne gerçekleştirdiği çok sayıda iş ile bu alanda en tecrübeli ve bilgi birikimine sahip olan kurumdur.

Geniş kapsamlı tecrübeye sahip **İller Bankası kaynakları ile belediyelere temiz ve sağlıklı su temini, kanalizasyon ve atık su arıtma tesisleri inşası, katı atık düzenli depolama tesisleri ile idari ve teknik kapasitenin güçlendirilmesi gibi hususlarda destek ve mali katkı sağlanması çevre koruma ve geliştirme açısından oldukça büyük önem taşımaktadır.** Bu mali destek ve katkı belediyelerin talepleri üzerine gerçekleştirilmekte olup, belediyelere kredi sağlamak, yatırım programları dahilinde alt ve üstyapı yatırımlarını yapmak veya yaptırmak, yapılan işlerin kontrollük ve denetimini yapmak, yatırımlar için gerekli araç ve malzemeyi sağlamak, taşınır ve taşınmaz mallarını sigortalanması alanlarında yoğunlaşmaktadır.

İller Bankası kaynaklarının özelliği kredi şeklinde olması ve karşılıksız olmamasıdır. Buna rağmen, bu mali kaynaklardan, *içmesuyu, kanalizasyon, arıtma, deniz deşarjı, katı atık gibi kentsel alt yapı tesislerinin projelendirilmesi ve yapımı, ile çevre temizliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulan araç-gereç, kamyon, itfaiye ve benzeri hususlarda bu kaynaklardan istifade edilmelidir.*

İller Bankasının kuruluşunun Cumhuriyetimizin kuruluş günlerine kadar uzanan çok eski bir tarihi olması ve belediyelerde bu kaynaklardan yararlanmak noktasında çok köklü bir bilgi birikiminin olması nedeniyle bu kaynakları kısaca açıklamak yeterlidir. Bu başlık altında yalnızca şunu öne çıkarmak gerekir. İller Bankası kaynaklarından özellikle çevre koruma ve çevre kirliliğini önleme konularında daha fazla yardım ve kredi talep edilmesi gelecekteki huzurlu ve temiz şehirler ve beldeler açısından büyük önem taşımaktadır.

2. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün Kaynakları

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü; Çevre ve Şehircilik Bakanlığına bağlı, genel bütçe içinde ayrı bütçeli bir kurumdur. **Kurumun ana maksadı**, ülke koordinat sistemine göre memleketin kadastral veya topoğrafik kadastral haritasına dayalı olarak taşınmaz malların sınırlarını arazi ve harita üzerinde belirterek hukuki durumlarını tespit etmek suretiyle 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun öngördüğü tapu sicilini kurmak, mekansal bilgi sisteminin alt yapısını oluşturmaktır. Belediyelerin bu kurumdan mekansal planlama ile coğrafi bilgi sistemleri alanlarında işbirliği ve koordinasyonla yardım almaları mümkündür.

7. ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞININ BELEDİYELERE TEKNİK YARDIMLARI

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı merkez teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşları tarafından belediyelere sağlanan mali yardımlar yukarıda anlatılmıştır. Bu anlatım sırasında da zaman zaman teknik yardımlara da değinilmiştir. Bakanlık atıksu arıtma tesisi, katı atık düzenli depolama tesisi yatırımları, mekânsal planlar ve kentsel dönüşüm hizmetleri sırasında belediyelere teknik destek ve yardım da sağlamaktadır.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığının belediyelere teknik desteği bizzat merkez teşkilatı tarafından sağlandığı gibi, bağlı ve ilgili kuruluşları (İller Bankası ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü) vasıtasıyla da gerçekleştirilmektedir.

1. Atıksu Arıtma Tesisleri ve Katı Atık Depolama Tesisleri Noktasında Sağlanan Teknik Yardımlar

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı atıksu alt yapı tesisleri ile evsel katı atık depolama ve

bertaraf tesislerinin kurulması, bakımı, onarımı, işletilmesi, kapatılması ve izlenmesi, bu tesislerle ilgili olarak verilen tüm hizmetleri desteklemek üzere 2872 sayılı Çevre Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan Yönetmelikler uyarınca belediyelere teknik destek ve yardım sağlamaktadır. **Bakanlıkça belediyelere özellikle, atıksu arıtma tesisleri ile katı atık bertaraf tesislerinde masraflarını karşılayabilecek tam maliyet esaslı tarifelerin belirlenmesi, katı atık ve atıksu altyapı yönetimlerinin oluşturulması noktalarında teknik destek ve yardım verilmektedir.** Bu hususta Bakanlığın merkez teşkilatı içerisinde yer alan Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü görevli ve yetkilidir. Belediye yönetimlerinin adı geçen Genel Müdürlük ile irtibata geçmeleri ve atıksu altyapı tesisleri ile evsel katı atık depolama ve bertaraf tesisleri için teknik destek ve yardım istemeleri gerekmektedir.

Bu hususta teknik yardım ve destek sağlanacak ikinci kuruluş da İller Bankası Genel Müdürlüğüdür. Belediyeler, Çevre ve Şehircilik Bakanlığının ilgili kuruluşu olan İller Bankasından teknik yardım ve destek almaktadır.

2. Kentsel Dönüşüm Noktasında Sağlanan Teknik Yardımlar

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı riskli alanlar, kentsel dönüşüm ve gelişim alanları ile yenileme alanları için belediyelere, 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanun, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5366 Sayılı Yıpranan Tarihi ve Kültürel Taşınmaz Varlıkların Yenilenebilir Korunması ve Yaşatılarak Kullanılması Hakkında Kanun uyarınca teknik destek ve yardım sağlamaktadır. Bu teknik destek ve yardım alınacağı birim Bakanlığın merkez teşkilatı içerisinde yer alan Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğüdür.

3. Mekansal Planlar Noktasında Sağlanan Teknik Yardımlar

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı yerleşme, yapılaşma ve arazi kullanımına yön veren, her tür ve ölçekte fiziki planlara ve uygulamalara esas teşkil eden üst ölçekli mekansal strateji planlarını ve çevre düzeni planlarını ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak hazırlamak, hazırlatmak, onaylamak ve uygulamanın bu stratejilere göre yürütülmesini sağlamak, kentlerde ve kırsal alanlarda arazi kullanımına ilişkin temel ilke, strateji ve standartları belirlemek ve uygulanmasını sağlamak, havza ve bölge bazındaki çevre düzeni planları da dâhil her tür ve ölçekteki çevre düzeni planlarının ve imar planlarının yapılmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek, havza veya bölge bazında çevre düzeni planlarını yapmak, yaptırmak, onaylamak ve bu planların uygulanmasını ve denetlenmesini sağlamakla görev ve yetkilidir. Bu iş ve işlemleri yerine getirmek üzere Bakanlık merkez teşkilatı içinde Mekansal Planlama Genel Müdürlüğü mevcuttur. Adı geçen Genel Müdürlük belediyelere 3194 sayılı İmar Kanunu ve diğer ilgili mevzuat uyarınca teknik destek ve yardım sağlamaktadır. Ayrıca, Bakanlığın bağlı kuruluşu Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünden de bu hususta teknik destek ve yardım sağlanabilmektedir.

4. Coğrafi Bilgi Sistemleri Konusunda Teknik Yardımlar

1 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 108. maddesinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Coğrafi Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğünün görevleri sayılmış olup buna göre, anılan Genel Müdürlük, kent bilgi sistemlerinin standart ve yaygın bir şekilde oluşturulması için gerekli düzenlemeler yapmak, coğrafi bilgi sistemleri ile ilgili sertifikasyon ve akreditasyon çalışmalarının yapılmasını sağlamak ve kentler için benzeri önem

taşıyan iş ve işlemlerden görevli ve yetkilidir. Bakanlık bu kapsamda “akıllı şehirler” başlığı altında Belediyelerin de içerisinde yer aldığı projeler gerçekleştirmektedir. Bu projeler kapsamında Belediyelere gereken destek sağlanmaktadır.

8. SONUÇ

Bir yerel yönetim kuruluşu olan belediyeler iş ve işlemleri ile hizmetlerini gerçekleştirilmesi noktasında merkezi ve genel yönetim kurum ve kuruluşlarından destek ve katkı beklemektedir. Bu kurum ve kuruluşlar arasında Çevre ve Şehircilik Bakanlığının önemi büyüktür. Her ne kadar İçişleri Bakanlığı ve Kültür ve Turizm Bakanlığı gibi kurumlar da belediyelere mali ve teknik yardım ve destek anlamında katkı sağlasa da, *belediyelerimiz*

için en büyük mali ve teknik katkı ve yardım Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca sağlanmaktadır. Belediyeler beldede yaşayan halkın daha huzurlu ve müreffeh bir hayata kavuşmaları için genel yönetim kurum ve kuruluşlarından mali ve teknik desteğe ihtiyaçları her geçen gün artmaktadır. *Bu yeni dönemde hem bu desteklerin arttırılması ve hem de tüm yardım ve katkıların tek bir yerden sağlanması için çalışma gerçekleştirilmelidir.* Belediyesine yardım ve destek talepleri için gelen bir belediye başkanı bakanlıklar ve ilgili Kurum ve Kuruluşlar arasında dolaşarak vakit kaybetmemeli ve belediyelere yapılan tüm yardım ve destekler bir noktada (*Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü çatısı altında*) toplanmalıdır.



Av. Necati TORUN

Avukat

KAMU İHALELERİNDEN TERÖR ÖRGÜTLERİ İLE İRTİBAT VE İLTİSAKLI OLUNMASI NEDENİYLE DEĞERLENDİRME DIŞI BIRAKILMA

1. GİRİŞ

Kamu İhale Kurumunun 2018 yılı istatistiklerine göre geçtiğimiz yıl içerisinde 220 milyar TL'lik kamu alımı gerçekleşmiştir. Ekonomimiz açısından önemli büyüklüğe ulaşan kamu alımları piyasanın düzenlendiği mevzuat 4734 sayılı Kamu İhale Kanunudur. İdarelerimiz bu Kanun uyarınca ihtiyaçlarını tedarik için ihaleye çıkmakta ve isteklerimiz de bu Kanun düzenlemeleri doğrultusunda tekliflerini hazırlamakta ve ihale komisyonlarıncı değerlendirilmektedirler.

Kamu İhalelerine nitelikli firmaların katılması ve tedarik sürecinde problem yaşanmaması amacıyla Kanun koyucu, Kamu İhale Kanununun çeşitli maddelerine ihaleye katılabilmek amacıyla kriterler getirmiştir.

Bu yeterlilik kriterlerinden birisi de isteklinin terör örgütleri ile irtibat ve iltisakının

olmamasıdır. Terör suçlarından hüküm giymek kavramından çok farklı bir kavram olan bu husus ile ilgili açıklamalarımız makalemizin konusunu teşkil edecektir.

2. KAMU İHALELERİNDE TERÖR ÖRGÜTLERİ İLE İRTİBATLI VE İLTİSAKLI OLANLARIN İHALE SÜRECİNDEKİ DURUMU

Terör örgütleri ile ilişkisi olanların durumu 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 11 nci maddesindeki düzenlemeler doğrultusunda değerlendirilmiştir;

2.1. İhale Dışı Bırakılmak İçin Terör Örgütü Üyesi Mi Olmak Gerek Mektir?

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 11 nci maddesinde ihaleye katılamayacak olanlar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir;

“Aşağıda sayılanlar doğrudan veya dolaylı veya alt yüklenici olarak, kendileri veya başkaları adına hiçbir şekilde ihalelere katılamazlar:

a) (Değişik: 20/11/2008-5812/4 md.) Bu Kanun ve diğer kanunlardaki hükümler gereğince geçici veya sürekli olarak idarelerce veya mahkeme kararıyla kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanmış olanlar ile 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamına giren suçlardan veya örgütlü suçlardan veyahut kendi ülkesinde ya da yabancı bir ülkede kamu görevlilerine rüşvet verme suçundan dolayı hükümlü bulunanlar.¹

b) İlgili mercilerce hileli iflas ettiğine karar verilenler.

c) İhaleyi yapan idarenin ihale yetkilisi kişileri ile bu yetkiye sahip kurullarda görevli kişiler.

d) İhaleyi yapan idarenin ihale konusu işle ilgili her türlü ihale işlemlerini hazırlamak, yürütmek, sonuçlandırmak ve onaylamakla görevli olanlar.

e) (c) ve (d) bentlerinde belirtilen şahısların eşleri ve üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci dereceye kadar kayın hısımları ile evlatlıkları ve evlat edinilenleri.

f) (c), (d) ve (e) bentlerinde belirtilenlerin ortakları ile şirketleri (bu kişilerin yönetim kurullarında görevli bulunmadıkları veya sermayesinin % 10'undan fazlasına sahip olmadıkları anonim şirketler hariç).

g) (Ek: 31/10/2016-KHK-678/30 md.) Terör örgütlerine iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu, Millî İstihbarat Teşkilatı veya Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından bildirilen gerçek ve tüzel kişiler.”

Madde metninde görüleceği üzere ihaleye

¹ 1/11/2012 tarihli ve 6359 sayılı Kanununun 1 inci maddesiyle; bu benitte yer alan “olarak” ibaresinden sonra gelmek üzere “idarelerce veya mahkeme kararıyla” ibaresi eklenmiştir.

katılmayacak olanlar arasında ilk olarak (a) bendinde yer alan Terör örgütü üyeliği konusunda hüküm giyenler bulunmaktadır.

Terör örgütü üyeliği suçlaması hususunda adli makamlarca gerçekleştirilen soruşturma safhası veya mahkeme safhası da yeterli olmayıp 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamına giren suçlardan dolayı hükümlü giyenler ancak kamu ihalelerinden ihale dışı bırakılacaktır.

2016 yılının Ekim ayında aynı maddenin (g) bendinde yeni bir düzenleme daha gerçekleştirilmiştir.

Bu yeni düzenleme mahkeme kararları ile hüküm giymekten farklı bir durumdur. Yeni düzenlemede terör örgütlerine iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu, Millî İstihbarat Teşkilatı veya Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından bildirilen gerçek ve tüzel kişilerde kamu ihalelerinden değerlendirme dışı bırakılması da Kanun metnine eklenmiştir.

2.2. Terör Örgütü İle İrtibat Ve İltisakın Mahkeme Kararı İle Onaylanması Gerekli Midir?

Kanundaki düzenleme uyarınca her hangi bir mahkeme kararına gerek bulunmamaktadır.

Terör örgütlerine İrtibatı ve İltisakı Millî İstihbarat Teşkilatı veya Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından ilgili ihale birimine bildirilmesi durumunda istekli değerlendirme dışı bırakılacaktır.

2.3. Terör Örgütü İle İrtibat Ve İltisaklı Tespit Edilenlerin Geçici Teminatları Gelir Olarak Kaydedilecek Midir?

Kamu İhale Kanununa göre ihalesi yapılan alımlarda istekliler teklif ettikleri bedelin yüzde 3'ünden az olmamak üzere geçici teminat mektubu sunmak veyahut idare veznesine yatırmakla mükellefler.

1 milyon TL teklif veren istekli için geçici teminat bedeli en az 30.000,00 TL tutarında olacaktır. Geçici teminat, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunundaki çeşitli hallerde idare tarafından gelir olarak kaydedilebilmektedir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 11 nci maddesinin son fıkrasında yer alan düzenleme doğrultusunda bu madde doğrultusunda ihale dışı bırakılanların geçici teminatları gelir olarak kaydedilmesi gerekmektedir.

Ancak, sadece terör örgütü ile irtibat ve iltisaki tespit edilenlerin geçici teminatı aynı madde deki “Birinci fıkranın (g) bendi kapsamındaki bildirimlere ilişkin usul ve esaslar Bakanlar Kurulunca belirlenir. Söz konusu bent kapsamında olduğu tespit edilen istekliler ihale dışı bırakılır, ancak bunların teminatları hakkında dördüncü fıkrada yer alan hüküm uygulanmaz.” doğrultusundaki hüküm uyarınca iade edilmesi gerekmektedir.

Terör örgütü ile irtibat ve iltisaklı olduğunun sadece bir tespite dayanması ve mahkeme kararına dayanmaması ayrıca ihaleye katılan bir isteklinin bu konuda ihale öncesi haberdar olmama olasılığının bulunması ihtimali ile sadece terör örgütleri ile irtibat ve iltisaklığı tespit edilenler açısından geçici teminatlarının iade edileceğine dair bir düzenleme yapıldığı düşünülmektedir.

2.4. Terör Örgütü İle İrtibat Ve İltisaklı Oldukları Tespit Edilenler İhalelerden Yasaklanacak Mıdır?

Kamu İhalelerinden yasaklanma 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile getirilen bir uygulamadır. Bu uygulama ile yasaklanan firma ve ortakları kamu ihalelerine girmekten yasaklanmaktadır.

Yasaklı olan firmalar, ihaleye en az 1 yıl en çok 2 yıl arasındaki sürede katılamamaktadırlar. Yasaklılar listesi Kamu İhale Kurumunun Elektronik Kamu Alımları Platfor-

munda da yayınlanmakta ve yasaklı olan bir kişinin ihaleye teklif verdiği tespit edilmesi durumunda geçici teminatı gelir olarak kaydedilmektedir.. Ayrıca, yasaklı olduğu halde ihaleye katılmış olduğu gerekçesiyle hakkında yeni bir yasaklılık işlemi uygulanmaktadır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun “İhalelere Katılmaktan Yasaklanma” başlıklı 58 nci maddesinde “17 nci maddede belirtilen fiil veya davranışlarda buldukları tespit edilenler hakkında fiil veya davranışlarının özelliğine göre, bir yıldan az olmamak üzere iki yıla kadar, üzerine ihale yapıldığı halde mücbir sebep halleri dışında usulüne göre sözleşme yapmayanlar hakkında ise altı aydan az olmamak üzere bir yıla kadar, 2 nci ve 3 üncü maddeler ile istisna edilenler dahil bütün kamu kurum ve kuruluşlarının ihalelerine katılmaktan yasaklama kararı verilir.” hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun “Yasak Fiil ve Davranışlar” başlıklı 17 nci maddesinin (e) bendinde de 11 nci maddeye göre ihaleye katılamayacağı belirtildiği halde ihaleye katılmak yasak fiil ve davranışlar arasında sayılmıştır.

Bu nedenle, terör örgütleri ile irtibat ve iltisaklı olduğu gerekçesiyle Kanunun 11 nci maddesindeki hüküm uyarınca ihale dışı bırakılanlar hakkında kamu ihalelerinden yasaklılık hükümleri de uygulanacaktır.

3. KAMU İHALE KURULU KARARLARINDA KONUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kamu İhale Kurulunun çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarda, terör örgütü ile irtibat ve iltisaklı olma gerekçesiyle değerlendirme dışı bırakılma süreçleri değerlendirilmiştir;

- Kamu İhale Kurulunun 04.01.2017 tarihli ve 2017/UH.III-64 sayılı Kararında, terör örgütü üyeliği gerekçesiyle hakkında Savcılık tarafından soruşturması devam eden

isteklinin ihale dışı bırakılmasının hukuka uygun olduğu doğrultusunda karar verilmiştir.

- Kamu İhale Kurulunun 04.10.2017 tarihli ve 2017/UM.I-2666 sayılı Kararında ise isteklinin ortak ve yöneticileri hakkında herhangi bir tespit olmadığı ancak anılan isteklinin belirli bir tarihe kadar ortağı olan şahıs hakkında İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü'nün ilgili yazısı ile silahlı terör örgütüne aidiyeti, irtibatı ve iltisaklı olduğu tespitinin yapıldığı bu nedenle ihale dışı bırakılmasının hukuka uygun olduğu doğrultusunda karar verilmiştir.

- Kamu İhale Kurulunun 11.10.2017 tarihli ve 2017/UM.I-2773 sayılı Kararında ise kapatılan bir derneğe üye olan isteklinin ihale dışı bırakılması işlemi Kamu İhale Kurulu tarafından hukuka uygun olarak değerlendirilmiştir.

- Kamu İhale Kurulunun 22.08.2017 tarihli ve 2017/UM.I-2331 sayılı Kararında ise Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından bildirilen gerçek ve tüzel kişiler ile bu kapsamda olduğu Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından bildirilen yurt dışı bağlantılı gerçek ve tüzel kişilerin doğrudan veya dolaylı veya alt yüklenici olarak kendileri veya başkaları adına hiçbir şekilde ihalelere katılmayacakları, aksi durumda söz konusu bent kapsamında olduğu tespit edilen isteklilerin ihale dışı bırakılacağı, ancak teminatlarının gelir kaydedilmeyeceği anılan bendin uygulamasına ilişkin sorumluluk ihale konusu işin sahibi olan idareye ait bulunduğu belirtilmiştir.

4. SONUÇ

Kamu ihaleleri şüphesiz ekonomimiz açısından önemli bir itici güçtür. 2018 yılı Kamu

İhale Kurumu verilerine göre 220 milyar TL'lik bu önemli tutarıdan pay almak isteyen isteklilerimizin sağlaması gereken çeşitli şartlar Kanununun bir çok maddesinde sayılmıştır.

4734 sayılı Kanununun 11 nci maddesinde “İhaleye katılmayacak olanlar” tek tek sayılmıştır. Bu maddenin (g) bendindeki düzenleme ile terör örgütlerine iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu, Milli İstihbarat Teşkilatı veya Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından bildirilen gerçek ve tüzel kişilerde kamu ihalelerinden değerlendirme dışı bırakılması kurala bağlanmıştır.

Terör örgütü üyeliğinden hüküm giyme konusundan çok farklı olan terör örgütleri ile irtibat ve iltisaklı olduğunun ilgili makamlara bildirilmesi kavramı zaman zaman Kamu İhale Kurulu kararlarına da konu olabilmektedir.

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamına giren suçlardan dolayı hükümlü giyenler kamu ihalelerinden ihale dışı bırakılması dışında geçici teminatları gelir olarak kaydedilmektedir.

Terör örgütleri ile irtibat ve iltisaklı olduğunun ilgili makamlarca bildirilmesi ile ihaleden değerlendirme dışı bırakılacak olan isteklilerin ihale öncesinde sundukları geçici teminatları gelir olarak kaydedilmeyecektir. Ancak, ihalelerden yasaklanma müeyyidesi ile karşı karşıya kalacaklardır.

KAYNAKÇA

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar,

Kamu Alımları İstatistik Raporu, www.kik.gov.tr/istatistik



Erdoğan DEDEOĞLU

*Sayıştay Uzman Denetçisi
Kamu Yönetimi Uzmanı*

KAMU İHALE KANUNUNA GÖRE YAPILAN İHALELERE BAŞVURUDA BULUNABİLECEK OLAN İSTEKLİLER VE BUNLARDAN YERLİ İSTEKLİLERE SAĞLANAN AVANTAJLAR

1. GİRİŞ

Kamu hukukuna tâbi olan veya kamunun denetimi altında bulunan veyahut kamu kaynağı kullanan kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları mal, hizmet ve yapım ihalelerinde uygulanacak esas ve usuller 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda düzenlenmektedir.

Bu Kanunda ihale; mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin istekliler arasından seçilecek birisi üzerine bırakıldığını gösteren ve ihale yetkilisinin onayını müteakip sözleşmenin imzalanması ile tamamlanan işlemler olarak tanımlanmıştır.

Kamu idareleri tarafından ihtiyaç duyulan her türlü mal ve hizmet alımları ile yapım işlerinin temini Kamu İhale Kanunu hüküm-

lerine tabidir. İdareler bu Kanunda öngörülen ihale yöntemlerini uygulayarak mal, hizmet ve yapım işi ihtiyaçlarını karşılayacaklardır.

Kanunda idarelerce mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin ihalelerinde uygulanacak ihale usulleri; açık ihale usulü, belli istekliler arasında ihale usulü ve pazarlık usulü olarak sayılmıştır.

Kamu idareleri tarafından yapılan ihalelere, aday, istekli ve istekli olabilecekler başvuruda bulunabilmektedirler. Bunlardan;

Aday; Ön yeterlik için başvuran gerçek veya tüzel kişiler veya bunların oluşturdukları ortak girişimlerdir. Ön yeterlik başvurusu belli istekliler arasında ihale usulünde yapılmaktadır. Belli istekliler arasında ihale usulü-

ne göre yapılan ihaleler ön yeterlik aşaması ve tekliflerin değerlendirilmesi aşaması olmak üzere iki aşamalı olarak gerçekleştirilmektedir. Adaylar, belli istekliler arasında ihale usulüne göre yapılan ihalelere ön yeterlik başvurusunda bulunurlar.

İstekli; Mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin ihalesine teklif veren tedarikçiler, hizmet sunucuları veya yapım müteahhitleridir. Bunlardan, mal alım ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişiler veya bunların oluşturdukları ortak girişimler, tedarikçi, hizmet alım ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişiler veya bunların oluşturdukları ortak girişimler, hizmet sunucusu, yapım işi ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişiler veya bunların oluşturdukları ortak girişimler ise yapım müteahhidi olarak adlandırılmaktadır.

İstekli olabilecekler ise, ihale konusu alanda faaliyet gösteren ve ihale veya ön yeterlik dokümanı satın almış gerçek veya tüzel kişi ya da bunların oluşturdukları ortak girişimlerdir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere istekli olabilecek niteliğinin kazanılabilmesi için; ihale konusu alanda faaliyette bulunması ve ihale veya ön yeterlik dokümanı satın alınmış olması gerekmektedir.

Bu makalemizde Kamu İhale Kanununa göre yapılan ihalelere başvuruda bulunabilecek olan istekliler ve bunlardan yerli isteklilere sağlanan avantajlar konusu ele alınacaktır.

2. İHALELERE BAŞVURUDA BULUNABİLECEK OLAN İSTEKLİLER

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun “Tanımlar” başlıklı dördüncü maddesinde İstekli; mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin ihalesine teklif veren tedarikçi, hizmet sunucusu veya yapım müteahhidi olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımda yer alan;

Tedarikçi; mal alımı ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişiler veya bunların oluşturdukları ortak girişimler,

Hizmet sunucusu; hizmet alımı ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişiler veya bunların oluşturdukları ortak girişimler,

Yapım müteahhidi ise, yapım işi ihalesine teklif veren gerçek veya tüzel kişiler veya bunların oluşturdukları ortak girişimlerdir.

Tanımdan da anlaşılacağı üzere **istekli olabilmek için ihaleye teklif vermek** gerekmektedir. Kamu İhale Kurulu’nun 12.01.2009 tarihli ve 2009/UH.III-228 sayılı Kararına göre de istekli olabilmek için ihaleye teklif vermek gerektiğinden, ihaleye teklif yerine teşekkür mektubu sunan veya teklif kapsamında sunduğu bilgi ve belgeler kapsamında teklif fiyatı yer almayanlar istekli olarak kabul edilmeyeceklerdir.

İstekli sıfatının kazanılabilmesi için sunulan teklifin geçerli bir teklif olması ise şart değildir. Geçersiz teklif sunanlar da sundukları belge ve bilgilerde teklif fiyatı olması şartıyla istekli sıfatını kazanacaklardır.¹

Kamu İhale Kurulu’nun 10.08.2016 tarihli ve 2016/UH.I- 2009 sayılı Kararında, geçici teminatı iade edilen isteklinin teminatını yatırması durumunda “yeniden istekli” konumuna geleceği belirtilmiştir. Bu karardan teminatın yatırılmamış veya yatırılmakla birlikte iade edilmiş olmasının istekli sıfatını kazanmaya engel teşkil ettiği sonucunu çıkarmak mümkündür.

İstekli sıfatı teklifin verilmesi ile kazanılmakta olduğundan istekli sıfatının kazanılma anı da teklif zarfının idarenin kayıtlarına girmediği andır. Posta yoluyla gönderilen tekliflerde ise istekli sıfatının kazanıldığı an teklifin

1 Murat ARAPGİRLİ, E. Kamu İhale Uzmanı, Madde Madde Açıklamalı Kamu İhale Kanunu, Güncel Yayıncılık, Ankara-2018

postaya verildiği an değil, teklifin idare kayıtlarına alındığı andır.²

Teklifin ihale saatinden sonra verilmesi durumunda, teklif zarfı açılmadan iade edileceği için doğal olarak istekli sıfatı da kazanamayacaktır.

İhaleye ortak girişim olarak teklif verilmesi hâlinde, ortak girişimin kendisi istekli sıfatını kazanacağından, ortak girişimi oluşturan kişiler ayrı ayrı istekli sıfatını kazanamazlar.

İsteklileri yerli ve yabancı istekli olarak ikiye ayırmak mümkündür.

a. Yerli İstekli

Kamu İhale Kanununda istekliler tabiiyet bakımından yerli ve yabancı istekli olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

Kamu İhale Kanununun “Tanımlar” başlıklı dördüncü maddesinde **Yerli istekli**; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişiler ile Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişilikler olarak tanımlanmıştır. 4734 sayılı Kanun’un dördüncü maddesinin değişiklik öncesi hâlinde Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişiler ile bu kişilerin oluşturduğu tüzel kişilikler yerli istekli kabul edilmişti. Yerli isteklinin, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları tarafından kurulan tüzel kişilikleri ifade ettiğini belirten hüküm, 30.07.2003 tarihli ve 4964 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi ile tüzel kişilikler bakımından değişikliğe uğramış, tüzel kişilerin yerli istekli sayılabilmesi için Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş olma şartı getirilmiştir. Böylece, tüzel kişilikleri kuran kişiler bakımından tabiiyet belirleyici olmaktan çı-

karılarak tüzel kişiliğin Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulması gerekli ve yeterli sayılmıştır.

Kamu İhale Genel Tebliğine göre Serbest bölgelerde faaliyet gösteren Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişiler ile Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişilerin yerli istekli olarak kabul edilirler.

Gerçek kişilerin yerli istekli oldukları, başvuru veya teklif mektubunda yer alan Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarasından anlaşılır. Tüzel kişilerin yerli istekli oldukları ise başvuru veya teklif kapsamında sunulan belgeler üzerinden değerlendirilir. Bu nedenle ihalelerde yerli istekli olduğuna ilişkin ayrıca bir belge sunulmasına gerek bulunmamaktadır.³

4734 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde isteklilere eşit muamele yapılması temel ihale ilkeleri arasında sayılmış ancak, bazı durumlarda yerli isteklileri korumaya yönelik düzenlemeler de yapılmıştır.

Kanunda yerli istekli kavramının getirilmesinin temel nedeni yurt içi üretimin teşvik edilmesi ve korunmasıdır. Kamu alımlarında, yerli tedarikçilerin desteklenmesi amacıyla yerli istekliler lehine ayrımcılık yapmak, pek çok ülkede kullanılan yaygın bir yöntemdir.⁴

b. Yabancı İstekli

4734 sayılı Kamu İhale Kanununda yerli ve yabancı istekliden bahsedilmesine ve yerli istekli tanımına yer verilmesine rağmen yabancı istekli tanımı yer almamaktadır. Yerli istekli tanımından hareketle yabancı istekliyi, ülkemiz dışındaki bir yabancı devletin gerçek veya tüzel kişisi olarak tanımlamak mümkündür.

2 Dursun Ali DEMİRBOĞA, “Avrupa Birliği Hukuku Bağlamında Kamu İhale Sözleşmesi Yapılmasında İsteklinin İdareye Karşı Sorumluluğu”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s. 36.

3 Murat ARAPGİRLİ, E. Kamu İhale Uzmanı, Madde Madde Açıklamalı Kamu İhale Kanunu, Güncel Yayıncılık, Ankara-2018

4 Abdullah UZ, Kamu İhale Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2005, s. 38.

4734 sayılı Kanununun 63 üncü maddesine göre ortak girişimlerin yerli istekli sayılabilemesi için bütün ortaklarının yerli istekli olması gerekmektedir. Yerli ve yabancı kişilerin oluşturdukları ortak girişimler yerli istekli sayılmamaktadır.

3. KAMU İHALE KANUNUNDA YERLİ İSTEKLİLERLE SAĞLANAN AVANTAJLAR

Yerli istekli; Kamu İhale Kanununda, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişiler ile Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişilikleri ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

Uygulama Yönetmeliklerine göre de yerli istekli, Türk vatandaşı gerçek kişiler ile Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişiliklerdir.

Kamu İhale Kanununda yaklaşık maliyeti eşik değerinin altında kalan ihalelere sadece yerli isteklilerin katılabilmesi, yerli istekliler ile yerli malı teklif eden istekliler lehine fiyat avantajı sağlanması yönünde düzenlemeler yer almaktadır.

İhalelere sadece yerli isteklilerin katılması ile yerli istekliler ve yerli malı teklif eden istekliler lehine fiyat avantajı sağlanmasına yönelik düzenlemeler Kamu İhale Kanununun "Yerli istekliler ile ilgili düzenlemeler" başlıklı 63 üncü maddesinde yer almakta olup söz konusu hükümler şöyledir.

"İhalelere sadece yerli isteklilerin katılması ile yerli istekliler ve yerli malı teklif eden istekliler lehine fiyat avantajı tanınmasına ilişkin olarak aşağıdaki düzenlemeler esas alınır:

a) *Yaklaşık maliyeti eşik değerinin altında kalan ihalelerde sadece yerli isteklilerin katılabileceğine ilişkin düzenleme yapılabilir.*

b) *Hizmet alımı ve yapım işi ihalelerinde yerli istekliler lehine % 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlanabilir.*

c) *Mal alımı ihalelerinde yerli malı teklif eden istekliler lehine % 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlanabilir. Ancak, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak orta ve yüksek teknoloji sanayi ürünleri arasında belirlenen ve her yıl ocak ayında Kurum tarafından ilan edilen listede yer alan malların ihalelerinde yerli malı teklif eden istekliler lehine % 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlanması zorunludur.*

d) *Yerli malı belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak belirlenir. İsteklilerce teklif edilen malın yerli malı olduğu, bu usul ve esaslara uygun olarak düzenlenen yerli malı belgesi ile belgelendirilir.*

e) *Ortak girişimlerin yerli istekli sayılabilemesi için bütün ortaklarının yerli istekli olması gereklidir."*

Görüleceği üzere, Kamu İhale Kanununun 63 üncü maddesinde yerli istekliler lehine bazı düzenlemeler getirilmekte olup bu düzenlemeleri şöyle açıklamak mümkündür:

a) Yaklaşık maliyeti eşik değerinin altında kalan ihalelerde sadece yerli isteklilerin katılabileceğine ilişkin düzenleme yapılabilir.

Yaklaşık maliyeti eşik değerlerinin altında kalan ihalelerde sadece yerli isteklilerin katılması hususlarında düzenleme yapılabilecektir.

Yaklaşık maliyeti, Kanunun 8 inci maddesinde belirlenen eşik değerlerinin üzerinde olan ihalelerin hem yerli hem de yabancı isteklilere açık yapılması gerekmektedir. İdarenin bu tür ihaleleri yabancı isteklilere kapatma imkanı yoktur. Ancak, yaklaşık maliyeti eşik değerlerinin altında kalan ihalelerin sadece yerli isteklilere açık olduğu hususlarında düzenlemeler yapılabilir. Böylece, yaklaşık maliyeti eşik değerlerinin altında kalan ihalelere sadece yerli isteklilerin katılması sağlanabilecektir.

Yaklaşık maliyeti eşik değerlerin altında kalan ihalelere idareler tarafından sadece yerli isteklilerin katılması hususlarında düzenleme yapılmaması durumunda, bu tür ihalelere hem yerli, hem de yabancı isteklilerin katılması mümkündür.

b) Hizmet alımı ve yapım işi ihalelerinde yerli istekliler lehine % 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlanabilir.

Hizmet alımı ve yapım işi ihalelerinde yerli istekliler lehine fiyat avantajı sağlanabilecektir. Mal alım ihalesinde yerli istekli lehine fiyat avantajı sağlanması mümkün değildir. Ancak, aşağıda da belirtildiği üzere mal alım ihalesinde sadece yerli malı olarak belirlenen malları teklif eden isteklilere fiyat avantajı uygulanacaktır.

Sağlanacak fiyat avantajı oranı en fazla % 15 oranına kadar olacaktır. Yani bu oran üst sınırdır. Bu oranın aşılması mümkün değildir. İdareler bu oranın altında bir oran belirleyebileceklerdir.

c) Mal alımı ihalelerinde yerli malı teklif eden istekliler lehine % 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlanabilir. Ancak, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak orta ve yüksek teknoloji sanayi ürünleri arasından belirlenen ve her yıl ocak ayında Kurum tarafından ilan edilen listede yer alan malların ihalelerinde yerli malı teklif eden istekliler lehine % 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlanması zorunludur.

Mal alım ihalelerinde sadece yerli malı olarak belirlenen malları teklif eden isteklilere fiyat avantajı uygulanabilecektir. Yerli malı olarak belirlenen malları teklif etmeyen isteklilere fiyat avantajı uygulanması mümkün değildir.

Ancak, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak orta ve yüksek teknoloji

sanayi ürünleri arasından belirlenen ve her yıl ocak ayında Kamu İhale Kurumu tarafından ilan edilen listede yer alan malların ihalelerinde yerli malı teklif eden istekliler lehine % 15 oranına kadar fiyat avantajı sağlanması zorunludur.

d) Yerli malı belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak belirlenir. İsteklilerce teklif edilen malın yerli malı olduğu, bu usul ve esaslara uygun olarak düzenlenen yerli malı belgesi ile belgelendirilir.

Bir malın yerli malı olduğu nasıl belirlenecektir? Burada bu konu açıklığa kavuşturulmuştur. Yapılan düzenlemeye göre bir malın yerli malı olduğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak belirlenecektir.

İstekliler tarafından teklif edilen malın yerli malı olduğu, belirlenecek bu usul ve esaslara uygun olarak düzenlenen yerli malı belgesi ile belgelendirilecektir.

e) Ortak girişimlerin yerli istekli sayılması için bütün ortaklarının yerli istekli olması gereklidir.

Yerli istekli: Türkiye Cumhuriyeti vatan-dışı gerçek kişiler ile Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişiliklerdir.

Maddeye göre ortak girişimlerin yerli istekli sayılması için, ortak girişimi oluşturan ortakların her birinin yerli istekli olması zorunludur. Kısaca ortak girişimlerin yerli istekli sayılması için bütün ortaklarının yerli istekli olması gerekmektedir.

4. YERLİ MALI TEBLİĞİ

Kamu İhale Kanununun “Yerli istekliler ile ilgili düzenlemeler” başlıklı 63 üncü maddesinde, ihalelere sadece yerli isteklilerin katılması ile yerli istekliler ve yerli malı teklif eden

istekliler lehine fiyat avantajı sağlanmasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

Kanunun 63 üncü maddesinin (d) bendinde ise;

“Yerli malı belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak belirlenir. İsteklilerce teklif edilen malın yerli malı olduğu, bu usul ve esaslara uygun olarak düzenlenen yerli malı belgesi ile belgelendirilir.”

Hükmü yer almaktadır.

Bent hükmüne göre bir malın yerli malı olduğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak belirlenecektir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında fiyat avantajı uygulanacak mal alımı ihalelerinde istekliler tarafından teklif edilen malın yerli malı olduğunun belirlenmesi ve belgelendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak belirlenecek olan tebliğ 13 Eylül 2014 tarih ve 29118 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Söz konusu tebliğ (SGM 2014/35) sayılı “Yerli Malı Tebliği” olup bu Tebliğ ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında fiyat avantajı uygulanacak mal alımı ihalelerinde istekliler tarafından teklif edilen malın yerli malı olduğunun belirlenmesi ve belgelendirilmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amaçlanmaktadır.

5. İSTEKLİLER TARAFINDAN TEKLİF EDİLEN MALIN YERLİ MALI OLARAK KABUL EDİLMESİNİN ŞARTLARI

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında fiyat avantajı uygulanacak mal alımı

ihalelerinde istekliler tarafından teklif edilen malın yerli malı olduğunun belirlenmesi ve belgelendirilmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla hazırlanan (SGM 2014/35) sayılı “Yerli Malı Tebliği”nin 4 üncü maddesinde bir ürünün yerli malı olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan şartlar belirlenmiştir. Tebliğe göre;

1) Sanayi ürünlerinin yerli malı olarak kabul edilebilmesinin şartları:

a) Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından düzenlenen Sanayi Sicil Belgesine sahip sanayi işletmeleri tarafından üretilmesi ve Sanayi Sicil Belgesindeki “Üretim Konusu” içeriğinde yer alması.

b) Tamamen Türkiye’de üretilen veya elde edilen ürünler ile üretim sürecinin önemli aşamalarının ve ekonomik yönden gerekli görülen en son esaslı işçilik ve eylemin Türkiye’de yapılmış olması.

c) Ürünün yerli katkı oranının en az %51 olması.

2) Gıda ve tarımsal ürünlerin yerli malı olarak kabul edilebilmesinin şartları:

a) Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığınca düzenlenen İşletme Kayıt veya Onay Belgesine sahip işletmeciler tarafından üretilmesi.

b) Tamamen Türkiye’de üretilen/yeleştirilen veya elde edilen ürünler ile üretim sürecinin önemli aşamalarının ve ekonomik yönden gerekli görülen en son esaslı işçilik ve eylemin Türkiye’de yapılmış olması.

c) Tarım ürünleri için Çiftçi Kayıt Sistemi Belgesi veya Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının ilgili Kayıt Belgesine (Örtüaltı Kayıt Sistemi ve benzeri) sahip firmalar tarafından üretilmesi.

Ayrıca Türkiye’de toplanan bitkisel ürünler, Türkiye’de doğan ve yetiştirilen canlı hay-

vanlar ve bunlardan elde edilen ürünler, Türkiye'de yetiştirilen ve avlanan su ürünleri yerli malı kabul edilir. Bunların dışındaki ham tarım, hayvancılık ve su ürünleri, tamamen Türkiye'de üretilmesi veya üretim sürecinin önemli aşamalarının ve ekonomik yönden gerekli görülen en son esaslı işçilik ve eylemin Türkiye'de yapılmış olması şartıyla yerli malı kabul edilir.

Yine Türkiye'de çıkarılan madenler ve madencilik ürünleri ile birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarda belirtilen ürünler dışında kalan veya bu kategorilerin hiçbirine girmeyen diğer ürünler; tamamen Türkiye'de üretilmesi veya üretim sürecinin önemli aşamalarının ve ekonomik yönden gerekli görülen en son esaslı işçilik ve eylemin Türkiye'de yapılmış olması şartıyla yerli malı kabul edilir.

İkinci, üçüncü, dördüncü fıkralarda sayılan ürünlerden sanayi ürünü olarak değerlendirilenlerin yerli malı kabul edilebilmesi için ayrıca birinci fıkranın (a) ve (c) bentlerinde sayılan şartlar da aranır.

Son olarak serbest bölgeler mevzuatı ile gümrük mevzuatı göz önünde bulundurulurak, yerli malı kriterlerine ilişkin bu Tebliğde yer alan gerekli şartların sağlanması kaydıyla serbest bölgede faaliyet gösteren işletmelerin ürettikleri ürünler yerli malı kabul edilecektir.

$$\text{Yerli Katkı Oranı} = \frac{\text{Nihai Ürün Maliyet Tutarı (TL)} - \text{Nihai Ürün İçindeki İthal Girdi Maliyet Tutarı (TL)}}{\text{Nihai Ürün Maliyet Tutarı (TL)}} \times 100$$

Formülde yer alan nihai ürünü teşkil eden yerli ve ithal girdi maliyetlerinin hesaplanmasında aşağıdaki kalemler dikkate alınır:

- Kullanılan doğrudan ve dolaylı malzeme giderleri.
- Doğrudan ve dolaylı işçilik giderleri.
- Ürünle ilgili genel giderler.

6.YERLİ MALI TEBLİĞİNE GÖRE YERLİ KATKI ORANI

Yerli Malı Tebliğinin 4 üncü maddesinde belirtildiği üzere sanayi ürünlerinin yerli malı olarak kabul edilmesinin şartlarından biri de ürünün yerli katkı oranının en az %51 olmasıdır. Bir ürünün yerli katkı oranı nasıl belirlenecektir? Bu husus Tebliğin 5 inci maddesinde düzenlenmektedir.

Tebliğin 5 inci maddesine göre yerli katkı oranı, aşağıdaki formüle uygun olarak üretici tarafından hesaplanacaktır.

Yerli katkı oranı hesabını içeren evrak, teknik yönden oda/borsa tarafından belirlenen konusunda uzman kişi veya Üniversitelerin ilgili bölümlerinden konularında uzman bir eksper tarafından, mali yönden ise serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ya da yeminli mali müşavir tarafından tetkik edilerek, hesaplamasının doğruluğu ve resmi kayıtlara uygunluğu açısından teyit edilir ve imzalanır.

İmzalanan yerli katkı oranı hesabını içeren evrak, aksi yönde bir tespitin bulunması halinde her türlü idari, hukuki ve cezai sorumluluğu kabul ettiklerine dair üretici veya üreticiyi temsil ve ilzama yetkili kişi/kişiler tarafından imzalı bir taahhütname ekinde yerli malı belgesini düzenleyecek ilgili odaya/borsaya teslim edilir.

Yurt içinden temin edilen girdilerin ithal olup olmadığı hakkında menşe kontrolü yapılır, girdi ithal ise ithal girdi hesaplamasına dahil edilir.

İthal girdi tutarının hesaplamasında, ithal girdinin fabrikaya teslim fiyatı ve teslim tarihindeki Merkez Bankası döviz satış kuru dikkate alınır.

İlgili oda/borsa tarafından kontrol edilerek onaylanan yerli katkı oranı, yerli mali belgesine derc edilir.

Yerli katkı oranı hesabında üretici tarafından oda/borsaya sunulan ticari sır niteliğindeki bilgiler, kanunen yetkili mercilerden başkasına açıklanamaz, verilemez ve kendileri veya başkalarına menfaat sağlamak veya zarar vermek amacıyla kullanılamaz. Bu kapsamda oda/borsa, ticari sırlarla ilgili bilgi ve belgelerin korunmasını sağlamak amacıyla her türlü tedbiri almakla yükümlüdür.

7. YERLİ MALİ TEBLİĞİNE GÖRE YERLİ MALİ BELGESİ

Yerli Mali Tebliğinin 3 üncü maddesine göre yerli mali belgesi; Kamu İhale Kanununa göre yapılacak mal alımı ihalelerinde istekliler tarafından teklif edilen malın yerli mali olduğunu gösteren belgeyi ifade etmektedir.

Tebliğin 6 ncı maddesine göre yerli mali belgesi, üreticinin kayıtlı olduğu Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) veya Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)'e bağlı oda/borsa tarafından düzenlenir.

Yerli mali belgesi için standart form kullanılır. Yerli mali belgesi için düzenlenen standart formda en az aşağıdaki bilgiler bulunur:

a) Belgenin verilmiş ve geçerlilik tarihi, numarası.

b) Üreticinin unvanı, iletişim bilgileri (işyeri adresi, telefon, faks numaraları, e-posta adresi).

c) Üreticinin Vergi Kimlik Numarası, TC Kimlik Numarası, Merkezi Sicil Kayıt Sistemi Numarası.

ç) Sanayi Sicil Numarası, Ticaret Sicil Numarası/Esnaf Sicil Numarası ve oda/borsa Sicil Numarası.

d) Kapasite raporu tarihi, numarası ve geçerlilik tarihi.

e) Ürün adı, ürünün özelliğine göre varsa marka adı, modeli, seri numarası, cinsi, Gümrük Tarife İstatistik Pozisyonu Numarası.

f) 4 üncü maddenin ikinci fıkrasında sayılan belgelere ilişkin tarih, sayı ve geçerlilik tarihi bilgileri.

g) Yerli katkı oranı.

ğ) Ürünün teknoloji düzeyi (düşük/orta-düşük/orta-yüksek/yüksek).

h) Müstahsil makbuzu veya faturanın seri numarası/örneği ve maden ruhsatının adı, tarihi, cinsi, grubu ve numarası.

ı) Belgeyi düzenleyen oda/borsanın adı ve mührü, imzalayanın adı ve soyadı.

i) Belgelendirme kriterlerine ilişkin diğer bilgi ve belgeler.

Yerli mali belgesi standart formu ile tahhütname Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) tarafından Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının uygun görüşü alınarak belirlenir.

Yerli mali belgesinin geçerlilik süresi düzenlenme tarihinden itibaren bir yıldır.

Yerli mali belgelerine ilişkin bilgiler, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) tarafından hazırlanan ve web üzerinden erişim sağlanabilen bir veri tabanında tutulur.

Ayrıca, yerli mali belgelerine ilişkin bilgiler Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) tarafından altı ayda bir Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına sunulur.

8. SONUÇ

İstekli; Mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin ihalesine teklif veren tedarikçi, hizmet sunucusu veya yapım müteahhidi olarak tanımlanmaktadır.

İstekliler yerli ve yabancı istekli olarak ikiye ayrılmakta olup yerli istekli; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişiler ile Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişilikler, Yabancı istekli ise, ülkemiz dışındaki bir yabancı devletin gerçek veya tüzel kişileridir.

Kamu İhale Kanununda yaklaşık maliyeti eşik değerinin altında kalan ihalelere sadece yerli isteklilerin katılabilmesi, yerli istekliler ile yerli malı teklif eden istekliler lehine fiyat avantajı sağlanması yönünde düzenlemeler yer almaktadır.

Fiyat avantajı uygulanacak mal alımı ihalelerinde istekliler tarafından teklif edilen malın yerli malı olup olmadığının belirlenmesi ve belgelendirilmesi ise “Yerli Malı Tebliği” hükümlerine göre yapılacaktır.



Serkan AĞDENİZ

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
İç Denetçi, CGAP

MUAYENE VE KABUL İŞLEMİ HEMEN YAPILAMAYAN MALLARIN MUHAFAZA EDİLECEĞİ YER

ÖZ

Bu makalede, kamu idarelerince satın alma suretiyle edinilen, yüklenicisi tarafından idareye teslim edilmekle birlikte muayene ve kabul işlemi hemen yapılamayan malların idare bünyesinde nerede bekletilmesi gerektiğine yönelik değerlendirmeler yapılarak, bu konuda uygulayıcıların tereddüt yaşamasına neden olan iki ayrı mevzuat düzenlemesinden bahsedilecektir.

Anahtar Kelimeler: Muayene, Kabul, Teslim, Muayene ve Kabul İşlemleri, Kamu İhale Kanunu, Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, Taşınır Mal Yönetmeliği.

1. GİRİŞ

4734 sayılı Kamu İhale Kanununa¹ göre alımı yapılan malların muayene ve kabul işlemleri, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu² ile Mal Alımları Denetim Muayene

ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelik³ hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa⁴ dayanılarak yayımlanan Taşı-

mıştır.

3 19.12.2002 tarihli ve 24968 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

4 24.12.2003 tarihli ve 25326 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

1 22.01.2002 tarihli ve 24648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

2 22.01.2002 tarihli ve 24648 sayılı Resmi Gazete'de yayımlan-

nır Mal Yönetmeliğinde⁵ de kamu idarelerine ait taşınır malların kaydı, muhafazası ve kullanımını vb. ile ilgili hükümlere yer verilmiştir.

Bu makalede, **kamu idarelerince 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa göre satın alma suretiyle edinilen malların teslim alınması ve teslim alma sonrasında malın muayene ve kabul işlemlerinin yapılmasına kadar geçen süre içinde muhafazasının yapılma şekline ilişkin iki farklı yönetmelikte yer alan iki farklı düzenleme irdelenecektir.**

2. MUAYENE VE KABUL İŞLEMİ ÖNCESİNDE MALIN MUHAFAZASINDAN NE ANLAŞILMALIDIR?

Kamu idarelerince satın alma suretiyle edinilen mallar, yüklenicileri tarafından kamu idaresine teslim edilmektedir. Kamu idaresince teslim alınan malların muayene ve kabul işlemi teslim alındığı anda yapılabildiği gibi teslim alındıktan sonra da yapılabilmektedir.

Kamu idarelerince satın alma suretiyle edinilen malların muhafaza işleminin daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle, satın alınan malların muayene ve kabul işlemlerinin yapılma şeklinin dayanaklarına değinmekte yarar bulunmaktadır.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun “Denetim, muayene ve kabul işlemleri” başlıklı 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasında, “*Teslim edilen mal, hizmet, yapım veya yapılan işin muayene ve kabul işlemleri, idarelerce kurulacak en az üç kişilik muayene ve kabul komisyonları tarafından yapılır. Mal veya yapılan iş yüklenici tarafından idareye teslim edilmedikçe muayene ve kabul işlemleri yapılamaz.*” denilmektedir.

Diğer taraftan, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun “Kamu İhale Kurumu” başlıklı

5 18.01.2007 tarihli ve 26407 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

53 üncü maddesinin b fıkrasında, “*..Kurum, Kurul kararıyla bu Kanunun ve Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun uygulanmasına ilişkin standart ihale dokümanı, tip sözleşme, yönetmelik ve tebliğler çıkarmaya yetkilidir...*” düzenlemesi bulunmaktadır. Bu düzenlemeye dayanılarak Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelik yayımlanmıştır.

Anılan Yönetmeliğin “*Muayene işlemleri*” başlıklı 11 inci maddesinin 1 inci fıkrasının a bendinde, “*Yüklenicinin malı ihale dokümanına uygun şekilde teslim etmesi veya dokümana uygun olarak teslim hazır hale getirildiğini idareye bildirmesinden itibaren en geç beş işgünü içinde idarece muayene ve kabul işlemlerine başlanır.*” düzenlemesi yer almaktadır. Bu hükümden anlaşılacağı üzere, **muayene ve kabul işlemi öncesindeki malın muhafazasından; yüklenici tarafından idareye teslim edilen malın muayene ve kabul işlemleri yapılana kadarki sürede muhafaza edilmesine ilişkin hususun anlaşılması gerekmektedir.** Aşağıdaki üç bölümde, malın muhafaza işleminin yapılma yerine ilişkin birbiri ile uyumsuzluk gösteren iki ayrı Yönetmelikte yer alan hükümlerden bahsedilerek, değerlendirilecektir.

3. MAL ALIMLARI DENETİM MUAYENE VE KABUL İŞLEMLERİNE DAİR YÖNETMELİKTE YER ALAN DÜZENLEMELERE GÖRE MALIN MUHAFAZA YERİ

Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelik, satın alma suretiyle edinilecek malların ara denetimleri de dahil olmak üzere muayene ve kabul işlemlerinin nasıl yapacağını her bir işlem safhası itibarıyla düzenlemiştir. Bu safhalardan birisi de muayene ve kabul işlemi hemen yapılmayan malın yüklenicisi tarafından idareye teslim edilmesi halinde, söz konusu malın nerede muhafaza edileceğine yöneliktir.

Bu kapsamda, söz konusu Yönetmeliğin “Muayene edilecek yer ve alınacak tedbirler” başlıklı 9 uncu maddesinde, “Muayeneye tabi tutulacak mal veya numune, idarenin mevcut malları ile karışmaması amacıyla ve malın niteliği ve evsafi değişmeyecek şekilde, muayene sonucu alınıncaya kadar ayrı bir depoda geçici olarak saklanır.

Bunun mümkün olmaması halinde, muayene, idarenin deposu içinde ayrılacak bir yerde yapılır ve sözleşme konusu malın veya numunenin değiştirilmesini ve eksilmesini önleyici her türlü tedbir idarece alınır.” düzenlemelerine yer verilmiştir. “Tanımlar” başlıklı 4 üncü maddesinde de malın muhafaza edileceği yere ilişkin “depo” kavramı kullanılarak tanımlanmıştır. Burada, “Depo: Bir malın teslim alındığı ve muhafaza edildiği yeri,” olarak ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin ilk fıkrasında ifade edilen depo ile ikinci fıkrasında ifade edilen depo kavramları birbirinden farklı niteliktedir. Birinci fıkradaki “idarenin mevcut malları ile karışmaması amacıyla ve malın niteliği ve evsafi değişmeyecek şekilde, muayene sonucu alınıncaya kadar ayrı bir depoda geçici olarak saklanır” ifadesinde geçen depo tabiri ile idarece belirlenmiş resmi bir depo kastedilmemektedir. Sadece malın muhafaza edilmesine uygun herhangi bir yer anlaşılmalıdır. Zira, “idarenin mevcut malları ile karışmaması” amacından söz edilerek, malın muhafaza edileceği yerin resmi deponun dışında bir depo olması gerektiği açıkça vurgulanmaktadır. İkinci fıkrada ise ilk fıkranın uygulanmasının mümkün olmadığı bir durumdan bahsedilmektedir. Buna göre, ilk fıkranın uygulanmasının mümkün olmadığı durumda “muayene, idarenin deposu içinde ayrılacak bir yerde yapılır” şeklinde ifadesinde yer bulan “idarenin deposu” tabiri, idarece resmi olarak

belirlenmiş, diğer mallarını muhafaza ettiği depoya işaret etmektedir.

Dolayısıyla, Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelik hükümlerine göre, kamu idarelerince satın alma suretiyle edinilecek olan malların yüklenicisi tarafından idareye teslim edilmesi sonrasında muayene ve kabul işlemleri yapılmaya kadar muhafaza edileceği yer, idarenin resmi deposu değil, bu depo dışında idarece belirlenen başka bir yer olacaktır. Bunun mümkün olmaması halinde idarenin resmi deposunda muhafaza işlemi yapılması mümkün olacaktır.

4. TAŞINIR MAL YÖNETMELİĞİNDE YER ALAN DÜZENLEMELERE GÖRE MALIN MUHAFAZA YERİ

Kamu mali yönetim sistemini düzenleyen temel Kanun olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda taşınır mallarla ilgili de bir kısım düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda, anılan Kanunun 44 üncü maddesine dayanılarak Taşınır Mal Yönetmeliği yayımlanmıştır.

Taşınır Mal Yönetmeliğinin “Amaç” başlıklı 1 inci maddesinde, “Bu Yönetmeliğin amacı, kaynağına ve edinme yöntemine bakılmaksızın kamu idarelerine ait taşınır malların kaydı, muhafazası ve kullanımı ile yönetim hesabının verilmesi, merkez ve taşrada taşınır yönetim sorumlularıyla bunlar adına görev yapacak olanların belirlenmesi ve kamu idareleri arasında taşınır malların bedelsiz devri ile tahsisine ilişkin esas ve usulleri belirlemektir.” denilmektedir. Anılan Yönetmeliğin amaçlarına yer verildiği bu maddede taşınır malların muhafazasına ilişkin esasların belirlenmesinin de yer aldığı görülmektedir.

Söz konusu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının a bendi, “Ambar: Kamu idarelerine ait taşınır malların kullanıma

verilinceye kadar veya kullanımdan iade edildiğinde muhafaza edildiği yeri,” ambar olarak tanımlamıştır. Buradan, taşınır malların kamu idaresi tarafından resmi olarak ambar nitelmesi yapılmış yerlerde muhafaza edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, bu resmi ambarlardan sorumlu olan taşınır kayıt yetkililerinin görev ve sorumluluklarının yer aldığı anılan Yönetmeliğin “Taşınır kayıt yetkilileri ve taşınır kontrol yetkilileri” başlıklı maddesinin taşınır kayıt yetkililerinin görev ve sorumluluklarının sayıldığı 4 üncü fıkrasının b bendinde, “Muayene ve kabul işlemi hemen yapılamayan taşınırları kontrol ederek teslim almak,...” görevi taşınır kayıt yetkilisine verilmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin “Belge ve cetveller” başlıklı 10 uncu maddesinin 1 inci fıkrasının d bendinde de, “Taşınır Geçici Alındısı (Örnek: 9): Bu Alındı, muayene ve kabul işlemi derhal yapılamayan hallerde, taşınırların geçici olarak teslim alınmasında düzenlenir. Alındının birinci nüshası taşınırı teslim edene verilir. Muayene ve kabul işleminden sonra kabul edilen taşınırlar için Taşınır İşlem Fişi düzenlenir ve bu Fişin tarih ve numarası geçici alındının dosyasında saklanan ikinci nüshası üzerine kaydedilir. Muayene ve kabul işleminden sonra kabul edilmeyen taşınırlarda ise ilgiliye verilen Taşınır Geçici Alındısı geri alınarak dosyasındaki ikinci nüshasıyla birleştirilir. Alındının geri alınmaması halinde ikinci nüshası üzerine durumu belirtir açıklama yapılır.” düzenlemesine yer verilerek, bir malın geçici olarak teslim alınmasında düzenlenmek üzere taşınır geçici alındısı adıyla bir belge ihdas edilmiştir.

Söz konusu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, kamu idaresi tarafından satın alma suretiyle edinilecek mallardan yüklenicisi tarafından idareye teslim edilenlerden muayene ve kabul işlemi hemen yapılamayanların muhafazasının taşınır kayıt yetkilisine,

geçici taşınır alındısı düzenlendikten sonra idarenin resmi ambarında muhafaza edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

5. İKİ FARKLI YÖNETMELİK DÜZENLEMESİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelikte ifade edilen depo kavramı ile “idarece resmi olarak tanımlanan” ve “idarece resmi olarak tanımlanmayan” yer olmak üzere iki farklı yeri de ifade etmektedir.

Oysa, Taşınır Mal Yönetmeliğine göre idarenin mallarını muhafaza edeceği idarece belirlenmiş resmi yer ambardır. Burada geçen ambar tabiri, Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasında sözü edilen, ilk fıkranın uygulanmasının mümkün olmadığı durumda “muayene, idarenin deposu içinde ayrılacak bir yerde yapılır” şeklinde ifadesinde yer bulan depoya karşılık gelmektedir.

Dolayısıyla, Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin ilk fıkrasında ifade edilen “idarenin mevcut malları ile karışmaması amacıyla ve malın niteliği ve evsafı değişmeyecek şekilde, muayene sonucu alınıncaya kadar ayrı bir depoda geçici olarak saklanır” ifadesinde geçen “depo” tabiri, **Taşınır Mal Yönetmeliğinde tanımlanan “ambar” kavramına karşılık gelmemektedir.** Bu durum, muayene ve kabul işlemi hemen yapılamayan malların muhafaza edileceği yer konusunda uygulayıcılar açısından tereddüt yaratan bir durumun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa dayanılarak yayımlanan Taşınır Mal Yönetmeliği, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa dayanılarak yayımlanan Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul

İşlemlerine Dair Yönetmeliğe göre daha genel bir Yönetmeliktir. Bu durumda uygulayıcılar açısından dikkate alınması gereken hüküm, Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelikte geçen hükümler olacaktır.

Diğer taraftan, 2489 sayılı Kefalet Kanununun⁶ 1 inci maddesindeki, “10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bu idarelere bağlı döner sermayeli kuruluşlarda para, menkul kıymet ve ayniyatı alıp veren ve elinde tutan; memur, sözleşmeli personel ve işçiler (geçici işçiler hariç) için müteselsil kefalet usulü kabul edilmiş ve bu maksatla tüzel kişiliği haiz Kefalet Sandığı kurulmuştur...”, 2489 sayılı Kefalet Kanununun 13 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan Hususi İdareler ve Belediyeler Kefalet Sandığı Nizamnamesinin⁷ 1 inci maddesindeki “Hususi idare ve belediyelerde para ve menkul kıymetleri ve ayniyatı alıp veren ve elinde tutan memur ve müstahdemler için müteselsil kefalet usulünü tatbik etmek maksadıyla (Hususi İdareler ve Belediyeler Kefalet Sandığı) kurulmuştur...” şeklinde ayniyatı alıp, veren, elinde tutan personelin kefalet tabi olması ile ilgili çeşitli hükümler bulunmaktadır. Buna göre, her durumda idareye teslim edilen malı muhafaza edecek görevlinin kefalet tabi bir görevli olması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır.

6. SONUÇ

Kamu idarelerince satın alınan malların muayene ve kabul işlemleri yüklenicisi tarafından teslim edildiğinde hemen yapılabildiği gibi teslimden sonraki bir tarihte de yapılabilmektedir. Muayene ve kabul işlemi hemen yapılamayan malların muayene ve kabul işle-

mi yapılamaya kadar geçen sürede nerede bekletileceği konusunda mevzuatta birbirinden farklı iki düzenleme yer almaktadır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çerçevesinde yapılan mal alımları sonrasında, satın alınan bu malların muayene ve kabul işlemleri 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelik hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir. Bu Yönetmelik, söz konusu malların muhafazası hakkında, idarece belirlenecek resmi niteliği olmayan herhangi bir depoda bekletilmesi esasını getirmektedir.

Diğer taraftan, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanuna dayanılarak yayımlanan Taşınır Mal Yönetmeliği, taşınır malların muhafazasına ilişkin görev ve sorumluluğu söz konusu Yönetmelik uyarınca görevlendirilecek taşınır kayıt yetkililerine vermiştir. Taşınır kayıt yetkililerinin bu muhafaza işleminin, idarece resmi olarak belirlenmiş kendilerine bağlı ambarlarda yapacağı da belirtilmiştir.

Kanuni normlar arasındaki hiyerarşi dikkate alındığında, uygulanması gereken düzenlemenin; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile kıyaslandığında daha özel bir Kanun olan 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa dayanılarak yayımlanan Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelikte olduğu açıktır. Bu nedenle, muayene ve kabul işlemi hemen yapılamayan malların muayene ve kabul işlemi yapılamaya kadar geçen sürede bekletileceği yerinin belirlenmesinde, bu Yönetmelik düzenlemeleri dikkate alınmalıdır.

Bununla birlikte, 2489 sayılı Kefalet Kanunu, 2489 sayılı Kefalet Kanununun 13 üncü maddesine dayanılarak hazırlanan Hususi İdareler ve Belediyeler Kefalet Sandığı Nizamnamesi gibi kefaletle ilgili düzenlemeler

6 06.06.1934 tarihli ve 2720 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

7 16.02.1935 tarihli ve 2931 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

bulunmaktadır. Bu düzenlemelere göre taşınır malların alınması, verilmesi, elde tutulması işlemlerini yapan görevlilerin kefalete tabi bir görevli olması gerekliliği de ortadadır.

Dolayısıyla, muayene ve kabul işlemi hemen yapılamayan malların muayene ve kabul işlemi yapılana kadar geçen sürede bekletileceği yerin belirlenmesinde her ne kadar normlar hiyerarşisine göre Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelik düzenlemelerinin dikkate alınması gerekteyse de, kamu mali yönetiminin kefalet müessesesine ilişkin hükümleri ile Taşınır Mal Yönetmeliğinin yayımlanma amaçları dikkate alındığında; Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin ilk fıkrasında yer alan düzenlemenin yapılacak yasal bir düzenleme ile kaldırılmasının daha uygun bir çözüm olacağı değerlendirilmektedir. Böylece, muayene ve kabul işlemi hemen yapılamayan malların yüklenicisi tarafından idareye teslim edilmesinde Taşınır Mal Yönetmeliği hükümleri uygulanacaktır. Bu kapsamda bu mallar kefalete tabi bir görev olan taşınır kayıt yetkililerince, taşınır ge-

çici alındısı düzenlenerek teslim alınacak ve taşınır kayıt yetkilisinin sorumluluğunda olan idarenin resmi ambarında muhafaza edilmesi sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

2489 sayılı Kefalet Kanunu, 06.06.1934 tarihli ve 2720 sayılı Resmi Gazete.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 22.01.2002 tarihli ve 24648 sayılı Resmi Gazete.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 22.01.2002 tarihli ve 24648 sayılı Resmi Gazete.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 24.12.2003 tarihli ve 25326 sayılı Resmi Gazete.

Hususi İdareler ve Belediyeler Kefalet Sandığı Nizamnamesi, 16.02.1935 tarihli ve 2931 sayılı Resmi Gazete.

Mal Alımları Denetim Muayene ve Kabul İşlemlerine Dair Yönetmelik, 19.12.2002 tarihli ve 24968 sayılı Resmi Gazete.

Taşınır Mal Yönetmeliği, 18.01.2007 tarihli ve 26407 sayılı Resmi Gazete.



Sezgin ERÖZBAĞ

Ankara Büyükşehir Belediyesi
ASKI Genel Müdürlüğü
İç Denetim Birimi Başkanı

BELEDİYELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİK TEDBİRLERİ

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin yükümlülükleri olduğu gibi çalışanların yükümlülükleri de bulunmaktadır. Bu yükümlülükten amaç yapılan işler sırasında veya işler nedeniyle iş kazası yaşanma ihtimalini en aza indirmek, çalışma ortamı nedeniyle oluşabilecek sağlık sorunlarını önlemek ve meslek hastalığı oluşturabilecek işlerde önlemler almaktır.

Yapılması ve uyulması gereken hususlar “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ve bağlı yönetmeliklerde belirlenmekle birlikte, önemli olan mevzuatta belirtilen hususları uyulması veya yerine getirilmesi gereken bir zorunluluk olarak görmekten ziyade, yapılmakta olan işin bir parçası olarak görmek ve içselleştirmektir.

Belediyelerde yerine getirilmekte olunan

hizmetin önemli bir kısmının alt ve üst yapı inşaatları ile bakım ve onarım gibi iş makineleri kullanmayı ve bedenlen çalışmayı gerektiren işleri kapsamı, üstelik bu işlerin günün her saatinde kesintisiz olarak verilmek zorunda olunması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği hususunda olması gereken dikkat ve özen tüm çalışanlar için ve özellikle de sahada görev yapanlar için daha da önem arz etmektedir.

Ancak, alınması gereken önlemler belli olmasına rağmen özellikle iş güvenliği konusunda zaman zaman zafiyetler yaşanabilmektedir. Nitekim, yakın zamanda bir belediyemizde can kaybıyla sonuçlanan iş kazası haberi ile bir kez daha sarsıldık. Makale içeriğinde bu konuda farkındalık oluşturmak ve yaşanan tecrübeler ışığında alınması gereken önlemlere değinilmeye çalışılmıştır.

2. MEVZUATA GÖRE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Belediye ve diğer kurumlarda çalışan her personel, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve amirlerinin talimatları doğrultusunda hareket etmek ve yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

İşyerinde uyulması gereken kurallardan amaçlanan ise çalışanların iş güvenliğini sağlamayı, yangınları, can ve mal kaybını önlemektir. Bu nedenle tüm çalışanlar kendisinin ve çalışma arkadaşlarının can güvenliğini tehlikeye sokmamak için bu kurallara uymakla mükelleftir.

Bu bağlamda 6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bağlı yönetmelikler* çerçevesinde uyulması gereken kurallar gereği amir ve çalışanların sorumluluklarını iki ayrı başlık altında toparlayacak olursak;

Birim amirleri ve sorumlularca;

1) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmaların takip edilmesi,

2) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının sıkı bir şekilde izlenerek denetlenmesi, uygun olmayan durumların derhal giderilmesi,

3) 6331 sayılı Kanunun *Risklerden korunma ilkeleri başlıklı 5 nci madde düzenlemesine uygun bir şekilde* "Risk değerlendirmesinin" yapılması veya yaptırılması,

Çalışanlarca;

1) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları

doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü olduklarının unutulmaması,

2) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarının kurallara uygun şekilde kullanılması,

3) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımın doğru kullanılması ve korunması,

4) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verilmesi,

5) Yetkili makamlar tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konularında, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapılması,

olduğunu görmekteyiz.

Aslında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler yalnızca, 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ve bağlı yönetmeliklerden ibaret değildir. 4857 sayılı İş Kanunu ve bu çerçevede yapılan diğer düzenlemeler de doğrudan işçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendiren, etkileyen düzenlemelerdir.

Diğer taraftan, Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından Onaylanan onlarca ILO Sözleşmeleri de mevcut olup,

- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi,
- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme,
- 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi,

bunlara örnektir.

3. ÖNLEYİCİ VE KORUYUCU TEDBİRLER

Yukarıda iki ayrı başlık altında özetlenen mevzuat düzenlemesiyle çalışanların iş güvenliğini sağlamak, yangınları, can ve mal kaybını önlemek amaçlanmıştır. Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bağlı yönetmeliklerle amaçlanan hususların gerek iş yeri gerekse sahada uygulanabilmesi için bir takım talimatlara ihtiyaç duyulmaktadır ki, bu konuda yıllardır düzenlenen eğitim faaliyetleri, kontrol önlemleri ve en acısı yaşanan iş kazaları sonucu yaşanan tecrübelerden hareketle çalışanlarca yapılması gerekenlere aşağıda yer verilmiştir.

- Çalışma sahasındaki tüm iş güvenliği ikaz levhalarına ve işaretlerine riayet edilmesi, güvenlik önlemi almadan hiçbir işe başlanmaması, güvensiz ve tehlikeli davranışlarda bulunulmaması,

- Tüm personel ve amirler işyeri ilan tahtası veya panosuna, işyerinin muhtelif kısımlarına asılmış bulunan iş sağlığı ve güvenliği kurallarını okuyarak bu kurallara uyması,

- Kurallara uymayanların ikaz edilmesi, tehlikeli durumların derhal bir üst amire bildirilmesi,

- Personelin, çalıştıkları yerin her zaman düzenli, temiz ve tehlikesiz durumda olmasından sorumlu olması, işyerinden ve çalışma sahasından izinsiz ayrılmaması,

- Sabahları iş başlangıcında ve akşamları giderken yaptığı iş çevresinde düzensiz malzeme bırakmaması,

- Personelin çalışma sahasında herhangi bir iş kazasına şahit olduğu zaman, derhal ilkyardım görevlisinden veya sağlık elemanından ilkyardım istemesi,

- Görev başında iş kazasına uğrayan personelin durumunun derhal İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimine ve amirine bildirilmesi,

- Tüm makine, cihaz ve donanımların sadece sorumluları tarafından çalıştırılması, bakım ve onarım yetkilileri tarafından muhafazalarının çıkarılması, gereken bakım ve onarımları tamamlandıktan sonra koruyucularının takılması, bakım ve onarım esnasında asla çalışma yapılmaması,

- Yüksekte yapılan işlerin, amirler tarafından çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak hava koşullarında yapılması,

- İnşaat işlerinin gündüz yapılması esas olup, gece çalışılmasının gerekli veya zorunlu olduğu hallerde, çalışma sahasının aydınlatılarak iş güvenliği tedbirleri alınması ve yetkili iş güvenliği uzmanının çalışmadan haberdar edilmesi,

- İşyeri içinde veya civarında bulunan deniz, havuz, su birikintisi, dere, nehir, göl gibi yerlere kesinlikle girilmemesi, işyeri sahası içinde bu gibi yerlerde çalışılması gerekiyorsa ilgili ve sorumlu amirlerin gerekli güvenlik tedbirlerini almadan çalışmalara başlanılmaması,

- İşe yeni giriş yapacak olan personelin göreve başlatılmadan önce, ilk defa yapılacak işlerde ve derin kazı, yüksekte çalışma gibi çok tehlikeli işlerde iş başı eğitimi (*eğitim katılım belgesi düzenlenmesi*) verildikten sonra işe başlatılması,

- Amirler tarafından çok tehlikeli işlerde (*kazı, yüksekte çalışma, yüksek gerilim vs.*) iş güvenliği ve çevre emniyeti tedbirleri alınmadan ve yetkili iş güvenlik uzmanına bilgi verilmeden çalışmanın başlatılmaması,

- Personelin verilen görevi tarif edildiği şekilde yapması, kendi işinden başka bir işe karışmaması, işi ve yetkisi olmayan yerlere girmemesi, bu konularda amirinin verdiği talimatlara uyması,

- Amirlerin çok tehlikeli işler yapılırken personelin çalışma yöntemlerini ve iş güvenlik tedbirlerini bizzat takip etmesi,

- Personelin her türlü arıza ve aksamayı derhal yetkilisine bildirmesi, çalışmaya engel güvensiz ortamları yetkiliye haber vererek giderilmesini sağlaması, inşaat sahasında makinelerde, tesisatta, alet ve edevatta göreceği noksan, kusurlu ve tehlikeli durumları amirine bildirmesi, onarılmayan aletleri kullanmaması,

- Personelin çalıştığı makine, tezgâh ve cihazı kendisine tarif edildiği şekilde çalıştırması, imal amacı dışında bir imalat için kullanmaması,

- Ehliyetsiz personelin hiçbir araç ve makineyi kullanmaması,

- Personelin ambar, malzeme, depo veya bulundurma yerlerinden yetkilisinin izni ve çıkış emri olmadan hiç bir malzeme, araç, gereç vs. almaması,

- 1,5 metre ve daha yüksek yerlerde yapılacak çalışmalarda emniyet kemerinin muhakkak kullanılması,

- 1,5 metreden derin ve dar kesitli kazılarda iksa yapılması, iksa yapılmadan personelin kazı alanına sokulmaması ve tüm iş güvenliği tedbirlerinin alınmış olması,

- Zehirli ve boğucu gazların bulunduğu çalışma alanlarında gerekli iş güvenliği tedbirleri alınmadan ve gaz ölçüm cihazı ile ölçüm yapılmadan personelin sokulmaması,

- Yetkili amirlerce sağlam ve güvenli olmayan ve düşmeyi engelleyecek korkulukları bulunmayan yerlerde (*iskele, balkon ve merdivenlerle döşemelerdeki boşluk ve deliklerde*) gerekli olan önlemleri almadan personel çalıştırılmaması, emniyet kemeri kullanmak gereken yerlerde kullanılması, bu konudaki talimatlara ve uyarılara uyulması,

- İşin icap ettiği kişisel emniyet malzemesinin işyerinde bulunmasının amirlerce sağlanması, personelin işinin türüne göre teslim edilen koruyucu malzemeyi iş zamanında daima kullanması, bu malzemeyi eskitir, kırar veya kaybederse, amirine hemen haber vererek yenisini istemesi, işinin icap ettirdiği koruyucu malzemeyi almadan işbaşı yapmaması,

- İş yerinde koridorlara, merdiven başlarına ve geçit yerlerine geliş gidişleri önleyecek iş güvenliğini tehlikeye atacak şekilde malzeme koyulmaması,

- Yetkili elektrikçilerin dışında hiç bir kimsenin elektrik işlerine müdahale etmemesi, arıza anında elektrikçiye haber verilmesi,

- Yapım işi ihale yöntemiyle alt işveren çalışanı bulunan birimlerin amirleri çalışma sahasında iş yapan firma personelinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasından **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bağlı yönetmelikler** gereği bizzat sorumlu olduklarından denetleme ve kontrol yükümlüklerinin eksiksiz olarak yerine getirilmesi.

4. SONUÇ

Sağlıklı ve güvenli ortamda çalışma hakkı en temel insani haklardan biridir. İş sağlığı ve güvenliğinde temel amaç; çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek etkenlerin önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, iş kazası geçirilmeden, meslek hastalıklarına yakalanmadan, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır.

Çalışma barışını, çalışanların iş ve sosyal hayatlarını, aynı zamanda ülke ekonomisini olumsuz yönde etkileyen iş kazaları ve meslek hastalıkları, 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı

ve Güvenliği Kanunu ile kamu ve özel sektör ayırımı gözetmeksizin bütün çalışanlar Kanunun kapsamına alınmıştır.

Diğer taraftan; İş Kanunu, ILO Sözleşmeleri gibi düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği konularına ayrı bir önem verilmiştir. Konunun önemini kamuoyuna duyurmak için 1987 yılından bu yana da her yıl 4-10 Mayıs tarihleri arasında İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası kutlanmaktadır. *Ancak, tüm bu çabalara rağmen maalesef ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda; ölümlü*

iş kazalarında ise Avrupa'da birinci sırada yer almaktadır.

Önümüzdeki yıllarda bu üzücü istatistik tablodan bir an önce kurtulabilmek adına başta sorumlular olmak üzere tüm çalışanlara önemli görevler düşmekte olup, koruyucu önlemlerin sadece mevzuatın gereği olarak değil aynı zamanda yapılan işin bir parçası olarak görülmesi ve içselleştirilmesi gerekmektedir. Bunun sadece kişinin kendisine, işyerine, ülkesine değil, aynı zamanda sevenlerine karşı sorumluluğu olduğu unutulmamalıdır.



Ahmet ARSLAN

Denetçi

E. Muhasebat Başkontrolörü

PAZAR YERLERİNDEN İŞGAL HARC MI KİRA VEYA ECRİMİSİL Mİ ALINIR?

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere, belediyenin tasarrufunda bulunan yol, meydan, bulvar, kaldırım vb. yerlerde veya açık ya da kapalı pazar yeri olarak düzenlenmiş yerlerde meyve, sebze vb. gıda maddeleri, giyim ve diğer ihtiyaç maddelerinin satışı yapılmaktadır.

Söz konusu satışların bir kısmı belediyenin izniyle yapılmakta iken bir kısmı denetim yetersizliği veya başka nedenlerle belediyenin izni dışında da yapılabilmektedir.

Öte yandan, bu satışların bir kısmı aynı şahıslarca sürekli yani her gün yapılmakta iken bir kısmı pazar olarak addedilen haftanın belli günlerinde yapılmaktadır.

Uygulamada bazı belediyelerin işgal harcı alınması gereken durumlarda kira veya ecrimisil ya da kira veya ecrimisil alınması

gereken durumlarda işgal harcı alma yoluna gittikleri görülmektedir.

İşgal harcı bedeli bölgenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine bağlı olarak bazen kira veya ecrimisil bedelinden daha yüksek iken bazı durumlarda daha düşük olabilmektedir.

Bu çalışmamızda yol, meydan, bulvar, kaldırım vb. yerlerin şahıslarca işgal edilmesi halinde işgal harcı mı yoksa kira veya ecrimisil mi alınacağı hususu ilgili yasal düzenlemeler ve emsal Sayıştay kararları doğrultusunda irdelenecektir.

2. İŞGAL HARC HANGİ DURUMLARDA ALINIR?

İşgal harcı 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanununda düzenlenmiştir.

Söz konusu kanunun "İşgal Harcı (Konu)" başlıklı 52 nci maddesinde;

“Belediye sınırları içinde bulunan aşağıdaki yerlerden herhangi birinin satış yapmak veya sair maksatlarla ve yetkili mercilerden usulüne uygun izin alınarak **geçici olarak** işgal edilmesi, İşgal Harcına tabidir:

1. Pazar veya panayır kurulan yerlerin, meydanların, mezar yerlerinin her türlü mal ve hayvan satıcıları tarafından işgali,

2. Yol, meydan, pazar, iskele, köprü gibi umuma ait yerlerden bir kısmının herhangi bir maksat için işgali,

3. Motorlu kara taşıtlarının park etmeleri için il trafik komisyonlarının olumlu görüşü alınarak belediyelerce şehir merkezlerinde tesis edilen ve işletilen mahallerin çalışma saatleri içinde, taşıtlar tarafından işgali (Bisiklet ve motosikletler hariç)

Yukarıda sayılan yerlerin izinsiz işgalleri mükellefiyeti kaldırmaz.

5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu kapsamında korunan eser, icra ve yapımların tespit edildiği kitap, kaset, CD, VCD ve DVD gibi taşıyıcı materyallerin birinci fıkrada bahsi geçen yerlerde satışına izin verilmez.”

denilmektedir.

Görüldüğü üzere, söz konusu Kanun maddesine göre yukarıda belirtilen yerlerin sadece geçici olarak işgali işgal harcına tabidir. Bunların geçici olarak değil de sürekli olarak işgal edilmesi yani aynı kişi tarafından her gün kullanılması işgal harcının konusu değildir. **Bu tür kullanımların belediyenin izniyle gerçekleşmesi halinde kiralama, belediyenin izni veya onayı dışında gerçekleşmesi halinde ise ecrimisil hükümlerine göre işlem tesis edilmesi gerekmektedir.**

Gerek kiralama gerekse ecrimisil hükümleri 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilir.

İşgal harcı ya da kira veya ecrimisil alınmadan taşınmazların kullandırılması ise yasal olarak mümkün değildir. Zira, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 29 uncu maddesine göre; gerçek veya tüzel kişilere kanunda veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde dayanağı olmadan kamu kaynağı kullandırılmaz, yardımda bulunulamaz veya menfaat sağlanamaz.

3. PAZAR YERLERİ BELEDİYE ŞİRKETİNE VEYA BAŞKA BİR GERÇEK VEYA TÜZEL KİŞİYE KİRAYA VERİLEBİLİR Mİ?

Bazı belediyelerin işgal harcını doğrudan mal satıcılarından almak yerine pazar yerini belediye şirketine veya başka bir gerçek veya tüzel kişiye kiraya verdiği (hatta ücretsiz olarak kullanımlarına bıraktığı) ve söz konusu kişilerin satıcılardan işgal harcı veya işgal harcı benzeri kira bedeli tahsil ettiği görülmektedir.

2464 sayılı Kanunun “Mükellef” başlıklı 53 üncü maddesinde;

“İşgal Harcını, işgali harca tabi yerleri 52 nci maddede yazılı maksatlarla işgal edenler ödemekle mükelleftir.”

“Harcın ödenmesi” başlıklı 57 nci maddesinde;

“İşgal harcı belediyelerin yetkili kılacakları memur veya kişilerce makbuz karşılığında tahsil edilir.”

denilmektedir.

Söz konusu harcın tarifesi Kanununun 56 ncı maddesinde düzenlenmiştir.

Söz konusu Kanun hükümlerine göre işgal harcı kiralama gibi karşılıklı anlaşma ve mübadele (değiş-tokuş) ilişkisi dolayısıyla alınan bir bedel değil, vergi gibi kamu hukukuna göre belli bir tarife göre cebren alınan bir amme alacağıdır.

2464 sayılı Kanunda düzenlenen vergiler nasıl mükellefleri tarafından belediyeye ödeniyorsa yani belediyenin tahsilata yetkili memurları tarafından tahsil ediliyorsa ve tahsil edilmediğinde 6183 sayılı Kanuna göre cebren alınıyorsa aynı kanunda düzenlenen harçlar da aynı şekilde doğrudan belediye tarafından tahsil edilir.

Nitekim, 2464 sayılı Kanunun “Usul hükümleri” başlıklı 98 inci maddesinde;

“Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanuna göre alınacak vergi, harç ve katılma payları hakkında 213 sayılı Vergi Usul Kanunu ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ve bunların ek ve tadilleri hükümleri uygulanır.”

hükmü bulunmaktadır.

Belediye tarafından tahsil edilmesi gereken gelirin belediye şirketi veya başka bir kişi tarafından tahsil edilmesiyle ilgili olarak Sayıştay Temyiz Kurulunun 15.12.2015 tarih ve 41193 tutanak nolu kararında;

Rapor dosyası ve eki belgelerin incelenmesi sonucunda:

“..... Belediyesi sınırları içinde belediyeye ait billboard, megalit ve totem şeklindeki ilan reklam yerlerinin kiraya verme yetkisinin belediye şirketi olanne verildiği anlaşılmıştır.

3194 sayılı İmar Kanunu'nun 11'inci maddesinde “İmar planlarında; meydan, yol, park, yeşil saha, otopark, toplu taşıma istasyonu ve terminal gibi umumi hizmetlere ayrılmış yerlere rastlayan Vakıflar Genel Müdürlüğüne ait gayrimenkuller ile askeri yasak bölgeler, güvenlik bölgeleri ile ülke güvenliği ile doğrudan doğruya ilgili Türk Silahlı Kuvvetlerine ait hareket ve savunma amaçlı yerler hariç Hazine ve özel idareye ait arazi ve arsalar belediye veya valiliğin teklifi, Maliye ve Gümrük Ba-

kanlığının onayı ile belediye ve mücavir alan sınırları içinde belediyeye; belediye ve mücavir alan hudutları dışında özel idareye bedelsiz terk edilir ve tapu kaydı terkin edilir...” denilmiştir.

5393 Belediye Kanunu'nun “Belediye Meclisinin Yetkilerinin” başlıklı 18'inci maddesinin (e) bendinde “Taşınmaz mal alımına, satımına, takasına, tahsisine, tahsis şeklinin değiştirilmesine veya tahsisli bir taşınmazın kamu hizmetinde ihtiyaç duyulmaması hâlinde tahsisin kaldırılmasına; üç yıldan fazla kiralanmasına ve süresi otuz yılı geçmemek kaydıyla bunlar üzerinde sınırlı aynı hak tesisine karar vermek” denilmek suretiyle üç yıldan fazla kiralamaların belediye meclisinin yetkisinde olduğu hüküm altına alınmıştır.

Yine aynı Kanununun 34'üncü maddesinin (g) bendinde ise “Taşınmaz mal satımına, trampasına ve tahsisine ilişkin meclis kararlarını uygulamak; süresi üç yılı geçmemek üzere kiralanmasına karar vermek” encümenin görevleri arasında sayılmıştır.

*2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'nun “Kapsam” başlıklı 1'inci maddesinde belediyelerin de bu kanuna tabi olduğu ifade edilmiştir. **Dolayısı ile belediyeler adı geçen kanunda bulunan hükümler doğrultusunda kiralama işlemlerini yapacaklardır.***

*Yukarıda belirtilen mevzuata aykırı işlemlerin Belediye Başkanının verdiği olurla gerçekleştirildiği anlaşılmakla birlikte ortada bir sözleşmenin olduğu dolayısıyla yetkili bir kiralama işleminin olduğu bu nedenle elde edilen gelirin tamamına kamu zararı denilmesinin mümkün olmadığı **fakat Belediyeye yapılan kiralama işleminin Şirketine bırakılması işlemi ve şirketçe belediye mülkünü izinsiz kullanımı usulsüz olduğu ve idari soruşturma konusu yapılması gerekmektedir.***

denilmektedir.

4. HANGİ DURUMLARDA İŞGAL HARC YERİNE ECRİMİSİL VEYA KİRA ALINIR?

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, işgal harcı 2464 sayılı Kanunda belirtilen yerlerin geçici olarak kullanımı nedeniyle alınan bir bedel olup, geçici olarak değil de sürekli yani her gün veya kesintisiz olarak yılın büyük bir bölümünde kullanılan alanlar işgal harcının konusu değildir. Bu tür kullanımların belediyenin izniyle gerçekleşmesi halinde kiralama, belediyenin izni veya onayı dışında gerçekleşmesi halinde ise ecrimisil hükümlerine göre işlem tesis edilmesi gerekmektedir.

Örneğin, belli bir etkinlik için veya belli bir günde yol, meydan veya kaldırım üzerinde kurulan tezgah veya çadır için tarife göre işgal harcı talep edilmesi gerekir. Bununla birlikte, bu yerlerde bir büfe veya kafeteryanın kurulması halinde süreklilik arz eden bu kullanımdan dolayı bu yerlerin işletmecilerinden işgal harcı değil kira veya ecrimisil talep edilmesi gerekmektedir.

Nitekim, Sayıştay Temyiz Kurulunun 21.11.2018 tarih ve 45343tutanak nolu kararında;

“...Daire kararında ... Belediyesinin sorumluluk alanındaki yol, tretuvar, meydan park vb. kamusal alanların özel işyerleri tarafından masa sandalye koymak veya oyun ve eğlence yeri olarak işgali nedeni ile işgal harcı alınması gerekirken, ecrimisil alınmasının ve yetkisi olmadığı halde belediye encümenince işgal harcı tarifesinde indirimle gidilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle tazmin hükmü verilmiştir.

5393 sayılı Belediye Kanununun 15 inci maddesinin sekizinci fıkrasında, “Belediye mallarına karşı suç işleyenler Devlet malına karşı suç işlemiş sayılır. 2886 sayılı Devlet ihale Kanununun 75 inci maddesi hükümleri

belediye taşınmazları hakkında da uygulanır.” denilmiştir.

2886 sayılı Devlet İhale Kanununun Ecrimisil ve Tahliye başlıklı 75’inci maddesinde ise;

“Devletin özel mülkiyetinde veya hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşınmaz malları ve Vakıflar Genel Müdürlüğü ile idare ve temsil ettiği mazbut vakıflara ait taşınmaz(1) malların, gerçek ve tüzelkişilerce işgali üzerine, fuzuli şagilden, bu Kanunun 9 uncu maddesindeki yerlerden sorulmak suretiyle, idareden taşınmaz ve değerlendirme konusunda işin ehli veya uzmanı üç kişiden oluşan komisyonca tespit tarihinden geriye doğru beş yılı geçmemek üzere tespit ve takdir edilecek ecrimisil istenir. Ecrimisil talep edilebilmesi için, Hazine-nin işgalden dolayı bir zarara uğramış olması gerekmez ve fuzuli şagilin kusuru aranmaz.

....” hükmüne yer verilmiştir.

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu’nun “konu” başlıklı 52’nci maddesinde;

“Belediye sınırları içinde bulunan aşağıdaki yerlerden herhangi birinin satış yapmak veya sair maksatlarla ve yetkili mercilerden usulüne uygun izin alınarak geçici olarak işgal edilmesi, İşgal Harcına tabidir.” denilmektedir.

2464 sayılı kanunun söz konusu hükmünden belediye sınırları içinde yer alan ve pazar veya panayır kurulan yerlerin, meydanların, mezar yerlerinin, yol, meydan, pazar, iskele, köprü gibi umuma ait yerler ile park yerlerinin geçici olarak işgal edilmesinin işgal harcına tabi olduğu anlaşılmaktadır. Geçici nitelikte olmayan kullanımlardan işgal harcı tahsil edilmesine imkan bulunmamaktadır.

İlamda, işgal harcına konu kullanımların 184 gün 434 gün gibi uzun süreleri kapsadığı tespitine yer verilmiş ve bu alanlardaki imar mevzuatına aykırı olarak yapılmış yapılar hakkında gereğinin yapılması için İçişleri Ba-

kanlığına yazılmasına karar verilmiştir. Söz konusu tespitlerden bu alandaki kullanımların geçici nitelikte olmadığı, süreklilik gösterdiği anlaşılmaktadır.

İşgal harcı alınamayan bu izinsiz kullanımlardan dolayı ... Belediyesine 2886 sayılı Kanun hükümlerine göre, kanunda belirtilen yerlerden sorulmak ve gerekli inceleme ve araştırmalar yapılmak suretiyle ecrimisil talep edilmesinde hata bulunmamaktadır.

denilmektedir.

Kira alınması gereken yerler doğrudan belediye tarafından şahıslara kiraya verilebileceği gibi bu tür yerler belli bir işletmeciye kiraya verilip işletmeci ile o yerlerin kullanıcıları arasında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun alt kiralama hükümleri çerçevesinde yapılan sözleşmeye göre kullanılması da mümkündür. Her iki halde de kiralamanın 2886 sayılı Kanunun kiralama hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

5. AYKIRILIK HALİNDE ADLİ ve MALİ (KAMU ZARARI)YAPTIRIM

Belediye tarafından tahsil edilmesi gereken gelirlerin başka kişiler tarafından tahsil edilmesi bir taraftan belediyenin zararına sonuç doğururken diğer taraftan bu kişilere haksız kazanç sağlamaktadır.

Kamu zararı veya haksız kazanç oluşması Türk Ceza Kanununa göre adli sorumluluk gerektirdiği gibi mali sorumluluk da gerektirmektedir.

İlk olarak, 5018 sayılı Kanunun 71 inci maddesine göre; **Kamu zararı**; kamu görevlilerinin kasıt, kusur veya ihmallerinden kaynaklanan mevzuata aykırı karar, işlem veya eylemleri sonucunda kamu kaynağında artışa engel veya eksilmeye neden olunmasıdır.

İşgal harcı veya kira bedeli alınması gereken yerden herhangi bir bedel alınmamasının kamu kaynağında artışa engel olduğu kuşkusuzdur.

Nitekim, Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’de kamu idarelerine ait malların kiraya verilmesi, tahsisi, yönetimi, kullanımı ve elden çıkarılması işlemlerinin mevzuata uygun bir şekilde yapılmaması veya idare gelirlerinin tarh, tahakkuk veya tahsil işlemlerinin mevzuata uygun bir şekilde yapılmaması kamu zararına yol açan haller arasında sayılmıştır.

İşgal harcı alınması gerekirken kira veya ecrimisil alınması ya da kira veya ecrimisil alınması gerekirken işgal harcı alınması halinde ise kamu zararının varlığı ve miktarı mevzuata aykırı işlemin kamu kaynağındaki artışa engel olup olmadığına göre belirlenir. Böylece örneğin, işgal harcı alınması gerekirken kira bedeli alınmışsa ve kira bedeli işgal harcın belirlenen tarifesindeki miktarından fazla ise ortada mevzuata aykırı bir işlem bulunmasına karşın kamu zararının varlığından söz edilemez. İşgal harcı alınması gerekirken kira bedeli alınması ve kira bedelinin işgal harcının belirlenen tarifesinden az olması halinde ise kamu zararının miktarı alınmayan işgal harcının tutarı kadar değil, işgal harcı alınmış olsaydı kamu kaynağında meydana gelecek artış ile tahsil edilen kira bedeli arasındaki fark kadardır.

Aynı mukayese kira bedeli alınması gerekirken işgal harcı alınması halinde de yapılır.

Kamu zararının varlığı halinde mali sorumluluğun yanı sıra adli sorumluluk da söz konusu olabilecektir.

Yukarıda belirtilen şekilde yapılan mukayese sonucunda kamu kaynağında artışa engel olunmadığı tespit edilmesi nedeniyle kamu zararının olmadığı belirlenmesine

karşın kullanıcılardan doğrudan işgal harcı alınması gerekirken örneğin, bir pazar yerinin belli bir şahsa kiralanması ve bu şahsın kullanıcılardan işgal bedeli benzeri bir tahsilat yapmasına imkan verilmesi suretiyle bu şahsa haksız kazanç sağlandığının tespiti halinde **mali sorumluluk söz konusu olmakla birlikte, Türk Ceza Kanununa göre adli sorumluluk söz konusu olacaktır.**

6. SONUÇ

İşgal harcı yol, kaldırım, meydan, pazar, iskele, köprü gibi umuma ait yerlerin geçici olarak işgal edilmesi halinde 2464 sayılı Kanuna göre alınan vergi benzeri bir mali yükümlülüktür. Bu yükümlülük tutarının belediye tarafından doğrudan tahsil edilmesi gerekmektedir.

Bu tür yerlerin geçici olarak değil de sürekli yani kesintisiz olarak kullanılması halinde ise işgal harcı değil kira veya ecrimisil talep edilmesi gerekmektedir. Söz konusu işlemler 2886 sayılı Kanundaki hükümlere göre gerçekleştirilir.

İşgal harcı alınması gereken bir yerin belli bir işletmeciden (belediye şirketi dahil) kira veya ecrimisil alınmak suretiyle bu kişinin işletmesine verilmesi ve bu kişinin satıcılardan işgal bedeli benzeri bir bedel alması ise yasal olarak mümkün olmayıp belediye görevlileri ve işletmeci hakkında adli ve mali yaptırım gerektirir.

KAYNAKÇA

Ahmet ARSLAN, 2886 Sayılı Devlet İhale Kanunu ve Uygulaması, Mevzuat Yayıncılık, Ocak 2018.

Ahmet ARSLAN, Belediye Vergi ve Harçları, 2. Baskı, Temmuz 2015, Ankara.

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu

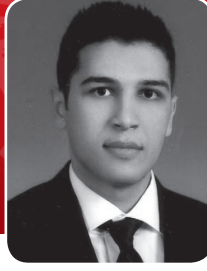
5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

5393 sayılı Belediye Kanunu

2886 Sayılı Devlet İhale Kanunu

Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

Sayıştay Başkanlığı resmi web sitesi www.sayistay.gov.tr

**Ufuk ÜNLÜ***Cumhurbaşkanlığı Denetçisi*

GAYRİMENKUL DEĞERLEMESİNİ BELİRLEYEN KAVRAMLARIN ANALİZİ

1. GİRİŞ

Gayrimenkul değerlemesi, gayrimenkulün o günkü koşullarda değerinin hesaplanması amacıyla yürütülen objektif bir değer tahmini çalışmasıdır. Gayrimenkul sektörünün her geçen gün büyümesi, nitelikli gayrimenkul değerlendirme uzmanına ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır. Gayrimenkullerin en önemli sermaye kaynakları arasında olması, yapılacak değerlemelerin de önemini ortaya koymaktadır. Günümüzde gayrimenkul değerlemesine ilişkin fazlaca sorun yaşanmakta, birçok kez değerlemeye ilişkin problemler yargı makamları önüne gitmektedir. Değerleme işini yapan uzmanların yeterli bilgi birikimine sahip olması, değerlendirme yöntemlerini layıkıyla uygulayabilmeleri, tarafsız davranmaları ve sektördeki diğer aktörlerin değerlemenin anlamı ve güncel dinamiklerini daha iyi analiz edebilmeleri halinde yaşanan sorunların en aza indirilebileceği düşünülmektedir.

Değerleme işleminin temel amacı, gayrimenkulün değerlendirme tarihindeki elde değiştirme fiyatını, bir başka deyişle rayiç bedelini tespit edebilmektir. Değerleme yaparken, gayrimenkulün mevcut durumuna uygun yöntemlerden birini kullanmak ve tarafsız hareket etmek gerekir.

Gayrimenkul değerlemesinin sağlıklı bir yapıya sahip olduğuna/olmadığına ilişkin tartışmalar halen devam etmektedir. Rant paylaşımı nedeniyle yaşanan sorunlar, özelleştirme, kamulaştırma, devletleştirme işlemlerinin kimi örneklerinde mağduriyete sebebiyet verilmesi ve kimi vergisel durumlar nedeniyle gayrimenkul değerlendirme sistemine yönelik eleştiriler gün geçtikçe artmaktadır. Mahkemelere intikal eden konuların ve ihtilaflı durumların sıklıkla yaşanması ve bu anlamda konuya ait bilgiye olan ihtiyacın artması kapsamında yazımız içerisinde, gayrimenkul değerlemesinin kavramsal açıdan neler ifade ettiği hususu ele alınacaktır.

2. DEĞER KAVRAMI

Değer kavramının kökeni Latince “Valere” (ticaret/pazarlama) kelimesine dayanmaktadır. Değer, Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğünde “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet, bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı, paha” olarak tanımlanmaktadır (Akalm, 2011; s.607).

Değer kavramının açıklanması ekonomi biliminin en karmaşık sorunlarından ve tartışma konularından birisi olagelmıştır. Bugün varılan noktada değer, bazen her hangi bir mal veya hizmetin sağladığı toplam fayda veya yararlı vasfı; bazen de bu şeye sahip olmanın sağladığı diğer mal ya da hizmetleri satın alma gücünü, yani bir mal veya hizmetin diğer mal veya hizmetler karşısındaki değişim gücünü ifade eder. Birincisine kullanım değeri; ikincisine değişim ya da mübadele değeri denir (Ertuğrul, 2008; s.144).

Değer, insanın özelliğine, malın biçimine, her gereksinimin o andaki istem derecesine ve konumuna göre ölçülür ve kişiden kişiye farklılaşır. Dolayısıyla değer, yöresel özellikler içerdiği ve herkesçe için aynı anlamı taşımadığı için objektif olarak belirlenemez. Bu niteliğinden dolayı değer, sürekli subjektif olmak zorundadır. Ancak herkes için gerekli anlamı olan fiyat değişimi ile örtüşecek objektif değişim değerinin ekonomik olarak bulunması da gereklidir (Türeoglu, 2009; s.4).

Değer kavramının içerisinde ihtiyaçların karşılanma gücü (tatmin), kıtlık, eldeştirilebilirlik ve talep bileşenleri bulunmaktadır (Yener, 2017; s.7-8).

İhtiyaçları Karşılama Gücü: Bu bileşen, değer addedilen materyal ne ise, bu şeyin potansiyel alıcıların veya ihtiyaç sahiplerinin istedikleri ya da ihtiyaç duydukları şeyleri tatmin edebilmesi özelliği ile ilgilidir. Başka bir ifade ile bir şey ihtiyacı ne kadar karşılıyorsa o ölçüde değer ifade eder.

Kıtlık: Değer kavramının bu bileşeni ise, değerli olan şeyin kıt, yani az bulunan bir şey olması gerektiğini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile az bulunan şeyler diğerlerine göre çok daha değerlidir.

El Değiştirilebilirlik: Bu bileşen ise, yalnızca piyasa koşullarında alıcı ve satıcılar arasında el değiştirilebilen şeylerin değer ifade edeceği ile ilgilidir. Diğer bir ifade ile el değiştirilebilen şeyler her zaman bir değer ifade ederler. Ancak, satılmayan veya alınamayan hiçbir şey bir değer oluşturmaz.

Talep: Dördüncü ve son bileşen olan talep, değer ifade eden şeyin gördüğü talep ile ilgilidir. Kısaca talep gören şey değerlidir. Bu nedenle, talep değeri oluşturan önemli bir bileşendir.

3. DEĞERLEME KAVRAMI

Değer ile değerlendirme birbirine sıkı sıkıya bağlı iki kavramdır. Değer bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet ya da bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı olarak tanımlanabildiğine göre, bir şeyin değdiği kıymet ya da para ile ölçülebilen karşılığını belirleme işlemi de değerlendirme olarak tanımlanabilir (Sivrikaya, 2014; s.9). Değerleme faaliyeti, değerlemeye konu malın, fikrin ya da hizmetin kendinden bekleneni sağlama derecesini araştırmak, kıymetini belirlemek ve söz konusu nesnenin özellikleri hakkında görüş bildirmektir (Gage, 1969; s.15).

Değerleme kavramı konusunda anlam üzerinden sağlanabilmiş bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bunun nedeni, değerlendirilen varlığın kullanım amacına göre farklılıklar göstermesidir. Bu sebepten dolayı, bu işi yapanlara, bu iş için kullanılan araçlara veyadeğerleme işini yapan kişinin içinde bulunduğu şartlara göre farklı değerlendirme sonuçlarına ulaşılmakta, bu durum da tek bir değerlendirme tanımına bağlı kalmayı son derece güçleştirmektedir (Erdoğan, 2012; s.9).

Değerleme işleminin gerçekleştirilmesi için değerlemeye tabi tutulacak ekonomik bir varlığın olması gerekir ki, burada ekonomik varlık ile kastedilen; işletmenin veya kişinin servetine dâhil olumlu (varlıklar, alacaklar ve haklar) ve olumsuz (borçlar) servet unsurlarının tamamıdır. Bu açıdan, genel olarak değerlemenin konusunu, ekonomik varlıklar veya servet unsurları oluşturmaktadır (Öztürk, 2006; s.13).

Esasen her varlık değerlendirilebilir, ancak ifade olarak bu kadar net olmasına karşın, değer tespiti oldukça kompleks bir süreçtir. Çünkü dış etkenlerden oldukça fazla etkilenir. Değer en temelde değişken bir yapıya sahiptir. Bu değişkenliğin kaynağı değerlemeye konu olan varlığın değerini arttıracak ya da azaltacak gelişim olanaklarına, değerlemeye konu varlık gayrimenkul ise; gayrimenkulün sahip olduğu konuma, imar durumuna, piyasadaki rekabet durumuna, yerel istihdama vb. gibi etmenlere bağlıdır. Söz konusu bu etmenlerin değişkenlik göstermesi, değerlemeye konu gayrimenkulün nihai değerini de etkileyecektir. Konusunda ehil olan değerlendirme uzmanı değerleyeceği gayrimenkulün özelliklerine uygun değerlendirme yöntemlerini seçmelidir. Bu yöntem seçimi ile başlayan değerlendirme süreci, bünyesinde oldukça fazla yöntem ve istatistiksel-matematiksel hesaplamalar barındırmaktadır. Bunların bir kısmı alışıla gelmiş bireysel çıkarımlar iken bir kısmı ise bilimsel bir tabana oturtulmuş yöntemlerdir. (Kahr ve Thomset, 2005;s.2).

4. GAYRİMENKUL KAVRAMI

Gayrimenkul köken olarak Arapça bir kelimedir. Arapça'daki nakil (taşımak) sözcüğünden türemiştir ve dilimizdeki eş anlamlısı taşınmaz kelimesidir. Olumsuzluk ön ekiyle, taşınması mümkün olmayan anlamına gelir. Bir eşya hukuku terimi olan gayrimenkul, genellikle ekonomik bir terim olarak kullanılmaktadır.

Arsa, arazi, bina, apartman, işyeri, konut, villa, fabrika ve benzeri değerlerin genel adı olarak kullanılışı oldukça yaygındır.

Gayrimenkul kavramı genel olarak literatürde üç farklı biçimde kullanılmaktadır. **Birincisi**, en yaygın kullanım olup, arazi ve binaların maddi boyutunu ifade eder. **İkincisi**, taşınmaz malların kullanımı ve mülkiyetiyle ilgili hakların bütününe ortaya koyarken üçüncüsü ise, taşınmaz malların edinimi, tahsisi ve kullanımıyla ilgili endüstriya da iş faaliyetleri ile fiili durumu ifade eder (David ve Wayne, 2008; s.2).

Gayrimenkul, üzerine konut yapılacak parselenmiş araziler, boş arazilerin tümü ve konut stoku olarak tanımlanmaktadır. Mevcut konutlar ya firmalar, hükümet veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarca işyeri olarak ya da hane halkları tarafından konut olarak kullanılmaktadır (Dipasquale ve Wheaton, 1996; s.88).

Gayrimenkul hareket etmez ve somuttur. **Gayrimenkulün bileşenleri**; *arazi, mineraler ve ağaçlar gibi toprağın içinde ve üzerinde olan ayrılmayan kısımlar ve insanlarca araziye yapılmış yapılar ve çevresel değişiklikler ile diğer eklemelerdir*. Bu bileşenler gayrimenkuller için olmazsa olmaz unsurlardır. Arazi, gayrimenkulün temelindeki unsurdur. Yapılar, binalar, konutlar, fabrikalar ve diğer gayrimenkul türleri ile bunlara bağlı haklar arazi üzerinde vücut bulan unsurlardır. Bu nedenle, gayrimenkule olan bakış açısı arazi tarafından şekillendirilir. Arazi olmaksızın diğer gayrimenkul türlerinden bahsedilemez. Arazi, mimari ve mühendislik gibi unsurların katkısıyla diğer gayrimenkul türlerine dönüşür (Üngüt, 2017; s.3).

5. GAYRİMENKUL DEĞERLEMESİ KAVRAMI

Gayrimenkullerin ekonomik faaliyete konu olan kiralama, alım-satım, trampa, tapuda aynı ve sınırlı hak tesis edilmesi, kıs-

men veya tamamen kamulaştırılması, devletleştirilmesi, ortaklığa aynı sermaye olarak konulması vb. gibi işlemler ile gayrimenkul gelirleri üzerinden vergi alınabilmesi ancak gayrimenkullerin değerinin bilinmesine bağlıdır (Utkucu, 2007; s.1). Bu kapsamda gayrimenkul değerlendirme, gayrimenkulün piyasadaki değerini (ederini) bulmak amacıyla belirli yöntemler ve standartlara göre tarafsız olarak yapılan işlemlerdir (Erbil, 2014; s.6). **Bir başka tanımla gayrimenkul değerlendirme, bir taşınmazın, taşınmaz projesinin ya da taşınmaza bağlı hak ve faydaların değerlendirme günündeki olası değerinin bağımsız, tarafsız ve objektif ölçütlere dayanarak kestirimidir** (Açlar ve Çağdas, 2002). **Daha teknik bir tanımlamayla gayrimenkul değerlendirme, taşınmaz bir malın belli bir tarihteki imar durumu, konumu zemin ve inşaat yapısı, elde edilen gelir, ulaşım imkanı, alt yapı durumu, parselin şekli, boyutu, genişliği gibi değerini etkileyen bütün unsurlarının dikkate alınarak kıymetinin para cinsinden ifade edilmesidir** (Türkekul, 2006; s. 87).

Gayrimenkul değerlendirme, gayrimenkulün genellikle piyasa değeri için görüş geliştirme sürecidir. Gayrimenkul işlemleri sık sık değerlemeler gerektirir. Çünkü gayrimenkul işlemleri birbiriyle özdeş olan ve günlük işlem gören kurumsal hisse senetlerinin aksine seyrek yapılır ve gayrimenkullerin özellikle konumu olmak üzere her özelliği benzersizdir. Değerleme raporları formu mortgage kredileri, mülklerin iskânı ve ayrılımları, vergilendirme vb. için temel oluşturur. Bazı durumlarda ise değerlendirme raporu bir mülk için satış fiyatı oluşturmak üzere kullanılır (Amca, 2016; s.13).

Planlı şehirleşmenin yürütülmesi, yerleşme bölgelerinin seçimi, bu bölgeler arasında iç ve dış bağlantı giderlerinin karşılaştırılması, imar planlarının ekonomik olarak değerlendirilebilmesi, kent yerleşimlerindeki çok küçük parsellerin toplulaştırılması, gayri-

menkul piyasalarının açıklık ve güven içinde çalışmasının sağlanması, piyasalardaki fiyat değişiminin izlenebilmesi, gayrimenkullerin alıcı, satıcı ve varisleri ile gayrimenkuller üzerinde hak tesislerinde taraflara yol göstermesi açısından da gayrimenkul değerlendirme büyük öneme sahiptir. Sayılan tüm bu nedenlerden dolayı gayrimenkullerin gerçek değerlerinin tespit edilmesi, vergi gelirlerinin artmasına, spekülatif ve rant amaçlı gayrimenkul talebinin azalmasına, sermayenin reel ekonomiye akmasına ve daha birçok faydanın sağlanmasına sebep olacaktır (Utkucu, 2007; s.2). Esasen gayrimenkulün kesin değerinin bilinmesi pek de mümkün değildir. Çünkü her gayrimenkulün konumu ve kullanımı itibarıyla birçok değişik özellik göstermekte olup bu özellikler kişiden kişiye nitelik ve nicelik bakımından değişebilmektedir. Dolayısıyla, gayrimenkullerin sahip olduğu özellikler objektif ve sübjektif olarak tanımlandığından, pratikte kesin bir değer elde etmek oldukça güçtür. Ancak gayrimenkullerin kesin değerleri yerine tahmini değerlerini tespit etmek mümkündür. Gayrimenkullerin değerlerini tespit etmek için değer oluşumunda etkili olan bütün unsurların bilinmesi gerekir (Şahin, 2010; s.16).

Gayrimenkul değerlemeleri birden fazla alanda, farklı amaçları yerine getirmek için yapılır. Buna göre;

- Kredi işlemlerinde gayrimenkul teminatı alınmasında,
- Kent planlarının hazırlanması ve uygulanmasında,
- Kamu yatırımları sonucu ortaya çıkan değer artışlarının kamuya geri döndürülmesinde,
- Yoğun kentsel yerleşimlerde küçük parsellerin toplulaştırılmasında,
- Uluslararası muhasebe standartlarına göre raporlama yapan şirketlerde,

şirket aktiflerindeki gayrimenkul değerinin belirlenmesinde,

- Gayrimenkul piyasalarının açıklık ve güvene kavuşturulmasında,
- Gayrimenkul değerlerinin istatistiksel olarak izlenmesi, alım-satım ve kira-lama işlemlerine yol gösterilmesi,
- Vergilendirmede vergi matrahının tespitinde,
- Mirasla mal intikalinde adil mal paylaşımın istendiğinde, - Finansal kira-lama ve sigortalama işlemlerinde,
- Gayrimenkullerin kamulaştırılması sırasında adil ödemeyi sağlamak ve özelleştirilmesinde ise gerçek değere satışın yapılmasında,
- Gayrimenkullerin en iyi ve en verimli kullanım analizinin ortaya konulması gerektiğinde,
- Yapılması düşünülen yatırımların yıllar itibarıyla yaratacağı gelirlerin giderlere oranı ve bugünkü proje değerlerinin tespiti çalışmalarında,
- Bankaların icra takibine düşmüş alacaklarının değer tespitinde,

Gayrimenkul değerlemesinden faydalanılır (Babuşçu vd. 2007; s.28).

Değerlemelerde en önemli ve en çok üzerinde durulan husus, değerlendirme uzmanlarının objektif, herhangi bir tesir altında kalmadan, kendisinin ve müşterilerinin bireysel menfaatini gözetmeden sonuca ulaşmalarıdır (Keykubat, 2006). Bu anlamda değerlendirme uzmanının makul ve mantıklı bir değerlendirme faaliyetinde bulunabilmesi için gayrimenkul piyasasına hâkim olması gerekmektedir. Çünkü gayrimenkul piyasası etkin bir piyasa değildir. Hisse senedi piyasası gibi günlük değişkenlikler yoktur. Bu nedenle, değerlendirme süreci daha sıkıntılı bir hal alır. Objektif bir değerlendirme uygun değerlendirme yönteminin

seçimini gerektirmektedir. Bütün değerlendirme amaçları için her zaman her yerde kabul edilebilir tek bir yöntemin olmaması, değerlemenin en önemli noktalarından birisidir. Spesifik bir değerlendirme için uygun metodun seçilmesi ve uygun değerlendirme standartlarının saptanması, büyük ölçüde değerlendirme amacının belirlenmesini gerektirir (Pratt, 2008;s.7).

6. SONUÇ

Gayrimenkul sektörü, talep ve arzın biraraya gelmesiyle oluşan, gelişimiyle kendi dışında birçok sektörü de olumlu yönde dışlayan ve yatırımcılar için önemli getiriler sağlayan bir sektör olarak kabul edilir. Bu tanımlamadan anlaşılacağı üzere, **sektöre ilişkin arazi, arsa, konut, ofis, fabrika gibi gayrimenkuller hakkında değerlendirme yapılması, gayrimenkul piyasasını derinden etkileyen bir konudur.** Bu kapsamda gayrimenkullerin değeri yahut gayrimenkul değerlemesi hem devlet hem de piyasanın geri kalan tüm aktörleri için önem taşımaktadır.

Sağlıklı ve başarılı bir gayrimenkul değerlendirme yapabilmek için öncelikle konuyla ilgili kavramların gerek kavramsal gerekse taşıdıkları yahut karşılık buldukları anlamlar açısından irdelenmesi gerekir. Bu durum, değerlendirme uzmanlarının konuya hâkimiyeti açısından oldukça önemlidir. Değerlemeyi etkileyen faktörler ve değerlendirme yöntemleri kavramsal çerçevenin anlaşılmasından sonra gelir.

Değeri belirleyen çok fazla faktörün olması gayrimenkul değerlemesini zorlaştırmaktadır. **Gayrimenkulün kullanım amacı, yapılaşma ve teknik faktörler, çevresel ve yasal özellikler, toplumsal faktörler ve hatta gayrimenkul sahiplerinin kişisel özellikleri gayrimenkul değerlemesini etkileyen faktörlerdir. Bu faktörler ve gayrimenkulün diğer özelliklerine göre bir değerlendirme yöntemi seçilir. Değerleme yöntemleri, uzun yıllardır kullanılan geleneksel ve son yıllarda tercih edilen modern yöntemler olmak üzere ikiye**

ayrılır. Yöntem belirlenirken, mevcut gayrimenkule en uygun olanı tercih edilmelidir.

KAYNAKÇA

Açlar, A. ve Çağdaş, V. (2002). Gayrimenkul Değerlemesi, İstanbul: TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası Yayını.

Akalın, Şükrü H. (2011). Türkçe Sözlük, 11. Baskı, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

Amca, F. (2016). Gayrimenkul Değerlemesi ve Denizli Merkez'de Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Babuşçu, Ş., Hazar, A., Erkara, A., ve Biçer, İ. (2007). Gayrimenkul Değerleme Esasları, İstanbul: Akademi Consulting & Training.

David C. L. ve Wayne R. A. (2008). Real Estate Principles, A Value Approach, The McGraw-Hill,

Companies Inc.

Dipasquale, D., Wheaton, W. C. (1996). Urban Economics and Real Estate Markets, New Jersey: Prentice Hall.

Erbil, H. E. (2014). Taşınmaz Mal Değerleme Amaçlı Coğrafi Bilgi Sistemi Tasarımı, 5. Uzaktan Algılama-CBS Sempozyumu (UZAL-CBS 2014), 14-17 Ekim 2014, İstanbul.

Erdoğan, S. (2012). Gayrimenkul Değerlemesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

Ertuğrul, M. (2008). Değer-Fiyat Ayrımı ve İşletme Değeri: Kuramsal Bir Bakış, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 3(2), 143-154.

Gage, W. L. (1969). Value Analysis, New York: McGraw-Hill.

Kahr, J. ve Thomset, M. C. (2005). Real Estate Market Valuation and Analysis. New Jersey: John Wiley and Sons.

Keykubat, A. (2006). Taşınmaz Değer-

leme Uzmanlığı ve Taşınmaz Değerleme Kriterlerinin Mevzuatımız Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Öztürk, B. (2006). Vergi ve Muhasebe Uygulamaları Açısından Dönem Sonu Envanter ve Değerleme İşlemleri, 3. Baskı, Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları.

Pratt, S. P. (2008). Valuing a Business: The Analysis of Closely Held Business. Illinois: Richard D. Irwing Inc.

Sivrikaya, H. (2014). Gayrimenkul Değerlemesi, Türk Vergi Mevzuatı ve Türkiye Muhasebe Standartları Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şahin, D. (2010). Gayrimenkul Değerleme Yöntemleri, Değerlemede Eğitim Süreci Ve Türkiye Uygulamaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Türeoğlu, R. Z. (2009). Konut Finansmanı Sisteminde Taşınmaz Değerlemesi. İstanbul: Sermaye Piyasası Kurulu Yayını.

Türkekul, E. (2006). Gayrimenkul Değerleme Esasları, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Yayınları.

Utkucu, T. (2007). Gayrimenkul Değerlemesinin Önemi ve Gayrimenkul Değerini Etkileyen Unsurlar, Vergi Dünyası Dergisi, S: 305.

Üngüt, B. (2017). Gayrimenkul Değerleme İklimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yener, S. (2017). Gayrimenkul Değerlemesinde Değer Haritalarının Oluşturulması ve Haritalar Yardımıyla Gayrimenkul Değerinin Tespit Edilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Vakkas DEMİR

SGK Başmüfettişi

EMEKLİ MEMURLAR MUHTAR SEÇİLİRSE EMEKLİ AYLIĞI İLE BİRLİKTE MUHTARLIK MAAŞINI BİRLİKTE ALIP ALAMAYACAKLARININ AÇIKLANMASI

1. GİRİŞ

Ülkemizde 31 Mart 2019 tarihli mahalli idareler seçimleri yapılarak sonuçlandırıldı. Mahalli idareler seçimlerinde belediye başkanları ve belediye meclis üyeleri ile beraber köy ve mahalle muhtarları da seçilmiş oldukları.

Köy ve mahalle muhtarlarına verilen ödenek veya maaş miktarının son zamanlarda arttırılmış olması, köy ve mahalle muhtarlığına ilgi ve talep artışını da beraberinde getirmiştir. Muhtarların ödenek miktarlarının düşük olduğu dönemlerde, muhtar adayları çoğu yerde sınırlı sayıda iken, ödenek veya maaş artışına bağlı olarak aday sayıları da artmıştır.

Muhtarlığa olan bu ilgiden dolayı, emekli bazı memurlar da köy veya mahalle muhtarlığına seçilmişlerdir. Bu durumda, memur olan kişiler için önemli bir tereddüt ortaya çıkmıştır. Bu tereddüt ise, emekli memurların emekli maaşları ile birlikte bir kamu görevi olan muhtarlardan dolayı maaş alıp alamayacaklarıdır. Çünkü 24.01.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesine göre, herhangi bir sosyal güvenlik kanunu kapsamında emekli olanların, emekli aylıklarından kesilmeden kamu görevinde bulunamayacakları ifade edilmektedir.

Bu makale çalışmamızda, önce muhtarların sosyal güvenlikleri ile ilgili kısa bilgilenendirme yapıp, daha sonra, 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesindeki bu hükmü de göz

önünde bulundurarak, emekli memurların hem emekli aylıklarını hem muhtarlık maaşlarını birlikte alıp alamayacaklarını açıklamaya çalışacağız.

2. MUHTARLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİYLE İLGİLİ GELİNEREN SON DURUM

Köy ve mahalle muhtarlarından bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayanlar, 10.09.1977 tarihinde yürürlüğe giren 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanununun 4 üncü maddesine göre mülga 1479 sayılı Kanun Bağ-Kur kapsamında sigortalı sayılmışlardır.

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile ise, köy ve mahalle muhtarları 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmış olup, 2108 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile muhtar olarak sigortalılıkları başlatılacakların 5510 sayılı Kanunun 4 nücü maddesi kapsamında sigortalı sayılmayı gerektirecek bir çalışması bulunmaması veya gerek 5510 sayılı Kanun gerekse mülga 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı Kanunlara göre aylık ve/veya gelir almaması şartlarına bağlanmış, muhtarların sigortalılıkları 01.10.2008 öncesine benzer şartlarla devam ettirilmiştir.

Muhtarların sosyal güvenliğine ilişkin **köklü ve son değişiklikler**, 29.04.2017 tarihli ve 30052 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 690 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile yapılmıştır. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

-619 sayılı KHK ile birlikte, köy mahalle muhtarlarının 4/1-b sigortalısı olabilmeleri için, hem 4/1-a (SSK), 4/1-c (Emekli Sandığı) sigortalısı olmaması, hem de 4/1-a (SSK), 4/1-c (Emekli Sandığı) kapsamından kendi çalışmasından dolayı aylık veya gelir almaması gerekmektedir.

-690 sayılı KHK ile birlikte, köy ve mahalle muhtarlarının 4/1-b sigortalısı olmayı gerektirecek şekilde, (b) bendinin alt bentleri kapsamında (vergi veya şirket ortaklığı gibi) sigortalı olmayı gerektirecek faaliyetleri olsa bile, muhtarlardan dolayı 4/1-b sigortalısı olması gerekmektedir.

690 sayılı KHK ile birlikte, 1 Mayıs 2017’den sonra da köy ve mahalle muhtarları, eski uygulamada olduğu gibi 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/1-b sigortalısı olmaya devam etmişlerdir. Köy ve mahalle muhtarlarının Mayıs/2017’den itibaren aylık Bağ-Kur primleri **asgari ücret üzerinden il özel idareleri veya yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmeye başlanmıştır.**

Böylelikle, 1977 yılından Bağ-Kur primlerini kendilerinin ödediği muhtarların, 690 sayılı KHK ile yapılan bu değişiklikten sonra, **ilk defa sosyal güvenlik primleri Devlet tarafından ödenmeye başlanmıştır.**

3. MEMUR EMEKLİSİ MUHTARLARIN EMEKLİ AYLIĞINI VE MUHTARLIK MAAŞINI BİRLİKTE ALIP ALAMAYACAKLARI

2018 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanununun¹ 1 inci maddesinde; “Köy muhtarları ile şehir ve kasaba mahalle muhtarlarına, 14.750 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık ödenek verilir. Bu ödenek damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.” hükmü bulunmaktadır.

Üstte yer alan 14750 ibaresi, 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunun 12 nci maddesiyle getirilmiştir. Bu değişikliğin ise, Kanunun yayım tarihi olan 10.02.2016 tarihini

¹ 10.09.1977 tarihli ve 16053 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

izleyen ayın onbeşinde yürürlüğe gireceği 6663 sayılı Kanunun 35 inci maddesi ile hüküm altına alınmıştır.

Muhtarlara, 12.07.2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanunun 77 nci maddesi ile üstteki Kanun (6663 S.K.) metninde yapılan değişiklikten önce 3000 gösterge rakamında ödenek verilirken, 6495 sayılı Kanun ile bu 5700'e çıkarılmıştır. 6663 sayılı Kanun ile de, 5700 ibaresi **14750 olarak değiştirilmiştir.**

Buna göre, 2019 değerlerine göre köy ve mahalle muhtarlarının maaşları (ödenekleri) aşağıda hesap edilmiştir.

2019 yılı memur aylık katsayısı **01.01.2019-30.06.2019** tarihleri arasında geçerli olmak üzere memur maaş katsayısı 0,130597'dir. **Gösterge x maaş katsayısı şeklinde hesaplanan maaşları** bu tarih aralığında **14750 X 0,130597 = 1926,31 TL yapmaktadır.** Bu rakam brüt rakamdır. Bu rakamdan 0,0759 oranındaki damda vergisi (miktar olarak 14,62 TL'ye tekabül etmektedir) düşüldüğünde geriye toplam ve net olarak 1911,69 TL olmaktadır.

Yani, bu gün itibariyle muhtarların aldığı toplam ödenek veya maaş miktarı 1.911.69 TL'dir. Memur aylık katsayısının yıllar itibariyle artışına göre, muhtarlık maaşlarında da artış meydana gelecektir.

Muhtar maaşları, büyükşehir olan illerde valilik kanalıyla, büyükşehir olmayan il ve ilçelerde özel idareleri tarafından ödenmekte,

İşte, muhtar aylıklarının bu yüksekliği, emekli memurları da cezbetmiş ve yeni dönemde birçok emekli memur muhtar seçilmiştir. **Muhtarlık görevi, bir Kamu görevidir.**

24.01.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin yazı konumuzla ilgili kısmında; "Cumhurbaşkanı tarafın-

dan atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararnameyle atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler ile yükseköğretim kurumlarının öğretim üyelerine yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanamazlar. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar. ..." hükümleri yer almaktadır.

Üstte yer alan Kanun metnindeki hükümlere göre, memur emeklisi muhtarların aylıkları kesilmeden, muhtarlık maaşlarını alamayacakları düşünülebilir. Ancak, bu konuda 2108 sayılı Kanuna özel bir hüküm eklenmiştir.

2108 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde; "Köy ve mahalle muhtarlarından bir sosyal güvenlik kurumundan emekli aylığı almakta bulunanların bu aylıkları muhtarlık ödeneği ve harçlardan alacakları prim dolayısıyla kesilmez." hükümleri bulunmaktadır.

İşte, 2018 sayılı Kanunda yer alan bu özel hüküm sayesinde, memur emeklisi muhtarlar, hem emekli aylıklarını hem de muhtarlık ödeneği veya aylığını birlikte alabilmektedirler. Günümüz itibariyle fiiliyattaki uygulama da bu şekildedir.

4. SONUÇ

Memur emeklisi birçok kişi 2019 yılı yerel seçimlerinde aday olup muhtar seçilmişlerdir. Bunun sonucu olarak bir çok kişi, memur emeklisi maaşı ile muhtarlık maaşının birlikte alınıp alınmayacağı konusunda tereddüt yaşamıştır.

Üstte yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, muhtarlara verilen aylık 2000,00-TL tutarındaki meblağın kanun koyucu tarafından bir maaş/ücret olarak değil, muhtarlığın masrafları ve toplantı gibi ihtiyaçları için kullanılan bir ödenek olarak görülmektedir.

Bu nedenle, her ne kadar muhtarlık görevi, 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinde tanımlanan bir kamu görevi olsa da, 2018 sayılı Kanuna konulan özel hüküm sayesinde, memur emeklisi veya diğer sigortalılık statülerinden emekli muhtarlar, muhtarlık ödeneğini ve emekli maaşlarını birlikte alabilmektedirler.



Gürkan GÜVEN

Mühendis

Yapım İşleri İhale Uzmanı

KAMU ALIMLARINDA ŞUBELERİN MERKEZ ADINA İHALEYE KATILMASI

1. GİRİŞ

Ülkemizde sürekli gündemde olan bir alandır kamu ihaleleri. Mevzuatın sürekli değiştirilmesi ile siyasilerin ve isteklilerin; gerek kurumlara gerekse de özel sektöre yapılan operasyonlarla bürokratların ve önemli derecedeki kazançlar nedeniyle de istekli firmaların her an olarak takip ettiği bir alandır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu özel nitelikli olarak bu alanı düzenleyen Kanunlar olarak; 4734 sayılı Kanun kamu idarelerinin gider gerektiren alımlarını, 2886 sayılı Kanun ise kamu idarelerine gelir getirici taşınmaz ve taşınır satım ve kiralamalarının usul ve esaslarını düzenlemektedir.

Büyük şirketlerin ülkemizde şubeleşmeye gittiği bilinen bir gerçektir. Şubelerin merkez adına ihaleye katılıp katılamayacağına ilişkin uyuşmazlık makalemizin konusunu teşkil edecektir

2. TÜRK TİCARET KANUNU AÇISINDAN MERKEZ ŞUBE AYRIMI

Makalemizin konusu olan sorunun çözümü için, ticaret hukukunda şubenin tanımı ve merkez ile şube arasındaki ilişkinin ortaya konulması gerekmektedir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 40 inci maddesinde “(3) Merkezi Türkiye’de bulunan ticari işletmelerin şubeleri de buldukları yerin ticaret siciline tescil ve ilan olunur. Ticaret unvanına ve imza örneklerine ilişkin birinci ve ikinci fıkra hükümleri bu işletmelere de uygulanır. Kanunda aksine hüküm bulunmadıkça merkezin bağlı olduğu sicile geçirilen kayıtlar şubenin bağlı bulunduğu sicile de tescil olunur. Ancak, bu hususta şubenin bulunduğu yer sicil müdürlüğünün ayrı bir inceleme zorunluluğu yoktur.” hükmü,

“Şubeler” başlıklı 48 inci maddesinde “(1) Her şube, kendi merkezinin ticaret unvanını, şube olduğunu belirterek kullanmak zorundadır. Bu unvana şube ile ilgili ekler yapılabilir.

(2) 41 ve 45 inci maddeler şubenin ticaret unvanı hakkında da uygulanır.

(3) Merkezi yabancı ülkede bulunan bir işletmenin Türkiye'deki şubesinin ticaret unvanında, merkezin ve şubenin bulunduğu yerlerin ve şube olduğunun gösterilmesi şarttır." hükmü,

Yer almaktadır. Bu hükümler dışında Türk Ticaret Kanununda ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemiştir.

5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nun "Odalara kayıt zorunluluğu" başlıklı 9 uncu maddesinde "Ticaret siciline kayıtlı tacirler ve 5 inci maddeye göre sanayici ve deniz ticari sıfatını haiz tüm gerçek ve tüzel kişiler ile bunların şubeleri ve fabrikaları, buldukları yerdeki odaya kaydolmak zorundadırlar. Meslek gruplarına göre yapılacak üye kayıtları, elektronik ortamda Bakanlık ve Birlik bünyesinde düzenlenen ortak veri tabanında güncel olarak tutulur.

Bir merkeze bağlı olduğu halde, ister merkezin bulunduğu odanın, ister başka odanın çalışma alanı içinde olan müstakil sermayesi ve müstakil muhasebesi bulunan ve/veya muhasebesi merkezde tutulduğu ve müstakil sermayesi bulunmadığı halde kendi başına sınıai faaliyet ve ticari muamele yapan yerler ve satış mağazaları bu Kanunun uygulanması bakımından şube sayılır." hükmü,

Ticaret Sicili Yönetmeliği'nin "Şube tanımı" başlıklı 118 inci maddesinde "(1) Bir ticari işletmeye bağlı olup ister merkezinin bulunduğu sicil çevresi içerisinde isterse başka bir sicil çevresi içinde olsun, bağımsız sermayesi veya muhasebesi bulunup bulunmadığına bakılmaksızın kendi başına sınıai veya ticari faaliyetin yürütüldüğü yerler ve satış mağazaları şubedir." hükmü bulunmaktadır.

Bu düzenlemeler ışığında şu hususlar söylenebilir. Şubenin tanımı ve unsurları Türk Ticaret Kanunu'nda yer almamaktadır.

Ancak 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nda yer verilen şube tanımından ve doktrinde yapılan şube tanımlarından hareketle **şube, bir merkeze bağlı olarak hareket eden ve merkezden ayrı bir tüzel kişiliği bulunmayan, ister merkezin bulunduğu odanın, ister başka odanın çalışma alanı içinde olan müstakil sermayesi ve müstakil muhasebesi bulunan ve/veya muhasebesi merkezde tutulduğu ve müstakil sermayesi bulunmadığı halde merkezle aynı veya benzer konularda kendi başına sınıai ve ticari faaliyet yürüten yerler şeklinde tanımlanabilir.**

Yukarıda yapılan şube tanımından hareketle şubelerin özellikleri aşağıdaki şekilde belirtilebilir;

- Merkezden ayrı bir tüzel kişiliği bulunmamaktadır.
- Merkez tarafından yetkilendirilecek kişi/kişiler tarafından sevk ve idare edilmektedir.
- Merkezin tanıdığı olduğu yetki çerçevesi ile sınırlı olmak üzere ticari faaliyette bulunabilmektedirler.

3. ŞUBELER MERKEZ ADINA KAMU İHALELERİNE KATILABİLİR Mİ?

Bu soruya ilişkin olarak söyleyebileceğimiz ilk husus Kamu İhale Mevzuatında bu konuya ilişkin her hangi bir düzenlemenin yer almadığıdır. Makalemizin konusu olan husus Kamu İhale Kurulu Kararları ile daha açık bir sürece kavuşturulmuştur.

3.1. Şube Merkez Adına İstekli Olarak Kamu İhalelerine Katılabilir Mi?

Kamu İhale Kurulunun 06.02.2019 tarihli ve 2019/UH.I-209 sayılı kararında bu hususa yönelik açıklayıcı bilgiler verilmiştir.

Olayda ihale üzerinde bırakılan istekli IMC Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş. nin ihaleye Genel Müdürlük olarak değil, Zonguldak Şubesi olarak iştirak ettiği; teklif zar-

finda “İMC Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş. Zonguldak” ibaresinin yer aldığı, teklif mektubunun şube yetkilisi tarafından kaşelenerek imzalandığı ve teklif zarfı içerisinde şubeye ait belgelerin sunulduğu, bu bakımdan İMC Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş. nin teklifinin değerlendirme dışı bırakılması gerektiği iddiası ileri sürmüştür.

Kamu İhale Kurulunun 06.02.2019 tarihli ve 2019/UH.I-209 sayılı kararında aşağıda yer verilen açıklamalarda bulunmaktadır;

İhale üzerinde bırakılan istekli İMC Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş. adına verilen teklifin, ticaret siciline 11.10.2017 tarihinde tescil edilen İMC Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş. Zonguldak Şubesi tarafından verildiği, teklif zarfında ve teklif mektubunda İMC Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş. Zonguldak Şubesine ait kaşenin kullanıldığı ve teklif mektubunun da Zonguldak Ticaret Sicil Müdürlüğü tarafından düzenlenen 07.11.2018 tarihli “ticaret sicil tasdiknamesi”nde münferiden temsile yetkili şube müdürü olduğu belirtilen Muhittin Yurt tarafından imzalandığı tespit edilmiştir. İMC Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş.nin faaliyet belgelerinden sigorta brokeri olarak faaliyet gösterdiği ve başvuruya konu ihaleye kendi adına değil, Türk Nippon Sigorta A.Ş. adına teklif verdiği anlaşılmıştır.

Başvuru sahibi tarafından İMC Sigorta ve Reasürans Brokerliği A.Ş.nin başvuruya konu ihaleye Zonguldak Şubesi aracılığıyla teklif vermesinin İdari Şartname'nin yukarıda yer verilen 47.2'nci maddesine aykırılık teşkil ettiği ileri sürülmektedir.

İdari Şartname'nin 47.2'nci maddesinde yer alan düzenlemede anlatım bozukluğu bulunmakla birlikte, madde metninden başvuruya konu ihaleye sigorta şirketlerinin bizzat veya ihaleye girmeye tam ve tek yetkili kılınan bölge müdürlüklerinin, acentelerin ve sigorta brokerliği şirketlerinin “yetki belgesi” ile katılabilecekleri anlaşılmaktadır. Söz

konusu madde metninin, kaleme alınış şekli itibariyle, ihaleye katılabilecek gerçek/tüzel kişileri sınırlamaktan ziyade, ihaleye teklif verecek isteklilere yönelik olarak ihaleye katılım hususunda tam ve tek yetkili olma kriteri getirmeyi amaçladığı anlaşılmaktadır. İdari Şartname'nin anılan maddesinin bu şekilde anlaşılmasının yukarıda yer verilen “şube” tanımına ve şube ile merkez ilişkisine daha uygun olacağı da açıktır. **Bu bakımdan, İdari Şartname'nin 47.2 nci maddesi uyarınca, başvuruya konu ihaleye şubeler tarafından teklif verilemeyeceğine yönelik olarak başvuru sahibi tarafından ileri sürülen iddianın hukuki dayanağının bulunmadığı sonucuna varılmıştır.**

3.2. Şube Merkezin İş Deneyim Belgesi İle İhaleye Katılabilir Mi?

Kamu ihale Kurulunun 16.09.2015 tarihli ve 2015/UM.III-2510 sayılı kararında da bu hususa açıklama getirilmiştir.

Bahse konu ihalede başvuru sahibinin teklif dosyasında sunulan belgeleri incelendiğinde

Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.- Adana Şubesi olarak Adana Ticaret Odasına kayıtlı olunduğuna dair “Oda Sicil Kayıt Sureti”nin sunulduğu,

Teklif vermeye yetkili olunduğuna ilişkin Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.- Adana Şubesi adına yetki verilen Bilal Bülent Kılıç'a ait imza sirküleri ve ekinde Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin son durumunu gösterir 01.04.2014 tarihli ticaret sicil gazetesinin sunulduğu,

İş deneyim belgesi olarak Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş. adına düzenlenmiş olan 18.04.2011 tarihli ve 04725 sayılı iş bitirme belgesinin sunulduğu, birim fiyat teklif mektubunda teklif sahibinin Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.- Adana Şubesi olarak belirtildiği adres ve iletişim bilgilerinin bu şubeye ait olduğu ancak vergi

numarasının Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye ait olduğu ve birim fiyat teklif mektubu ile eki birim fiyat teklif cetvelinin Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş. adına Bilal Bülent Kılıç tarafından imzalandığı, İdari Şartname'de istenen TİTUBB belgelerinin de Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş. adına düzenlenen belgeler olduğu görülmüştür. Sunulan belgelerden ihaleye katılan tüzel kişiliğin temelde Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş. olduğu ancak teklifin Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.- Adana Şubesi olarak verildiği anlaşılmıştır.

Bu çerçevede Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.- Adana Şubesi'nin kuruluşuna ilişkin ticaret sicil gazeteleri www.ticaret sicil.gov.tr adresi üzerinden sorgulanmıştır. Bahse konu şubenin Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin 27.10.2003 tarihli yönetim kurulu kararı ile açıldığı, yönetim kurulu kararının 3'üncü maddesinde "Şubeye herhangi bir sermaye taahhüdü kurulmamasına ve işlerin merkezden yürütülmesine" denildiği ve 24.11.2003 tarihli ticaret sicil gazetesi ile şube açılışının tescil edildiği, bu tarihten sonra şube ile ilgili yayımlanan ticaret sicil gazetelerinde ise kişilere verilen temsil yetkileri ve adres değişikliğine ilişkin hususların bulunduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda yapılan değerlendirmeler ve tespitler çerçevesinde Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş. adına Adana Şubesi olarak ihaleye katılımın gerçekleştirildiği, Adana Şubesinin merkezden bağımsız bir tüzel kişiliğe sahip olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu doğrultuda sunulan belgelerin hukuka uygun olduğu görülmüştür denilmektedir.

4. SONUÇ

Merkez ile şube ayırımına ilişkin Türk Ticaret Kanunu ve diğer ilgili kanunlarda

detaylı bir açıklama yapılmamakla birlikte yukarıda yer verilen Kanun ve Yönetmelik hükümlerinden **şubelerin merkeze bağlı olarak müstakil sermaye ve müstakil muhasebeye sahip bulunarak veya bulunmayarak kurulabileceği ancak her iki durumda da odaya kaydın zorunlu olduğu, şube unvanının merkezin ticaret unvanına şube olduğunu gösteren eklerden oluşturulacağı anlaşılmaktadır.**

Ticari işletmeler, tek bir birim olarak doğar ve kurulan bu birim merkez olarak değerlendirilir. İşletmenin ihtiyaçları doğrultusunda zamanla farklı yerlerde de kurulabilir. Bu amaçla kurulan birimler ise şubelerdir. **Şubelerin merkez iradesi ile açıldığı, merkeze bağlı olarak faaliyet gösterebilecekleri, sevk ve idareleri hususunda merkez tarafından yetkilendirilecek kişi veya kişilerin merkezin tanıdığı olduğu yetki çerçevesi ile sınırlı olmak üzere hareket edebilecekleri,** merkez adına hareket eden bu organ tarafından şube olarak yapılan tüm işlemlere ilişkin sorumluluğun yine merkez de olacağı **zira, şube olarak açılan birimin ayrı bir tüzel kişiliği bulunmadığı,** şubenin hangi konularda bağımsız hareket imkanına sahip olduğunun yine merkez tarafından belirlendiği bu nedenle, şube için tam bir bağımsızlıktan söz etmenin mümkün olmayacağı anlaşılmıştır.

Kamu ihale mevzuatında şube ile merkez arasındaki ayrıma ilişkin bir husus bulunmamakta olup, şubelerin bağlı oldukları merkez tarafından tanınmış olan yetkiler çerçevesinde ihalelere katılımları gerçekleştirilmekte, bu katılımı gerçekleştirirken ihaleye katılım ve yeterlik kriterlerini bağlı oldukları merkeze ait belgeler ile sağlamaktadırlar.

KAYNAKÇA

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, www.kik.gov.tr

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

**Cumhur Sinan ÖZDEMİR**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
İş Başmüfettişi

BELEDİYE İŞÇİSİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANI OLDUKTAN SONRA BU HİZMETİ YÜRÜTEBİLİR Mİ?

1. GİRİŞ

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanununun 8 inci maddesinin beşinci fıkrasında İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartının aranacağı, *yedinci fıkrasında kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personelin, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebileceği* ve bu

şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödemenin, hizmet alan kurum tarafından yapılacağı, bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmayacağı, bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmelerin dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir.

2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI

Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren

fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara iş güvenliği uzmanı denir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.** İşverence iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecekler, geçerli iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmak zorundadır. İş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler. Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir. İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak, vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır. İşveren, zorunlu çalışma sürelerine bağlı kalmak şartıyla işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanında, iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapabilir.

2.1. A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi Kimlere Verilir?

- B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katkı

olarak yapılacak A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,

- Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlar; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara,

- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlara,

- İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine,

- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne verilir.

2.2. B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi Kimlere Verilir?

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,

- İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara,

- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman

olan iş müfettişleri hariç, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne verilir.

2.3. C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi Kimlere Verilir?

- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitime katılarak yapılacak C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara,
- Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans programını tamamlayanlardan yapılacak C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne verilir.

3. KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖREVLENDİRİLMESİ

Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için

(200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

4. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREVLERİ

İş güvenliği uzmanlarının; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme, kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği, başlıca görevlerini oluşturmaktadır.

4.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Rehberlik Görevi

İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak. İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

4.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Risk Değerlendirmesi Görevi

İş güvenliği uzmanları; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak zorundadır.

4.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Ortamı Gözetimi Görevi

Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek. İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

4.4. İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt Görevi

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek. Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlamak. Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları

ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

4.5. İş Güvenliği Uzmanlarının İlgili Birimlerle İşbirliği Görevi

İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak. Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak. Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak. Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

5. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ YETKİLERİ

İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek. Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak. Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

6. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş güvenliği uzmanları görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar. İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek maddeler bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

7. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ ÇALIŞMA SÜRESİ

İş güvenliği uzmanları; Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika görev yaparlar. Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir. İş güvenliği uzmanları; Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dakika görev yaparlar. Tehlikeli

sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir. İş güvenliği uzmanları; Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 40 dakika görev yaparlar. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir. İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz. İş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz.

8. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANI OLAN BELEDİYE İŞÇİSİNİN BU HİZMETİ YÜRÜTMESİ

29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya

mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman olarak tanımlanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgi Yönetmelik birlikte değerlendirildiğinde; **gerek Kanun gerekse Yönetmelikte işçinin iş güvenliği uzmanı olarak çalıştırılmayacağına dair bir ifade yer olmadığından ve iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personelin, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında iş güvenliği uzmanı olarak çalışabileceğinden hareketle işçi olarak çalışan ve iş güvenliği sertifikası bulunan personelin aranan niteliklere de sahip olması halinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilecek**, bu şekilde görevlendirilecek personele 6331 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen hesaplama göre ücret ödenebilecektir.

9. SONUÇ

Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara iş güvenliği uzmanı denir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muva-

fakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgi Yönetmelik birlikte değerlendirildiğinde; gerek Kanun gerekse Yönetmelikte işçinin iş güvenliği uzmanı olarak çalıştırılmayacağına dair bir ifade yer olmadığından ve iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personelin, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında iş güvenliği uzmanı olarak da çalışabileceğinden hareketle işçi olarak çalışan ve iş güvenliği sertifikası bulunan personelin aranan niteliklere de sahip olması halinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilecek, bu şekilde görevlendirilecek personele 6331 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen hesaplama göre ücret ödenebilecektir. Diğer bir ifadeyle, iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz belediye işçisi işyerinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilecektir.

KAYNAKÇA

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

Cumhur Sinan ÖZDEMİR, Soru-Cevaplı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulama Rehberi – Maliye Postası Yayınları 2013/Mart



Akın ŞİMŞEK

*Kamu Yönetimi Uzmanı
Rekabet Kurumu
İdari Koordinatör*

EMEKLİLERİN BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI VEYA BELEDİYELERİN DİĞER MEMUR KADROLARINA ATANMASI

1. GİRİŞ

Emekli Sandığı, SSK veya Bağ-Kur'dan emekli aylığı alanların genel olarak kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak atanmalarına ilişkin bir kısıtlama söz konusu iken belediyeler özelinde durum biraz daha farklıdır. Her ne kadar 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi ile genel olarak kamu kurum ve kuruluşlarında emeklilerin çalıştırılması öngörülmüş ise de düzenlemenin birinci fıkrasında bazı kurumlar ile kadrolar uygulamadan istisna tutulmuş, ikinci fıkrası ile de kamu kurumlarına atanabilen emeklilerin aylıklarının kesilmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Belediyeler özelinde ise emeklilerin çalıştırılmasına ilişkin bazı istisnai hükümler bulunmaktadır.

Bu makalede emeklilerin belediye başkan yardımcısı veya belediye kadrolarında başka

kadrolara atanmalarına ilişkin usul ve esaslar ile tekrar emekliliklerine ilişkin hususlardan bahsedilecektir.

2. EMEKLİLERİN MEMUR OLARAK ATANMASINDA GENEL DÜZENLEME

Özellikle Emekli Sandığı emeklilerinin tekrar memur olarak atanmalarına ilişkin düzenlemeye 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “*Emeklilerin yeniden hizmete alınması*” başlıklı 93 üncü maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenleme gereğince de emekli memurlardan atanmak istedikleri memuriyet hizmet sınıfında yazılı nitelikleri taşımakta bulunanlar kurumlarda boş kadro bulunmak ve diğer şartları taşımaları kaydıyla yeniden memurluğa alınabilmektedirler. Bu şekilde atanmada kurumların takdir yetkisi bulunmakta olup boş kadro olsa dahi ihtiyaçları yoksa alım yapmak zorunda değil-

dirler. Emekli memurlar açısından tekrar memur olarak atanmalarında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktayken SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığı emeklilerinin kamuda tekrar atanmalarına ilişkin olarak 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi¹ ile genel ve kısıtlayıcı hükümler getiren bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye kadar yaş haddi, sicil gibi özel durumlar haricinde emekliler kamu kurumlarında çalışabiliyorlardı. Bu Kanun ile hangi emeklilerin, hangi kurumlarda, aylıkları kesilmeden veya kesilerek çalışabilecekleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

3. EMEKLİLERİN ATANAMAYACAĞI KURUM VE KURULUŞLAR

Emeklilerin kamuda çalışmalarına esas düzenleme olan 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi zaman zaman siyasi ve idari nedenlerle değiştirilerek kapsamı da genişletilmiştir. Son olarak ise emeklilerden Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar kapsam dışına çıkarılmıştır. Bu düzenleme gereğince genel prensip olarak,

- *Cumhurbaşkanı, Başbakan, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararnameye atanan veya görevlendirilenler,*
- *TBMM tarafından yapılan seçimler sonucunda görev verilenler,*
- *Yükseköğretim kurumlarının öğretim üyelerine atananlar,*
- *Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar,*

hariç olmak üzere, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı gibi herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin,

kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanmamaktadırlar. **Ancak, 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin kamuda emeklilerin çalışmayacağıni düzenleyen birinci fıkrasında belediyeler sayılmamış ve belediyelerde emeklilerin yeniden atanmasına imkan sağlanmıştır.**

Belediyelerde emeklilerin çalıştırılmasına bir kısıtlama getirilmemle birlikte aynı maddenin ikinci fıkrası ile ise belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, fonlar, özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda emeklilerin aylıkları kesilmeksizin çalıştırılmayacakları belirtilmiştir. **Bu kapsamda da belediyelerde emeklilerin tekrar çalışmaya başlamaları, belediye başkan yardımcısı veya diğer memur kadrolarına atanmalarına boş kadro bulunması ile öğrenim ve hizmet gibi diğer şartları da sağlamaları halinde engel bir durum bulunmamaktadır. Ancak, belediyelerde kadrolu olarak atanan emeklilerin emekli maaşı ve varsa diğer ödemeleri de kesilmektedir.**

4. BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI KADROSUNA ATAMA

Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik² ile de belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri, hukuki durumları ve hizmet özelliklerine göre altı ana gruba ayrılmıştır. Bu gruplar;

- a) (A) Grubu: Büyükşehir Belediyeleri,
- b) (B) Grubu: İl Belediyeleri,

1 27 Nisan 2005 tarih ve 25798 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

2 22.02.2007 tarih ve 26442 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

c) (C) Grubu: Büyükşehir İlçe Belediyeleri,

ç) (D) Grubu: İlçe ve Belde Belediyeleri,

d) (E) Grubu: Belediye Bağlı Kuruluşları,

e) (F) Grubu: Mahalli İdare Birlikleri,

şeklinde tespit edilmiştir. Bu gruplara göre yapılan tasnif neticesinde de Yönetmelik ekinde yayımlanan “Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvelleri”nde norm kadrosunda kadro sayıları ile birlikte belediye başkan yardımcısı olması öngörülen belediyeler belirlenmiştir. Bu düzenlemeler çerçevesinde belediyelerde iki türlü belediye başkan yardımcısı görev yapabilmektedir. Birincisi kadrolu yani Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik çerçevesinde atanan belediye başkan yardımcısıdır.

İkincisi ise seçimle göreve gelmiş belediye meclis üyeleri arasından görevlendirilen belediye başkan yardımcısıdır. 5393 sayılı Kanunun “Norm kadro ve personel istihdamı” başlıklı 49 ncu maddesinin yedinci fıkrası gereğince norm kadrosunda belediye başkan yardımcısı bulunan belediyelerde norm kadro sayısına bağlı kalınmaksızın, belediye başkanı, zorunlu gördüğü takdirde,

- Nüfusu 50.000’e kadar olan belediyelerde bir,
- Nüfusu 50.001-200.000 arasında olan belediyelerde iki,
- Nüfusu 200.001-500.000 arasında olan belediyelerde üç,
- Nüfusu 500.000 ve fazla olan belediyelerde dört,

belediye meclis üyesini belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirebilmektedir. Bu şekilde görevlendirilen meclis üyelerine

belediye başkanına verilen ödeneğin 2/3’ünü aşmamak üzere belediye meclisi tarafından belirlenecek aylık ödenek verilmekte ve taleplerine göre bir sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilmektedirler. Bu şekilde görevlendirme, memuriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma dâhil ilgililer açısından herhangi bir hak teşkil etmemekte ve belediye meclisinin görev süresini aşmamaktadır. Sosyal güvenlik prim ve benzeri giderlerden kurum karşılıkları belediye bütçesinden karşılanmaktadır.

Belediyelerde kadrolu belediye başkan yardımcısı olarak atanarlardan SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığı emeklisi olanların emekli maaşları ve varsa makam tazminatları ile bu tazminata bağlı olarak ödenen temsil ve görev tazminatları da kesilmektedir. Bu kişilerin 15 Ekim 2008 tarihinden önce Emekli Sandığına tabi çalışmaları olup olmadığına göre 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa tabi olarak veya ilk defa 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre tescilleri yapılmaktadır. Tespit edilen emeklilik keseneklerine esas aylıkları veya prime esas kazançları üzerinden de emeklilik kesenekleri veya sigorta primleri kesilmektedir.

Kadrolu belediye başkan yardımcısı atamalarında dikkat edilmesi gereken en önemli husus kadronun derecesine göre gerekli öğrenim durumu ve bu öğrenim durumuna göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesinde belirlenmiş hizmet sürelerine dikkat edilmesi gerektiğidir.

657 sayılı Kanunun 68/B maddesi uyarınca Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki de-

recelerden atama yapılabilmektedir. Ancak, bu şekilde bir atanmanın yapılabilmesi için kişinin;

- Birinci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
- Birinci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,
- 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şartı bulunmaktadır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu süreler iki yıl ilave edilmektedir. Bu sürelerin hesabında; 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dahil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalışılan sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcılarını ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınmaktadır.

Bu kapsamda birinci derece Belediye Başkan Yardımcısı kadrosuna atama yapılabilmesi için kişilerin yükseköğrenim mezunu olmaları, dört yıldan az yükseköğrenim görenlerin kapsamda en az 12 yıl hizmetinin olması, dört yıl ve daha fazla süre yükseköğrenim görenlerin ise kapsamdaki hizmet sürelerinin en az 10 yıl olması gerekmektedir³.

3 Akın ŞİMŞEK, "Belediye Başkan Yardımcılarının Sigortalılığı", Mahalli İdareler Dergisi, Mart 2019

Gerekli 10 veya 12 hizmet yılının hesabında;

- Kamu kurumlarında fiilen çalışarak,*
- Milletvekilliğinde,*
- Belediye başkanlığında,*
- Belediye ve il genel meclisi üyeliğinde,*
- Kanunlarla kurulan fonlarda,*
- Muvazzaf askerlikte ve okul devresi dâhil yedek subaylıkta,*
- Uluslararası kuruluşlarda*

geçen sürelerin tamamı sayılmaktadır. Ayrıca, kişilerin varsa yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalışılan sürelerinin altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü de dikkate alınmaktadır.

5. EMEKLİ OLDUKTAN SONRA KAMUDA TEKRAR ATANMADA BEKLEME SÜRESİ

İstifa edenlerin memuriyetten çekilme şekline göre tekrar memur olarak atanabilecekleri veya bir daha memuriyete dönemeycekleri ile ilgili düzenleme ile tekrar memuriyete dönebilecek olanların memuriyetten çekildikten sonra ne kadar süre beklemeleri gerektiğine dair düzenlemeye 657 sayılı Kanunda açık olarak yer verilmiştir. Ancak, gerek 657 sayılı Kanunda gerekse diğer ilgili düzenlemelerde emeklilerin tekrar memur atanmalarında herhangi bir bekleme süresine yer verilmemiştir. Bu nedenle, emeklilerin memur olarak atanmasında herhangi bir bekleme süresi bulunmamaktadır. Emekli olan bir kişi bir gün sonra dahi şartları taşıması kaydıyla başka bir kamu kurumunda memur olarak atanabilmektedir. Nitekim, Devlet Personel Başkanlığınca, kendi isteği ile emekliye ayrılanların tekrar memuriyete atanmalarında, **657 sayılı Kanunun 97 nci maddesinde çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atanmalarında zorunlu olan**

bekleme sürelerine tabi olmadığına ilişkin ve emeklilerin herhangi bir bekleme süresine tabi olmaksızın 657 sayılı Kanununun 93 üncü maddesi gereğince memur olarak atanabileceği mütalaa edilmektedir denilmek suretiyle görüş bildirilmiştir⁴.

6. EMEKLİ OLDUKTAN SONRA BELEDİYELERDE TEKRAR ATANANLARIN DİĞER KURUMLARA NAKİLLERİ

Emekli olduktan sonra belediyelerde belediye başkan yardımcısı veya diğer kadrolara tekrar memuriyete dönenlerin diğer kamu kurum kuruluşlarına naklen geçemeyeceklerine dair herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Esasen emeklilik sonrası tekrar memuriyete atanma sonrası göreve başlandığı zaman emeklilik statüsü sona ermekte ve tekrar aktif memuriyet statüsü başlamış olmaktadır. Bu nedenlerle de, *emekli olduktan sonra belediyelerde tekrar memur kadrosuna atanarak göreve başlayanların diğer kamu kurum ve kuruluşlarında naklen durumlarına uygun görevlere atanmalarında bir engel olmadığı düşünülmektedir.*

7. AYLIKLARI KESİLENLERİN TEKRAR EMEKLİ OLMALARI

5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin 10.01.2013 tarih ve 6385 sayılı Kanununun 2 nci maddesi ile eklenen son fıkrası gereğince kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaya başladıkları için emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilenlerin sigortalılıklarının sona erdiği tarih yazılı istek tarihi kabul edilerek ilgili sosyal güvenlik kanunlarına göre aylıkları yeniden bağlanmaktadır.

Ayrıca, 2829 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun” un 5 inci maddesinin son fıkrası uyarınca da sosyal

4 Devlet Personel Başkanlığı, 05.05.1992-7.Bülten.11.Sayfa, www.dpb.gov.tr

güvenlik kurumlarından aylık bağlanmış (malullük ile vazife malullüğü aylığı bağlananlardan kontrol muayeneleri sonunda aylığı kesilmiş bulunanlar hariç) veya aylık alma haklarını kaybetmiş olanların, söz konusu devrelere ait hizmet süreleri yapılacak birleştirmede dikkate alınmamaktadır. Burada emekli iken kamuda tekrar çalışmaya başlayanlar açısından iki farklı durum ortaya çıkmaktadır.

7.1. Kamuda Çalışan Emekli Sandığı Emeklilerinin Tekrar Emekliliği

Kamuda çalışmaya başlayan ve emekli aylıkları kesilen Emekli Sandığı emeklilerinin durumu SSK veya Bağ-Kur emeklisi iken kamuda çalışmaya başlayanlardan farklıdır. Kamuda memur olarak çalışmaya başladığı için emekli aylığı kesilen Emekli Sandığı emeklilerinden çalıştıkları sürede emeklilik keseneği ve kurum karşılığı kesilmektedir. Bunlardan sonra yaş haddi, resen veya istekleri üzerine tekrar emekli olanların emeklilik aylıkları emekli olduktan sonraki çalışmalarını da dikkate alınarak tekrar bağlanmaktadır.

Emekli olduktan sonra tekrar memur olarak çalıştıkları süreleri daha önce öğrenim durumları itibariyle son derece ve kademeye gelmemişlerse intibakları devam ettirilir ve aylık bağlama oranları da son çalışmalarına göre her yıl için bir puan artırılır. Emeklilikten sonraki yeniden çalışmaya devam ettikleri süre için ayrıca emeklilik ikramiyesi de ödenmektedir.

Burada en önemli husus kişinin önceki emeklilik kadrosu ile sonraki görevine ait emeklilik haklarının karşılaştırılmasıdır. Şayet kişi önceki görevinden daha az emeklilik hakları olan bir kadroya atanmışsa tekrar emekliliğinde son hizmetleri de dikkate alınarak eski yüksek haklarından emeklilik aylığı bağlanmaktadır. *Şayet kişi önceki emekliliğinden daha üst bir kadroya atanmışsa*

yüksek ek göstergeye hak kazanmak için en az altı ay, yeni görevinin makam tazminatı da varsa en az iki yıl bu görevde çalışarak tekrar emekli olursa yüksek emeklilik haklarının tamamından yararlanabilmektedir.

7.2.Kamuda Çalışan SSK veya Bağ-Kur Emeklilerinin Tekrar Emekliliği

Kamu kurum ve kuruluşlarında emekli aylıkları durdurulmak suretiyle tekrar çalışmaya başlayan SSK veya Bağ-Kur emeklilerinin durumları ilk defa 15.10.2008 tarihinden önce veya sonra memuriyeti olup olmadıklarına göre değişmektedir. İlk defa 15.10.2008 tarihinden sonra memuriyete başlayanlar 5510 sayılı Kanuna göre ilk defa 4/c sigortalısı sayılmaktadırlar.

İlk defa 15.10.2008 tarihinden önce memuriyete başlayanlar hakkında ise 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu uygulanmaya devam edilmektedir. İlk defa 15.10.2008 tarihinden önce memur olarak atananların yaş haddinden, resen veya istekleriyle tekrar emekli olmaları halinde önceki SSK veya Bağ-Kur emekli aylıkları enflasyona göre güncellenerek tekrar ödenmeye başlanmaktadır. Emeklilik sonrası kamu kurumlarında Emekli Sandığına tabi memur olarak geçen süresi ise yeni bir emeklilik işlemi olarak dikkate alınmaktadır.

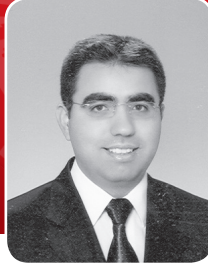
Bu durumda da en önemlisi kişinin 15 yıl Emekli Sandığına tabi çalışması olup olmadığıdır. **Şayet kişinin 15 yıldan fazla memuriyeti varsa 61 yaşını da doldurmuş olmak**

şartıyla SSK veya Bağ-Kur emekli aylığı yanında Emekli Sandığından da ayrıca ikinci bir emekli aylığı bağlanmaktadır. Kişi 15 yılı tamamlayıp 61 yaşını doldurmadan memuriyetten ayrılırsa da 61 yaşını doldurmayı bekleyip yine ikinci bir emeklilik şansı yakalayabilmektedir.

8. SONUÇ

Emeklilerin genel olarak kamu kurum veya kuruluşlarına memur olarak atanmaları hususunda genel bir kısıtlama bulunmakla birlikte belediyeler açısından bu konuda herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. Emekli aylıklarının kesilmesi konusunda ise genel düzenlemelere tabi olmaktadır dolayısıyla da, memuriyete atananların emekli aylıkları kesilmektedir. Ancak, emekli iken atanan/görevlendirilen belediye başkan yardımcılarının açısından ikili bir durum ortaya çıkmaktadır. Kadrolu olarak atanan belediye başkan yardımcılarının emekli maaşları kesilmekle birlikte belediye meclis üyeleri arasından görevlendirilen belediye başkan yardımcılarının ise belediye başkanları ve meclis üyeleri gibi bu görevde buldukları sürece sadece varsa görev veya temsil tazminatları kesilmekte görevleri sona erince kamuda başka görev de almazlarsa görev veya temsil tazminatları tekrar ödenmeye başlanmaktadır.

Emekli iken belediye başkan yardımcısı kadrosuna atama yapılması istenilen durumlarda mutlaka atama yapılacak kadro için gerekli öğrenim ve hizmet şartlarına dikkat edilmesi gerekmektedir.



Mustafa YAVUZ

Gümrük ve Ticaret Uzmanı

LİMİTED ŞİRKET OLARAK KURULAN BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE MÜDÜRLERİN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

ÖZ

Limited şirket şeklinde kurulan belediye şirketlerinin yönetimi ve temsili müdürlere aittir. Belediyelerin iştirakinin bulunduğu şirketlerde, belediye başkanları, başkan yardımcıları, meclis üyeleri, belediyede çalışan memurlar ve diğer personel ile belediye dışında üçüncü kişiler müdür olarak görev yapabilir. Müdürler, kanunların ve şirket sözleşmesinin genel kurula vermediği bütün konularda karar almaya ve bu kararları yürütmeye görevli ve yetkilidir. Buna mukabil, müdürlerin kanundan ve şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal etmeleri ve şirketin, ortakların ve şirket alacaklılarının zarara uğramasına neden olmaları halinde hukuki sorumluluklarına gidilebilir. İşte bu çalışmada, limited şirket olarak kurulan belediye şirketlerinde müdürlerin görev ve sorumlulukları tüm yönleriyle incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Limited şirket, belediye şirketi, müdür, görev ve yetki, hukuki sorumluluk.

1. GİRİŞ

Belediyeler, kendilerine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre şirket kurabilir. Belediyeler tarafından kurulan şirket türleri ise anonim ve

limited şirketlerdir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu¹ (TTK) hükümleri kapsamında limited şirketler, 'bir veya daha çok gerçek veya tüzel kişi tarafından bir ticaret unvanı altında

¹ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

kurulan, esas sermayesi belirli ve bu sermaye esas sermaye paylarının toplamından oluşan sermaye şirketleri' şeklinde tanımlanabilir.

Limited şirketlerin kanuni ve zorunlu organları,

1- Genel Kurul (Şirketin Ortak veya Ortakları)

2-Müdür/Müdürler Kurulu

Bu şirketlerin yönetim ve temsil organı olan müdürler; kuruluştan sonra ise genel kurul tarafından seçilir. Limited şirket şeklinde kurulan belediye şirketlerinde,² belediye başkanı, belediye meclis üyesi, encümen üyeleri veya belediye personeli ya da şirket çalışanları arasından yahut dışarıdan üçüncü bir kişi müdür olarak atanabilir.

Belediye şirketlerinde bir müdür olabileceği gibi birden fazla müdür de olabilir. Birden fazla müdürün atanması halinde müdürler, kurul olarak çalışır ve “müdürler kurulu” şeklinde görevlerini yürütürler.

5393 sayılı Belediye Kanununun 25 inci maddesi ve 55 inci maddesi gereği Belediyelerde denetim yetkisi olan **denetim komisyonu üyeleri başta olmak üzere**, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi Kontrol Kanunu gereğince **iç denetçiler** ve 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliği gereği **teftiş kurulu başkan ve üyeleri** olarak atananlar yani **şirketleri denetleme görev ve sorumluluğu olanlar** aynı zamanda şirket müdürü olarak atanmaları hukuken mümkün değildir.

TTK'da limited şirketlerde ve dolayısıyla bu türde kurulan belediye şirketlerinde müdürler için bazı görev ve sorumluluklar öngörülmüştür. İşte bu çalışmada, limited şirket

olarak kurulan belediye şirketlerinde müdürlerin görev ve sorumlulukları ele alınmış ve açıklanmıştır. Ancak, anonim şirket şeklinde kurulan belediye şirketleri bu çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır.

2. LİMİTED ŞİRKETLERDE MÜDÜRLERİN GÖREV VE YETKİLERİ

TTK'nın 625. maddesi; “**Müdürler, kanunların ve şirket sözleşmesinin genel kurula görev ve yetki vermediği bütün konularda görevli ve yetkilidir.**” hükmünü amirdir. Bu çerçevede, müdürler, kanunla veya şirket sözleşmesi ile genel kurula bırakılmamış bulunan yönetime ilişkin tüm konularda karar alma ve bu kararları yürütme yetkisine sahiptir. Bahsi geçen husus, limited şirket şeklinde kurulan belediye şirketleri için de geçerlidir. Dolayısıyla, limited şirketlerde müdürler, işletme konusunun elde edilebilmesi için ifa edilmesi gerekli bütün iş ve işlemleri yapmaya yetkilidir.

6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunundan³ (ETTK) farklı olarak TTK'da limited şirket müdürlerinin devredilemez ve vazgeçilemez nitelikteki görev ve yetkileri özel olarak düzenlenmiştir. Nitekim, TTK'nın 625. maddesinin birinci fıkrasında söz konusu görevlere sınırlı sayıda olmak üzere yer verilmiştir. Müdürler, bu yetkileri şirket sözleşmesiyle veya bir kararla genel kurula veya oluşturulacak komisyon, kurul veya komitelere **devredemez**. Müdürler, bu yetkilerden **feragat da edemez**. Müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri aşağıda sistematik olarak açıklanmıştır.

2.1. Şirketin Üst Düzeyde Yönetimi ve Gerekli Talimatların Verilmesi

Müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez görevlerinin başında “*belediye şirketinin üst düzeyde yönetimi ve bunlarla ilgili gerekli*

2 Bu çalışmada geçen “belediye şirketi” ibaresiyle, limited şirket şeklinde kurulan belediye şirketleri kastedilmiştir.

3 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu, TTK'nın 1533. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

talimatların verilmesi” gelmektedir (TTK md. 625/1-a). Maddede geçen “**üst düzeyde yönetim**” ibaresi ile kastedilen, belediye şirketinin genel işletme politikası başta olmak üzere, yatırım ve finansman gibi politika hedeflerinin karara bağlanması, bunlara ulaşılması için seçilen araçların gösterilmesi, hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının/ ulaşamayacağına belirlenmesi, bütçe uygulamasının kontrolü ve stratejilerin tespiti.

2.2. Kanun ve Şirket Sözleşmesi Çerçevesinde Şirket Yönetim Teşkilatının Belirlenmesi

Belediye şirketinin teşkilat şeması, yönetimde yer alan herkesin, altlık-üstlük ilişkilerini, görev tanımlarını, bölümleri ve aralarındaki ilişkileri gösteren şemadır. TTK’nın 625/1-b madde hükmü ile müdürlerin, bir bütün halinde yönetimin işleyişini görmesi, politikaların ve stratejilerin gerçekleştirilmesinde görevlilerin rolünü değerlendirmesi ve insan kaynaklarının kullanılmasını izlemesi amaçlanmıştır. Şema, sistemin işleyişindeki aksaklıkların ve aksayan yerin belirlenmesine yardımcı olur.⁴

2.3. Şirketin Yönetimi İçin Gerekli Olduğu Takdirde Muhasebenin, Finansal Denetimin ve Finansal Planlamanın Oluşturulması

Muhasebenin oluşturulması ile kastedilen, kanuna ve genel kabul gören muhasebe ilkelerine göre muhasebe bölümünün, konsolide hesap sisteminin, defter ve kayıtların tutulma kurallarının tespiti, hesap planlarının yapılması, bir başka anlatımla, muhasebe bölümünün örgütlenmesidir. “**Muhasebenin oluşturulması**” sözcüğünden de anlaşıldığı üzere, devredilmez olan “**düzenin kurulması/muhasebenin oluşturulması görevi**”dir; yoksa muhasebenin tutulması değildir.⁵ Öte

4 Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayı:96.

5 Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayı:96.

yandan, finansal denetimin⁶ oluşturulması, şirketin iş ve işlemlerinin denetlenmesine ilişkin bir “**iç-denetim**” sisteminin ve bunu yapacak bölümün kurulması anlamına gelmektedir. Ancak, **iç denetim sisteminin oluşturulması belediye şirketleri için zorunlu değildir**. Belediye şirketleri bu sistemi kurmakta serbesttir. Aynı şekilde finansal planlama da bütün belediye şirketleri için gerekli değildir; şirketin yönetimi gerektiriyorsa finansal planlamanın yapılması zorunludur. Zira, hükümde de “**şirketin yönetiminin gerektirdiği ölçüde**” ibaresi kullanılmıştır.

2.4. Yönetimle Görevli Kişilerin, Kanunlara, Şirket Sözleşmesine, İç Yönergelere ve Talimatlara Uygun Hareket Edip Etmediklerinin Gözetimi

Gözetim ile kastedilen hem kurumsal açıdan hem de işletme iktisadı yönünden gerekli olan işlerin akışının gözetimidir. Ancak bilinmelidir ki, müdürler, bir kontrol ve denetim organı değildir. Bu kapsamda müdürlerin görev ve yetkisi, denetimden ziyade yönetimle görevli kişilerin özellikle kanunlara, şirket sözleşmesine, iç yönergelere ve müdürlerin yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimini yapmaktır.

2.5. Yıllık Faaliyet Raporunun ve Finansal Tabloların Düzenlenmesi

Anonim şirketlerde olduğu gibi limited şirketler de yıllık faaliyet raporu düzenlenir (TTK md. 610, 514-516). Şirketin, faaliyetlerini ve finansal durumunu, doğru, eksiksiz, dolambaçsız, gerçeğe uygun ve dürüst bir şekilde yansıtması gereken yıllık faaliyet raporu, Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik⁷ hükümlerine uygun olarak tanzim

6 Finansal denetim, şirketin finansal kaynaklarının, bunların kullanılma şeklinin, durumunun, likiditesinin denetimi ve izlenmesidir.

7 Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik, 28.08.2012 tarihli ve 28395 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

edilir. Müdürler, söz konusu rapor ile birlikte geçmiş hesap dönemine ait finansal tabloları (bilanço ve gelir tablosunu) hesap döneminin ilk üç ayı içinde hazırlayıp genel kurula sunmakla yükümlüdür.

2.6. Genel Kurul Toplantısının Hazırlanması ve Genel Kurul Kararlarının Yürütülmesi

Belediye şirketlerinde genel kurul, kural olarak müdürler tarafından toplantıya çağrılır (TTK md. 410, 617/1). Dolayısıyla, gündemin belirlenmesi, toplantı yeri ve zamanının tespit edilmesi, çağrı ilanının yapılması, toplantıda hazır bulundurulacak belgelerin toplantı yerinde hazır edilmesi ile hazırlanmış listesinin tanzim edilmesi işlemleri müdürlerce yerine getirilir. Diğer taraftan, genel kurulca alınan kararların yürütülmesi ve uygulamaya konulmasına ilişkin görev de müdürlere aittir. Bu görev, devredilemez ve vazgeçilemez niteliktedir (TTK md. 625/1-g). Genel kurul kararlarının gereği gibi yürütülmemesi müdürlerin sorumluluğunu gerektirir. Bununla birlikte müdürler, kanun veya şirket sözleşmesine 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 açabilir.

2.7. Şirketin Borca Batık Olması Halinde Durumun Mahkemeye Bildirilmesi

Borca batık olma durumu, şirketin aktiflerinin borçlarını karşılayamaması halidir. Şirketin borca batık durumda bulunduğu şüphesini uyandıran işaretler varsa müdürler, aktiflerin hem işletmenin devamlılığı esasına göre hem de muhtemel satış fiyatları üzerinden bir ara bilanço çıkartır (TTK md. 633, 376/3). Müdürler, bu ara bilanço üzerinden aktiflerin şirket alacaklarını karşılamaya yetmediğine karar vermesi ve ayrıca toplantıya çağrılan genel kurulun mevcut sermaye ile yetinilmesine ve sermaye azaltımı yapılması-

na ya da sermayenin tamamlanmasına veya sermayenin artırılmasına karar vermediği takdirde **şirketin iflası için mahkemeye başvurmakla yükümlüdür.**

3. LİMİTED ŞİRKETLERDE MÜDÜRLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Hukuki sorumluluk, meydana gelen zarardan kimin sorumlu olduğunu gösteren ve bu amaçla zarar görenin zarar verene karşı zararının giderilmesini talep hakkını düzenleyen normlar bütünüdür.⁸ Belediye şirketlerinde sorumluluk esasen şirket tüzel kişiliğine aittir. Zira, TTK'nın 632. maddesinde, şirketin yönetimi ve temsili ile yetkilendirilen kişinin, şirkete ilişkin görevlerini yerine getirmesi sırasında işlediği haksız fiilden şirketin sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte, belediye şirketlerinde müdürlerin kusurlu olarak kanun veya şirket sözleşmesinde öngörülen görevlerini yerine getirmemesi ve bundan dolayı bir zararın oluşması halinde müdürlerin hukuki sorumluluğu gündeme gelir. TTK'da hukuki sorumluluk, "**genel sorumluluk**" ve "**özel sorumluluk**" şeklinde olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur.

Genel sorumluluk kapsamında **müdürler, kanundan veya şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem şirkete hem ortaklara hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar** (TTK md. 553, 644/1-a.). Söz konusu hükümde, "*Kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihlali*" denilmek suretiyle, müdürlerin sorumluluğunu doğuran sebepler somutlaştırılmıştır. Anılan madde kapsamında "*yükümlülük*", müdürlerin bir görevi ve/veya yetkisi çerçevesinde, kanunda veya şirket sözleşmesinde öngörülen hususlardaki

⁸ Necla Akdağ Güney, Türk Hukukunda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2008, s.29.

yapma ve yapmama zorunluluklarını ifade etmektedir. Mezkûr maddeye göre sorumluluğun doğabilmesi için yükümlülüğün kanundan veya şirket sözleşmesinden kaynaklanması gerekmektedir. İdari düzenleme ile getirilen yükümlülükler, kanuni bir dayanağa sahip değilse bu kapsamda değerlendirilmez.

TTK'da limited şirket müdürleri hakkında genel hukuki sorumluktan ayrı olarak bazı özel sorumluluk halleri de düzenlenmiş ve bu özel sorumluluk hallerinden bazıının ihlali halinde **cezai yaptırım** (TTK md. 562/8-11) öngörülmüştür. TTK'da düzenlenen ve limited şirket şeklinde kurulan belediye şirketlerinin müdürleri hakkında da tatbik olunan özel sorumluluk halleri; belgelerin ve beyanların kanuna aykırı olması (md. 549), sermaye hakkında yanlış beyanlar ve ödeme yetersizliğinin bilinmesi (md. 550), aynı sermayeye değer biçilmesinde yolsuzluk yapılması (md.551), genel kurul kararları aleyhine kötü niyetle iptal veya butlan davası açılması (md. 451, 622,), birleşme, bölünme ve tür değiştirmede ilgililerin zarara uğratılması (md. 193), hâkim şirket ve bağlı şirket arasındaki hâkimiyetin hukuka aykırı kullanılması (md. 202) şeklinde sıralanabilir.

Vurgulamak gerekir ki, **müdürlerin hukuki sorumluluğuna gidilebilmesi için; bunların kanun veya şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal etmeleri nedeniyle bir zararın⁹ oluşması, söz konusu zararın bunların kusurlu hareketlerinden kaynaklanması, ayrıca kanuna veya şirket sözleşmesine aykırı davranış ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir.** Bahsi geçen unsurlardan herhangi biri mevcut değilse, limited şirketin müdürleri hakkında hukuki sorumluluğa başvuru-

9 Sorumluluk hukukunun temel amacı, gerçekleşen zararı karşılamak, denkleştirmektir. Bu nedenle zarar, tazminat borcunun en önemli unsurunu teşkil eder. Şirket zararı, şirket aktiflerindeki fiili bir azalma veya umulan kardan eksilme şeklinde ortaya çıkar. Belediye şirketi yöneticilerinin sorumluluğuna gidilebilmesi için zararın oluşması şarttır.

maz. Kusurun varlığının ise davacılar tarafından ortaya konulması gerekir.

Öte yandan, belediye şirketinin uğramış olduğu zararın sorumlulardan talep edilebilmesi, bir başka deyişle aktif dava ehliyeti her şeyden önce doğrudan zarar gören şirket tüzel kişiliğine aittir. Ancak, şirketin dava açmada ihmalkârlığı veya sorumluların şirkete hâkim olmaları sebebiyle davanın şirket tarafından açılmaması ihtimaline karşın kanun koyucu dava açma hakkını şirket tüzel kişiliği yanında her bir ortağa da tanımıştır. Zira, şirketin malvarlığını azaltan her eylem payları oranında ortakları da etkilemektedir. Ancak kural olarak ortaklar, tazminatın ancak şirkete ödenmesini isteyebilirler. Şirket alacaklılarına ise sadece şirketin iflası halinde sorumluluk davası açma hakkı tanınmıştır. Keza zarara uğrayan limited şirketin iflası halinde, tazminatın şirkete ödenmesini isteme hakkını şirket alacaklıları da haiz olmakla birlikte, ortakların ve şirket alacaklılarının istemleri önce iflas idaresince ileri sürülmelidir. İflas idaresi sorumluluk davası açmadığı takdirde ise her ortak veya şirket alacaklısı mezkûr davayı ikame edebilme hakkına sahiptir (TTK md. 644/1-a, 555-556).

Diğer taraftan, TTK'da sorumluluk bakımından **"mutlak teselsül"** kuralı terk edilerek, **"farklılaştırılmış teselsül"** kuralına geçilmiştir. Mutlak teselsülde, birden çok kişi, birlikte verdikleri zarardan zarar görene karşı hep birlikte sorumlu iken, farklılaştırılmış teselsülde birden çok kişinin aynı zararı tazminle yükümlü olmaları halinde, bunlardan her biri, kusuruna ve durumun gereklerine göre, zarar şahsen kendisine yükletilebildiği ölçüde, bu zarardan diğerleriyle birlikte müteselsilen sorumlu olmaktadır (TTK md. 557, 644/1-a). Bu sistemde, borçluların alacaklıya karşı müteselsil sorumluluğu devam etmekle birlikte, müteselsil borçluların sorumluluk miktarı bakımından farklılaşmaya gidilmesine imkân sağlanmaktadır. Farklılaştırılmış

teselsül ile yeni bir borç ortaya çıkmamakta, borcun ifa tarzı değiştirilmektedir.¹⁰ Bu halde, anılan kural gereğince hukuki sorumluluk kapsamında her bir müdürün sorumluluğu kusurları nispetinde ayrıştırılır.

Son olarak belirtelim ki, müdürler hakkında hukuki sorumluluk davası, şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde açılabilir.

4. SONUÇ

Belediye şirketleri, anonim ve limited şirket şeklinde kurulabilmektedir. Limited şirket şeklinde kurulan belediye şirketlerinin yönetim ve temsil organı müdür, birden fazla müdür varsa müdürler kuruludur. Müdürler, kanunla veya şirket sözleşmesi ile genel kurula bırakılmamış bulunan yönetime ilişkin tüm konularda karar almaya ve bu kararları yürütmeye görevli ve yetkilidir.

Söz konusu genel kural dışında, müdürlerin devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre limited şirket şeklinde kurulan belediye şirketlerinde müdürlerin temel görev ve yetkileri; *şirketin üst düzeyde yönetimi ve gerekli talimatların verilmesi, kanun ve şirket sözleşmesi çerçevesinde şirket yönetim teşkilatının belirlenmesi, şirketin yönetimi için gerekli olduğu takdirde muhasebenin, finansal denetimin ve finansal planlamanın oluşturulması, şirket yönetiminin bazı bölümleri kendilerine devredilmiş bulunan kişilerin kanunlara, şirket sözleşmesine, iç yönergelere ve talimatlara uygun hareket edip etmediklerinin gözetimi, finansal tablolarının ve yıllık faaliyet raporunun düzenlenmesi, genel kurul toplantısının hazırlanması ve genel kurul kararlarının yürütülmesi, şirketin borca batık olması halinde*

durumun mahkemeye bildirilmesi şeklinde sıralanabilir.

Bununla birlikte, **limited şirket müdürleri, kanundan ve şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem şirkete hem ortaklara hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludur.** Şirketin uğradığı zararın tazminini isteme hakkı, şirket ve her bir ortağa aittir; şirket alacaklıları ise ancak iflas halinde dava açabilir.

Buradan hareketle, limited şirket olarak kurulan belediye şirketlerinde müdürlerin görev ve yetkilerini, kanun ve şirket sözleşmesinde öngörülen esaslar çerçevesinde tam ve zamanında yerine getirmeleri önem arz etmektedir; aksi takdirde müdürler hukuki ve cezai sorumluluklarla karşı karşıya kalabilir.

KAYNAKÇA

6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu (09.07.1956 tarihli ve 9353 sayılı R.G.).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.).

AKDAĞ GÜNEY, Necla, Türk Hukukunda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2008.

Şirketlerin Yıllık Faaliyet Raporunun Asgari İçeriğinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik (28.08.2012 tarihli ve 28395 sayılı R.G.).

Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayı:96.

YAVUZ, Mustafa, Yeni TTK'da Hukuki Sorumluluğa İlişkin Yeni Bir Kavram: Farklaştırılmış Teselsül, Vergi Sorunları Dergisi, Haziran 2014, S.309.

¹⁰ Mustafa Yavuz, Yeni TTK'da Hukuki Sorumluluğa İlişkin Yeni Bir Kavram: Farklaştırılmış Teselsül, Vergi Sorunları Dergisi, Haziran 2014, S.309.



Salih ÇALAL

Ticaret Bakanlığı Müfettişi

İMAR BARIŞI KAPSAMINDA ÖDENEN KAYIT BEDELİ TAŞINMAZIN MALİYETİNE EKLENİR Mİ?

1. GİRİŞ

İmar barışı, imar mevzuatına veya ruhsata aykırı yapılara verilecek yapı kayıt belgesiyle vatandaşların imar sorunlarının çözülmesi olarak tanımlanmaktadır. İmar barışı, vatandaşların devletle ihtilafı durumunu ortadan kaldırmak, imara aykırı, ruhsatsız veya ruhsat eklerine aykırı olan yapıların kayıt altına alınması yoluyla bu yapılara yasallık kazandırmak adına hayata geçirilmiş bir uygulamadır.

Yapılan yasal düzenleme ile ülkemizde imar barışını sağlamak hedeflemiştir. Vatandaş ve belediyeler arasında ortaya çıkan imardan kaynaklı sorunlar mahkemelerde altından kalkılamayacak kadar dosyaların birikmesine yol açmaktadır. Ayrıca, belediyeler imara aykırı yapılarla ilgili olarak yıkım işlemini birçok sebepten dolayı gerçekleştirememektedir. Vatandaşlar bu ihtilaflardan dolayı

oturdıkları evlerine su, elektrik ve doğal gaz bağlatamamakta ya da kaçak kullanım yapmaktadır. Konut veya iş yerleri ekonomik olarak bir değer ifade etmemektedir. Fabrika ve konut yapıları ticari piyasalarda ipotek veya teminat olarak gösterilememektedir.

Bugüne kadar çok sayıda vatandaşın yararlandığı imar barışı uygulaması kapsamında şirketlerin aktifinde bulunmasına karşın iskânı bulunmayan taşınmazlar için yapılacak ödemelerin gider yazılıp yazılmayacağı ya da taşınmazların maliyetine eklenip eklenmeyeceği konusu çalışmamız kapsamında açıklığa kavuşturulacaktır.

2. İMAR BARIŞI

İmar barışı, 18.05.2018 tarih ve 30425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7143 sayılı Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik

Yapılmasına İlişkin Kanununun 16 ncı maddesiyle 3194 sayılı İmar Kanununa eklenen geçici madde kapsamında yürürlük kazanmıştır. Anılan maddenin birinci fıkrasında; “Afet risklerine hazırlık kapsamında ruhsatsız veya ruhsat ve eklerine aykırı yapıların kayıt altına alınması ve imar barışının sağlanması amacıyla, 31/12/2017 tarihinden önce yapılmış yapılar için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve yetkilendireceği kurum ve kuruluşlara 31/10/2018 tarihine kadar başvurulması, bu maddedeki şartların yerine getirilmesi ve 31/12/2018 tarihine kadar kayıt bedelinin ödenmesi halinde Yapı Kayıt Belgesi verilebilir. Başvuruya konu yapının ve arsasının mülkiyet durumu, yapı sınıfı ve grubu ve diğer hususlar Bakanlık tarafından hazırlanan Yapı Kayıt Sistemine yapı sahibinin beyanına göre kaydedilir” denmektedir.

Bu fıkrada belirtilen süreler 538 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile uzatılmıştır. **Buna göre, 31/12/2017 tarihinden önce yapılmış ruhsatsız veya ruhsat ve eklerine aykırı yapılar için yapı kayıt belgesi başvuru süresinin 15/06/2019 tarihine kadar, yapı kayıt bedeli ödeme süresinin 30/06/2019 tarihine kadar uzatılmasına ilişkin anılan Cumhurbaşkanlığı Kararı Resmi Gazete'nin 31.12.2018 tarih ve 30642/4 sayılı mükerrer nüshasında yayımlanmıştır.**

3194 sayılı Kanununun geçici 16 ncı maddesinde belirtilen istisnai alanlarda bulunan yapılar dışındaki tüm yapılar (sanayi yapıları da dâhil olmak üzere) imar barışından faydalanabilecektir. Sadece Boğazici Sahil Şeridi ve öngörünüm bölgesi ile İstanbul Tarihi Yarımadanın Sultanahmet ve Süleymaniye çevresi ve Gelibolu Tarihi Alanda belirlenen yerler bu kapsamın dışındadır.

İmar barışı başvurusu için öncelikle kayıt bedelinin ödenmesi gerekir. Yapının bulunduğu arsanın 29/7/1970 tarihli ve 1319 sayılı

Emlak Vergisi Kanununa göre belirlenen emlak vergi değeri ile yapının Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca belirlenen yaklaşık maliyet bedelinin toplamı üzerinden konutlarda yüzde üç, ticari kullanımlarda yüzde beş oranında alınacak kayıt bedeli başvuru sahibi tarafından genel bütçenin (B) işaretli cetveline gelir kaydedilmek üzere merkez muhasebe birimi hesabına yatırılır. Bu kapsamda alınacak yapı kayıt belgesi, yapının kullanım amacına yöneliktir. Yapı Kayıt Belgesi alan yapılara, talep halinde ilgili mevzuatta tanımlanan ait olduğu abone grubu dikkate alınarak geçici olarak su, elektrik ve doğalgaz bağlanabilir. Yapı ruhsatı alıp da yapı kullanma izin belgesi almamış veya yapı ruhsatı bulunmayan yapılarda, Yapı Kayıt Belgesi ile maliklerin tamamının muvafakatının bulunması ve imar planlarında umumi hizmet alanlarına denk gelen alanların terk edilmesi halinde yapı kullanma izin belgesi aranmaksızın cins değişikliği ve kat mülkiyeti tesis edilebilir. Yapı Kayıt Belgesi, yapının yeniden yapılmasına veya kentsel dönüşüm uygulamasına kadar geçerlidir. Yapı Kayıt Belgesi düzenlenen yapıların yenilenmesi durumunda yürürlükte olan imar mevzuatı hükümleri uygulanır.

İskân alınmadığından kat mülkiyeti kurulamayan yapılarda yapı kayıt belgesi alındıktan sonra cins değişikliği ve kat mülkiyeti tesis edilebilecektir. Yapı kayıt belgesi alındıktan sonra maliklerin tümünün muvafakat etmeleri ve varsa umumi hizmete ayrılan yerlere denk gelen alanların terk edilmesi şartıyla, yapı kullanma izin belgesi aranmaksızın, tapuda bu yapıyla ilgili cins değişikliği ve kat mülkiyeti tesis edilebilecektir. Yani kat mülkiyetinin kurulması için maliklerin tamamının anlaşması ve imar planında, yol, yeşil alan, park gibi alanların terk edilmesi gerekmektedir. Bu durumda, daha önce yapı kayıt belgesi bedeli olarak ödenen bedel kadar bir bedel daha ödenecektir. Bu işlemlerin sonucunda

kat mülkiyetine geçen yapıların alım ve satım işlemleri yasallık kazanacak ve arsa vasfından alınan emlak vergisi, yapı vasfından alınmaya başlanacağından vergi kayıpları önlenecektir. Kat irtifakı ve kat mülkiyeti kurulduğu için bina; teminat, ipotek veya her türlü bankacılık işlemlerinde değerlendirilmeye alınabilecektir.

3. İMAR BARIŞI KAPSAMINDA ÖDENEN KAYIT BEDELİNİN DURUMU

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 6 ncı maddesinde; kurumlar vergisinin, mükelleflerin bir hesap dönemi içinde elde ettikleri safi kurum kazancı üzerinden hesaplanacağı, safi kurum kazancının tespitinde Gelir Vergisi Kanununun ticari kazanç hakkındaki hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmış olup, safi kurum kazancının tespitinde Gelir Vergisi Kanununun 40 ıncı maddesi ile Kurumlar Vergisi Kanununun 8 inci maddesinde sayılan giderlerin indirilebilmesi mümkündür.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun “İndirilecek Giderler” başlıklı 40 ıncı maddesinin birinci fıkrasının; (6) numaralı bendinde işletme ile ilgili olmak şartıyla, bina, arazi, gider, istihlak, damga, belediye vergileri, harçlar ve kaydiyeler gibi aynı vergi, resim ve harçlar, (7) numaralı bendinde ise Vergi Usul Kanununa göre hesaplanan amortismanlar, ticari kazancın safi tutarının tespitinde indirilebilecek giderler arasında sayılmıştır.

Buna göre, şirket aktifinde kayıtlı taşınmazlar için, 7143 sayılı Kanunun 16 ncı maddesine göre yararlanılacak imar barışına istinaden ödenecek “**Kayıt Bedeli**” Gelir Vergisi Kanununun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendi kapsamına girmediğinden dolayı söz konusu ödemenin kurum kazançlarının tespitinde doğrudan gider olarak indirilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Öte yandan, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun;

- 262 nci maddesinde, “*Maliyet bedeli, iktisadi bir kıymetin iktisap edilmesi veyahut değerinin artırılması müna-sebetiyle yapılan ödemelerle bunlara müteferri bilumum giderlerin toplamını ifade eder.*”;
- 269 uncu maddesinde, “*İktisadi işletmelere dahil bilumum gayrimenkuller maliyet bedelleri ile değerlendirilir.*”

Bu kanuna göre, aşağıdaki yazılı kıymetler gayrimenkuller gibi değerlendirilir:

1. Gayrimenkullerin mütemmim cüzüleri ve teferruatı;

2. Tesisat ve makineler;

3. Gemiler ve diğer taşıtlar;

4. Gayrimaddi haklar”;

- 270 inci maddesinde, “*Gayrimenkullerde, maliyet bedeline, satınalma bedelinden başka, aşağıda yazılı giderler girer:*

1. Makina ve tesisatta gümrük vergileri, nakliye ve montaj giderleri;

2. Mevcut bir binanın satın alınarak yıkılmasından ve arsasının tesviyesinden mütevellit giderler.

Noter, mahkeme, kıymet takdiri, komisyon ve tellaliye giderleri ile Emlak Alım ve Özel Tüketim Vergilerini maliyet bedelini ithal etmekte veya genel giderler arasında göstermekte mükellefler serbesttirler.”;

- 272 nci maddesinde, “*Normal bakım, tamir ve temizleme giderleri dışında, gayrimenkulü veya elektrik üretim ve dağıtım varlıklarını genişletmek veya iktisadi kıymetini devamlı olarak arttırmak amacıyla yapılan giderler,*

gayrimenkulün veya elektrik üretim ve dağıtım varlıklarının maliyet bedeline eklenir...”

hükümlerine yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen Kanun hükümleri çerçevesinde; şirket adına kayıtlı taşınmazlar için 7143 sayılı Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca yararlanılacak imar barışına istinaden ödenecek olan kayıt bedelinin, taşınmazların iktisadi kıymetini artıran giderler kapsamında değerlendirilmesi ve söz konusu taşınmazların maliyet bedeline eklenmesi gerekmektedir.

Ayrıca, taşınmazların amortisman süresinin tamamlanmamış olması halinde, maliyet bedeline dahil edilecek söz konusu tutarların taşınmazların kalan amortisman süresine göre itfa edilmesi; taşınmazların amortisman süresinin tamamlanmış olması halinde ise, maliyet bedeline eklenen söz konusu tutarların taşınmazlara ilişkin faydalı ömür ve amortisman oranı dahilinde aktive alındığı tarihten itibaren itfa edilmesi icap etmektedir.

4. SONUÇ

İmar barışı, vatandaşların devletle ihtilaflı durumunu ortadan kaldırma, imara aykırı, ruhsatsız veya ruhsat eklerine aykırı olan yapıların kayıt altına alınması yoluyla bu yapılara yasallık kazandırma amacıyla yürürlük kazanmış bir düzenleme olup, bugüne kadar birçok kişinin yararlandığı bir uygulama haline gelmiştir. Söz konusu uygulama kapsamında 31/12/2017 tarihinden önce yapılmış ruhsatsız veya ruhsat ve eklerine aykırı yapılar için yapı kayıt belgesi başvuru süresinin 15/06/2019 tarihine kadar, yapı kayıt bedeli ödeme süresinin 30/06/2019 tarihine kadar uzatılmasına ilişkin anılan Cumhurbaşkan-

lığı Kararı Resmi Gazetenin 31.12.2018 tarih ve 30642/4 sayılı mükerrer nüshasında yayımlanmıştır.

Makalemizin konusu gereğince, imar barışı düzenlemesinden yararlanacak şirketlerin, şirket aktifinde kayıtlı taşınmazları için, 7143 sayılı Kanunun 16 ncı maddesine göre yararlanılacak imar barışına istinaden ödenecek “Kayıt Bedeli” Gelir Vergisi Kanununun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendi kapsamına girmediğinden dolayı söz konusu ödemenin kurum kazançlarının tespitinde doğrudan gider olarak indirilmesi mümkün bulunmamaktadır. Ayrıca, söz konusu kayıt bedelinin, taşınmazların iktisadi kıymetini artıran giderler kapsamında değerlendirilmesi ve söz konusu taşınmazların maliyet bedeline eklenmesi gerekmektedir. ***Bununla birlikte, taşınmazların amortisman süresinin tamamlanmamış olması halinde, maliyet bedeline dahil edilecek söz konusu tutarların taşınmazların kalan amortisman süresine göre itfa edilmesi; taşınmazların amortisman süresinin tamamlanmış olması halinde ise, maliyet bedeline eklenen söz konusu tutarların taşınmazlara ilişkin faydalı ömür ve amortisman oranı dahilinde aktive alındığı tarihten itibaren itfa edilmesi icap etmektedir.***

KAYNAKÇA

3194 sayılı İmar Kanunu

7143 sayılı Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu

213 sayılı Vergi Usul Kanunu

538 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı



Sedi KAVAK

İç Denetçi
Anadolu Üniversitesi



Engin KÜKRER

İç Denetçi, CGAP
Eskişehir B.B. ESKİ Genel Müdürlüğü

BELEDİYELERDE STRATEJİK PLAN KAPSAMINDA DURUM ANALİZLERİNİN YAPILMASI – II

1. GİRİŞ

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile birlikte kamunun mali yönetim yapısı yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda idarelere gerek hesap verilebilirlik ve mali saydamlığı sağlamak, gerekse kamu kaynaklarının üst politika ve hedefler doğrultusunda etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılması amacını gerçekleştirmek amacıyla “*Stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme*” zorunluluğu getirilmiştir.

Buna göre “*Kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar.*”

1 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 9 uncu maddesinin 1 inci fıkrası.

Makalemizin ana başlığı olan “**Durum Analizi**” ise stratejik plan hazırlanırken “**Ne-redeyiz?**” sorusunun cevabının arandığı bu çerçevede mevcut durumun ortaya konduğu çok önemli bir aşamadır. Belediyelerin geleceğe dönük olarak amaç ve hedefler belirleyebilmesi aynı zamanda bu amaç ve hedeflere yönelik olarak stratejiler geliştirebilmesi için öncelikli olarak kendi güçlü ve zayıf yanları ile çevresel gelişmeleri değerlendirmesine ihtiyaç vardır. Dolayısıyla **durum analizi; kurumun kendisini ve çevresini daha iyi tanımasına yardımcı olarak stratejik planın daha etkili, faydalı ve gerçekçi hazırlanması noktasında önemli bir dayanak oluşturmaktadır.**

Hatırlatmak gerekirse, ilk makalemizde stratejik planın önemi, temel aşamaları ve bu aşamalardan biri olan “Durum Analizi” aşaması incelenmiştir. Bu kapsamda “Durum Analizi” çerçevesinde; yapılması gereken mevzuat, üst politika belgeleri ve paydaş analizleri ile uygulanmakta olan stratejik planın değerlendirilmesi adımı izah edilmiştir. Bu

makalemizde ise durum analizi kapsamında yapılması gereken diğer analizler olan kurum içi analizi, çevre (PESTLE) analizi, GZFT analizi ile süreçte uygulanması gereken yöntemler değerlendirilecektir.

Söz konusu analizlere geçmeden önce; stratejik plan ile ilgili olarak eğitim, bilgilendirme ve teşkilatlanma ihtiyaçlarının karşılandığı, planın hazırlanmasında görev alacak kurul ve ekiplerin oluşturulduğu “Stratejik Planlama Hazırlık Süreci” aşamasını henüz tamamlamamış idareler varsa bu idarelere öncelikli olarak bu süreci tamamlamalarını öneririz. Bu süreci henüz tamamlamamış olan idareler konuyla ilgili olarak Şubat 2019’da yayımlanan makalemizden faydalanabilirler².

Diğer taraftan belediyelerin, 5393 sayılı Kanununun 41 inci maddesindeki “*Belediye başkanı, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma plânı ve programı ile varsa bölge plânına uygun olarak stratejik plân ve ilgili olduğu yıl başından önce de yıllık performans programı hazırlayıp belediye meclisine sunar...*” hükmü gereği **Eylül 2019 ayı sonuna kadar 2020-2024 yılları Stratejik Planını hazırlamakla yükümlü** olduklarını hatırlatmakta yarar vardır.

2. KURULUŞ İÇİ ANALİZ

Rehber’deki tanıma göre; “*Kuruluş içi analiz insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizlerin yapılarak belediyelerin mevcut kapasitesinin değerlendirilmesidir.*”

Kuruluş içi analizden elde edilen veriler, esas olarak GZFT analizinde yer alan ve stratejilerin belirlenmesinde rol oynayan “güçlü” ve “zayıf” yanların tespit edilmesine dayanak

oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile yeterli, sağlıklı ve kapsamlı bir kuruluş içi analizi yapılmadan kurumun güçlü ve zayıf yönlerinin nesnel olarak ortaya konması mümkün değildir.

Kuruluş içi analizleri genel olarak **beş altı başlıkta** ele alınmaktadır:

- İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi,
- Kurum Kültürü Analizi,
- Fiziki Kaynak Analizi,
- Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi,
- Mali Kaynak Analizi.

2.1 İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

İdarenin stratejik amaçlarına ulaşabilmesi için insan kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli bir şekilde organize edilmesi gereklidir. Bunun için personelin bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun pozisyonlarda istihdam edilmesi ve bu alanlarda kendilerini geliştirmelerine imkan sağlayacak politikaların uygulanması gerekir. Bu kapsamda insan kaynakları yetkinlik analizi belediye personeline ilişkin nicel veriler ile personelin sahip olduğu/olması gereken nitelikleri ortaya koyarak kurumun insan kaynakları politikalarına genel bir çerçeve çizmektedir.

İyi hazırlanmış bir **yetkinlik analizi, idarenin insan kaynakları bakımından güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya konulmasında çok bir önemli stratejik dokümandır**. Bu analiz aynı zamanda personel seçimi, performans değerlendirme, görevde yükselme, mesleki kariyer ve gelişim politikalarına da yön vermesi gereken bir analizdir. Uygulamada bu analizin üst yöneticinin gözetiminde, insan kaynakları biriminin koordinatörlüğünde ve diğer harcama birimlerinin katılımıyla hazırlanmasında fayda vardır. İnsan kaynakları analizi yapılırken yapılan en sık hatalardan biri analiz yapılırken sadece nicel verilerin (personel sayısı, eğitim durumu, yaş

2 “Belediyelerde Stratejik Plan Hazırlık Süreci” konulu makalemiz Mahalli İdareler Dergisi’nin 74. sayısı olan Şubat 2019 sayısında yayımlanmıştır.

3 “Belediyeler İçin Stratejik Planlama Rehberine <http://www.sp.gov.tr/tr/haberler/s/32> adresinden ulaşılabilir.

vb.) herhangi bir değerlendirmeye tabi tutulmadan, sadece istatistik olarak raporda yer almasıdır. Burada önemli olan sayısal verilerden de faydalanarak personelin nicelik ve nitelik bakımından yeterliliğinin analiz edilmesidir.

Analizin aşamalarını inceleyecek olursak; ilk aşama görev/iş analizlerinin yapılarak görev/iş tanımlarının, süreçlerinin ve ihtiyaç duyulan yetkinliklerin belirlenmesine dayanmaktadır. Yetkinliklerin tanımlanmasında görev/iş standartları temel değişken konumundadır. Görev/ iş standardı; belirlenmiş iş, görev ve performans birimleri biçimindeki yetkinlik düzeyini, güvenlik gereksinimlerini, iş akışı ve çalışanların performansını değerlendirmek için kullanılan kriterleri kapsamaktadır⁴. Bu kriterler belirlendikten sonra ikinci aşamada görevin gerektirdiği yetkinlik ile mevcut insan kaynağı yetkinliği kıyaslanarak aradaki fark bulunmalıdır. Üçüncü aşamada ise değerlendirme sonuçları analiz edilerek personel ile eğitim ve gelişim ihtiyaçları belirlenmelidir. Son aşama ise ortaya çıkan ihtiyaçların raporlanmasını kapsamaktadır.

2.2 Kurum Kültürü Analizi

Kurum kültürü, belediye çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerler bütünüdür. Aynı kurumda çalışanların inanışları, davranışları ve ortak değerleri kurum kimliğini oluşturmaktadır. Çalışanlar bu ortak değerleri temsil eden ve dış paydaşlara ileten elçilerdir. Ortak değerler çalışanlar tarafından ne kadar iyi benimsenirse dış paydaşların zihninde kurum imajı o kadar olumlu olmaktadır⁵. Bu nedenle belediyeler, stratejik planlarında kurumun gelecekteki durumunu öngörürken kurum kültürünü çok iyi analiz etmelidir.

4 T. Akgeyik (2012). İnsan Kaynaklarında Yetkinlik Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:52 Sayı:1, s.72

5 E. Eyüpoğlu (2016). Kurumsal Kimlik ve İmaj Yönetimi: Kurum Kimliğinin Bileşenleri (Ed. A. Onay), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No:3358 s.57

Kurum kültürünü analiz etmenin ilk aşaması mevcut kurum kültürünün ortaya konmasıdır. Bunun için mülakat ve anket yapılması sıklıkla başvurulan yöntemlerdir. Mülakat yöntemi, kuruma daha derin bir analiz yapma imkanı sağlasa da zaman, personel ve verilerin bir araya getirilmesindeki zorlukları da beraberinde barındırmaktadır. Anket yöntemi ise kurum kültürünün ölçümünü belirli soruların cevaplarına indirgemekle beraber daha fazla personele daha az maliyetle ulaşılması bakımından sık tercih edilen bir yöntemdir. Bu yöntemi cazip kılan bir diğer faktör de anketin sonuçlarının niceliksel olarak ifade edilebilmesidir. Anket yönetiminin sorularının hazırlanması ile ilgili önerimiz ise rehberde "Kutu 5 Kurum Kültürü Analizinin Alt Bileşenleri" tablosunda⁶ belirtilen konuların Likert tipi ölçek yardımıyla anket sorusu haline getirilmesidir. (Örnek: Çalışanların karar alma süreçlerine katılım düzeyi ne ölçüde yeterlidir? *Tamamen, *Büyük Ölçüde *Kararsızım * Kısımın * Hiç)

Kurum kültürü ölçüldükten sonra gelecek öngörüsü ile mevcut durum kültürü arasındaki fark analiz edilerek güçlü ve zayıf yönler ortaya konmalı ve yapılması gerekenler listesi oluşturulmalıdır.

2.3 Fiziki Kaynak Analizi

Fiziki kaynak analizi adından da anlaşılacağı üzere **belediyenin kendisine tevdi edilen görevleri yerine getirmek üzere sahip olduğu bina, tesis, arazi, altyapı ve taşıtların nicelik ile nitelik yönünden yeterliliğinin ortaya konduğu bir analizdir.** Söz konusu analiz, belediyenin sahip olduğu fiziki varlıklara ilişkin sayısal verilerin tespit edilmesiyle sınırlandırılmamalı, belediyenin faaliyetlerini yerine getirebilmesi için gereksinim duyduğu fiziki kaynakların sahip olması gereken nitelikler de incelenmelidir. **Bu analiz sonucu ortaya çıkan tespit ile ihtiyaçlardan stra-**

6 Söz konusu tabloya Belediyeler İçin Stratejik Planlama Rehberi s.21'de ulaşabilirsiniz.

tejrik amaç ve hedeflerin ulaşma derecesine etki edenler “girdi göstergesi” haline getirilerek ilgili hedef altında takip edilmelidir.

2.4. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Diğer kuruluş içi analizi alt başlıklarında olduğu gibi teknoloji ve bilişim altyapısı analizinde de mevcut durum ile ulaşılması istenilen durum arasındaki fark ortaya konmalıdır. Bu kapsamda belediyenin sahip olduğu teknolojik ve bilişim altyapısı;

- **Kentsel hizmetlerin etkinliği,**
- **Teknoloji kullanımıyla hizmetleri geliştirme potansiyeli,**
- **İyi uygulama örnekleri,**
- **Tasarruf, verimlilik ve refahı arttıracak uygulamalar vb.**

Bakımından incelenmelidir. Mevcut uygulamalara bakıldığı zaman özellikle teknolojik ve bilişim alanındaki gelişmeleri takip eden ve bu değişime adapte olabilen belediyelerin inovatif (yenilikçi) uygulamalarla başarılı kentsel hizmetler sunduğu görülmektedir. Bu çerçevede teknoloji ve bilişim altyapısı olarak güçlü bir yapıya sahip belediyelerin bu üstünlüğünü fırsatlarla birleştirerek başarılı stratejiler geliştirmesi etkili bir stratejik planın, dolayısıyla başarılı bir belediyeçiliğin önemli anahtarlarından biridir.

2.5. Mali Kaynak Analizi

Mali kaynak analizinin temel amacı, belediyenin bütçesi göz önünde bulundurulacak stratejik planda yer alan amaç, hedef ve performans göstergelerinin gerçekçi bir şekilde belirlenmesidir. Bu analiz yapılırken belediyenin mali yapısını etkileyebilecek gelir ve gider kalemleri tüm yönleriyle incelenmeli ve geleceğe yönelik gerçekçi bütçe tahmininde bulunulmalıdır. Bütçe tahmininden pozitif veya negatif yöndeki önemli sapmalar, plandaki performans hedeflerinin maliyetle-

rinin karşılanmasına direkt etki edeceğinden dolayı mali kaynak analizinin gerçekçi, nesnel ve tüm değişkenleri dikkate alarak yapılması büyük önem arz etmektedir.

Bununla beraber mali kaynak analizi kapsamında geçmiş yılların finansal tablolarının da analizinin yapılması belediyeye, kendi mali yapısı hakkında önemli ipuçları verecektir. Bu kapsamda oran analizi, karşılaştırmalı tablolar analizi, trend (eğilim) analizi, dikey (yüzde) analizi vb. analizler yapılarak kurumun finansal yapısı hakkında değerlendirmeler yapılmalıdır.

3. ÇEVRE (PESTLE) ANALİZİ

Çevre (PESTLE) analizi kurumu etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal ve çevresel dış faktörlerin değerlendirilmesine dayanmaktadır. PESTLE kısaltması, bu faktörlerin İngilizce baş harflerinin (Political, Economical, Social, Technolojical, Legal, Environmental) birleştirilmesi ile oluşmaktadır.

PESTLE analizinde **altı konuya** odaklanılmaktadır:

Politik faktörler: Hükümet politikaları, paydaş faaliyetleri, uluslararası, ulusal veya bölgesel gelişmeler vb.

Ekonomik faktörler: Dünya, ülke ve yereldeki genel ekonomik gelişmeler, enflasyon, ekonomik büyüme, döviz kurları, faiz oranları, turizm, ticaret, diğer ekonomik parametreler vb.

Sosyokültürel faktörler: Vatandaş eğilimleri, sağlık, yeni ihtiyaç ve istekler, demografik etkenler, eğitim, yaşam standartları, hizmet erişim ve memnuniyet düzeyleri vb.

Teknolojik faktörler: Yeni ve alternatif teknolojiler, ar-ge faaliyetleri, teknolojik altyapı, uzman personel, bilişim hizmetlerine ilişkin konular vb.

Yasal faktörler: Şehri etkileyebilecek

mevzuat değişiklikleri ve yeni mevzuat çalışmaları vb.

Çevresel faktörler: Çevresel ve ekolojik düzenlemeler; uluslararası anlaşmalar, protokoller; çevre kirliliği ve çevresel riskler vb.

Bu analizde kent yaşamını etkileyen tüm dış çevresel unsurlar bu altı başlık halinde incelenerek bunların gerçekleşmesi durumunda belediye için oluşturacağı potansiyel fırsatlar ve tehditler ortaya konulmalıdır. Analizden çıkan sonuçlar “**tespitler ve ihtiyaçlar**”ın belirlenmesi ile strateji geliştirme aşamasında kullanılmaktadır.

4. GZFT ANALİZİ (Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsat ve Tehditlerin Analizi)

Durum analizlerinin son aşaması GZFT analizidir. **GZFT analizinde kurumu etkileyen iç ve dış çevresel faktörlerin tamamı bir arada değerlendirilir.** Bu kapsamda, belediyenin güçlü ve zayıf yönleri ile dış kaynaklı oluşan fırsat ve tehditler belirlenmelidir. GZFT analizi yapılırken önceki döneme ait

değerlendirme ve raporlar ile durum analizi kapsamında yapılan diğer analizlerden de yararlanılmalıdır. **Önceki dönemin verileri, iç paydaş analizleri ile kuruluş içi analizler güçlü ve zayıf yönlerin; üst politika belgesi, dış paydaş, mevzuat ile PESTLE analizleri ise fırsat ve tehditlerin temel dayanağını oluşturmaktadır(Şekil-1).**

4.1. Güçlü ve Zayıf Yönler

Güçlü yönler, belediye tarafından kontrol edilebilen, belediyenin amaç ve hedeflerine ulaşırken yararlanabileceği, başarılı olduğu ya da yüksek performans gösterdiği hususlardır. Güçlü yönler; güçlü mali yapı, teknolojik altyapı vb. somut hususlardan oluşabileceği gibi liderlik, yenilikçi kurum kültürü vb. soyut hususlardan da oluşabilir. Zayıf yönler ise belediyenin başarısını olumsuz yönde etkileyebilecek eksikliklerdir. **Zayıf yönler belirlenirken “neleri iyileştirmeliyiz?” sorusuna odaklanılmalıdır.**



Şekil 1 GZFT Analizi Yapılırken Faydalanılması Gereken Temel Kaynaklar

4.2. Fırsatlar ve Tehditler

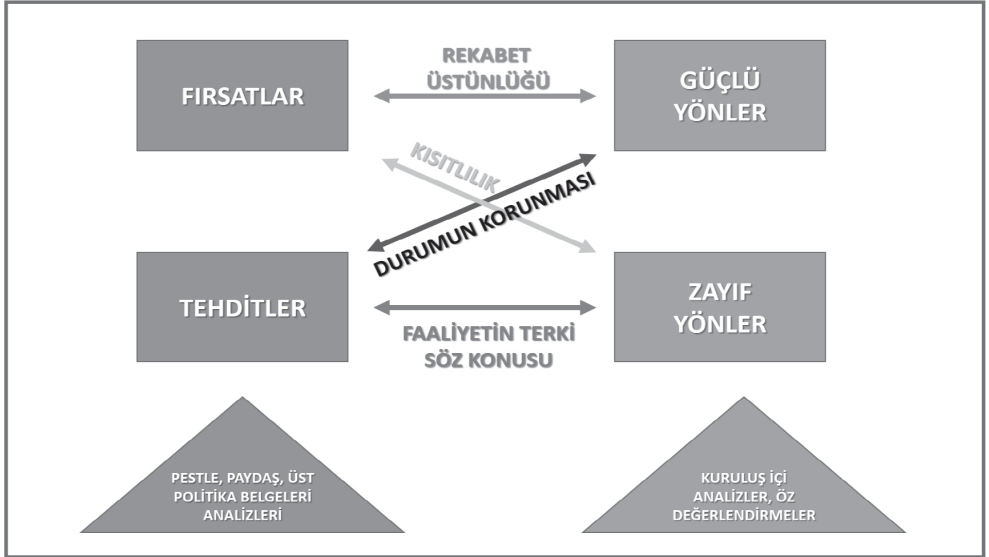
Fırsatlar, belediyenin kontrolü dışında, dış çevresel analizler sonucu (Şekil-1) ortaya çıkan kuruma avantaj sağlaması olası etken ya da durumlardır. Tehditler ise belediyenin kontrolü dışında gerçekleşen, belediyenin faaliyetlerini olumsuz yönde etkileme ihtimali bulunan faktörlerdir.

İdarelerin geçmiş yıllardaki uygulamalara bakıldığında güçlü yönlerin fırsatlarla, zayıf yönlerin ise tehditlerle zaman zaman karıştırıldığı görülmektedir. Bir bulgunun güçlü yön mü yoksa fırsat mı olduğuna karar vermek için öncelikle o hususun kontrolümüzde olup olmadığına bakmak gerekir. Söz konusu husus bizim kontrolümüzdeki iç çevresel etkenlerden kaynaklanıyorsa güçlü yön, bizim kontrolümüzde olmayan dış çevresel etkenlerden kaynaklanıyorsa fırsat olarak konumlandırılmalıdır. Örneğin; kurumun mali

analizi sonucunda likidite oranının yüksek olması güçlü bir yön iken, yapılan yeni düzenleme ile belediyeye ayrılan payların arttırılmış olması ise bir fırsattır. Keza zayıf yönler ve tehditler arasında da aynı durum söz konusudur.

4.3. GZFT Analizi ile Stratejiler Üretilmesi

GZFT analizi yalnızca kurumun güçlü, zayıf yönleri ile kurumu etkileyen tehdit ve fırsatların ortaya konduğu bir analiz değildir. Ancak, uygulamada birçok idare güçlü ve zayıf yönler ile fırsat ve tehditleri tespit ederek analizi sonlandırmaktadır. GZFT analizinin temel amacı güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler arasındaki ilişkileri analiz ederek strateji geliştirme sürecine yön vermektir. Şekil-2'de özetlenen bu stratejileri şimdi kısaca bir inceleyelim:



Şekil 2: GZFT Stratejileri⁷

7 B. Kaya (2019). Yeni Dönemde Strateji ve Risk Yönetimi Eğitim Yansılarımız, 48

4.3.1 Fırsatlar- Güçlü Yönler Stratejisi (Rekabet Üstünlüğü)

Bu stratejide öncelikle GZFT analizindeki birbiriyle ilişkili fırsatlar ve güçlü yönler eşleştirilir. Örneğin, yapmış olduğumuz GZFT analizinde; güçlü mali bir yapı (güçlü yön), fiziksel ve teknolojik altyapının gelişme müsait olması (güçlü yön), enerji sektöründe çevre dostu yeni teknolojilerin ortaya çıkması (fırsat), ekolojik enerji yatırımlarına devlet katkısının artırılmış olması (fırsat) hususlarını tespit ettiğimizi var sayalım. Birbiriyle ilgili olan bu güçlü yön ve fırsatları birleştirdiğimiz zaman, güçlü mali ve fiziksel yapımız ile enerji maliyetlerimizi düşürecek, aynı zamanda doğaya zarar vermeyecek teknolojilere yatırım yapma konusunda rekabet üstünlüğümüz olduğu görülecektir. Bu şartları taşıyan bir belediye, ekolojik dengeye zarar vermeyecek enerji edinmesi konusunda yatırım stratejileri geliştirebilir. Amaç, hedef ve stratejiler belirlenirken; mevzuat analizinde tespit edilen temel görevler de dikkate alınarak, güçlü yön ve fırsatların eşleştirildiği konulara öncelik verilmesi güçlü bir stratejik planı da beraberinde getirecektir.

4.3.2 Fırsatlar- Zayıf Yönler Stratejileri (Kısıtlılık)

Bu alanda dış çevresel faktörlerden kaynaklanan çeşitli fırsatlar olmakla beraber kurumun iç dinamiklerinden kaynaklı kısıtlamalar da mevcuttur. Yukarıdaki örnekteki güçlü yanları tersine çevirerek (zayıf bir mali yapı, fiziki yapıda sınırlılıklar) tekrar aynı örneği inceleyecek olursak; enerji konusunda yeni ve doğa dostu teknolojilerin belediyeye kazandırılması konusunda fırsatlar olduğu halde mali ve fiziksel yapıda bu fırsatı değerlendirebilmemize engel olacak bazı kısıtlılıkların mevcut olduğu görülecektir. Böyle bir durumda uygulanması gereken strateji; zayıf yönlerimizi kuvvetli hale getirmek ve rekabet

üstünlüğünü tekrar yakalamak üzerine olacaktır. Bu yapılırken mevzuat analizi ve diğer analizler dikkate alınarak şehrin ihtiyaçları tespit edilmeli ve önceliklendirilmelidir. Sınırlı kaynaklar; rekabet üstünlüğü olan alanlar ile kısıtlamanın olduğu öncelikli alanlara yönlendirilmelidir.

4.3.3 Tehditler- Güçlü Yönler Stratejileri (Durumun Korunması)

Bu alanda mevcut konularda, belediye olarak güçlü bir yapıda olmamıza rağmen dış faktörlerin bizi olumsuz etkileme ihtimalinin bulunduğu bir durum söz konusudur. Böyle hallerde uygulanan genel strateji, güçlü yanların korunmasının ve devamlılığının sağlanması ile tehditlerin bizi etkileme durumunun analiz edilmesidir. Bu tür durumlarda söz konusu faaliyetin öncelik sırasına ve tehditlerin bizi etkileme durumuna göre mevcut durumu korumaya yönelik stratejiler geliştirilmesi önerilir.

4.3.4 Tehditler – Zayıf Yönler Stratejileri (Kaçınma)

Hem içsel hem de dışsal faktörlerin olumsuz olduğu alanlarda kaçınma stratejilerini uygulamak gerekmektedir. Enerji ile ilgili örneğe dönecek olursak hem mali ve fiziki yapı olarak yetersiz olduğumuzu (zayıf yönler), hem de bu alanda teknolojik yatırımların oldukça maliyetli (tehdit) olduğunu varsayalım. Böyle bir durumda belediye olarak bu tarz bir yatırımdan kaçınmamız gerektiği açıkça görülmektedir. Ancak, belediyelerin; kar odaklı değil hizmet odaklı olarak görev yaptıklarından dolayı özel sektörden farklı olarak, halkın refahı ile temel görev ve sorumlulukları ile ilgili konularda her zaman “Kaçınma Stratejileri” uygulayabilmeleri mümkün değildir. Bu gibi durumlarda belediyelerin öncelikli konuları tespit ederek bu hususlardaki zayıf yönlerini güçlü yöne çevirmek için çeşitli iyileştirme stratejileri uygulamaları gerekmektedir.

5. SONUÇ

Durum analizi kapsamında gerçekleştirilen ayrıntılı çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular; tespitler ve karşılanması gereken ihtiyaçlar olarak özetlenmelidir. **Tespitler, ihtiyaçların gerekçesini; ihtiyaçlar ise amaç ve hedeflerin dayanak noktasını oluşturmaktadır.** Durum analizinin gerçekçi ve nesnel yapılması analiz sonuçlarından hedeflere geçişi kolaylaştırmakta ve hedeflerin doğru belirlenmesini sağlamaktadır. Durum analizi çalışmaları sonucunda elde edilen bulgulara “Tespit ve İhtiyaçlar Tablosunda⁸⁾” kısa bir biçimde yer verilmelidir. Aynı zamanda bu tablodan hedef kartı oluşturulurken yararlanılmalıdır.

Kurumsal gelişimi sağlayan değişim sürecinin temel adımlarından biri olan stratejik plan; geçerli ve sonuçları değerlendirilen analiz yöntemleri uygulanarak hazırlanmalıdır.

Buna göre;

a) “Stratejik Planlama Hazırlık Süreci” aşamasına henüz başlamamış veya kısmen başlamış idarelerin planın hazırlanmasındaki süre tahdidini dikkate alınarak bir an evvel bu süreçte yapılması gereken çalışmaları yerine getirmeleri ve sonuçlarını değerlendirmeleri,

b) Kuruluş içi analiz kapsamındaki; insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizlerine hazırlık çalışmaları kapsamında belge ve veri temini ile bunların mevzuat taramalarının yapılması,

c) Mali analizin belediyenin mali yapısını etkileyebilecek gelir ve gider kalemlerinin tüm değişkenlerinin dikkate alınarak yapılması, aynı zamanda oran analizi, karşılaştırmalı tablolar analizi, trend (eğilim) analizi, dikey (yüzde) analizi vb. gibi finansal yapı analizlerinin de mali kaynak analizine dahil edilmesi,

8 Söz konusu tabloya Belediyeler İçin Stratejik Planlama Rehberi s.27’de ulaşabilirsiniz.

ç) Kurumu etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal ve çevresel dış faktörler değerlendirilirken, ulusal ve kurumsal düzeydeki eylem planlarının gözden geçirilmesi,

d) GZFT analizi çalışmalarının, bilimsel ve teknolojik altyapılardan yararlanılarak çeşitli yöntem ve teknikler kullanılarak yürütülmesi,

e) Stratejik plan hazırlama sürecinde görevli ve yetkili personelin, yukarıda belirtilen yöntemler, teknikler ve analizler hakkında bilgilendirilmesi,

uygun olacaktır.

KAYNAKLAR

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

5393 sayılı Belediye Kanunu

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu

26 Şubat 2018 tarih 30344 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”

Akgeyik T. (2012). İnsan Kaynaklarında Yetkinlik Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:52 Sayı:1, 69-89

Eyüpoğlu E. (2016). Kurum Kimliğinin Bileşenleri. A. Onay (Ed.) Kurumsal Kimlik ve İmaj Yönetimi içinde (s. 42-61). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No:3358.

Kaya B. (2019) Yeni Dönemde Strateji ve Risk Yönetimi Eğitim Yansılar (s.1-84).

T.C. Kalkınma Bakanlığı (2012). Paydaş Anketleri Rehberi.

T.C. Kalkınma Bakanlığı (2012), Stratejik Planlama İçin Analiz ve Yöntemler Rehberi.

T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu (3. Sürüm)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2018). Belediyeler İçin Stratejik Planlama Rehberi.

MEVZUAT FİHRİSTİ

18/05/2019-19/06/2019 Tarihleri Arasındaki Resmi Gazete'de
Yayımlanan Önemli Mevzuatı Kapsamaktadır

CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİ

- Kanun Adı** : **Kapadokya Alanı Hakkında Kanun**
Kanun Tarih ve No. : 3/05/2019/ 7174
R.G.Tarih ve Sayısı : 01/06/2019- 30791
Konusu : Kapadokya Alanının tarihî ve kültürel değerleri ile jeolojik/jeo-
morfolojik dokusunun ve doğal kaynak değerlerinin korunması,
yaşatılması, geliştirilmesi, tanıtılması, gelecek kuşaklara aktarılması,
planlanması, yönetilmesi ve denetlenmesine ilişkin hususlar düzen-
lenmiştir.
- Kanun Adı** : **Turizmi Teşvik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Ka-
nun**
Kanun Tarih ve No. : 23/05/2019/ 7175
R.G.Tarih ve Sayısı : 01/06/2019- 30791
Konusu : 12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 3, 8, 9,
27,29, 31, 33 ve 34 üncü maddelerinde değişiklik yapılarak Ek 5 ve 6
ncı maddeler eklenmiştir. "EK MADDE 5 – Ormanlık alanlar üye-
rinde bulunan ve 6831 sayılı Orman Kanununun 17 nci maddesinin
üçüncü fıkrası uyarınca Orman Genel Müdürlüğü sabit kıymetleri-
ne alınan tesislerden konaklama amaçlı kullanılması mümkün olan-
lar ile içerisinde her tür ve kapasitede konaklama tesisi bulunan me-
sire yerlerini tahsis etmeye, gelirleri Orman Genel Müdürlüğüne ait
olmak üzere Bakanlık yetkilidir. Bu madde kapsamında kalan yer-
lerin Bakanlığa tahsisi ile Bakanlık tarafından yatırımcılara tahsis
edilmesinde 8 inci madde hükümleri uygulanır. EK MADDE 6 – Su
altında korunması gerekli kültür ve tabiat varlıklarının bulunduğu
bölgelerden Bakanlıkça belirlenen yerlerde turizm ve sportif amaçlı
dalış yapılabilir. Askerî yasak bölgeler ve güvenlik bölgelerinde ise
Millî Savunma Bakanlığının uygun görüşü alınarak turizm ve spor-
tif amaçlı dalış yapılabilir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul
ve esaslar, Millî Savunma Bakanlığının" maddeler eklenmiştir

- Kanun Adı** : **Bazı Kanunlar ile 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**
- Kanun Tarih ve No.** : 30/05/2019/ 7176
- R.G.Tarih ve Sayısı** : 12/06/2019- 30799
- Konusu** : -19/6/1979 tarihli ve 2252 sayılı Kültür Bakanlığı Döner Sermaye Kanunu,
-8/3/1983 tarihli ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu,
-11/11/1983 tarihli ve 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu,
-4/6/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu, ve 9/5/1990 tarihli ve 3644 sayılı 130 İlçe Kurulması Hakkında Kanunun 1 inci maddesinin altmış altıncı fıkrası ile Kanuna ekli (66) sayılı listede yer alan “Bahşili” ibareleri “Bahşılı” şeklinde değiştirilmiştir.
- 4/11/1983 tarihli ve 2942 sayılı Kamulaştırma Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.
“GEÇİCİ MADDE 14 – Kamulaştırma işlemleri tamamlanmamış veya kamulaştırması hiç yapılmamış olmasına rağmen 4/11/1983 tarihinden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar fiilen kamu hizmetine ayrılan veya kamu yararına ilişkin bir ihtiyaca tahsis edilerek üzerinde tesis yapılan taşınmazlara veya kaynaklara kısmen veya tamamen veyahut irtifak hakkı tesis etmek suretiyle malikin rızası olmaksızın fiilî el konulması veya hukuki el atılması sebebiyle mülkiyet hakkından doğan taleplere dair bedel ve tazminata ilişkin davalarda verilen mahkeme kararları kesinleşmedikçe icraya konulamaz. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce, kesinleşmemiş mahkeme kararlarına dayanılarak başlatılan icra takipleri kesinleşmiş mahkeme kararı ibraz edilinceye kadar durdurulur.” şeklinde değişiklikler yapılmıştır.

YÖNETMELİKLER

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı hakkında 1 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 100. maddesinde Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü kurulmuş olup daha önce İçişleri Bakanlığınca yere getirilen yerel yönetimler alanındaki bazı görev ve yetkiler Çevre ve Şehircilik Bakanlığına tevdi edilmiştir. Bazı görev ve yetkiler halen İçişleri Bakanlığında kalmıştır. Ancak, Anayasada belirtilen ve İçişleri Bakanlığı ile doğrudan ilgilendirilen belediyelerin vesayet denetimine ait iş ve işlemler halen anılan Bakanlığın uhdesinde devam etmektedir bu kapsamda idari bağılıkların yönetmeliklere işlenmesi kapsamında aşağıdaki yönetmeliklerde “İçişleri Bakanlığını” ibaresi “Belediyeler ve bunların bağlı idareleri ile belediyelerin kurduğu birlikler için Çevre ve Şehircilik

Bakanlığımı, il özel idareleri ve bunların kurdukları birlikler için İçişleri Bakanlığımı” “Başbakan” ibaresi “Cumhurbaşkanı” olarak, “Hazine Müsteşarlığımın” ibaresi “Hazine ve Maliye Bakanlığımın” şeklinde değişiklikler yapılmıştır.¹

- 2464 Sayılı Belediye Gelirleri Kanununun Çeşitli Harçlarla İlgili Hükümlerinin Uygulanmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- 2464 Sayılı Belediye Gelirleri Kanununun Harcamalara Katılma Payları ile İlgili Hükümlerinin Uygulanmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Belediye İtfaiye Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Belediye Meclisi Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Belediye Su ve Kanalizasyon Hizmetlerinde Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Belediye Zabıta Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Belediyelerin Arsa, Konut ve İşyeri Üretimi, Tahsisi, Kiralaması ve Satışına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Kent Konseyi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Mezarlık Yerlerinin İnşaatı ile Cenaze Nakil ve Defin İşlemleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Büyükşehir Belediyeleri Koordinasyon Merkezleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Mahalli İdareler Bütçe İç İşletme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Mahalli İdareler Harcama Belgeleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik,
- Mahalli İdareler Uzlaşma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik.

¹ 23 Mayıs 2019 tarih ve 30782 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

- Yönetmeliğin Adı** : **Tarım Şûrası Yönetmeliği**
R.G. Tarih ve Sayısı : 17.05.2019 – 30777
Konusu : Tarım Şûrasının oluşumu, işleyişi ve görevleri ile çalışma usul ve esaslarını düzenlenmiştir. Şûranın hedefleri, bitkisel ve hayvansal üretim ile su ürünleri üretiminin geliştirilmesi; gıda üretimi, güvenliği ve güvenilirliğini temin; kırsal kalkınma, toprak, su kaynakları ve biyo-çeşitliliğin korunması ile bu kaynakların sürdürülebilir kullanımı; çiftçinin örgütlenmesi ve bilinçlendirilmesi; tarımsal ve hayvansal üretimin planlanması, tarımsal desteklemelerin etkin bir şekilde yönetilmesi; tarımsal piyasaların düzenlenmesi; orman ve mera yönetimi; tabiatın korunması, konularında çalışmalar yapmaya ve stratejiler oluşturmaya yardımcı olacak kararlar almak üzere oluşturulmuştur.
- Yönetmeliğin Adı** : **Kişisel Verileri Koruma Kurulu Çalışma Usul Ve Esaslarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
R.G. Tarih ve Sayısı : 17.05.2019 – 30777
Konusu : 16/11/2017 tarihli ve 30242 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kişisel Verileri Koruma Kurulu Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası “(2) Kurulun beş üyesi Türkiye Büyük Millet Meclisi, dört üyesi Cumhurbaşkanı tarafından seçilir.” şeklinde değiştirilmiş ve Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasına “İkinci Başkanın da bulunmadığı hallerde, Başkan tarafından belirlenen bir üye Başkana vekalet eder.” cümlesi eklenmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Abonelik Sözleşmesinden Kaynaklanan Para Alacaklarına İlişkin Takibin Başlatılması Usulü Hakkında Yönetmelik**
R.G. Tarih ve Sayısı : 29.05.2019 – 30788
Konusu : Abonelik sözleşmeleri ile bu sözleşmelerin ifası amacıyla tüketiciye sunulup bedeli faturaya yansıtılan mal veya hizmetten kaynaklanan para alacaklarına ilişkin haciz yoluyla ilamsız icra takiplerinin, Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sisteminde (UYAP) oluşturulan Merkezi Takip Sistemi (MTS) üzerinden başlatılmasına ve haciz aşamasına kadar yürütülmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.
- Yönetmeliğin Adı** : **Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
R.G. Tarih ve Sayısı : 29.05.2019 – 30788
Konusu : 5/2/2016 tarihli ve 29615 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmeliğin 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan “otuzu” ibaresi “yirmisi” şeklinde değiştirilmiş, (b) bendinin (3) numaralı alt bendi yürürlükten kaldırılmış, aynı fıkra

“değerlendirilir.” ibaresinden önce gelmek üzere “c) Asgari yüzde onu, BIST 100, BIST Sürdürülebilirlik Endeksi, BIST Kurumsal Yönetim Endeksi ve Borsa İstanbul A.Ş. tarafından hesaplanan katılım endekslerindeki paylarda,” ibaresi eklenmiş, ikinci fıkrasında yer alan “ve (3) numaralı alt bentlerinin” ibaresi “numaralı alt bendi ve (c) bendinin” şeklinde değiştirilmiştir. “Devlet katkısının yatırıma yönlendirilmesi uyum süresi GEÇİCİ MADDE 7 – (1) 11 inci maddede bahsedilen portföy yapısı sınırlamalarına 31/7/2019 tarihi itibarıyla uyum sağlanır.”

- Yönetmeliğin Adı** : **Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 30.05.2019 – 30789
- Konusu** : 5/2/2008 tarihli ve 26778 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliğinin 11 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “son bir yapı” ibaresi “Bakanlıkça esasları belirlenen son iş” olarak değiştirilmiştir. Yönetmeliğin 26 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir. “(7) Hizmet bedeli oranlarına ve buna bağlı olarak tespit edilecek yapı denetimi hizmet bedellerine ilişkin olarak aşağıdaki esaslar dâhilinde hareket edilir. a) Yapı denetim hizmet sözleşmesinde yer alan hizmet bedeli oranları aşağıdaki tabloya uygun şekilde alınacaktır.

Yapı Denetimi Hizmet Bedeline Esas Oranlar Cetveli	
Yapının Bitirilmesi İçin Öngörülen Süre	Hizmet Bedeli Oranı (%)
1 yıl	1.43
2 yıl	1.50
3 yıl	1,58
4 yıl	1.65
5 yıl	1.74

b) Yapı denetimi hizmet sözleşmesinde belirtilen yapının bitirilmesi için öngörülen süre herhangi bir sebeple uzadığı takdirde uzayan sürenin her yılı için bu fıkrada belirtilen hizmet bedeli oranlarına göre, işin kalan kısmını kapsayacak şekilde ilave hizmet bedeli ödenir. Sözleşmede öngörülen yapım süresi herhangi bir nedenle kısaltıldığı takdirde, işin tamamı üzerinden, kısalan sürenin her yılı için bu fıkrada belirtilen hizmet bedeli oranları %5 azaltılarak ödenir.”

- Yönetmeliğin Adı** : **Otopark Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 31.05.2019 – 30790
- Konusu** : 22/2/2018 tarihli ve 30340 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Otopark Yönetmeliğinin 4,5 ve 8 inci maddelerde değişiklik yapılmıştır. Yönetmeliğin Geçici 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının sonuna “Yapı kullanma izin belgeli olup inşaat alanı, emsali, bağımsız bölüm sayısı, kat sayısı artışı ile kullanım amacı değişikliği olacak şekilde tadilat yapılacak yapılarda ise artış veya değişikliğe konu alan üzerinden artan otopark ihtiyacı, parselde ya da binada karşılanamaması halinde otopark bedeli alınmak suretiyle genel veya bölge otoparklarından karşılanır.” cümle eklenmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Çerçeve Anlaşma İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik / Danışmanlık Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik / Elektronik İhale Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik / Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik / Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik / Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 13.06.2019 – 30800
- Konusu** : 4/3/2009 tarihli ve 27159 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği, 4/3/2009 tarihli ve 27159 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çerçeve Anlaşma İhaleleri Uygulama Yönetmeliği, 4/3/2009 tarihli ve 27159 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Danışmanlık Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği, 25/2/2011 tarihli ve 27857 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Elektronik İhale Uygulama Yönetmeliği, 4/3/2009 tarihli ve 27159 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Mal Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği, 4/3/2009 tarihli ve 27159 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yapım İşleri İhaleleri Uygulama Yönetmeliği.
- Yukarıdaki Kamu İhale Kanununa ilişkin uygulama yönetmeliklerinde bazı değişiklikler yapıldı. Yapılan değişiklikleri <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/06/20190613-7.htm> adresinden inceleyebilirsiniz.

TEBLİĞLER

Tebliğin Adı : **Atıksu Arıtma Tesislerinde Çalışan Teknik Personele İlişkin Tebliğ**
R.G. Tarih ve Sayısı : 23.5.2019 – 30782
Konusu : Atıksu arıtma tesislerinin etkin, verimli ve mevzuata uygun şekilde işletilmesinin sağlanması amacıyla istihdam edilecek teknik personelin nitelikleri, belgelendirilmeleri ile görev, yetki ve sorumluluklarına dair usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Tebliğin Adı : **2019 Yılı Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi**
R.G. Tarih ve Sayısı : 30.5.2019 – 30789
Konusu : 3/11/2016 tarihli ve 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu ile 3/8/2017 tarihli ve 30143 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bilirkişilik Yönetmeliği gereğince bilirkişilere ödenecek ücret ve giderlerin miktarı ile bunların ödenmesine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

a) İcra ve iflas daireleri ile satış memurluklarında görülen işler için	220.00 TL
b) Sulh hukuk ve tüketici mahkemelerinde görülen dava ve işler için	220.00 TL
c) İcra hukuk ve icra ceza mahkemelerinde görülen dava ve işler için	220.00 TL
ç) Asliye hukuk mahkemelerinde görülen dava ve işler için	365.00 TL
d) Aile, iş ve kadastro mahkemelerinde görülen dava ve işler için	290.00 TL
e) Asliye ticaret ile fikri ve sınai haklar mahkemelerinde görülen dava ve işler için	440.00 TL
f) İdare ve vergi mahkemelerinde görülen dava ve işler için	365.00 TL
g) Cumhuriyet başsavcılıklarında yürütülen soruşturmalar için	220.00 TL
ğ) Sulh ceza hakimliklerinde görülen işler için	220.00 TL
h) Asliye ceza mahkemelerinde görülen dava ve işler için	365.00 TL
ı) Ağır ceza mahkemelerinde görülen dava ve işler için	440.00 TL
i) Bölge adliye ve bölge idare mahkemelerinde görülen dava ve işler için	465.00 TL
j) Yargıtay ve Danıştay’da ilk derece mahkemesi sıfatıyla görülen dava ve işler için	580.00 TL

Tebliğin Adı : **Yapı Sahipleri İle Yapı Denetimi Hizmet Sözleşmesi İmzalayacak Yapı Denetim Kuruluşlarının Elektronik Ortamda Belirlenmesine İlişkin Usul Ve Esaslara Dair Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**

R.G. Tarih ve Sayısı : 23.5.2019 – 30782
Konusu : 29/12/2018 tarihli ve 30640 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yapı Sahipleri ile Yapı Denetimi Hizmet Sözleşmesi İmzalayacak Yapı Denetim Kuruluşlarının Elektronik Ortamda Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğin 3 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki (ı) ve (i) bentleri eklenmiştir.
 “ı) Küme yapı: Uygulama imar planının sınırları içerisinde aynı

adada o yapı müteahhidi tarafından inşa edilecek ve proje müelliflerince elektronik ortama bilgileri, bu yapılardan herhangi birine Bakanlıkça elektronik ortamda görevlendirme yapılmadan, en fazla 30 gün içerisinde girilen ve sayısı iki veya daha fazla olan ve talep üzerine bulunduğu ilin Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğünün onayı alınan yapıları,

i) Son iş: Yapı denetim kuruluşunun, aynı küme yapı içerisinde yer almak koşuluyla, Yönetmeliğin 11 inci maddesiyle verilen yetki sınırının üzerine çıktığı Bakanlıkça elektronik ortamda belirlenen yapı ile o yapının bulunduğu parselde Bakanlıkça elektronik ortamda görevlendirme yapılacak diğer yapıları,” Aynı yönetmeliğin 5, 7 ve 8 inci maddesinde değişiklik yapılmıştır.

Tebliğın Adı
R.G. Tarih ve Sayısı
Konusu

: Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 507)

: 01.06.2019 – 30791

: Günümüzde bilgi-iletişim ve finansal teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler ile elektronik belge uygulamalarında kat edilen önemli mesafeler, mükelleflerimizin iş süreçlerini, ödeme ve tahsilat süreçlerini, müşterilerine düzenlemekte oldukları belgelerin oluşturulması, iletilmesi ve muhafazasında sağlamakta olduğu verimlilik, maliyet avantajı, işlem kolaylığı ve etkin analiz ve denetim kolaylığı nedeniyle, yeni uygulamaların mükelleflerimizin kullanımına sunulmasının önemini artırmaktadır.

Bu kapsamda, bankalar, elektronik para kuruluşları, ödeme kuruluşlarınınca sunulan yeni teknolojik gelişmelere uygun, kullanımını kolay ve mobilitesi yüksek ve fiziksel/klasik tahsilat araçları (fiziki POS cihazları) gerektirmeyen daha düşük maliyetli çözümler uygulamada ortaya çıkmaya başlamaktadır. Bu gelişime uygun olarak vergi mevzuatı çerçevesinde mal ve hizmetlerin satışına yönelik işlemlerle buna yönelik tahsilatların güvenliğinin ve belge düzenininin sağlanması hususu da son derece önem arz etmektedir.

Bu Tebliğ ile yukarıda belirtilen yeni teknolojik gelişmelere uygun ve “Güvenli Mobil Ödeme ve Elektronik Belge Yönetim Sistemi” olarak tanımlanan sistem çerçevesinde, mal ve hizmet satışlarına ait bedellerin tahsilatı ile mali belgelerin elektronik ortamda oluşturulmasına ilişkin satış, tahsilat ve elektronik belge uygulamalarının Hazine ve Maliye Bakanlığınca yetkilendirilen kurum ve kuruluşlar tarafından mükelleflerin kullanımına sunumu ve mükellefler tarafından kullanımı sırasında uyulması gereken usul ve esaslara yer verilmiştir.

- Tebliğin Adı** : **Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik**
R.G. Tarih ve Sayısı : 13.06.2019 – 30800
Konusu : Emeklilik şirketleri tarafından katılımcı ve işverenlere sunulan emeklilik sözleşmelerinin kurulmasına aracılık edecek kişilerde aranacak niteliklere, bu kişilerin faaliyetlerine, çalışma esaslarına, satış yetkilerine, tabi tutulacakları sınav ve eğitim programları ile bu kişiler için tutulacak sicile ve verilecek lisansa ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.
- Tebliğin Adı** : **Tahsilat Genel Tebliği (Seri: B Sıra No: 12)**
R.G. Tarih ve Sayısı : 18.06.2019 – 30805
Konusu : 12/6/2019 tarihli ve 30799 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 30/5/2019 tarihli ve 7176 sayılı Bazı Kanunlar ile 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 15 inci maddesiyle 6001 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğünün Hizmetleri Hakkında Kanuna eklenen geçici 5 inci maddenin uygulamasına dair açıklamalar yer almaktadır.

YARGI KARARLARI

YARGITAY KARARLARI

YARGITAY İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME HUKUK GENEL KURUL KARARI¹

Özet: İşçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığının bildirim süresine eklenecek altı haftayı aşması, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi için yeterlidir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde, işçinin savunması alınması gerekmemektedir.

GİRİŞ:

A. İÇTİHATLARI BİRLEŞTİRME KONUSUNDAKİ BAŞVURU

(...) Başkan ve üyeleri ile yapılan toplantı sonucunda içtihat aykırılığı olup, uzlaşma sağlanamayan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince derhal fesihlerde işçiden savunma alınması gerekip gerekmediği konusunda verilen farklı kararlar sebebiyle içtihatların birleştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

(...)

II. İÇTİHADİ BİRLEŞTİRMEYLE İLGİLİ KAVRAM, KURUM V EYASAL DÜZENLEMELER

A. İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KONUSU İLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE KURUMLAR

1. i Sözleşmesi

1.1. Tanımı

4857 sayılı İş Kanununun (İş Kanunu/Kanun/İş K.) 8 inci maddesine göre iş sözleşmesi, "bir tarafından (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlanmıştır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun/Türk Borçlar Kanunu/TBK) 393/1'inci fıkrasında ise "işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlenildiği sözleşme" olduğu belirtilmiştir.

Söz konusu bu tanımlardan anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi, iş görme, ücret ödeme ve kişisel/hukuki bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Ayrıca iş sözleşmesi, kişisel ilişki kurmak suretiyle karşılıklı borç doğrudan ve sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olma özelliklerini de taşımaktadır.

¹ Esas No:2017/9, Karar No:2018/10, Karar Tarihi: 19.10.2018

1.2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran, karşılıklı ve sürekli bir borç ilişkisi ortaya çıkaran bir sözleşme olması, bu sözleşmenin hiç sona ermeyeceği anlamına gelmez. Dolayısıyla her özel hukuk sözleşmesinde olduğu gibi iş sözleşmesi de koşulların gerçekleşmesi hâlinde sona ermektedir.

İş sözleşmesinin sona erme nedenlerini, sözleşmenin feshi ve feshin dışındaki nedenler şeklinde iki grup altında toplamak mümkündür.

1.2.1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi

Türk Borçlar Kanunu'nun 440'ıncı maddesi uyarınca işçinin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Aynı Kanun'un 441'inci maddesinde ise kural olarak işverenin ölümü, sözleşmenin sona erme nedeni değildir. Ancak bu kuralın istisnası aynı maddenin ikinci fıkrasında yer almakta olup, işverenin ağırlıklı olarak kişiliği dikkate alınarak kurulan iş sözleşmesi, işverenin ölümü ile kendiliğinden sona erer.

1.2.2. İş Sözleşmesinin Feshi

İş hukukunun temel uğraş alanlarından birini oluşturan ve uygulamada sıklıkla başvuru alan sözleşmeyi sona erdiren neden, iş sözleşmesinin feshidir.

İş sözleşmesinin feshi, sözleşmenin tarafı olan işçi ya da işverenin tek taraflı bir irade beyanı (fesih bildirim) ile sözleşmenin sona erdirilmesidir. Söz konusu bu irade beyanı, bozucu yenilik doğurucu bir hak olup, iş sözleşmesini geleceğe etkili olarak sonlandıran bir hukuki tasarruf işlemidir. Fesih bildirim, hak sahibinin bu doğrultudaki iradenin karşı tarafına ulaşmasıyla sonuç doğuracağından, karşı tarafın ayrıca kabulüne ihtiyaç bulunmamaktadır.

Kural olarak fesih bildirim herhangi bir şekle tabi değildir. Fesih bildirim yazılı yapılabileceği gibi sözlü de yapılabilir. Hatta azı durumlarda örneğin işçinin elinden iş yeri girişi kartının alınması, iş yerine sokulmaması ya da işçinin devamsızlık yapması gibi hallerde iş sözleşmesinin eylemli olarak feshedilmesi de mümkündür. Dolayısıyla sözleşmeyi fesheden tarafın, iş sözleşmesini sona erdirmeye iradesini yeterli açıklıkta ortaya koyması gereklidir. Başka bir deyişle, irade beyanında fesih kelimesinin açıkça belirtilmesi zorunlu değil ise de, irade beyanı karşı tarafa ulaştığı zaman irade sahibinin, iş ilişkisini sona erdirmek istediğinin anlaşılması yeterlidir. Buna karşılık iş güvencesinden yararlanan işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından geçerli nedenle feshedilmesi halinde, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Fesih bildiriminde bulunma hakkı, sözleşmenin her iki tarafına yani işçi ve işverene de tanınmıştır. Çünkü, sonsuza dek uzanıp sona erdirilemeyecek bir iş ilişkisi, tarafların kişilik haklarına ters düşer (Centel, T.; İş Güvencesi, 1. Baskı, İstanbul, 2013, s.11).

İş sözleşmesinin taraflarca feshi, 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesinde düzenlenen süreli fesih ve aynı Kanun'un 24 ve 25'inci maddelerinde düzenlenen haklı nedenle derhal fesih olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsamaktadır. Buna karşılık, İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerine tabi işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi; 22'inci maddesinde düzenlenen değişiklik feshi ve 29'uncu maddesinde düzenlenen toplu işçi çıkarılması halleri, Kanun ile sadece işverene tanınmıştır.

2. İş Sözleşmesinin Süreli Feshi

İş sözleşmesinin süreli feshi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 177ci maddesinde düzenlenmiştir. Süreli fesih hakkı, sözleşmenin tarafının (işçi ya da işverenin), bu hakkına istinaden diğer

tarafa belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli fesih ile sona erdirilmesine ilişkin bir irade beyanında bulunmasıdır. Kural olarak süreli fesih, fesih ile sona erdirilmesine ilişkin bir irade beyanında bulunmasıdır. Kural olarak süreli fesih, fesih gerekçesinin gösterilmesi zorunluluğu yoktur. Eş deyişle, süreli fesih, fesihserbestisi ilkesi geçerlidir. Ancak fesih serbestisinin istisnası da iş güvencesinden yararlanan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshinde söz konusu olup, bu hususa aşağıda geçerli fesih başlığı altında ayrıca değinilecektir.

“Bildirimli Fesih”, “Önelli Fesih”, “İhbarlı Fesih”, “Olağan Fesih” gibi terimlerle de ifade edilen süreli fesih belirsiz süreli iş sözleşmesini, belirli bir süreye riayet etmek suretiyle, bu sürenin bitiminde sona erdiren tek yanlı bir irade beyanıdır (Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U.; İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, 2014, s.894).

Süreli fesih hakkının kullanılmasından söz edebilmek için öncelikle belirsiz süreli iş sözleşmesinin fesih bildiriyle sona erdirilmesine yönelik bir irade beyanı bulunmalıdır. Zira 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17’nci maddesinin birinci fıkrasına göre, “Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.”

Fesih beyanının geçerliliği kural olarak, bir şekil şartına tabi olmadığı gibi fesih hakkının kullanımı herhangi bir hak düşürücü süreye de bağlı değildir. Ancak süreli feshin Türk Medeni Kanunu’nun 2’nci maddesindeki objektif iyi niyet kuralına uygun düşecek bir zamanda yapılması gerekmektedir (Oğuzman, M. K.; *Türk Borçlar Kanunu Ve İş Mevzuatına Göre Hizmet İş Akdinin Feshi*, İstanbul, 1955, s. 169; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s.897-902).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında bildirim süreleri öngörülmüştür. Bildirim süresi, fesih beyanının bildirildiği tarihten iş ilişkisinin son bulunduğu tarih arasında geçen süre olarak anlaşılmalıdır. Maddede belirtilen bildirim süreleri asgari süreler olup, işçi lehine sözleşme ile artırılması mümkündür. Bu bildirim süreleri işçinin iş yerindeki çalışma süresine yani kıdemine göre artan ve asgari olarak 2 ilâ 8 hafta arasında değişen niteliğe sahiptir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 17’nci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca işveren, bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Hangi tarafın feshettiğine bakılmaksızın bildirim süresi içerisinde İş Kanunu’nun 27’nci maddesi uyarınca işçiye yeni iş arama izin hakkı tanınmıştır.

Bildirim süresi içerisinde iş sözleşmesi sonuç doğurmaya devam eder. Başka bir deyişle, bildirim süreleri içinde işçi ve işveren sözleşmeden doğan borçlarını ifa ile yükümlüdürler. Ancak usulüne uygun bir süreli fesih ile iş sözleşmesi, bildirim süresinin dolmasıyla ya da işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle sona erer.

Kanunda ya da sözleşmede öngörülen bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesi hâlinde bu şarta uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, iş güvencesi kapsamında kalan işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18, 19, 20 ve 21’inci maddelerinden yararlanmasına engel değildir. Ancak iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödenir.

3. İş Güvencesi

İşçinin geleceğine güven duyması, sürekli olarak işini kaybetme ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan ücretinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, modem iş hukukunun en temel amaçları arasında yer alır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih hakkının işveren tarafından hakkın kötüye kullanılması dışında herhangi bir sınıra bağlı olmaksızın kullanılabilmesi işçileri işlerinin sürekliliği konusunda büyük bir güvensizlikle karşı karşıya bırakır (Süzek, S.; İş Hukuku, 16. Baskı, Ankara, 2018, s.550). Bu noktadan hareketle iş güvencesinin amacı, işverenin iş sözleşmesini, meşru ve makul görülebilecek bir neden olmaksızın keyfi olarak sona erdirmesinin engellenmesi ve dolayısıyla iş ilişkilerinde sürekliliğin sağlanmasıdır.

İş güvencesi, işçinin işten çıkartılmayacağı anlamı taşımaz. İş Kanunu'nda belirtilen geçerli ya da haklı fesih nedenlerinin bulunması hâlinde işçi, işten çıkarılabilecektir. Artık, böyle bir durumda işverenin, fesih sırasında keyfi hareket ettiğinden söz edilemez. Bu anlamda, sağlanacak iş güvencesi bakımından, işverenin iş sözleşmesini fesih hakkının kısıtlanması yerine, söz konusu hakkın sınırlandırılmasından söz etmek, doğru ve yerinde olur (Centel, İş Güvencesi, s. 10).

3.1. İş Güvencesinin Dayanakları

3.1.1. Anayasa

Çalışma hakkı ve ödevini düzenleyen 1982 Anayasası'nın 49'uncu maddesi, "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." şeklinde olup, anılan madde, iş güvencesine ilişkin en önemli anayasal dayanağı oluşturmaktadır.

Çalışma hakkının yaşama geçirilmesi, iş güvencesini tanımaktan ve sağlamaktan geçer. Bu anlamda madde metninde "iş güvencesi" sözcüklerine yer verilmemiş olmasına karşın; çalışma hakkına işlerlik kazandırılması, kurallarına uygun olarak çalıştıkları sürece, işçilere iş güvencesinin sağlanmasını içerir. Buna göre, iş güvencesi hükümlerini, anayasal güvence altındaki çalışma hakkından (AY m.49/1) ayrı düşünme olanağı yoktur. Diğer yandan, çalışma hakkını güvenceleyen bu madde, çalışma ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48'inci madde hükmüyle de desteklenmek zorundadır. Çünkü iş güvencesi, işçinin iş yerini bırakamaması ya da işverenin teşebbüs özgürlüğünün önünde engel oluşturması biçiminde ortaya çıkmaz. Buna göre, çalışma ve sözleşme özgürlüğünü (AY m.48) kısıtlayacak bir hukuki düzenleme, giderek çalışma hakkını (AY m.49) da kısıtlamış sayılır (Centel, İş Güvencesi, s.22-23).

3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 Sayılı Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1982 yılında kabul edilen 158 Sayılı Hizmet İlişkinde Son Verilmesi Sözleşmesi (158 Sayılı Sözleşme/Sözleşme) iş güvencesini düzenleyen en önemli uluslararası metinlerin başında gelmektedir. Zira Sözleşme, iş güvencesini somut olarak açık bir biçimde konu edinmekte ve bu yönde temel ilke ve kriterleri belirlemektedir (Ulucan, D.; "158 Sayılı ILO Sözleşmesi Ve Türkiye'nin Uyumunu", İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara, 1997, s. 159).

Sözleşmenin kapsamını belirleyen 2'nci maddesine göre Sözleşme, tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olanlara uygulanacaktır. Eş deyişle, işçi statüsün-

de olan çalışanlar, çalıştıkları ekonomik faaliyet alanı ne olursa olsun bu Sözleşmenin getirdiği koruyucu hükümlerden yararlandırılacaklardır. Ancak aynı maddenin devamında bu konuda bazı istisnalar getirilebileceği de kabul edilmiştir. Sözleşme bunlara bazı örnekler vermekte, ancak bunların seçimini her ülkenin kendisine bırakmaktadır. Bu örnekler; belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmeleriyle çalıştırılan işçiler, süresi önceden ve makul olarak belirlenmiş deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerden deneme süresi içinde bulunanlar ve süreksiz hizmet ilişkisiyle çalışan işçilerdir.

Sözleşmenin 3'ncü maddesi ile iş güvencesinden yararlanmak için iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla Sözleşmenin uygulanmasında, "son verme" ve "hizmet ilişkisine son verme" deyimleri, hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi anlamına gelir.

Sözleşmenin en önemli özelliği, işçinin işine son vermenin geçerli nedene dayandırılması ilke olarak benimsemesidir. Sözleşmenin 4'üncü maddesine göre, iş ilişkisine, işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işin gereklerine dayalı geçerli bir neden olmadıkça son verilemeyecektir. Aynı şekilde ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenler dışında da hizmet ilişkisine son verilemeyecektir.

Sözleşmenin 5 ve 6'ncı maddelerinde son verme bakımından geçerli neden oluşturmayan konular belirtilmiştir. Buna göre; sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılmak, işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak, işvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiası ile başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hâl, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmeme ve hastalık veya kaza nedeni ile geçici devamsızlık, işten çıkarma için geçerli neden sayılmamaktadır.

Sözleşmenin 7'nci maddesinde iş ilişkisinin sona erdirilmesinde uygulanacak usul gösterilmiştir. Buna göre, işverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek hâller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.

Sözleşmenin 8 ve 9'uncu maddelerinde iş ilişkisinin sonlandırılmasına itiraz usulü; 10'uncu maddesinde ilgili merci ya da mercilerin itiraz sonucu verecekleri kararlar; 11'inci maddesinde iş ilişkisinin sona erdirilmesinde bildirim süreleri ve ihbar tazminatı; 12'nci maddesinde kıdem tazminatı ve gelirin korunmasına ilişkin diğer yöntemler; 13 ve 14'üncü maddelerinde ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkisine son verme özellikleri ve işçi temsilcilerine danışma prosedürü düzenlenmiş, devam eden maddelerinde ise son hükümler ve Sözleşmenin üye devletler tarafından onanması ile onandıktan sonraki takibinin nasıl gerçekleşeceği gösterilmiştir.

3.1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 Sayılı Sözleşmesi'nin ülkemiz tarafından 9 Haziran 1994 tarihinde onaylanması üzerine, iş güvencesinin sağlanması noktasında kanun yapma çalışmalarına hız verilmiştir. Bu bağlamda, 158 Sayılı Sözleşme hükümlerine uyum sağlamak amacıyla ilk kez, 15 Mart 2003 tarihli 4773 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle bazı maddeler eklenmiş, böylece iş güvencesi kapsamında kalan işçiler yönünden işverenin süreli fesih hakkı sınırlandırılmıştır. Ancak kısa bir süre sonra yürürlüğe giren ve

hâlen uygulanmakta olan 4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu, 14 üncü maddesi hariç yürürlükten kaldırılmıştır.

4773 sayılı Kanun ile getirilen iş güvencesine ilişkin düzenlemeler bazı değişikliklerle 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır.

İş güvencesinin kapsamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; fesih bildirimının yapıldığı tarihte iş yerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması, işçinin en az altı aylık kıdeminin bulunması, iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekmektedir. Ayrıca aynı maddenin son fıkrasına göre de, işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri ve yardımcıları ile iş yerinin bütününe sevk ve idare eden, işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı açıkça düzenlendiğinden, işçinin belirtilen bu işveren vekillerinden olmaması gerekmektedir. Son olarak işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilmelidir. Haklı nedene dayansa dahi işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda iş güvencesinden yararlanamayacağı açıktır. Aynı şekilde yukarıda belirtilen iş sözleşmesinin fesih dışındaki nedenlerle sona ermesi hâllerinde de iş güvencesi hükümlerinden yararlanılması mümkün değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19'uncu maddesi uyarınca, "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." Bu düzenleme ile fesih bildirimini yazılı yapılmaması, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtilmemesi ve sözleşmenin işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenle feshedilmesi hâlinde, fesihden önce işçiden savunma alınmaması durumlarında, salt bu şekilde aykırılıklar feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile değişik "Fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlıklı 20'nci ve "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21'inci maddeleri uyarınca iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Mahkemece yapılacak yargılama neticesinde feshin geçersiz olduğunun tespiti hâlinde, işçinin işine iadesine karar verilecektir. Ayrıca işçinin boşta geçen süre ücreti yanında işe başlatılmaması durumunda işe başlatmama tazminatının ödenmesi de söz konusu olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu (iş güvencesini ilk kez düzenleyen 4773 sayılı Kanun ile değişik mülga 1475 sayılı İş Kanunu) iş güvencesi sistemini benimseyerek, iş hukukunda yeni bir fesih türü ihdas etmiştir. Geçerli fesih olarak adlandırılan bu fesih hakkı, sadece işverene tanınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesinde düzenlenen fesih serbestisi esasına dayanan süreli fesihden farklı olarak geçerli nedenle fesih işveren, fesih için geçerli bir nedene dayanmak zorunda olup, geçerli fesih için öngörülen ve yukarıda belirtilen şekil kurallarına da uymak zorundadır.

4. İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi

4.1. Geçerli Neden Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18'inci maddesinin birinci fıkrasına göre, "...belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

Anılan maddede geçerli neden kavramı tanımlanmamış, ancak hangi durumların geçerli neden olabileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte madde gerekçesinde, "İşçinin yeterliliği veya davranışları işçinin kişiliği ile ilgili olan sebepleri oluştururken; işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler ise iş yeri ile ilgili olmaktadır. Bu sebeplerin madde içinde belirtilmesi geçerli sebepler kavramını bir ölçüde somutlaştırmaktadır. ... Bu madde bakımından geçerli sebepler 25'nci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve iş yerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hâllerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya iş yerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 25'nci maddede belirtilenlerin dışında kalan ve iş yerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir..." denilmek suretiyle geçerli neden kavramı açıklanmaya çalışılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin üçüncü fıkrasında, 158 sayılı Sözleşmenin 5 ve 6'ncı maddeleri dikkate alınarak fesih için geçerli neden oluşturmayan durumlar sıralanmıştır. Buna göre; "sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, iş yeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış süreçte katılmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler, Kanun'un 74 üncü maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek ile hastalık veya kaza nedeniyle Kanun'un 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık" hâlleri, işveren için geçerli neden oluşturmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesindeki düzenleme ile bu maddenin gerekçesindeki açıklamalara göre, geçerli nedenler iki grupta tasnif edilmiştir. Bu tasnife göre işçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler işçinin kişiliğine ilişkin iken, işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler ise iş yerinden kaynaklanan geçerli nedenleri oluşturmaktadır.

İçtihadı birleştirmenin konusu dikkate alındığında iş yerine ilişkin geçerli nedenler üzerinde durulmayacaktır. Ancak konunun anlaşılabilmesi için işçinin kişiliğine ilişkin geçerli nedenleri oluşturan yetersizliğinden ve davranışlarından kaynaklanan nedenlerin irdelenmesinde yarar bulunmaktadır.

4.2. İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesine göre, "...belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren işçinin yeterliliğinden ... kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

Maddedeki “işçinin yeterliliği” sözcüklerini, işçinin yeterli olmayışı, açıkça yetersizliği biçiminde anlamak gerekecektir (Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D.; *Bireysel İş Hukuku*, 7. Bası, İstanbul, 2016, s.192; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s.986; Centel, *İş Güvencesi*, s.67).

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenler, ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yapma gibi iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. Ancak işçinin yetersizliği, sayılan bu durumlar ile sınırlı olmayıp, iş sözleşmesi veya iş yerinde uygulanmakta olan yönetmelik gibi düzenleyici işlemler ile belirlenen çalışma kurallarına uyum sağlanamaması ve işçiden verim alınamaması durumlarında da sözkonusu olabilmektedir.

İşçinin yetersizliğini, fiziki yetersizlik ve mesleki yetersizlik olarak ikiye ayırmak mümkündür. İşçinin fiziki yetersizliği; hastalık, kaza gibi nedenlerle ortaya çıkan ve işçinin kendi işinde veya başka bir işte çalışmasını olanaksız kılan, kesin veya geçici, tam veya kısmi olabilen çalışma gücü eksikliğidir (Manav, A.Eda; *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, Ankara, 2009, s.78; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 988). Ancak hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi fiziki yetersizlik hâlleri işçinin belirli bir süre işe devamını engellediği takdirde işveren yönünden haklı fesih nedeni de oluşturabilir (İşK. md.25/l-b).

Fiziki yetersizliğin geçerli neden oluşturabilmesi için, işçinin yetersizliği ile yapmakta olduğu iş arasında bir illiyet bağının bulunması, yani; yetersizliğin iş yerinin normal işleyişini bozması ve iş görme borcunun gerektiği şekilde ifasını engellemesi icap eder (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 989).

İşçinin mesleki yetersizliği ise, aynı ve benzer işi görenlerden ortalama olarak daha az verimli ve daha düşük performansla çalışmasıdır (Süzek, a.g.e., s.571).

Mesleki yetersizlik, genellikle eğitim ve motivasyon ve beceri eksikliklerinden, tecrübesizlikten kaynaklanır (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s.989).

İşçinin yetersizliği hâllerinde fesih için işçinin kusurlu olması gerekmez.

4.3. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İşçinin kişiliğinden kaynaklanan bir diğer geçerli neden de işçinin davranışlarıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli neden tanımlanmamış ancak maddenin gerekçesinde hangi davranışların geçerli nedenle feshe sebep olabileceği gösterilmiştir. Buna göre, “...işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, iş yerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, iş yerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak iş yerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek...” gibi hâller, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlere örnek olarak sıralanmıştır. Ancak işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler bu sayılanlarla sınırlı değildir.

Dolayısıyla somut olayın özellikleri dikkate alınarak işçinin davranışının geçerli fesih nedeni oluşturup oluşturmayacağı değerlendirilmelidir.

İşçinin davranışının geçerli neden oluşturabilmesi için, bu davranışın iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkilemesi ve iş sözleşmesinin devamını engelleyecek nitelikte olması gerekmektedir.

İşçinin yetersizliğinden farklı olarak davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebilmesi için, işçinin kusuru gerekmektedir. Başka bir deyişle, işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi ancak işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı hâlinde mümkündür. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranması ve bunun sonucunda iş ilişkisinin olumsuz etkilenmesi, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih nedenidir.

Sonuç olarak işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler, sözleşmenin haklı feshine elverecek ağırlıkta olmamakla birlikte bir uyarı ile geçiştirilecek hafiflikte de olmayan ve bu itibarla iş ilişkisini olumsuz bir şekilde etkileyerek iş sözleşmesinin feshini geçerli şekilde olanaklı kılan sözleşmeye kusurlu aykırılık hâlleridir (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s.991; Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T.: İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, İstanbul, 2018, s.502).

5. İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Savunma Alınması Zorunluluğu

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19'uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre, "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır."

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin birinci fıkrasında işçinin yeterliliğinden kaynaklanan nedenler geçerli neden olarak belirtildiği hâlde, 19'uncu maddesinin ikinci fıkrasında feshin işçinin verimine dayandırılması durumunda savunmasının alınmasının gerekli olduğu ifade edildiğinden, geçerli fesih nedeni olarak "yeterlilik" ile fesihten önce savunma alınmasını gerektiren "verimlilik" kavramları öğretide tartışma konusu olmuştur.

Öğretide baskın görüş, iş sözleşmesinin geçerli nedenle fesih nedenlerini düzenleyen Kanun'un 18'inci maddesi ile uyumlu olması bakımından 19'uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "verimi" ifadesinin işçinin "yeterliliği" olarak kabul edilmesi gerektiği yönündedir (Tunçomağ, K./Centel, T.; İş Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul, 2016, s.211; Süzek, a.g.e., s. 602; Centel, İş Güvencesi, s.127; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, a.g.e, s.529). Buna karşılık Ekonomi, savunmanın alınacağı hâllerin, "işçinin davranışı veya verimi ile" ilgili geçerli sebeplerle sınırlı olduğunu, bu nedenle verim hariç olmak üzere işçinin yeterliliğine dayalı olarak işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilecekse, işçiden savunma alınmasının söz konusu olmayacağını (Ekonomi, M.; "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento İşveren Dergisi, S.2, C.17, 2003, s. 14); Gülver, "verim" ifadesinin bilinçli olarak seçildiğini ve Kanun'un 18'inci maddesinde ifadesini bulan "yeterliliği" kavramından farklı olduğunu (Gülver, E.; "İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade", İÜHFİM Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.I, s.407); Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 158 Sayılı Sözleşmenin Fransızca metnini dikkate alarak işçinin verimi ile ilgili nedenler ifadesinin geniş bir biçimde yorumlanarak "işçinin çalışmasıyla ilgili nedenler" olarak anlaşılmasının isabetli olacağını (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e, s. 1029

vd.); Şenocak/**Kılıçoğlu** ise, işçinin verimliliğine etkisine bakılmaksızın iş sözleşmesini geçerli olarak feshetme hakkı veren işçinin yetersizliğine ilişkin durumlarda (örneğin, çalışma müsaadesinin uzatılmaması, pilotluk lisansının uzatılmaması, şoförlük ehliyetinin geri alınması, işçi olarak çalışabilmek için kanunen ruhsat aranması veya diplomaya sahip olunması şartının koşulduğu durumlarda ruhsatın geri alınması, diplomanın iptal edilmesi; bir başka anlatımla işçinin kanunen çalışma yasağı kapsamına girmesi) savunmasının alınmasının gerekli olmadığı, zira bu tür hâllerde işçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği edimi ifa etmesinin mutlak anlamda imkânsız hâle geldiği, dolayısıyla işçinin objektif açıdan yetersizliğinin söz konusu olduğu durumlarda işçiden savunma alınması zorunlu olmayıp, sübjektif açıdan yetersizlik hâllerinde işçiden savunma alınmasının şart olması gerektiğini (Şenocak, K./Kılıçoğlu, M.; İş Kanunu Şerhi, 1.Baskı, C.I, İstanbul, 2008, s. 1284 vd.) ifade etmişlerdir.

İşçinin savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi, fesihden önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı veya verimine dayanan nedenler açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına kendisine hatırlatılması şarttır.

Fesih bildiri ile birlikte ya da fesihden sonra savunma istenmesi veya fesihden önce savunmasının alınmaması, salt bu nedenle süreli feshin geçersizliği sonucunu doğurur.

6. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu nedenle işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesi kendisinden beklenemez. O hâlde her şeyden önce iş sözleşmesini **haklı nedenle feshetmek isteyen taraf için, sözleşmesinin devamının çekilmez bir hâle gelmiş olması gerekir** (Esener, T.; İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, 1978, s.237). **Ancak haklı nedenin varlığı, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez, sadece bir hak doğurur** (Saymen, F. H; *Türk İş Hukuku*, İstanbul, 1954, s.570). Ayrıca fesih hakkının doğumundan itibaren kısa bir zaman içerisinde bu hakkın kullanılması gereklidir. Lehine haklı neden bulunan tarafın bu hakkını kullanması ile sözleşme sona erer (Oğuzman, a.g.e., s.36-37).

İş sözleşmesinin devamını çekilmez hâle getiren haklı nedenler, taraflara ilişkin olabileceği gibi, onların dışında oluşan olgular veya olaylar dolayısıyla da ortaya çıkabilirler. Aynı şekilde haklı nedenler iş ilişkisinin taraflara yüklediği sadakat borcunun ihlali hâlinde ortaya çıkabileceği gibi, iş ilişkisinin taraflara yüklediği borçların yerine getirilmesinin dürüstlük kurallarına göre, onlardan talep edilebilmesinin imkânsız olduğu hâllerde de ortaya çıkar (Senyen-Kaplan, E. Tuncay Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Ankara, 2018, s.304-305).

Haklı nedeni tanımlayan Türk Borçlar Kanunu'nun 435'inci maddesine göre, "*Taraflardan her biri, haklı sebeple sözleşmeyi derhal feshedebilir... Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durumlar ve koşullar, haklı sebep sayılır.*" Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanunu'nda haklı neden tanımlanmamış olup, hangi hâllerin haklı neden olacağı nitelikleri itibariyle sınırlı, içerikleri itibariyle sınırlayıcı olmayan bir şekilde sayılmıştır (Çenberci, M.; İş Kanunu Şerhi, 4.Baskı, Ankara, 1978, s.433; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, a.g.e., s. 815).

İşçiye belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme yetkisi veren nedenler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde, işverene haklı nedenle derhal feshetme yetkisi veren nedenler ise aynı Kanun'un 25'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; işçi ve işveren yönünden haklı fesih nedenleri, "sağlık sebepleri", "ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri" ile "zorlayıcı sebepler" başlıkları altında üç grupta benzer şekilde ele alınmıştır. Ayrıca işveren için haklı fesih nedeni olarak işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığı, dördüncü bir grup olarak düzenlenmiştir (İşK. md.25/IV).

B. SAĞLIK NEDENLERİNDEN DOLAYI İŞVERENİN FESİH HAKKI

1. İş Sözleşmesinin Sağlık Nedenlerinden Dolayı Geçerli Feshi

1.1. Geçerli Neden Oluşturmayan Sağlık Nedenleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin üçüncü fıkrasının (f) bendine göre, "Hastalık ... nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık" hâli, geçerli bir fesih nedeni değildir.

Bekleme süresi içerisinde iş sözleşmesi askıda olup, işverenin bekleme süresi içinde sözleşmeyi feshetmesi Kanun'un amir hükmü gereğince geçersiz bir fesih olacaktır.

1.2. İşçinin Uzun Süren Hastalığı Nedeniyle İşe Devamsızlığı

İşçinin uzun süren hastalığı nedeniyle aldığı sağlık raporu uyarınca İşe devamsızlığı üzerine işveren iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir. Ancak bunun için Kanun'un 18'inci maddesinin üçüncü fıkrasının (f) bendinde belirtilen bekleme süresini aşan bir devamsızlığın söz konusu olması gerekir. Yani işçinin hastalığı nedeniyle aldığı sağlık raporu uyarınca iş yerine devamsızlığı, Kanun'un 17'nci maddesinde belirtilen bildirim sürelerini altı hafta aşarsa işveren için geçerli veya haklı nedenle fesih hakkı doğar (Süzek, a.g.e., s.568; Şenocak/Kılıçoğlu, a.g.e., s. 507-508).

1.3. İşçinin Sık Sık Hastalanması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin gerekçesinde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler arasında sık sık hastalanma, geçerli neden olarak sayılmıştır. Bu nedenle, işçinin sık sık hastalanması, iş görme ediminin gerektiği şekilde ifa edilmesini devamlı olarak olumsuz etkiliyor, iş yerinin normal işleyişini bozuyorsa, işveren geçerli olarak süreli fesih hakkını kullanabilir (Süzek, a.g.e., s.569; Şenocak/Kılıçoğlu, a.g.e., s.509 vd; Centel, İş Güvencesi, s.71).

Sık sık rapor almanın geçerli sebep oluşturacak yoğunluğa ulaştığından söz edebilmek için işçinin hangi sıklıkta ya da ne kadar uzunlukta rapor alması gerektiğini kesin olarak söyleyebilmek mümkün değildir. Bu bağlamda, işçinin almış olduğu raporlar nedeniyle yaptığı devamsızlıkların ne zaman iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı, işçinin yaptığı iş ve iş yerindeki konumu, iş yerinin büyüklüğü/küçüklüğü, devamsızlığın etkisinin diğer işçilere aşırı yük yüklenmeden azaltılıp azaltılmadığı, işçinin kıdemi gibi hususlar dikkate alınarak her somut olaya göre tespit edilmelidir (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, a.g.e., s.497).

İşçinin uzun süren hastalığı nedeniyle işe devamsızlığından farklı olarak sık sık hastalanması nedeniyle aldığı aralıklı sağlık raporlarının toplam süresi, Kanun'un 17'nci maddesinde düzenlenen bildirim süreleri içinde kalsa bile, bu durum iş yerinde olumsuzluklara neden olmuş ise, işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir.

2. İş Sözleşmesinin Sağlık Nedenlerinden Dolayı Haklı Nedenle Feshi

2.1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun işveren açısından haklı fesih nedenlerini düzenleyen 25'inci maddesinin "Sağlık sebepleri" başlıklı birinci fıkrasında üç ayrı haklı nedenle derhal fesih nedeni düzenlenmiştir. Buna göre; 25'inci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde, "İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi"; (b) bendinin ilk parafında ise, "İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda" işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

Buna karşılık, anılan fıkranın (b) bendinin ikinci paragrafında düzenlenen haklı sebeple derhal fesih nedeni, aynı zamanda içtihadı birleştirmenin konusunu oluşturduğundan, aşağıda ayrı başlık altında yer verilmiştir.

2.2. İşçinin Sağlık Nedenleriyle Bekleme Süresini Aşan İşe Devamsızlığı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin "Sağlık sebepleri" başlıklı birinci fıkrasının (b) bendinin ikinci paragrafında, işçinin sağlık nedenleriyle bekleme süresini aşan işe devamsızlığı, işveren için haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Şöyle ki; "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimatsız fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.44

4857 sayılı Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan işçinin kastı veya derli toplu olmayan yaşayışı ya da içkiye düşkünlüğü dışında kalan nedenlerle işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hâllerde işveren için iş sözleşmesini bildirimatsız fesih hakkı; belirtilen hâllerin işçinin iş yerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Örneğin bir yıl kıdemi olan işçinin hastalık nedeniyle almış olduğu kesintisiz (aralıksız) sağlık raporu uyarınca işe devamsızlığının, bu kıdeme göre bildirim süresi dört hafta olduğundan altı hafta eklenmek suretiyle on haftayı aşarsa işveren haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir.

Doğum ve gebelik hâllerinde ise bu süre, Kanun'un 74'üncü maddesinde belirtilen sürenin bitiminden itibaren başlar.

3- İçtihadı Birleştirme Konusu ile İlgili Öğreti Görüşleri

3.1. Savunma Alınmasına Gerek Olmadığına Dair Görüşler

İş sözleşmesinin işverence haklı nedenle derhal feshinde, fesihden önce işçiden savunma alınması gerekip gerekmediği hususu öğretilmiş olup, çoğunluk görüşü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında yapılan haklı nedenle derhal fesihte işçiden savunma alınmasının gerekmediği yönündedir. Buna göre;

Süzek, "...İK 19/2 ile 25/son hükümlerinin birbiriyle çelişmesi nedeniyle yasada bir çatışma boşluğunun ortaya çıktığı kabul edilse bile, bu boşluğun yasanın amacına uygun biçimde İK 25/son uygulanmak suretiyle doldurulması gerekir. Çünkü İK 19/2'de sadece İK 25/II'nin

belirtilmesinin nedeni bu bent dışında kalan bentlerde savunma alınmasının gerekli olduğu değil, İK 25/son hükmü dolayısıyla anılan bentlerde esasen savunma alınmasının öngörülmediğindedir. Başka bir deyişle yasa koyucu, sadece İK 25/II'de öngörülen ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırılık hâllerinde değil, sağlık nedenleri (İK 25/1), zorlayıcı sebepler (İK 25/III) ve gözaltı ve tutukluluk (İK 25/IV) durumlarında da savunma alma zorunluluğunu hükme bağlamayı amaçlamamıştır. Kaldı ki, işçinin (kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldıran) ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları hâlinde dahi savunma alma zorunluluğunu öngörmeyen yasa koyucunun, sağlık sebepleri, zorlayıcı nedenler veya gözaltı ya da tutuklama hâllerine dayanan fesihlerde savunma alma yükümlülüğü getirdiği sonucuna varmak isabetli sayılmaz...” (Süzek, 2018:707-708); **Doğan Yenisey**, “...hukuk normunun yorumunda maddenin lafzi yorum güvenilir bir yorum yöntemi olmayıp, maddenin lafzı kadar sistematik yorumu da esastır. 19. maddede, madde başlığının “Sözleşmenin feshinde usul” düşündürdüğü aksine iş güvencesine tabi iş ilişkilerinin süreli fesih usulünü düzenleyen bir madde olup, sistematik olarak kanunun yazılış biçiminden farklı bir sonuca ulaşmak mümkün görünmemektedir. Eğer sistematik yorum esaslarını benimsemesek her türlü işveren feshinin yazılı yapılması ve işçinin savunmasının alınması gerektiği gibi hiçbir biçimde normla amaçlanmayan bir sonuca varmak dahi mümkün olacaktır. Üstelik fiilen raporlu bir işçinin savunmasının nasıl alınacağını öngörebilmek de mümkün değildir. Böyle bir raporda işçinin savunmasından elde edilecek ek bir bilgi de bulunmamaktadır. Zaten işçinin sağlık raporundan devamsızlığın gerisinde yatan neden anlaşılmaktadır...” (Doğan Yenisey, K.; “İş İlişkisinin Sonra Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (Değerlendirme), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Derneği, Seminer, Ankara, 01-02 Aralık 2017, s.531-532.); **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, “...19. maddede işverenin geçerli sebeple feshinde savunma alma yükümlülüğü düzenlenirken, yalnızca m.25/II'ye atıf yapılması aslında 25. maddenin diğer bentleri uyarınca yapılan haklı fesihlerde savunma almaya gerek olmamasından kaynaklanmaktadır...” (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, a.g.e., s.603); **Şenocak/Kılıçoğlu**, “... İş Kanunu'nun 19'uncu maddesi, sadece 25'inci maddenin II'nci bendini istisna tutmuştur. Acaba bu hükmün mefhumu muhalifinden, 25'inci maddenin diğer bentleri açısından savunma alınma zorunluluğundan bahsedilebilecek midir? Demir'e göre, bu hâllerde savunma alınma zorunluluğunun bulunmadığı kuşkusuzdur. Yazar, görüşünün gerekçesini belirtmemektedir. Kanaatimizce, İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin son fıkrasında 19'uncu maddeye atıfta bulunulmamasına dayanılarak Demir'in görüşüne iştirak edilmelidir...” (Şenocak/Kılıçoğlu, a.g.e., s. 1286); **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, “...sözleşmesi haklı nedenle feshedilen işçi, salt savunmasının alınmamış olmasını bir itiraz ve işe iade sebebi olarak öne süremez.” (Eyrenci/Taşkent/Ulucan, a.g.e., s.233); **Astarlı**, “...kanun koyucu işçinin davranışlarından kaynaklanan haklı nedenlerle fesihle dahi savunma alma yükümlülüğünün bulunmadığını açıkça düzenlemiştir. Şu hâlde iş güvencesi kapsamındaki işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları hâlinde dahi savunma alma yükümlülüğü öngörmeyen kanun koyucunun, sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler veya gözaltına alınma ve tutuklanma nedenlerine dayanan derhal fesihlerde savunma alma yükümlülüğü öngördüğü sonucuna varmak isabetli görünmemektedir....Nitekim kanun koyucu 4857 sayılı Kanunun 19. maddesinde işletme gerekleri nedeniyle fesihle savunma alınmasına gerek duymamıştır; çünkü bu tür bir fesihle işçinin savunmasının alınmasının fesih iradesi üzerinde bir etkisi söz konusu olamaz. Benzer bir durum sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler ve gözaltına alınma ve tutukluluk hâlleri için de söz konusudur. İşçinin gözaltında geçirdiği sürenin bildirim süresini aşması hâlinde haklı nedenle fesih hakkına sahip işverenin işçinin savunmasını almasının bir amacı

yoktur. Aynı durum işçinin çevresinde oluşan zorlayıcı nedenlerle işe devamsızlığı veya işçinin iş yerinde çalışmasında sakınca doğuran ve tedavi edilemeyen bir hastalığa tutulması hâlinde de söz konusudur. Şu hâlde İş K. md.25/II dışında kalan haklı nedenlerle fesihlerde de savunma alınmasına ilişkin Yargıtay görüşü, fesihten önce savunma alınmasının amaçları ile de örtüşmemektedir...” (Astarlı, M.; “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Demeği, Seminer, İstanbul, 25-26 Kasım 2016, s.256.); **Ergin**, “...İş Kanunu’nun 18. maddesinde ve İş Kanunu’nun 25/II. maddesinde geniş anlamda işçinin davranışları fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 25/I-III-IV. benlerindeki fesih nedenlerinin ise işçinin davranışı ve verimi ile ilgisi yoktur; bu bentlerde yine işçiden kaynaklanmakla birlikte kusur ögesi içermeyen geçici veya sürekli ifa imkânsızlığı söz konusudur, eş deyişle işçinin iş görme borcunu geçici süreyle imkânsız kılan koşullar ortaya çıkmıştır. Bu durumlarda işçiden savunma alınmasının yasal bir dayanağı olmadığı gibi, savunma almanın mantığı ve çoğu durumda imkânı da yoktur. ... İş Kanunu’nun 25/I-b bendindeki sağlık nedenleri söz konusuysa fesihten Önce işçiden savunma alma zorunluluğu da yoktur. Zira, İş Kanunu’nun 19. maddesinin 2. fıkrasında sadece yetersizlik ve davranışlar nedeniyle fesihte savunma alma zorunluluğu getirilmiştir...” (Ergin, H.; “İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı”, *Sicil İş Hukuk Dergisi*, S.38, 2017, s.63.); **Gülver**, “...4857 sayılı İş Kanunu’nun 19/2. maddesinde fesih işlemi öncesinde işverene savunma alma zorunluluğunun getirilmesi, işçinin davranışları veya veriminin düşmesi sebebine dayanılarak yapılacak geçerli fesihlerde, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilebilmesini mümkün kılan işçi davranışlarının yahut verimindeki düşüşün geri planındaki sebeplerin işverence öğrenilebilmesi ve savunmayla elde edilen bilgiler çerçevesinde bir değerlendirme yapılarak fesih işleminin yapılıp yapılmayacağına karar verilebilmesi amacına dayanır. İşletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebebin oluşumunda herhangi bir katkısı olmadığı için bu sebepler ileri sürülerek yapılacak fesihlerde, işçinin savunmasının alınması anlamlı değildir. Aynı durum, işçinin mesleki yetersizliği bir başka anlatımla verimi dışındaki fiziki yetersizlik hâllerinde de söz konusudur. Bu nedenle, savunma alma zorunluluğu getirilmesiyle ulaşılmak istenen amacın gerçekleşmeyeceği durumlar, özellikle kapsam dışında bırakılmıştır. ... Kanun koyucu, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 19/2. maddesinde yer alan düzenlemede, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/I, III ve IV. maddelerinde yer alan sebeplerde savunma alınmasını gerektiren bir durum olmadığı için salt 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II. maddesini zikrederek, savunma alınmasının gerekli olmadığını hükme bağlamıştır. Bu yapılırken, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II. maddesi dışındaki haklı fesih sebeplerinde savunma alma zorunluluğunun mevcut olduğunu hükme bağlamak hedeflenmemektedir. Hükmün amacı buyken, amaçla bağdaşmayacak bir biçimde hükmün karşıt anlamından yola çıkılarak aksi sonuca ulaşılmaması isabetli değildir...” (Gülver, s.408 vd.); **Dulay Yangın**, “...Madde hükmünde yer verilen haklı fesih sebepleri devamsızlığın belirli bir süre devam etmesi yahut durumun sağlık kurulu raporu ile saptanması gibi salt bir olgunun ortaya çıkmasına bağlanmış; başkaca bir sebep aranmamıştır. Hukuki dinlenilme hakkının iş hukukundaki görünümü olan fesihten evvel savunma alınması işçinin hakkındaki iddiaları öğrenebilmesine, davranış ve yetersizliklerinin gerekçesini bildirmek suretiyle işverenin kararı üzerinde etki yaratabilmesine imkân sağlamaktadır. İşverenin yukarıda anılan sebeplerle iş sözleşmesini derhal feshettiği hâllerde, fesihten evvel işçiden alınacak olan savunma herhangi bir sonuca ulaşmaya yönelik olmadığı gibi, alınan raporlar feshin bağlandığı olgunun ortaya çıktığını gösteren yegane belgeler olduğundan savunma alınması ile ulaşılabilecek başkaca bir belge ya da öğrenilecek bir durum söz

konusu değildir. Bu sebeple inceleme konusu karara konu olan olayı da içine alacak şekilde iş sözleşmesinin sağlık sebebiyle derhal feshedildiği hâllerde işçinin savunmasının alınması gerekli olmadığı ve İş Kanunu md.19 ile md.25/son arasındaki bağlantının da bu şekilde yorumlanması gerektiği kanaatindeyiz...” (Dulay Yangın, D.,”İş Sözleşmesinin İş Kanunu Md.25/1,b Uyarınca Haklı Nedenle Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması Gerekli midir? (Karar İncelemesi)”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, C.19, 2017, s.2052); Tolu, “...savunma almanın amacı işçiye kendisini savunma hakkı tanımak, isnat edilen fiiller karşısında açıklamada bulunmasına fırsat vermek, meşru bir gerekçesi varsa işverenin bunu öğrenmesini sağlamak ve işçiye durumu düzeltmesi için imkân tanımaktır. Oysa sağlık nedeniyle ve zorlayıcı nedenlerle yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınması bu amaçlardan hiçbirine hizmet etmemektedir. Zira, bu durumda işçinin kendi iradesiyle değiştiremeyeceği bir durum söz konusudur... Anılan nedenlerle, İK m.25/1-III bentleri uyarınca yapılan fesihlerde işverenin savunma alma yükümlülüğü bulunmamaktadır...” (Tolu, *H.İş Sözleşmesinin Haksız Feshi*, 1. Baskı, İstanbul, 2017, s. 100-101) şeklinde görüş belirtmişlerdir.

3.2. Savunma Alınmasına Gerek Olduğuna Dair Görüşler

Sarıbay, “İşverenin iş sözleşmesini, işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarından ötürü haklı nedenle feshetmesi halinde işçinin savunmasını almasının zorunlu olmaması yerinde değildir...” (Sarıbay, G. *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz Ve Feshe İtirazın Sonuçları*, 1. Baskı, İstanbul, 2007, s.96-97); Ulucan ise, “... İşçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenlerin varlığı hâlinde ve İşK.m.25/II dışında kalan işverenin diğer haklı nedenle fesihlerinde, bir istisna hükmün bulunmaması nedeni ile işçinin savunmasının alınması zorunlu olacaktır...” (Ulucan, *İş Güvencesi*, s.76), şeklinde görüş belirtmişlerdir.

III. GEREKÇE

İçtihadı birleştirmenin konusu; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25’inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde işçiden savunma alınması gerekip gerekmediği hususundadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18’inci maddesine göre, “...belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” Aynı Kanun’un “Sözleşmenin feshinde usul” başlıklı 19’uncu maddesinin ikinci fıkrasında ise, “Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.”

Buna karşılık, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen aynı Kanun’un 25’inci maddesinin son fıkrası uyarınca, “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplerle uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.” Bu düzenleme ile iş güvencesi kapsamındaki iş ilişkilerinde işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde, iş güvencesine ilişkin kapsam, fesih bildirimine itiraz ve usulü, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarını düzenleyen maddeler aynen uygulanacaktır. Ancak anılan fıkrada, iş güvencesi hükümleri içerisinde yer almasına rağmen sözleşmenin feshinde usulü düzenleyen 19’uncu maddeye atıf yapılmamıştır. Dolayısıyla sözleşmenin feshinde usulü düzenleyen Kanun’un 19’uncu maddesinin ikinci fıkrası ile işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25’inci maddesinin son fıkrası arasındaki ilişkinin niteliğinin tespiti gerekmektedir.

Öncelikle “Sözleşmenin feshinde usul” başlıklı 19’uncu madde, iş güvencesine tabi iş ilişkilerinin süreli fesih usulünü düzenleyen bir madde olup, sistematik olarak kanunun yazılış biçiminden farklı bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Aksinin kabulü hâlinde, her türlü işveren feshinin yazılı yapılması ve işçinin savunmasının alınması gerektiği gibi, hiçbir biçimde norma amaçlanmayan bir sonuca varılacaktır (Doğan Yenisey, Değerlendirme, s.531). Bu noktadan hareketle, işverenin süreli fesih hakkının sınırlandırıldığı geçerli nedenle fesihlerde, işverenin uyması gereken usul kuralları Kanun’un 19’uncu maddesinde belirtilmiş olup, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde, fesihten önce işçiden savunma alınmaması, feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır. Buna karşılık, 25’inci maddenin son fıkrasında sözleşmenin feshinde usulü düzenleyen 19’uncu maddeye atıf yapılmaması dikkate alındığında, işverenin haklı nedenle derhal feshinde işçi, fesihten önce savunmasının alınmadığı gerekçesiyle feshin geçersiz olduğunu ileri süremeyecektir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 19’uncu maddesinin, aynı Kanun’un 18’inci maddesinde düzenlenen geçerli fesihlerde uygulanacağı belirlendikten sonra, işçinin fesihten önce savunmasının alınmasındaki amaca da değinmek gerekmektedir.

Fesihten önce savunma alınmasında amaç, işçinin feshe neden olabilecek sebepleri öğrenmesi ile bu konudaki gerçeği ortaya çıkarmasını, böylece işverenin fesih konusundaki düşüncelerini etkileyerek onu fesihten vazgeçirmesini sağlamaktır. Eş deyişle, işçiden savunma alınması fesihten önce şekli bir unsur olmaktan öteye, iş ilişkisini olumsuz etkileyen unsurların tespiti ile bundan haberdar edilen işçinin, üzerinde tasarruf edebileceği, değiştirebileceği nitelikteki davranışı ya da verimi ile ilgili olumsuzlukları düzeltebilmesi veya ortadan kaldırmabilmesine imkan vermektedir. Bu nedenle işçiden kaynaklanmayan, onunla ilgisi bulunmayan veya işçinin üzerinde tasarruf edemeyeceği ya da değiştiremeyeceği durumlarda işçiden savunma alınmasının bir anlamı bulunmamaktadır. Bu noktadan hareket eden kanun koyucu, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 19’uncu maddesinin ikinci fıkrasında, işveren tarafından yapılan her türlü fesihte savunma alınmasını zorunlu kılmamıştır. Zira Kanun’un 18’inci maddesinde belirtilen bir diğer geçerli fesih nedeni olan iş yerinden kaynaklanan (işletme, iş yeri ve işin gerekleri nedeniyle) fesihlerde savunma alınması öngörülmemiştir. Esasen işçiden kaynaklanmayan, onunla bir ilgisi bulunmayan işletme gereği fesihlerde işçinin kendisini savunması mümkün olmadığı gibi, bunun bir anlamı da yoktur (Süzek, a.g.e., s.602).

Aynı şekilde Kanun’un 19’uncu maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesindeki açık düzenleme nedeniyle, 25’inci maddenin (II) numaralı bendi uyarınca yapılan haklı nedenle derhal fesihlerde de fesihten önce işçiden savunma alınması zorunluluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla işveren, Kanun’un 18’inci maddesine göre işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle süreli fesih yoluna gidip işçinin savunmasını almak zorundayken, 25’inci maddenin ikinci bendi uyarınca işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davrandığı iddiasıyla sözleşmeyi derhal feshederse işçinin savunmasını almak zorunda değildir (Süzek, a.g.e., s.706).

Kanun’un 19’uncu maddesinde sadece 25’inci maddenin (II) numaralı bendinin saklı tutulmasının nedeni, bu bentteki fesih nedenlerinin işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler olmasıdır (Doğan Yenisey, Değerlendirme, s.532). İşçinin davranışları, ağırlığına göre, işverene iş sözleşmesini geçerli ya da haklı nedenle feshetme yetkisi veren ortak nedenlerdir. Şöyle ki; işçinin davranışının geçerli neden oluşturabilmesi için, haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte, bu davranışın iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkilemesi ve iş sözleşmesinin devamını engelleyecek nitelikte olması gerekmektedir. Buna karşılık

haklı nedenle derhal fesihlerde ise, dayanağını objektif iyi niyet kurallarından alan, iş sözleşmesinin devamını çekilmez hâle getiren ve işverene iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye yetkisi veren davranışlardır. Bir diğer neden ise, işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde işçi kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanırken; Kanun'un 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar nedeniyle iş sözleşmesinin derhal feshinde işçi, kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamamaktadır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin davranışları nedeniyle tazminatsız feshi, sözleşmenin en ağır yaptırımını oluşturmaktadır. Bu nedenle daha hafif iddialar için işçinin savunmasını alma zorunluluğu getirilmişken, daha ağır nedenler için savunma alma zorunluluğunun bulunmaması, çoğun içinde az da vardır biçimindeki genel hukuk ilkesine aykırılık oluşturacağından kanun koyucu tarafından özel olarak açıklanma ihtiyacı duyulmasından kaynaklanmaktadır (Doğan Yenisey, Değerlendirme, s.532). Burada üzerinde durulması gereken bir başka neden de, Kanun'un 19'uncu maddesinde sadece 25'inci maddenin (II) numaralı bendinin saklı tutulmasından hareketle, 25'inci maddenin diğer bentleri uyarınca yapılacak derhal fesihlerde işçiden savunma alınmasının gerekip gerekmeyeceği, eş deyişle bu gibi hâllerde Kanun'un 19'uncu maddesinin ikinci fıkrasının uygulanmasının mümkün olup olmayacağıdır. Yukarıda da belirtildiği üzere 19'uncu madde sadece geçerli nedenle fesihlerde uygulanmakta olup, aynı Kanun'un 25'inci maddesinin son fıkrasında açıkça 19'uncu madde dışlandığından, haklı nedenle derhal fesihlerde işçiden savunma alınması gerekli değildir. Süzük'e göre, maddede sadece 25'inci maddenin (II) numaralı bendinin belirtilmesinin nedeni, bu bent dışında kalan diğer bentlerde savunma alınmasının gerekli olduğu değil, 25'inci maddenin son fıkrası dolayısıyla anılan bentlerde esasen savunma alınmasının öngörülmemesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kanun koyucu, 25'inci maddenin (II) numaralı bendi dışındaki diğer bentlerde savunma alma zorunluluğunu hükme bağlamayı amaçlamamıştır (Süzük, a.g.e., s.708).

Bu açıklamalar karşısında içtihadı birleştirmenin konusunu teşkil eden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal fesihlerde işçiden savunma alınmasının gerekip gerekmediği üzerinde durulmalıdır.

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde, haklı nedenin doğumu ile sözleşme kendiliğinden sona ermez. Lehine haklı neden doğan taraf, bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde düzenlenen almış olduğu kesintisiz sağlık raporu nedeniyle işçinin işe devamsızlığının bekleme süresini altı hafta aşması hâli, işveren için haklı nedenle derhal fesih nedenidir. İşverenin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshettiğine dair fesih iradesinin işçiye ulaşmasıyla iş sözleşmesi derhal sona erer. Görüldüğü üzere bu nedene dayanarak yapılacak fesihlerde, ihbar süresine eklenecek altı haftayı aşan işe devamsızlık hâli yeterli olup, bu hakkın kullanımını için 25'inci maddede başka bir şart öngörülmemiştir.

Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, işçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine neden olan sağlık sebepleri, 19'uncu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenler kapsamında değerlendirilemez. Dolayısıyla işçinin sağlık sebeplerinden kaynaklanan bekleme süresini aşan işe devamsızlığında, fesihden önce işçiden istenilecek savunmanın gerek işçi gerekse işveren yönünden bir önemi bulunmamaktadır. Zira haklı nedeni doğuran olay, bu devamsızlığın bildirim süresine eklenecek altı haftayı aşması olup, işçinin bekleme süresini aşan bu işe devam-

sızlığı fiili bir durum teşkil etmektedir. Bu nedenle işçinin rahatsızlığının var olup olmadığı ya da alınan raporun sahteliği gibi nedenler ileri sürülmediğinden -bu hususların varlığı anılan bent kapsamında olmayıp ancak 25'inci maddenin (II) numaralı bendinde belirtilen işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih nedeni olacağından- işverenden fesihten önce savunma alma zorunluluğunun öngörülmesi, şekil şartının yerine getirilmesinden öte bir anlam taşımamaktadır. İşçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle fesihten evvel işçiden alınacak olan savunma herhangi bir sonuca ulaşmaya yönelik olmadığı gibi, alınan raporlar feshin bağlandığı olgunun ortaya çıktığını gösteren yegane belgeler olduğundan savunma alınması ile ulaşılabilecek başkaca bir belge ya da öğrenilecek bir durum söz konusu değildir (Dulay Yangın, a.g.m., s.2052).

Öte yandan ülkemizce de onaylanan 158 Sayılı Sözleşme'nin 7'nci maddesine göre, "İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez." Maddede düzenlendiği üzere, işçinin davranışı ve verimi ile ilgili nedenlerle feshlerde dahi işverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek durumlarda savunma alınma zorunluluğu getirilmemiştir. Bununla birlikte Kanun'un 19'uncu maddesinin gerekçesinde de, "...Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise, ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilecektir. Ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği... gibi durumlarda savunmasının alınması işverenden beklenemeyecektir." denilerek, 158 Sayılı Sözleşme ile uyumlu olacak şekilde işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği hâllerinde, işverenden savunma almasının beklenemeyeceği vurgulanmıştır. Bu noktada, gerekçede ifade edilen işçinin zihinsel veya bedensel yetersizlik hâllerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasına münhasır olduğu da belirtilmelidir.

İşçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshinde savunma alınıp alınmayacağı öğretide de tartışılmış olup, ekseriyetle bekleme süresini aşan işe devamsızlık hâlinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi durumunda, fesihten önce işçiden savunma alınmasının gerekmediği ifade edilmiştir.

Bu açıklamalar ışığında işçinin bekleme süresini aşan işe devamsızlığı, işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili bir neden olmadığı gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin son fıkrası uyarınca haklı nedenle derhal feshlerde, fesihten önce işçiden savunma alınmasını düzenleyen aynı Kanun'un 19'uncu maddesinin ikinci fıkrası uygulanmayacağından, işverenin fesihten önce savunma alma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Hâl böyle olunca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal feshlerde işçiden savunma alınmasının gerekmediği sonucuna varılmıştır.

IV. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince almış olduğu sağlık raporları nedeniyle derhal feshlerde, işçiden savunma alınmasının gerekmediğine 19.10.2018 günlü ilk oturumda esas hakkında üçte ikiyi aşan oy çokluğu ile karar verilmiştir.

İMAR KİRLİLİĞİNE NEDEN OLMA / KIYI KENAR ÇİZGİSİ¹

Sahil şeridinde ruhsatsız bina inşa eden sanık hakkında verilecek cezada 3621 sayılı Kıyı Kanununu 15/5. Maddesi uyarınca verilen cezanın bir kat artırılıp artırılmayacağı hususunun tartışılması gerektiği gözetilmelidir. (3621. S. Kıyı K. m. 4,15/5)

Yürürlükteki 3621 sayılı Kıyı Kanununun 4. maddesi “kıyı”yı, “kıyı çizgisi ile kıyı kenar çizgisi arasındaki alan” olarak tanımlamıştır. Kıyı çizgisi “Deniz, tabii ve suni göl ve akarsularda, taşkın durumları dışında, suyun karaya değdiği noktaların birleşmesinden oluşan çizgiyi,” kıyı kenar çizgisi ise “Deniz, tabii ve suni göl ve akarsularda, kıyı çizgisinden sonraki kara yönünde su hareketlerinin oluşturulduğu kumluk, çakıllılık, kayalık, taşlık, sazlık, bataklık ve benzeri alanların doğal sınırını” ifade etmektedir. “Sahil şeridi” yine aynı maddede “kıyı kenar çizgisinden itibaren kara yönünde yatay olarak en az 100 metre genişliğindeki alan” olarak tarif edilmiştir.

Sahil şeritlerinde yapılacak yapılar Kanuna göre kıyı kenar çizgisine en fazla 50 metre yaklaşabilir, Yaklaşma mesafesi ve kıyı kenar çizgisi arasında kalan alanlar, ancak yaya yolu, gezinti, dinlenme, seyir ve rekreatif amaçla kullanılmak üzere düzenlenebilir (m.5). Uygulama imar planı bulunmayan alanlardaki sahil şeritlerinde, 4 üncü maddede belirtilen mesafeler içinde hiçbir yapı ve tesis yapılamaz. Uygulama imar planı bulunan yerlerde duvar, çit, parmaklık, telörgü, hendek, kazık ve benzeri engeller oluşturulamaz. Moloz, toprak, curuf, çöp gibi kirletici ve çevreyi bozucu etkisi olan atık ve artıklar dökülemez, kazı yapılamaz, nacak bu alanlarda; uygulama imar planı kararıyla altı ve yedinci maddede belirtilen yapı ve tesislerle birlikte toplu yararına açık olmak şartıyla konuklama hariç günü birlik turizm yapı tesisleri yapılabilir (m.8).

Kanununun 15/5. Maddesinde ise “kıyıda ve uygulama imar planı bulunan sahil şeritlerinde” ruhsatsız veya ruhsat eklerine aykırı olarak yapı yapan kişiler Türk Ceza Kanununu veya İmar Kanunu hükümlerine göre verilecek ceza bir kat artırılacağı hükmü düzenlenmiştir. Dosya içerisindeki mevcut bilirkişi heyetinin raporuna göre, suçta konu ruhsatsız binanın üzerinde bulunduğu alan maliye hazinesine ait olup, kıyı kenar çizgisinden itibaren sahil şeridinin ilk 50 metresi içerisinde kalmaktadır. Öyleyse sahil şeridinde ruhsatsız bina inşa ettiği belirlenen sanığın eyleminde 3621 sayılı Kıyı Kanununun 15/5. Maddesi uyarınca verilen cezanın bir kat artırılıp artırılmayacağı hususunun tartışılması bakımından suçta konu yerde uygulama imar planının olup olmadığı araştırılması gerektiği gözetilmemiş ise de aleyhe temyiz olmadığından bozma yapılamayacağı,

Anlaşıldığından, sanık H.H. ileri sürdüğü nedenler yerinde görülmemiş olmakla, tebliğnamedeki isteme uygun olarak TEMYİZ DAVASININ ESASTAN REDDİYLE HÜKMÜN BOZULMASINA,

1 T.C. Yargıtay Onsekizinci Ceza Dairesi E:2015/18483, K:2016/019199, T:14.12.2016 Yargıtay Kararları Dergisi Ocak 2019 s. 278

ÜST HAKKI ŞEHİRİ²

Dava konusu taşınmaz üzerinde üst hakkı taşınmaz yararına kurulduğundan bina yıkılmadığı ürece üst hakkı devam edeceğinden, mahkemece terkin talebinin reddine kara verilmesi gerektiği gözetilmelidir. (4721 s. TMK m. 726,826, 836)

AĞACIN KENDİ ARAZİSİNE SARKMASINA MÜDAHALE³

Katılana ait çınar ağacının kendi arazisine sarkması sonucu ürünlerine zarar vermesi sebebiyle onu uyaran ve buna rağmen taşkınlığını gidermemesi üzerine açlarını mahiyetine zarar verecek şekilde kesen sanığın eylemi hukuka uygunluk sebebi kapsamında kaldığından, hakkında beraat kararı verilmesi gerektiği gözetilmelidir.

Mala zarar verme suçu başkasının mülkiyetinde bulunan taşınır veya taşınmaz malın kısmen veya tamamen yıkılması, tahrip edilmesi, yok edilmesi, bozulması, kullanılmaz hale getirilmesi veya kirletilmesiyle oluşur. Bu bakımdan, söz konusu suç, seçimlik hareketli bir suçtur. Yıkma, yalnızca taşınmazlar için söz konusudur. Taşınmazın önceki kullanım biçimine uygun olarak bir daha kullanılamaz duruma getirilmesini ifade eder. Yok etme, suça konu şeyin madde varlığını ortadan kaldırmaktır. Bozma, suça konu şeyin amacına uygun olarak kullanılması olanağını ortadan kaldırmaktır. Kirletme, başkasının binasının duvarına yazı yazmak, resim yapmak, afiş ve ilan yapıştırmak şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Türk Medeni Kanunu'nun "Mülkiyet hakkının içeriği" başlıklı 683. Maddesi: "Bir şeye malik olan kimse, hukuk düzeninin sınırları içerisinde o şey üzerinde dilediği gibi kullanma, yararlanma ve tasarrufta bulunma yetkisine sahiptir. Öte yandan anılan Kanunun taşınmaz mülkiyet hakkının kısıtlamalarını düzenleyen "komşu hakkı" bölümünde yer alan 740. Maddesi ise, başkasının mülküne taşarak zarar veren kal ve köklerin, zarar gören mülk sahibi tarafından kesilebileceği ve kendi mülkiyetine geçirebileceği hükmünü içermektedir.

Görülebileceği üzere bu madde ile de mülkiyetin taşkın kullanımına kısıtlama getirilmiştir. Buna göre mülk sahibi bu hakkını, önceden istemde bulunmasına karşın taşan dal ve kökler uygun bir süre içinde kaldırmadığı takdirde kendisi kullanabileceği gibi, bu zararın mahkeme aracılığı ile giderilmesini de isteyebilir.

Somut olayda; sanığın katılana ait 2 adet çınar ağacının, dallarını keserek mala zarar verme suçunu işlediği iddia ve kabul edilen olayda; sanığın kendi arasında bulunan ürünlerin ışığını keserek ürünlerine zarar geldiği için uyarılarına rağmen taşkınlığın giderilmemesi üzerine dalları kestiğini savunması, ağaçların hayatiyetini kaybetmemesi karşısında; sanığın eyleminin 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 740. Maddesinin 1. Fıkrasında düzenleyen hukuka uygunluk sebebi kapsamında kaldığı gözetilmeden beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi;

Yasaya aykırı, sağını temyiz itirazları bu itibarla yerinde görülmesi olduğundan hükmün bu sebepten dolayı 5320 sayılı Kanunun 8/1. Maddesi gereğince uygulanması gereken 1421 sayılı CMUK.nun 321. maddesi uyarınca BOZULMASINA

² T.C. Yargıtay Ondördüncü Hukuk Dairesi E:2018/2545, K:2019/101, T:08/01/2019

³ T.C. Yargıtay Sekizinci Ceza Dairesi E:2017/4546, K:2017/14698, T:20/12/2017

DANIŞTAY KARARLARI

RUHSATSIZ VEYA İZİNSİZ YAPI NEDENİYLE VERİLEN İDARİ PARA CEZASI¹

Ruhsatsız veya izinsiz olarak yapılmış bir yapıda tadilat ruhsatı alınmak suretiyle değişiklik yapılmasının o yapıyı imar mevzuatına uygun hale getirmeyeceği açık olduğundan, izinsiz yapılmış yapı nedeniyle para cezası uygulanabileceği; uyumsuzluğa konu yapının gerekli izinler alınmadan yapıldığı açık olduğundan, yapı ruhsatı düzenleme ve izin verme yetkisi bulunmayan İl Bayındırlık ve İskan Müdürlüğü tarafından yapı için imar mevzuatına aykırı olarak onarım ruhsatı düzenlenmesinin, ilgili yapıyı imar mevzuatına uygun hale getirmeyeceği hakkında.

Anılan Yasa hükümlerinin birlikte incelenip, değerlendirilmesinden; ruhsatsız veya izinsiz olarak yapılmış bir yapıda tadilat ruhsatı alınmak suretiyle değişiklik yapılmasının o yapıyı imar mevzuatına uygun hale getirmeyeceği açık olduğundan, izinsiz yapılmış yapı nedeniyle para cezası uygulanabileceği sonucuna varılmıştır.

Dosyanın incelenmesinden; uyumsuzluğa konu taşınmaz üzerinde 258 m2 ölçülerinde konut kullanım amaçlı yapı yapıldığı, söz konusu yapı için ... İli Bayındırlık ve İskan Müdürlüğüne 07.12.2007 günlü, 69 sayılı onarım ve tadilat ruhsatı verildiği, davalı İl Özel İdaresinin başvurusu üzerine taşınmazın bulunduğu bölge genelinde Bayındırlık ve İskan Bakanlığı (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı) Teftiş Kurulu Başkanlığınca yapılan inceleme sonucunda düzenlenen 25.03.2011 günlü, 3184 sayılı inceleme raporunda incelemeye konu yapının izinsiz olduğunun tespit edildiği, bu rapora istinaden Bolu İl Özel İdaresince taşınmazın izni olmadığından bahisle onarım ve tadilat ruhsatının iptal edilerek 15.06.2011 tarihli yapı tatil zaptı ile yapının mühürlendiği, taşınmaz sahibine bir ay süre verilerek imar mevzuatına aykırı yapıya izin alınması gerektiğinin tebliğ edildiği ve yapının izinsiz olarak inşa edildiğinden bahisle dava konusu encümen kararı ile davacıya para cezası verildiği anlaşılmaktadır.

Olayda, uyumsuzluğa konu yapının gerekli izinler alınmadan yapıldığı açık olup, yapı ruhsatı düzenleme ve izin verme yetkisi bulunmayan İl Bayındırlık ve İskan Müdürlüğü tarafından izinsiz yapı için imar mevzuatına aykırı olarak onarım ruhsatı düzenlenmesinin, ilgili yapıyı imar mevzuatına uygun hale getirdiğinin kabulüne hukuken olanak bulunmadığından, davacının, izinsiz yapı yapıldığından bahisle para cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin işlemde hukuka aykırılık, aksi yönde verilen ısrar kararında hukuki isabet görülmemiştir.

SEL FELAKETİNDEN DOĞAN ZARAR²

Tam yargı davalarında hasım düzeltilerek dava dilekçesinin yasal bir engel bulunmadığı hakkında.

Dava; ... beldesinde bulunan davacıya ait halı saha ve kafeteryanın, 08.02.2009 tarihin-

1 T.C. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Esas No:2016/2405, Karar No:2017/4157 Danıştay Dergisi 2018 Sayı 148.
2 T.C. Danıştay Sekizinci Daire Esas No:2012/7070, Karar No:2018/2187 Danıştay Dergisi 2018 , s.148

de meydana gelen sel felaketi nedeniyle zarara uğradığından bahisle uğranıldığı ileri sürülen 1.000,00 TL maddi, 10.000,00 TL manevi zararın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmini istemiyle açılmıştır.

Yukarıda aktarılan mevzuat hükümleri uyarınca, zarara sebep olan sel felaketinin Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü sorumluluğunda bulunan ... Deresinin taşınması nedeniyle meydana geldiği anlaşılmakta olup, davalı belediyenin bu dere ilgili bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Bu durumda, davalı belediye hasım gösterilerek açılan davada, davacı tarafından Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün hasım mevkiinde gösterilmemiş olmasının Mahkeme tarafından re'sen hasım düzeltilmesi yoluna gidilmesini engellemeyeceği anlaşılmakta; davalı belediyenin sorumluluğu bulunmadığından bahisle davanın reddine ilişkin verilen Mahkeme kararında yasal isabet bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.

MAHALLİ İDARE AMİRİNİN BELDENİN MENFAATLERİNE İLİŞKİN HUSUSLARDA DAVA AÇMASI³

5393 sayılı Belediye Kanununun 23. Maddesinin Anayasa Mahkemesince iptaline ilişkin kararı dikkate alındığında, mülki idare amirinin hukuka aykırı gördüğü kararlar aleyhine idari yargıda dava açabileceği hakkında.

Dava, .. Büyükşehir Belediyesine ait bazı taşınmazların sermayesinin tamamı .. Belediyesine ait ... imar Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye devri konusunda yapılacak tüm işlemler için Büyükşehir Belediye Başkanına yetki verilmesine ilişkin 09.06.2015 tarih ve 235 sayılı, 11.08.2015 tarih ve 311 sayılı, 14.09.2015 tarih ve 372 sayılı, 12.01.2016 tarih ve 9 sayılı ... Büyükşehir Belediye Meclisi Kararlarının iptali istemiyle açılmıştır.

(...)

Bu itibarla; 5393 sayılı Belediye Kanunuyla belediyeye verilen görev ve sorumluluklara ilişkin tüm düzenlemelerde, belediyece yerine getirilecek hizmetlerin mahalli ve müşterek nitelikte olması gerektiği, hizmetin yerine getirilmesi sırasında belediyenin mali durumu ve hizmetin yerine getirilmesi sırasında belediyenin mali durumu ve hizmetin ivediliğine göre öncelik sırasının belirleneceği; beldede ikamet eden hemşehrilerin, hemşehri hukuki prensibi uyarınca, belediye karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgilenme hakkının olduğuna vurgu yapılarak; beldede ikamet edenlerin, belediyenin karar ve hizmetleriyle ilgili olduğu ve böylece bu kararların hemşehrilerin hukukunu (mahalli-müşterek olması nedeniyle) etkileyebileceği kabul edilmiştir.

Vesayet yetkisi kapsamında değerlendirilen mülki idare amirinin hukuka aykırı gördüğü kararlar aleyhine idari yargıya başvurabilme yetkisi her ne kadar Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ise de, iptal kararının gereçesi ve daha sonra aynı nitelikte verilmiş olan yukarıda yer verilen Anayasa Mahkemesi kararı ile Valinin, kanun, tüzük, yönetmelik ve Hükümet kararlarının neşir ve ilanını ve uygulanmasını sağlamakla görevli olduğu, ilin her yönden genel idare ve genel gidişini düzenlemek ve denetlemekten sorumlu olduğuna

3 T.C. Danıştay Sekizinci Daire Esas No.2016/5684, Karar No:2017/7758 Danıştay Dergisi Yıl:2018 Sayı 148 s. 369

ilişkin yasal düzenlemeler dikkat alındığında, mahalli idarelerin kamu hizmetlerine ilişkin iş ve işlemlerine karşı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2. maddesi kapsamında subjektif dava ehliyeti bulunan mülki idare amiri tarafından dava açılacağı sonucuna varılmıştır.

(...)

Bu durumda, mülki idare amirinin hukuka aykırı gördüğü kararlar aleyhine idari yargıda dava açabileceği, bu konuda subjektif dava açma ehliyeti bulunduğundan, davanın esasının incelenmesi gerekirken Mahkemece, taşınmazların davalı belediyeye devrine ilişkin kesinleşmiş devir tasfiye komisyonu kararları bulunduğu, davacı valiliğin söz konusu taşınmazlarla bir ilgisi bulunmadığı halde bakılan davayı açtığı, dava konusu Büyükşehir Belediye Meclisi kararlarına konu edilen taşınmazlarla davacı valiliğin yasal ve güncel bir menfaat ilişkisi bulunmadığı gerekçesiyle davanın ehliyet yönünden reddine karar verilmesine hukuki isabet görülmemiştir.

SAYIŞTAY KARARLARI

DANIŞMANLIK HİZMET ALIM¹

Denetçi tarafından, Belediye Başkanı'ın oluru ile kanunen belediye organları tarafından planlanması ve yürütülmesi gereken işlemler için belediye bütçesinden danışmanlık hizmeti satın alınması sonucu kamu zararına neden olduğu iddia edilmişse de;

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "Danışmanlık hizmetleri" başlıklı 48'inci maddesinde;

"Mimarlık ve mühendislik, etüt ve proje, harita ve kadastro, her ölçekte imar planı, imar uygulama, ÇED raporu hazırlanması, plan, yazılım geliştirme, tasarım, teknik şartname hazırlanması, denetim ve kontrolörlük gibi teknik, mali, hukuki veya benzeri alanlardaki hizmetler, danışmanlık hizmet sunucularından alınır.

Danışmanlık hizmetleri, bu bölümde yer alan hükümlere uygun olarak sadece belli istekler arasında ihale usulü ile ihale edilir. Ancak yaklaşık maliyeti 13 üncü maddenin (b) bendinin (2) numaralı alt bendinde hizmet alımları için öngörülen üst limit tutarının dört katının altında kalan danışmanlık hizmetleri, hizmet alımı ihalesiyle gerçekleştirilebilir." denilmiştir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun "Belediyenin Giderleri" başlıklı 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde ise ***"Avukatlık, danışmanlık ve denetim hizmetleri karşılığı yapılacak ödemeler."*** hükmü ile bu hizmetler için ödeme yapabileceği hüküm altına alınmıştır.

Yukarıda zikredilen mevzuat hükümleri uyarınca, ***belediyelerin teknik, mali, hukuki veya benzer alanlardaki hizmetlerde danışmanlık hizmeti alabileceği hükme bağlanmıştır.*** Denetçi tarafından alınmamış bir hizmet için ödeme yapılması hususunda bir tespit de bulunmamaktadır.

Bu itibarla, Belediyesi tarafından danışmanlık hizmeti alınabileceğinden TL için ilişilecek husus bulunmadığına oy birliğiyle karar verildi.

¹ Sayıştay 6. Daire Karar No:630, Tutanak Tarihi.12.2.2019

SPOR KULÜBÜNE YASAL SINIRIN ÜZERİNDE YARDIM YAPILMASI²

.... Belediyesi tarafından amatör spor kulüplerine yapılan nakdi yardımlar toplamının 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 14'üncü maddesinde belirlenen yasal sınırı aştığı görülmüştür.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun "Belediyenin görev ve sorumlulukları" başlıklı 14 üncü maddesinin (b) bendinde "**Belediye, mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla; Gerektiğinde, sporu teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir, amatör spor kulüplerine aynı ve nakdî yardım yapar ve gerekli desteği sağlar...**" denilmektedir.

Anılan maddeye eklenen ikinci fıkrada "(Ek fıkra: 12/11/2012-6360/17 md.; Değişik: 12/7/2013-6495/100 md.) Belediyelerin birinci fıkranın (b) bendi uyarınca, sporu teşvik etmek amacıyla yapacakları nakdi yardım, bir önceki yıl genel bütçe vergi gelirlerinden belediyeleri için tahakkuk eden miktarın; büyükşehir belediyeleri için binde yedisini, diğer belediyeler için binde on ikisini geçemez." hükmüyle de yapılacak olan nakdi yardımın üst sınırı belirlenmiştir.

.... Belediyesinin 2017 yılında amatör spor kulüplerine yaptığı nakdi yardımlarla, 5393 sayılı Kanun'da "**bir önceki yıl genel bütçe vergi gelirlerinden binde on ikisi**" olarak belirlenen TL'lik limitin aşılması sonucu TL kamu zararına neden olunmuştur.

Üst yönetici Belediye Başkanı ve Başkan Vekilinin harcama yetkilisinin yerine geçerek "ödeme emri belgelerini", muhasebe yetkilisinin yerine geçerek de bankaya ödemeler için gönderilen "gönderme emri" belgelerini imzaladığı ve ödemelerin bu doğrultuda üst yöneticiye ait tek imza ile yapıldığı anlaşılmıştır. **Neden olunan kamu zararından ödeme emri belgesini ve gönderme emrini imzalayan Belediye Başkanı ile Belediye Başkan Vekili sorumludur. Muhasebe yetkilisinin ise bahsi geçen belgelerde imzası olmadığından sorumluluğu bulunmamaktadır.**

Bu itibarla, amatör spor kulüplerine yapılan nakdi yardımların yasal sınırı aşması sonucu neden olunan kamu zararı tutarı TL'nin;

(...)

münferiden ödettilmesine oy birliğiyle karar verildi.

2 Sayıştay 6. Daire Karar No:635 Tutanak Tarihi 21.2.2019

KAMU İHALE KURULU KARAR ÖZETLERİ

Karar Tarihi: 23.05.2019

Karar No:2019/UM.I-635

Karar Özeti: Başvuruya konu ihalenin yaklaşık maliyetinin hesaplanmasında Çevre ve Şehircilik Bakanlığı birim fiyatının ve Karayolları Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanmış pozların analizinde yer alan Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 2019 yılı rayiçlerinin kullanıldığı, bahse konu ihalede 3 adet dokümanın indirildiği, 05.04.2019 tarihinde gerçekleştirilen ihaleye 2 isteklinin katıldığı ve tekliflerden birinin yaklaşık maliyetin üzerinde bir teklif

olduğu gerekçesiyle reddedildiği, diğer teklifte ise kırım oranının düşük olması nedeniyle söz konusu teklifin uygun teklif olarak değerlendirilmediği, 08.04.2019 tarihli ihale komisyonu kararı ile rekabet ve kamu yararı oluşmadığından ihalenin iptaline karar verildiği, mevzuat hükümleri çerçevesinde, ihale komisyonu kararı üzerine idarenin verilen bütün teklifleri reddederek ihaleyi iptal etmekte serbest olduğu, her ne kadar bu yetki mutlak ve sınırsız değilse de, ihalede rekabetin sağlanamamasının yerinde bir gerekçe olduğu ve idarenin, ihalelerde rekabetin ve kaynakların verimli kullanılmasını sağlamakla yükümlü olduğu göz önünde bulundurulduğunda, idarece rekabetin sağlanamadığı gerekçesiyle ihalenin iptal edilmesinin yerinde olduğu sonucuna varıldığı, bu itibarla 4734 sayılı Kanununun 54 üncü maddesi gereğince itirazın şikayet başvurusunun reddedilmesi gerektiği hakkında.

Karar Tarihi:15.05.2019

Karar No:2019/UY.I-590

Karar Özeti: İhale üzerinde bırakılan isteklinin sunduğu iş deneyimine konu işin, binaların ısı yalıtım işi olduğu, bu itibarla ihale dokümanında belirtilen ve onarımının veya güçlendirilmesinin değil, temelden inşaatın yapılacağı anlaşılan çeşitli tür bina işlerini içeren benzer işe ilişkin olmadığı, diğer taraftan, ihale konusu iş kapsamında bulunan işler dikkate alındığında bahse konu iş deneyiminin ihale konusu işe de ilişkin olmadığı, ihale konusu iş kapsamında toprak kazısı, nakliye, engelli lift asansörü, lavabo tesisatı, anten tesisatı yapılması, beton inşaatın yıkılması gibi söz konusu iş deneyim belgesine konu iş içerisinde bulunmayan işlerin yer aldığı tespit edildiği, bu nedenlerle, adı geçen isteklinin iş deneyim belgesinin yeterli kriterini karşılamadığı kanaatine varıldığı, bu itibarla, ihale üzerinde bırakılan itzelinin teklifinin değerlendirme dışı bırakılarak bu aşamadan sonraki ihale işlemlerinin mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesine yönelik olarak düzeltici işlem belirlenmesi gerektiği hakkında.

Karar Tarihi:08.05.2019

Karar No:2019/UM.IV-557

Karar Özeti: İhaleye iki isteklinin teklif verdiği, 11.04.2019 tarihli ihale komisyonu kararında her iki isteklinin de son tekliflerinin yaklaşık maliyetin üzerinde olduğunun belirlendiği ve yaklaşık maliyetin daha önce iptal edilen benzer alım konusu ihaledeki fiyatların baz alınarak oluşturulduğu, ancak mevcut ihalede yeni devlet hastanesinin kit talebi ve yeni bir cihaz eklendiği için maliyetin yükseldiği, zaten mevcut durumda kullandıkları malzemelerin fiyatlarının ihalede oluşan fiyatlardan yüksek olduğu, her ne kadar yaklaşık maliyetin üzerinde olsa dahi alımı gerçekleştirmenin kamu yararı açısından kabul edilebilir olduğunun belirtildiği, böylece ihalenin ekonomik açıdan en avantajlı teklifi sunan istekli üzerinde bırakıldığı ve ihalede ekonomik açıdan en avantajlı ikinci teklif sahibi isteklinin belirlenmediği, başvuru sahibinin kendi teklifinin de uygun görülmesi gerektiğine yönelik bir iddiasının bulunmadığı, ihale üzerinde bırakılan isteklinin teklifi değerlendirme dışı bırakılrsa dahi ihalenin kendi üzerinde kalma ihtimalinin bulunmadığının anlaşıldığı ve bu itibarla, başvurunun 4734 sayılı Kanununun 54 üncü maddesi uyarınca başvurunun ehliyet yönünden reddi gerektiği hakkında.

TEBLİĞLER GENELGE VE GÖRÜŞLER

GENELGE

Cumhurbaşkanlığından:

Konu: 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik
Günü Anma Etkinlikleri

GENELGE 2019/11

Aziz milletimizin ve kahraman güvenlik güçlerimizin hain darbe girişimi karşısında gösterdiği onurlu duruşun, hainlerin yenilgiye uğratılmasının ve demokrasi zaferinin üçüncü yıl dönümü sebebiyle tüm yurttta şehitlerimizi yâd etmek, gazilerimize minnet ve şükranlarımızı sunmak, milletimizin demokrasiye olan inancı ve bağlılığını gelecek nesillere aktarmak üzere 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü anma etkinlikleri düzenlenecektir. Buna göre;

1. 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü anma etkinlikleri bu yıl başta İstanbul ve Ankara olmak üzere tüm yurttta gerçekleştirilecektir.

2. Düzenlenecek etkinlikler Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığının koordinasyonunda yürütülecektir.

3. Gerçekleştirilecek proje ve etkinliklere ait giderler ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca karşılanacak olup Ankara ve İstanbul etkinlikleri için ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından bütçe talep edilebilecek, koordinatör kurum tarafından uygun görülen sponsorluk/hizmet alımı anlaşmaları yapılabilecektir.

4. Gerçekleştirilecek proje ve etkinliklere ilişkin logo, afiş, duyuru, davetiye, ilan benzeri belge ve görsel dokümanlar İletişim Başkanlığınca oluşturulacak www.15temmuz.gov.tr adresinde bulunan kurumsal kimliğe uygun şekilde kullanılacaktır.

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü kapsamında düzenlenecek anma etkinliklerinin en iyi şekilde gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulacak her türlü destek, yardım ve kolaylığın tüm kamu kurum ve kuruluşlarınca geciktirilmeksizin öncelikli olarak yerine getirilmesi hususunda bilgilerini ve gereğini rica ederim.

31 Mayıs 2019

Recep Tayyip ERDOĞAN
CUMHURBAŞKANI

SORU - CEVAP

Sayın FATİH Yalaza'nın Sorusu

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 58 inci maddesi, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesi ve Kamu İhale Genel Tebliğinin 28 inci maddesi kapsamında ihalelerden yasaklama kapsamında ihalelerden yasaklanması gerekenlerin başka ortaklıkları olup olmadığının tespit edilmesi ile ilgili araştırmanın belediyeler mi yoksa Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından mı gerçekleştirilmesi gerekmektedir?

Cevap: Kamu İhale Kanununun 58 inci maddesinde, “... ihaleyi yapan idareler, ihalelere katılmaktan yasaklamayı gerektirir bir durumla karşılaştıkları takdirde, gereğinin yapılması için bu durumu ilgili veya bağlı bulunan bakanlığa bildirmekle yükümlüdür ...” şeklinde hükme yer verilmiştir, Kamu İhale Genel tebliğinin 28 nci maddesinde de, “... idarece, bu konuda ayrıca haklarında ihalelere katılmaktan yasaklama kararı verilenlerce beyan edilenin dışında varsa bunların ortaklarının ve/veya ortaklarının tespit edilmesi amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile gerekli koordinasyonun sağlanıp, araştırılması da önem taşımaktadır. ...” açıklamasına yer verilmiştir.

Diğer taraftan, Kamu İhale Kanununun 4 üncü maddesinde, bu Kanunun uygulanmasında, idare kavramının, ihaleyi yapan bu kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşları ifade ettiği hükme bağlandığından, söz konusu tespiti ihaleyi yapan belediyenin yapması gerektiği anlaşılmaktadır.

Sayın Hakan Çakır'ın Sorusu

İş deneyimi olarak mezuniyet belgesinin sunulması halinde, iş deneyim tutarının hesaplanmasında, ilan veya ihale tarihinde yürürlükte olan parasal limitlerin farklı olması halinde, hangi tarihin esas alınması gerekir?

Cevap: 4734 sayılı Kamu ihale Kanununun 62 nci maddesinde, iş deneyimi bulunmayan mühendis veya mimarların, aldıkları lisans eğitimine uygun yapım işi ihalelerine başvurularında, toplam süresi onbeş yılı geçmemek kaydıyla mezuniyetlerinden sonra geçen her yılın Kamu İhale Kurumunca güncellenen limitin benzer iş deneyimi olarak dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır. Kamu İhale Kurulu anılan Kanun maddesi çerçevesinde, yapılan bir başvuru üzerine verdiği 04.04.2018 tarih ve 2018/UY.I-723 sayılı kararda, “... mezuniyet belgesinin tutarının tespitindeki iki unsurdan biri olan süre hesabının ihale tarihi olarak baz alınırken, mezuniyetten sonra geçen her yıl için dikkate alınacak parasal değerlerin belirlenmesinde ise ihale ilan tarihinin baz alınmasının yerinde olmayacağı, bahse konu hesaplamada ihale tarihinin dikkate alınması gerektiği, dolayısıyla söz konusu mezuniyet belgesinin iş deneyimine esas tutarın, 01.02.2018

tarihinden itibaren geçerli olan, parasal değer üzerinden hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır...” şeklinde değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Yukarıda, yer verilen Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesi ile bu çerçevede Kamu İhale Kurulu tarafından verilen karar dikkate alındığında, mezuniyet belgelerine ilişkin iş deneyim tutarının hesabında, ihale tarihinde yürürlükte bulunan parasal limitin dikkate alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Sayın Mehmet ACAR'ın Sorusu

İhalelerde yerli istekli ve yerli yabancı istekli hangi kriterlere göre belirlenir.

Cevap: 4734 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 4 üncü maddesinde yerli isteklinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişiler ile Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişilikleri ifade edeceği hükme bağlanmış, mal, hizmet ve yapım işlerine ilişkin uygulama yönetmeliklerinde de aynı hükme yer verilmiştir.

Diğer taraftan, Kamu İhale Genel Tebliğinin 6.2.1. inci maddesinde, ihale uygulama yönetmeliklerinin yerli istekliyi düzenleyen ilgili maddeleri gereğince, gerçek kişinin yerli istekli olduğu başvuru veya teklif mektubunda yer alan T.C. kimlik numarasından anlaşılacağı, tüzel kişilerin ise başvuru veya teklif kapsamında sundukları belgeler üzerinden değerlendirileceği açıklanmıştır.

Yapılan bu açıklamalar ışığında, yerli isteklinin belirlenmesinde; gerçek kişiler için T.C. Cumhuriyeti vatandaşlığı, tüzel kişiler için ise Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş olması kriterler olarak alınmaktadır.

Soru: Belediyemizde emekli memur çalıştırabilir miyiz ve tekrar memurluğa başlayan bu kişi belediye başkan yardımcılığına atanabilir mi?

Cevap: 5335 sayılı Kanunun 30 ncu maddesinin kamuda emeklilerin çalışamayacağını düzenleyen birinci fıkrasında belediyeler sayılmamış ve belediyelerde emeklilerin çalıştırılmasına imkan sağlanmıştır. Belediyelerde emeklilerin çalıştırılmasına bir kısıtlama getirilmemekle birlikte aynı maddenin ikinci fıkrası ile ise belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, fonlar, özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda emeklilerin aylıkları kesilmeksizin çalıştıramayacakları belirtilmiştir. Bu kapsamda da belediyelerde emeklilerin tekrar çalışmaya başlamalarına bu kapsamda da memur olarak atanmalarına boş kadro bulunması gibi diğer şartları da sağlamaları halinde bu açıdan engel bir durum bulunmamaktadır.

PRATİK BİLGİLER



657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNA TABİ OLARAK ÇALIŞANLAR İÇİN MAAŞ KATSAYILARI

	01.07.2018 31.12.2018 Dönemi TL.	01.01.2019 30.06.2019 Dönemi TL.
(Maaş) Esas Aylık Katsayısı Kıdem Aylığı Göstergesi	0,11794	0,130597
Kıdem Aylığı Göstergesi (20 x Kıdem Yılı Maaş Katsayısı) Bir hizmet yılı için 20, 25 yılve fazlası için azami 500 gösterge	20	20
Taban Aylığı Katsayısı	1,8461	2,044187
Yan Ödeme Katsayısı (İş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı)	0,037402	0,041416
Özel Hizmet Tazminat Tavanı (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	1.120,43	1.240,67

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü mad. Hazine ve Maliye Bakanlığının 27998389.-010.-06.02-87 sayılı 08/01/2019 tarihli Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Genelgesi

DEVLET MEMURLARINA SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR

Konusu		01.07.2018 31.12.2018 Dönemi TL.	01.01.2019 30.06.2019 Dönemi TL.
		Aile Yardımı (2.134 x Maaş Katsayısı)	251,68
Çocuk Yardımı	06 Yaş grubu çocuk için 500 x Maaş Aylık Katsayısı	58,97	65,30
	07 Yaş grubu çocuk için 250 x Maaş Aylık Katsayısı	29,48	32,65
Doğum Yardımı	1. Çocuk için	300	300
	2. Çocuk için	400	400
	3. Çocuk için	600	600
	3. Çocuk sonrası her çocuk için <small>633 sayılı KHK'ya göre (15.05.2015 tarihinden itibaren geçerlidir)</small>	600	600
Ölüm Yardımı	Eş ve Çocuğun Ölümü (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	1.120,43	1.240,67
	Memurun Ölümü (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı x 2	2.240,86	2.481,34

657 s.Kanun md. 202, Hazine ve Maliye Bakanlığının 27998389.-010.-06.02-87 sayılı 08/01/2019 tarihli Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Genelgesi

BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ

Nüfus	Ödenek Göstergesi	Ödeme Dönemi	Aylık Katsayısı	Bürüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	72.280	01.01.2019 - 30.06.2019	0,130597	9.439,55
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	82.280	01.01.2019 - 30.06.2019	0,130597	10.745,52
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	102.280	01.01.2019 - 30.06.2019	0,130597	13.357,46
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	117.280	01.01.2019 - 30.06.2019	0,130597	15.316,42
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	137.280	01.01.2019 - 30.06.2019	0,130597	17.928,36
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	157.280	01.01.2019 - 30.06.2019	0,130597	20.540,30
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	192.280	01.01.2019 - 30.06.2019	0,130597	25.111,19
2.000.001'den fazla olan beldelerde	232.280	01.01.2019 - 30.06.2019	0,130597	30.335,07

Nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde bu ödeneğin hesaplamasında 102.280 gösterge rakamı esas alınır. Yani brüt ödenek 13.357,46 dir.

BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI^[1] (2019 YILI)

Nüfusuna Göre Belediye Meclisi Huzur Hakkı	01.07.2018 31.12.2018 Dönemi TL Aylık Brüt Ödenek	01.01.2019- 30.06.2019 Dönemi TL Aylık Brüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	94,72	104,88
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	107,82	119,39
50.0001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	134,03	148,42
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	153,69	170,18
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	179,90	199,20
500.0017den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	206,11	228,22
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	251,97	279,01
2.000.001'den fazla olan beldelerde	304,93	337,06

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 ÜYELERİ ÖDENEĞİ (2019 YILI)

(5393 Sayılı Belediye Kanununun 36 ncı maddesi ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun 16 ncı maddesine istinaden)

Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	01/07/2018 31/12/2018 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek	01/01/2019 30/06/2019 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek
Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde 3,500	412,79	457,09
Nüfusu 10.001'den 50.000'e kadar olan belediyelerde 4.500	530,73	587,69
Nüfusu 50.001 den 200.000'e kadar olan belediyelerde 6.000	707,64	783,58
Nüfusu 200.001'in üzerinde olan belediyelerde ise 7.500	884,55	979,48
Büyükşehir Belediye Encümen Başkanı ve Seçilmiş Üyelerine 12.000	1.415,28	1.567,16

Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir.

İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI (2019 YILI)

Görevi	Dönemi 01/07/2018-31/12/2018	Dönemi 01/01/2019-30/06/2019
İl Genel Meclis Başkanı (Gösterge 6.026 x 0,130597)	710,47	786,97
İl Genel Meclis Üyeleri (Gösterge 2.226 x 0,130597)	262,53	290,71

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü Maddesine göre verilen bu huzur hakkı il genel meclisi başkan ve üyelerinin, meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları her gün için verilecektir.

İL ENCÜMEN BRÜT ÖDENEKLERİ (2019 YILI)

Görevi	Dönemi 01/07/2018-31/12/2018	Dönemi 01/01/2019-30/06/2019
Encümen Başkanı (14.000 Gösterge x 0,130597)	1.651,16	1.828,36
Encümen Üyeleri (12.000 Gösterge x 0,130597)	1.415,28	1.567,16

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 28 inci maddesine göre verilen bu ödenek, encümen başkanı hariç memur üyelerine yarısı ödenecektir.

GELİR VERGİSİNE TABİ GELİRLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ESAS ALINAN TARİFE

GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ (SERİ NO:305)

31.12.2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2019 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.	
18.000 TL'ye kadar	15%
40.000 TL'nin 18.000 TL'si için 2.700 TL, fazlası	20%
98.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'nin 40.000 TL'si için 7.100 TL), fazlası	27%
98.000 TL'den fazlasının 98.000 TL'si için 22.760 TL, (ücret gelirlerinde 148.000 TL'den fazlasının 148.000 TL'si için 36.260 TL), fazlası	35%

ASGARI ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVEREN MALİYETİ¹

	01.01.2018 - 31.12.2018 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)	01.01.2019 - 31.12.2019 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)
Asgari Ücret	2.029,50	2.558,40
SSK Primi (%14)	284,13	358,18
İşsizlik Sig. Fonu (%1)	20,30	25,58
Gelir vergisi (%15)	106,55	134,32
Asgari Geçim İndirimi	152,21	191,88
Damga Vergisi (%07,59)	15,40	19,42
Kesintiler Toplamı	426,38	537,50
Net Asgari Ücret	1.603,12	2.020,90
İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)		
Asgari Ücret	2.029,50	2.558,40
SSK Primi (%15,5) (İşveren Payı (***)	314,57	396,55
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu (%2)	40,59	51,17
İşverene Toplam Maliyet	2.384,66	3.006,12

Not1 : 5083 Sayılı Kanunun 2. maddesi uyarınca; Türk Lirası değerlerin yeni Türk Lirasına dönüşüm işlemlerinin ve Yeni Türk Lirası cinsinden yapılan işlemlerin sonuçlarında ve ödeme aşamalarında yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Yeni Kuruşa tamamlanır; yarım Yeni Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmamıştır.

Not2 : 16 yaşını doldurmamış işçiler içinde aynı hesaplamalar yapılmıştır.

(*) Gelir Vergisi Hesaplamasında; 193 Sayılı G. V. Kanununun 32 maddesi uyarınca işçinin, bekar ve çocuksuz olduğu ve sadece kendisi dikkate alınarak, Asgari Geçim İndirimi uygulanmıştır.

(**) Net ele geçen asgari ücrete (152,21) TL asgari geçim indirimi ilave edilmiştir.

(***) 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin (ı) bendine göre, bentde belirtilen şartları sağlayan işverenlere, SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim öngörüldüğünden hesaplamalar buna göre yapılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan işverenler için, SGK primi işveren payı %20,5'dir. 6385 sayılı kanunun 9. maddesiyle yapılan düzenleme ile 01.09.2013 tarihinde itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı kanunun 81.maddesi "Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir.

2019 YILI ASGARI GEÇİM İNDİRİMİ

Medeni Durumu	Aylık (TL)	Medeni Durumu	Aylık (TL)
Bekar	191,88	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	191,88
Evli, eşi çalışmayan ve çocuksuz	230,26	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	220,66
Evli, eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	259,04	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	249,44
Evli, eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	287,82	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	287,82
Evli, eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	326,20	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	307,01
Evli, eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	326,20	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	326,20

1 <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=asgari>

5326 SAYILI KABAHAHATLER KANUNUNA GÖRE 2019 YILI BELEDİYE PARA CEZALARI (01.01.2019 - 31.12.2019)

M.Lamih ÇELİK tarafından hazırlanan '2019 Yılında Belediyece Kabahatler Kanunu'na Göre Verilecek Para Cezaları' başlıklı Makaleden alıntı yapılmıştır. Mahalli İdareler Dergisi Aralık 2018 72. s.

KANUN MADDESİ	KABAHAHATİN ADI	KABAHAHATİN İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK	TL
m.32	EMRE AYKIRI DAVRANIŞ	Genel	Belediye Encümeni	320 TL
m.33	DİLENİLİK	Dilencilik yapmak	Belediye Zabıtası	153 TL
	DİLENİLİK	Dilencilik yapanın üzerinde para çıkması	Belediye Encümeni	Toplanan paranın kamuya geçirilmesi
m.36/1	GÜRÜLTÜ	Gürültü çıkarmak suretiyle başkalarını rahatsız etmek (Gerçek Kişi)	Belediye Zabıtası	153 TL
m.36/2	GÜRÜLTÜ	Ticari bir işletmenin faaliyeti çerçevesinde gürültü çıkarmak suretiyle başkalarını rahatsız etmek (Ticari İşletme)	Belediye Zabıtası	3.292-16.510 TL
m.37	RAHATSIZ ETME	Mal veya hizmet satmak için başkalarını rahatsız etmek	Belediye Zabıtası	153 TL
m.38/1	İŞGAL	Kaldırımları İşgal Eden veya Mal Satışı Yapan Kişilere	Belediye Zabıtası	153 TL
m.38/2	İŞGAL	Kaldırımlara İzni Olmaksızın İnşaat Malzemesi Yığan Kişilere	Belediye Zabıtası	320-1.635 TL
m.39	SİGARA İÇME YASAĞI	Kamu Hizmet Binalarında sigara içenlere	Başkanın yetki verdiği görevli	153 TL
	SİGARA İÇME YASAĞI	Belediyeye ait toplu taşıma araçlarında sigara içmek	Başkanın yetki verdiği görevli	153 TL
	SİGARA İÇME YASAĞI	Özel Hukuk Kişileri Tarafından İşletilen Toplu Taşıma Araçlarında sigara içenlere	Başkanın yetki verdiği görevli	153 TL
	SİGARA İÇME YASAĞI	Özel Hukuk Kişilerine Ait Olan ve Herkesin Girebileceği Binaların Kapalı Alanlarında sigara içenlere	Kolluk Görevlisi	153 TL
m.40	KİMLİĞİ BİLDİRMEME	Görevle ilgili olarak sorulması halinde kamu görevlisine kimliği ve adresi ile ilgili bilgi vermekten kaçınmak veya gerçeğe aykırı beyanda bulunmak	Kimlik ve adres bilgisi soran kamu görevlisi (Genel)	153 TL

KANUN MADDESİ	KABAHATİN ADI	KABAHATİN İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK	TL
m.41/1	ÇEVREYİ KİRLETME	Evsel atık ve atıkların toplanmasına veya depolanmasına özgü yerler dışına atan kişiye	Belediye Zabıtası	50 TL
m. 41/2	ÇEVREYİ KİRLETME	Yemek Pişirme ve Servis Yerlerinde İşlenmesi Halinde İşletmeye	Belediye Zabıtası	1.635-16.510 TL
m. 41/3	ÇEVREYİ KİRLETME	Hayvan Kesimine Tahsis Edilen Yerleri Dışında Kesim Yapanlara veya Kesilen Hayvan Atıklarını Sokağa veya Kamuya Ait Sair Alanlara Bırakanlara	Belediye Zabıtası	153TL
m.41/4	ÇEVREYİ KİRLETME	İnşaat Atık ve Artıklarını Bunların Toplanmasına veya Depolanmasına Özgü Yerler Dışına Atan gerçek Kişiye	Belediye Zabıtası	320-9.898 TL ayrıca atıkların kaldırılması masrafları tahsil edilir (madde:41/4).
	ÇEVREYİ KİRLETME	İnşaat Atık ve Artıklarını Bunların Toplanmasına veya Depolanmasına Özgü Yerler Dışına İnşaatı Yürüten Tüzel Kişi Adına Atılması Halinde	Belediye Zabıtası	320-16.510 TL ayrıca atıkların kaldırılması masrafları tahsil edilir (madde:41/4).
m.41/5	ÇEVREYİ KİRLETME	Kullanılmaz Hale Gelen Ev Eşyasını Bunların Toplanmasına İlişkin Belirlenen Günün Dışında Sokağa veya Kamuya Ait Sair Yerlere Bırakan Kişiye	Belediye Zabıtası (belediyeler tarafından belirli aralıklarla yılda üç günden az olmamak üzere günler belirlenir ve ilan olunur (m. 41/5)	153 TL
m.41/6	ÇEVREYİ KİRLETME	Kullanılmaz Hale Gelen Motorlu Kara ve Deniz Nakil Araçlarını ya da Mütemmim Cüzlerini Sokağa veya Kamuya Ait Sair Yerlere Bırakan Kişiye	Belediye Zabıtası	814 TL ayrıca atıkların kaldırılması masrafları tahsil edilir (madde:41/6).
m. 42	AFİŞ ASMA	İzin alınmaksızın kamuya ait alan ve duvarlar ile özel şahıslara ait alanlara bez, kağıt vb. afiş ve ilan asmak	Belediye Zabıtası	320-9.898 TL
	AFİŞ ASMA	İzin alınarak asılan afişlerin verilen sürenin sonunda toplanmaması	Belediye Zabıtası	320-9.898 TL

1608 SAYILI KANUNUNA GÖRE BELEDİYE İDARİ PARA CEZALARI

SIRA	K. MAD	KABAHAHİN İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2019 YILI İÇİN
1	Bel.Kanun 15/m	İzinsiz seyyar satış yapmak	Belediye Encümeni	320 TL
2	Umumi Hıfzısıhha Kanunu 266-283	Belediyece hazırlanan sıhhi zabıta talimatnamesine aykırı davranmak	Belediye Encümeni	320 TL
3	831 sayılı Sular Kanunu Ek md. 7	İçme suları kaynaklarında zarar verecek ve sıhhat şartlarını bozacak şekilde tarla açmak ve hayvan bırakmak ve sulamak belediye meclisi tarafından yasak edilmiş ise bu karara aykırı davrananlara	Belediye Encümeni	320 TL
4	1608 s.k m.2	Yolcu nakil araçlarına ilişkin ücret tarifelerine uymama	Belediye Encümeni	644- 13.010 TL
5	1608 s.k m.1	Belediye emir ve yasaklarına aykırı davrananlara	Belediye Encümeni	320 TL
6	1608 s.k m.1	Mevzuat tarafından yasaklanmış ancak herhangi bir para cezası öngörülmemiş ise	Belediye Encümeni	320 TL

Belediye zabıtası emre aykırılığı idari yaptırım tutanağı ile tespit ederek, belediye emcümeneine sevk eder, encümen bu tutanağı istinden cezasını uygulayacaktır.

4207 SAYILI TÜTÜN ÜRÜNLERİNİN ZARARLARININ ÖNLENMESİ VE KONTROLÜ HAKKINDA KANUN İLE DÜZENLENEN KABAHATLER VE SUÇLAR İLE BUNLAR İÇİN ÖNGÖRÜLEN YAPTIRIMLAR

SIRA	KABAHATİN/SUÇUN ADI	KABAHATİN / SUÇUN DÜZENLENDİĞİ 4207 SAYILI KANUNUN İLGİLİ MADDESİ	UYGULANACAK CEZA MİKTARLARI 2019 YILI	UYGULANACAK CEZANIN DÜZENLENDİĞİ KANUNUN İLGİLİ MADDESİ (**)	İDARİ YAPTIRIMI YA DA CEZAYI UYGULAMAYA YETKİLİ OLANLAR	İDARİ YAPTIRIMI YA DA CEZAYI UYGULAMAYA YETKİLİ OLANLARIN DÜZENLENDİĞİ KANUN MADDESİ
1	Kamu hizmet binalarının kapalı alanlarında tütün mamullerinin tüketilmesi	Madde 2/1-a	153 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	İlgili idari birim amirinin yetkili kıldığı kamu görevlisi	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39/1
2	Koridorları dâhil olmak üzere her türlü eğitim, sağlık, üretim, ticaret, sosyal, kültürel, spor, eğlence ve benzeri amaçlı özel hukuk kişilerine ait olan ve birden çok kişinin girebileceği (ikamete mahsus konutlar hariç) binaların kapalı alanlarında tütün mamullerinin tüketilmesi	Madde 2/1-b	153 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	En yakın kolluk birimi yetkilileri	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39/3
3	Kamuya ait karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu toplu taşıma araçlarında tütün mamullerinin tüketilmesi	Madde 2/1-c	153 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	İlgili idari birim amirinin yetkili kıldığı kamu görevlisi	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39/2
4	Taksi hizmeti verenler dahil olmak üzere özel hukuk kişilerine ait karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu toplu taşıma araçlarında tütün mamullerinin tüketilmesi	Madde 2/1-c	153 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	İlk başvuru kolluk birimi yetkilileri	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39/2
5	Kamuya ait okul öncesi eğitim kurumlarının, eğitim ve öğretim kurumları dahil olmak üzere ilk ve orta öğrenim kurumlarının, kültür ve sosyal hizmet binalarının kapalı ve açık alanlarında tütün mamullerinin tüketilmesi	Madde 2/1-ç	124 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	İlgili idari birim amirinin yetkili kıldığı kamu görevlisi	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39/1
6	Özel hukuk kişilerine ait okul öncesi eğitim kurumlarının, dershaneler, eğitim ve öğretim kurumları dahil olmak üzere ilk ve orta öğrenim kurumlarının, kültür ve sosyal hizmet binalarının kapalı ve açık alanlarında tütün mamullerinin tüketilmesi	Madde 2/1-ç	124 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	En yakın kolluk birimi yetkilileri	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39/3

7	Özel hukuk kişilerine ait olan lokantalar ile kahvehane, kafeterya, birahane gibi eğlence hizmeti verilen işletmelerde tütün mamullerinin tüketilmesi	Madde 2/1-d (19 TEMMUZ 2009'da YÜRÜRLÜĞE GİRDİ.)	153 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	En yakın kolluk birimi yetkilileri	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39/3
8	Açık havada yapılan her türlü spor, kültür, sanat ve eğlence faaliyetlerinin yapıldığı yerler ile bunların seyir yerlerinde tütün ürünlerinin tüketilmesi	Madde 2/4	153 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	En yakın kolluk birimi yetkilileri	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39/3
9	Tütün ürünleri sektöründe faaliyet gösteren firmaların isimleri, amblemleri veya ürünlerinin marka ya da işaretleri veya bunları çağrıştıracak alâmetlerin kıyafet, takı ve aksesuar olarak taşınması	Madde 3/2	124 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/1	En yakın veya ilk başvuru kolluk birimi yetkilileri	5326 sayılı Kabahatler Kanunu Madde 39
			Yasak kapsamındaki her türlü eşyanın mülkiyeti kamuya geçirilir	4207 sayılı Kanun Madde 7/1	Mahalli Mülki Amir	4207 sayılı Kanun Madde 7/1
11	Sağlık, eğitim ve öğretim, kültür ve spor hizmeti verilen yerlerde tütün ürünlerinin satışının yapılması	Madde 3/7	2.104 TL	4207 sayılı Kanun Madde 5/5	Mahalli Mülki Amir (6111 sayılı Kanun İle Değiştirdi)	4207 sayılı Kanun Madde 5/5
17	"Onsekiz yaşını doldurmamış kişiler, tütün ürünü işletmelerinde, pazarlanmasında ve satışında istihdam edilemez." HÜKMÜNÜN İHLAL EDİLMESİ	Madde 3/9	Her bir kişi için 2.595 TL İDARİ PARA CEZASI	4207 sayılı Kanun Madde 5/7	Mahalli Mülki Amir	4207 sayılı Kanun Madde 5/7
18	Tütün ürünleri, paket açılarak adet şeklinde veya daha küçük paketlere bölünerek satılamaz. HÜKMÜNÜN İHLAL EDİLMESİ	Madde 3/10	2.595 TL den 26.027 TL ye Kadar İDARİ PARA CEZASI	4733 sayılı Tütün ve APDK Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Madde 8/5-j	Mahalli Mülki Amir	4733 sayılı Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Madde 9/9
20	Her türlü sakız, şeker, çerez, oyuncak, kıyafet, takı, aksesuar ve benzeri ürünlerin tütün ürünlerine benzeyecek veya markasını çağrıştıracak şekilde ürünlerin üretilmesi	Madde 3/14	42.232 TL den 211.186 TL ye Kadar İDARİ PARA CEZASI	4207 sayılı Kanun Madde 5/10	Belediye Sınırları İçinde Belediye Encümeni	4207 sayılı Kanun Madde 5/10
			Yasak kapsamındaki her türlü eşyanın mülkiyeti kamuya geçirilir	4207 sayılı Kanun Madde 7/1	Belediye Sınırları Dışında Mahalli Mülki Amir	

21	“Tütün ürünlerinin içilmesinin yasaklandığı yerlerde, yasal düzenleme ve buna uymamanın cezai sonuçlarını belirten uyarılar; salonlarda asgari on santimetrelik puntolarla, toplu taşıma araçlarında üç santimetrelik puntolarla herkes tarafından görülebilir yerlere asılır. (HÜKMÜNÜN İHLAL EDİLMESİ)	Madde 4/1	2.595 TL İDARİ PARA CEZASI	4207 sayılı Kanun Mad- de 5/11	Mahalli Mülki Amir	4207 sayılı Kanun Madde 5/11
23	(Değişik: 3/4/2008-5752/6 md.) Tütün ürünlerinin satışının serbest olduğu yerlere “Yasal Uyarı: 18 yaşını doldurmayanlara sigara ve diğer tütün ürünleri satılmaz; satanlar hakkında yasal işlem yapılır.” ibaresi Tütün, Tütün Mamulleri ve Alkollü İçkiler Piyasası Düzenleme Kurumunca belirlenen usullere uygun olarak yazılarak, rahatlıkla görülebilen ve okunabilen yerlere asılır. (HÜKMÜNÜN İHLAL EDİLMESİ)	Madde 4/2	2.595 TL İDARİ PARA CEZASI	4207 sayılı Kanun Mad- de 5/11	Mahalli Mülki Amir	4207 sayılı Kanun Madde 5/11
29	4207 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin (a) bendi hariç birinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında belirtilen yasakların uygulanması ve tedbirlerin alınması ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işletme sorumluları, denetimi yapan yetkililer tarafından önce yazılı olarak uyarılır. Bu uyarı yazısı, ilgili işletme sorumlusuna tebliğ edilir. Bu uyarıya rağmen, verilen sürede yükümlülüklerin yerine getirilmemesi	Madde 5/2	2.104 TL den 10.555 TL ye Kadar İDARİ PARA CEZASI	4207 sayılı Kanun Mad- de 5/2	Mahalli Mülki Amir (6111 Sayılı Kanun İle Değiştii	4207 sayılı Kanun Madde 5/2
30	4207 sayılı Kanunla kendilerine görev yüklenen memurlar ve diğer kamu görevlilerince bu görevlerin yerine getirilmemesi	Madde 5/15		4207 sayılı Kanun Mad- de 5/15	Yetkili Ma- kamlar	4207 sayılı Kanun Madde 5/15

ÖNEMLİ NOT: 6111 SAYILI KANUN İLE EKLENDİ:

4207 SAYILI KANUN MADDE 5/16 HÜKMÜ: “Bu maddedeki cezaları gerektiren fiillerin tekrerrüü halinde idari para cezası bir kat artırılarak verilir.”

(*) 2019 Yılı ceza miktarları, Maliye Bakanlığı'nca 30 Kasım 2018 tarihli ve 30611 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 503 Sıra Nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği'nde belirlenen % 23,73 (yirmüç virgöl yetmişüç) yeniden değerlendirme oranına uygun olarak tespit edilmiştir.

2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2019 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 kastı olmamak şartıyla adı ne olursa olsun bilgi ve maharet artırıcı veya zeka geliştirici nitelikteki elektronik oyun alet ve makinelerinin, video ve televizyon oyunlarının içerisinde bulunduğu elektronik oyun yerleri; internet kafeler ve benzeri yerler umuma açık istirahat ve eğlence yeri sayılır.m.7)

KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2019 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
m. 6/1-a	Umuma açık istirahat ve eğlence yerinin süreli olarak faaliyetten men edildiği halde süresinden önce açılması	Belediye Encümeni	1.822 - 3.662 TL
m. 6/1-b	Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin açma ve kapanma saatlerine uymaması	Belediye Encümeni	1.822 - 3.662 TL
m.6/1-c, 12/1	Eğlence, oyun, içki ve benzeri umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması	Belediye Encümeni	1.822 - 3.662 TL
m.6/1-c, m.12/2	Bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kıraathane ve oyun oynatılan yerlere yanlarında veli veya vasisi olsa bile 18 yaşından küçüklerin alınması	Belediye Encümeni	1.822 - 3.662 TL
m.6/1-d	Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak işletilmesi	Belediye Encümeni	1.822 - 3.662 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 idarî para cezaları, belediye sınırları içinde belediye encümeni tarafından verilir. Verilen idarî para cezalarına ilişkin kararlar, ilgililere 7201 sayılı Tebligat 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. İdarî 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.

KAMU KONUTLARININ 2019 YILI AYLIK KİRA BEDELLERİ

9/11/1983 tarihli ve 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu kapsamındaki kamu konutları için aylık kira bedellerinin belirlendiği Milli Emlak Genel Tebliği (Sıra No:389) 27/12/2018 tarih ve 30638 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

1) Kira bedelleri	Yurt içinde bulunan konutlardan aylık her bir metrekare için;
a) Kerpiç, ahşap, bağdadi ve benzeri konutlarda	2,36 TL/m ² ,
b) Kalorifersiz konutlarda	3,69 TL/m ² ,
c) Kaloriferli konutlarda	4,85 TL/m ² ,
Kira bedeline yapılacak ilaveler	
3 üncü maddede belirlenen kira bedellerine ek olarak, aylık her bir metrekare için kaloriferli, kapıcı ya da her ikisinin de kurum ve kuruluşlarca karşılandığı konutlardan ilave kira bedeli	0,57 TL/m ²
(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	1,08 TL/m ² ,
b) Su sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	0,93 TL/m ² ,
c) Elektrik ve su sayacının her ikisinin de ayrılmasının mümkün olmaması halinde	2,01 TL/m ² ,
ç) Konutlarda kullanılan su, şehir şebekesi dışında kuyu, artezyen, kaynak suyu ve benzeri su kaynaklarından karşılanıyor olması halinde ilave kira bedeli alınır.	0,50 TL/m ² ,
Yakıtı kurum ve kuruluşlar tarafından tedarik edilen konutlar	
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	1,94 TL/m ²
(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	0,22 TL/m ²
Kira bedellerinin hesaplanması 3 üncü maddede belirtilen kira birim bedellerine, 26/5/2005 tarihli ve 25826 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Emlak Genel Tebliği (Sıra No: 294)'nde belirtilen esaslar uygulanmak suretiyle aylık kira bedelleri hesaplanır.	

2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER

	TL
1. Diğer Şehirlerde Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/2) ¹	763.600
2. Resmi Gazete İle Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/3) ²	2.380.900
3. Açık Teklif Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 45) ³	2.380.900
(Bu madde ile ilgili parasal sınır, Hazineye ait taşınmazların satışında 10.000.000.-TL olup, bu tutarı yirmi katına kadar artırmaya Maliye Bakanı yetkilidir.)	
4. Pazarlık Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 51) ⁴	
a- İllerde, Kuruluş Merkezlerinde Askeri Birlik, Kurum ve Kuruluşları da Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçindeki İlçelerde ve Nüfusu 50.000'i Geçen İlçelerde	86.700
b-Diğer İlçelerde	43.000
5. Taşınır ve Taşınmaz Malların Satış, Kira, Trampa Edinmesi ve Mülkiyetin Gayri Ayni Hak Tesisinde Mahalli Komisyonların Yetkilerinin Üst Sınırı (Madde 76) ⁵	
a) Ankara, İstanbul ve İzmir İl Merkezlerinde	523.700
b) Diğer Büyükşehir Belediyesi Olan İl Merkezlerinde	262.000
c) Diğer İl Merkezleri, Büyükşehir Bld. Sınırları İçindeki İlçeler ve Nüfusu 50.00'i Geçen İlçelerde	189.900
ç) Diğer İlçelerde	141.900

Bu madde ile ilgili parasal sınırları n herbiri 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 göz önüne 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 miktarı 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 ayni hak tesislerinde, mahalli komisyonların ne miktara kadar ihaleye selahiyetleri oldukları, her yıl Genel Bütçe Kanununda gösterilir.

YURTIÇİ HARCIRAHLAR

Memur ve Hizmetlilerden	TL
a) Ek Göstergesi 8000 ve Daha Yukarı Olanlar	51,60
b) Göstergesi 5800 (Dahil) - 8000 (Hariç) Olanlar	48,15
c) Ek Göstergesi 3000 (Dahil) - 5800 (Hariç) Olanlar	45,20
d) Kadro Derecesi 1 - 4 Olanlar	39,85
e) Kadro Derecesi 5 - 15 Olanlar	38,75

(* 6245 Sayılı Kanununun 33/b maddesine göre verilecek gündeliklerin hesabından bu tutar esas alınır.)

6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre verilecek gündeliklerin hesabında bu tutar esas alınır.

6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkralarına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında, gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı esas alınır. (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirilenin ilk on günü için gündeliklerin % 50 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin % 50'si, müteakip 90 günü için ise müstehak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınır.

II- Arazi Üzerinde Çalışanlara Verilecek Tazminatlar (Madde 50)

50 nci Maddenin 1, 2, 3, 4 ve 5 inci Bentlerinde Yer Alan Personel :

- a) Kadro derecesi 1-4 olanlar 15,80
b) Kadro derecesi 5-15 olanlar 15,25

Bu tazminattan yararlananlardan;

1) Memuriyet mahalli dışındaki çalışma alanlarında hizmet görenler ile 24.2.1984 tarihli ve 2981 sayılı Kanun uygulamasında çalışan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline yukarıda yazılı miktarların yarısı ek olarak ödenir.

2) Bu çalışmaları dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenir.

EK DERS, KONFERANS VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ İLE DİĞER ÜCRET ÖDEMELE- RİNİN (K- Cetveli)

I- Fazla Çalışma Ücreti

(A) Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti:

1- 657 sayılı Kanununun 178 inci maddesi uyarınca fazla çalışma karşılığında saat başına yapılacak ödeme 2,13 Türk Lirasıdır. (399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 30 uncu maddesinin (a) bendi dahil olmak üzere özel kanunlarındaki hükümler uyarınca bütçe kanunlarıyla belirlenmesi gereken fazla çalışma ücretleri için bu saat ücreti esas alınır.)

2- 657 sayılı Kanuna tabi personele, anılan Kanunun 178 inci maddesinde yer alan kısıtlamalara bağlı olmaksızın ve fiilen yapılan fazla çalışma karşılığında;

b) Her bir makam için aylık toplam 450 saati geçmemek üzere Büyükşehir ve İl Belediye Başkanları ile birlikte çalışan personele ayda 90 saati geçmemek üzere makam onayına istinaden saat başına yapılacak ödeme 2,25 Türk Lirasıdır.

5- Her ne suretle olursa olsun, özel kanunlarına göre fazla çalışma ücreti alanlara, yukarıdaki hükümlere göre ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmez.

(B) Aylık Maktu Fazla Çalışma Ücreti

1- Belediyeler ile bunlara bağlı müstakil bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlardaki (iktisadi işletmeler hariç), görevlerinin niteliği gereği 657 sayılı Kanunda belirtilen çalışma süre ve saatlerine bağlı olmaksızın zabıta ve itfaiye hizmetlerinde fiilen çalışan personele (destek hizmeti yürüten personel hariç), belediye meclisi kararı ile tespit edilen tutar, fazla çalışma ücreti olarak maktuen ödenir. Ancak, bunlara ödenecek aylık fazla çalışma ücreti en son yapılan resmi nüfus sayımına göre belediye nüfusu;

-10.000'e kadar olanlar için 284,50 Türk lirasını,

-10.001'den 50.000'e kadar olanlar için 305 Türk Lirası,

- 50.001'den 100.000'e kadar olanlar için 337,50 Türk Lirasını,

100.001'den 150.000'e kadar onalar için 381 Türk Lirasını,

250.001'den 1.000.000'e kadar olanlar için 454,50 Türk Lirasını

- 1.000.001'den fazla olanlar için 527 Türk Lirasını,

-Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindekilere için 527 Türk Lirasını,

- Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirler belediye sınırları içerisindekilere için 701 Türk Lirası, geçemez.

2- Aylık maktu fazla çalışma ücreti alanlara, her ne ad altında olursa olsun ayrıca fazla çalışmaya yönelik olarak başkaca bir ödeme yapılmaz.

3- Yukarıdaki hükümlere göre ödenecek aylık maktu fazla çalışma ücretleri;

a) Görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı yararlanma ve sakatlanma hallerinde tedavi süresince,

b) bir yılda toplam 30 günü geçmeyen hastalık izni sürelerinde,

c) İtfaiye hizmetlerinde çalışan personel için görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma hallerinde tedavi süresince,

ç) Yurt içinde yapılacak hizmet içi eğitime katılma ve geçici görevli olarak bulunma durumlarında, ödemeye devam olunur. Diğer hallerde ise, fiilen çalışıldığı sürece ve bu süre ile orantılı olarak ödenir.

DİĞER ÖDEMELER

1. 442 sayılı Köy Kanununun 74 üncü maddesinin beşinci fıkrasında yer alan (11.500) gösterge rakamı ile mülga ek 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan (8.500) gösterge rakamı, 1/1/2019 -31/12/2019 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (14.640) ve (9.189) olarak uygulanır.

11. 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan (6000) ve (2200) gösterge rakamları, 1/1/2019 -31/12/2019 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (6.026) ve (2.226) olarak uygulanır.

12. (K) cetvelinde ayrıca, 5393 sayılı Belediye Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan belediye başkanının özlük hakları ile ilgili göstergelerin ise 1/1/2019 -31/12/2019 tarihleri arasındaki dönemde "2.280" rakamının eklenmesi suretiyle uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Bütçelerin diğer tertiplerinin esas giderlerine ilişkin olarak ödenen sigorta giderleri dışında Devlet mallarının sigorta edilmemesi esastır.

Ancak;

a) Yanıcı, patlayıcı maddeler, gemi, uçak, helikopter ve ilaç depolama yerlerinin sigorta giderleri,

ç) Belgelerine göre ayrılması mümkün olmayan sigorta ve navlun giderleri,

d) Belediyelere ait itfaiye ve ambulans araçlarının kasko sigortası giderleri,

bütçelerinin ilgili tertiplerinden ödenir.

BÜTÇE KANUNUNDAKİ 5018 SAYILI KAMU MALİ YÖNETİMİ VE KONTROL KANUNU LİMİTLERİ

K.MAD.	AÇIKLAMA	TUTAR - TL
35	a) Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için	
1	1-İllerde, kuruluş merkezlerinde, büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50 bini geçen ilçelerde	1.550
	2-İlçelerde	800
	c) Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	17.750
	e) Mahkeme harç giderleri (Ankara, İstanbul ve İzmir İl merkezleri için)	37.000
	g) İl dışına yapılacak seyahatlerde akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	8.000
	ğ) Yakalanan yasa dışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	28,500
	i) 5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idarelerin kuruluş merkezlerindeki mutemetlerine	970.000
40	4- Bağış ve yardımlar için	35.350
79	a) Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imtanı kalmayan kamu alacaklarının silinmesinde	20.000
	b) Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan, kamu alacaklarının silinmesinde	20
5502 Sayılı Kanunun 7 nci maddesinin	ı) Kurum alacaklarının tahsilat işlemleri ile diğer kanunlarla tahakkuk ve tahsilat yetkisi Kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerinin, kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirilmesine karar vererek Bakan onayına sunmak.	473
2942	Kamulaştırma Kanunu 3. md. 12. fıkra	290.000

DEĞERLİ KAĞITLAR (2019 YILI)

Değerli Kağıdın Cinsi		Bedeli (TL)
	Noter kağıtları	
	a) Noter kağıdı	13,50
	b) Beyanname	13,50
	c) Protesto, vekaletname, re'sen senet	22,00
2	(Mülga: 30.12.2004-5481/14.md.)	-
3	Pasaportlar	133,50
4	İkamet İzni (değişik:28/7/2016- 6735/27 md.)	89,00
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	22,50
	b) Değiştirme nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	22,50
	c) Kayıp nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	45,00
7	Aile cüzdanları	121,00
8	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
9	Sürücü belgeleri	166,00
10	Sürücü çalışma belgeleri (Karneleri)	166,00
11	Motorlu araç tescil belgesi	148,50
12	İş makinesi tescil belgesi	124,00
13	Banka çekleri (Her bir çek yaprağı)	8,00
14	Mavi Kart (Ek: 9/5/2012-6304/9 md.)	12,50
15	Yabancı çalışma izni belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.)	89,00
16	(22.12.2016 tarih ve 29926 sayılı Resmi Gazeteyeyle düzeltilen ibare) Çalışma izni muafiyeti belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.) (*)	89,00

AMORTİSMANA TABİ TUTULMADAN DOĞRUDAN GİDER YAZILACAK TUTAR (V.U.K. MADDE:313)

TUTAR	UYGULAMA DÖNEMİ	DAYANAĞI
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
900 TL	01/01/2016-31/12/2016	460 Sayılı VUK Genel Tebliği
880 TL	01/01/2015-31/12/2015	442 Sayılı VUK Genel Tebliği
800 TL	01/01/2013-31/12/2014	433 Sayılı VUK Genel Tebliği
800 TL	01/01/2013-31/12/2013	422 Sayılı VUK Genel Tebliği
770 TL	01/01/2012-31/12/2012	411 Sayılı VUK Genel Tebliği
700 TL	01/01/2011-31/12/2011	402 Sayılı VUK Genel Tebliği

GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI 2019 YILI

(31/12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete)

Gelir Vergisi Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan mesken kira gelirleri için uygulanan istisna tutarı	5.400 TL
--	----------

HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜŞTEMİLATI DIŞINDA KALAN YERLERDE YEMEK VERİLMEK SURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLARA İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI (2019 YILI) 31/12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer)

Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendinde yer alan, işverenlerce işyeri veya işyerinin müştemilatı dışında kalan yerlerde hizmet erbabına yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlara ilişkin istisna tutarı,	19.00 TL
--	----------

BASİT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR (2019 YILI) 31/12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer)

Gelir Vergisi Kanununun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde yer alan yıllık kira bedeli toplamı, 2019 takvim yılında uygulanmak üzere	
-Büyükşehir belediye sınırları içinde	9.000 TL
-Diğer yerlerde	6.000 TL

ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ

31/12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer)

DERECESİ	TUTARI (TL)
I. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 80'ini Kaybedenler)	1.200
II. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 60'ını Kaybedenler)	650
III. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 40'ını Kaybedenler)	290

YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI

YILLAR		
2018	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (31/12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer)	%23,73
2017	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:484)	%14,47
2016	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:474)	%3,83
2015	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:457)	%5,58
2014	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:441)	%10,11
2013	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:430)	%3,93
2012	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:419)	%7,80

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 Yarıısı 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 Yıdan 5 Yıla Kadar Olanlar (5 yıl dahil)	14 İş Günü
b)	5 Yıdan Fazla 15 Yıdan Az Olanlar	20 İş Günü
	15 Yıl Dahil ve Daha Fazla Olanlar	26 İş Günü
c)	18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler İle 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler En Az	20 İş Günü

Not: İzin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz

İŞ AKDİNİN FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi	İhbar Tazminat Tutarı
a) İş 6 Aydan Az Sürmüş İşçi İçin	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
b) İş 6 Aydan 1.5 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
c) İş 1.5 Yıdan 3 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
d) İş 3 Yıdan Fazla Sürmüş Olan İşçi İçin	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	EMEKLİ KESENEĞİ (KURUM/ŞAHİS)
Aylık (gösterge)	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Ek gösterge	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Taban aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Kıdem Aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Yan ödeme (Zamlar)	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	+	+	-
Özel hizmet tazminatı	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Ek tazminat	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Denetim tazminatı	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Makam tazminatı	657 sayılı Kanununun ek 26. maddesi	-	+	Kısmen*
Görev tazminatı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (C-4) bendi	-	+	Kısmen*
Temsil tazminatı	4505 sayılı Kanununun 5. maddesi	-	+	Kısmen*
Yabancı Dil Tazminatı	375 sayılı KHK'nın 2. maddesinin son fıkrası	-	+	-
Aile yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 203. maddesi	-	-	-
Doğum yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 207. maddesi	-	-	-
Ölüm yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 208. maddesi	-	-	-
Öğretim yılına hazırlık ödeneği	657 sayılı Kanununun ek 32. maddesi	-	+	-
Nöbet üzeri (sağlık personeli için)	657 sayılı Kanununun ek 33. maddesi	-	+	-
Emekliliğini isteyen personele verilen ödeme	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (D) bendi	-	+	-
Toplu sözleşme ikramiyesi	375 sayılı KHK'nın ek 4. maddesi	-	+	-
666'ya göre ek ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 9. maddesi	-	+	-
Fazla çalışma ücreti	375 sayılı KHK'nın ek 13. maddesi	-	+	-
Cumhurbaşkanı, Başbakan ve TBMM başkanının yakın korumalarına yapılan ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 14. maddesi	-	+	-
Harcırah ödemeleri	Gelir Vergisi Kanunu madde 24	-	+	-

Bu ödemeler 2008 yılı Ekim ayı başından önce memuriyete başlayanlar açısından emeklilik keseneği ve kurum karşılığına tabi olmamakla birlikte ilk defa 4/1-c sigortalısı olan memurlar açısından 5510 sayılı Kanununun 80 nci maddesi gereğince Makam, temsil ve görev tazminatları ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesi uyarınca (bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç) ödenen tazminatlar prime esas kazançta dahil edilmektedir.

DEVLET MEMURLARINA HASTALIK VE REFAKAT İZİNİ

		İzin Süresi
DMK 105. Md.	Hastalık 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		
Devlet Memurları Kununu 108. Madde	Askerlik	Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince izinli sayılırlar
	Görev ve Öğrenim	Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya Sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışına geçici olarak görevlendirilen memurlar yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri 77 inci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi kadar aylıksız izin verilir.
	Doğum	Analık izinden sonra 24 ay Eşi doğum yapan memura 24 ay
	Aylıksız İzin	Beş hizmet yılını tamamlamış olanlara; bir yıla kadar (en fazla iki defada kullanılmak üzere)
	Evlat Edinme	24 Ay
	Hayati Tehlike	Refakat izninden sonra 18 Ay
	Göreve Dönme/ Görevden Çekilmiş Sayılma	Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde, on gün içinde göreve 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 İlk Kademe Aylığının Ek Göstergesi Dahil 2/3 Oranıdır.
2) Kıdem Aylığı	Hiç Verilmeyecek
3) Taban Aylığı	2/3 Oranında Verilecektir
4) Yan Ödeme	Tam Verilir
5) Özel Hizmet Tazminatı	Tam Verilir
6) Eğitim ve Öğretim Tazminatı	Tam Verilir
7) Din Eğitimi Hizmetleri Tazminatı	Tam Verilir
8) Ek Çalışma ve Ek Ders Ücreti	Tam Verilir
9) Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam Verilir
10) Tedavi Giderleri	Tam Verilir
11) Damga Vergisi	Vergiye Tabi Hakedişlerden Kesilir
12) Emekli Keseneği	Taban Aylığı Dahil Aldığı Aylık Üzerinden (2/3 Tutarından) Tam Kesilir a) İşe Başlamada Kısıtlı Aylıktan Kesilemez b) İlk Tam Maaşından Giriş Aidatı Kesilir c) İşten Ayrılmalarda Aylık Kısıtlı Hesaplanırsa bile emekli keseneği tam aylık üzerinden kesilir.
13) Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir

DEVLET MEMURLARINDA KURUM DIŞINDAN VEKALETTE ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin sebebi, kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerinde geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak, kurum dışında (Yani başka kurumlardan) atanan vekil memura işe başladığından bu yana vekalet aylığı, görevin kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 oranında ödenir.
2- Kıdem ve Taban Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Kanuni izin, geçici görev (hizmetçi eğitimine katılma dahil) görevden uzaklaştırma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden daha aşağı dereceli bir göreve vekalet edilmesinde ödenmez.
4- Lojman Tazminatı	Verilmez
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emekli Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

KURUM İÇİNDEN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin Sebebi; kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerindeki geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıdır. Ancak 3 aydan fazla devam süresi için, görevin kadro derecesinin ilk kademe göstergesinin (ek gösterge dahil) aylığının 1/3 tutarı verilir. İlkokul öğretmeni ve veznedarlık görevine bağlandı tarihi itibaren verilir. Diğer taraftan tedviren görevlendirmelerde vekalet aylığı ödenmez.
2- Kıdem Aylığı	Verilmeyecektir
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Mehil müddedi, yıllık izin, mazeret ve hastalık izni, geçici görev, görevden uzaklaştırma, hizmetçi eğitime katılma halleriyle geçi 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 asılde aranan şartlara haiz olması gerekmektedir.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez. Ancak, o kadroya aslen atanabilme şartlarına sahipse zam ve tazminatların farkı ödenir.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir
Boş Kadroya Vekalet	
Boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. Ancak, saymanlık kadrolarının boşalması halinde işe başlama tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle vekaleten atama yapılabilir.	
1- Esas Aylık	Vekalet edilen kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 nispetinde verilir.
2- Kıdem Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Yapılan her iki görevle ilgili aynı cins zam ve tazminatlardan fazla olarak farklı cinsteki zam ve tazminatlar 657 s. K. 175. maddesindeki oranlara bakılmaksızın vekalet görevine bağlandı tarihi itibaren ödenir. Ancak kendi derecesinden daha aşağı derecelerdeki kadrolara vekalet ve tedviren görevlendirme halinde hiçbir ödeme yapılmaz.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecek
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka yerlerdeki bir kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

3194 SAYILI İMAR KANUNUNA GÖRE VERİLECEK İDARİ PARA CEZALARI (01/01/2019-31/12/2019 TARİHLERİ ARASI)

Ruhsat alınmaksızın veya ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere veya imar mevzuatına aykırı olarak yapılan yapının sahibine, yapı müteahhidine veya aykırılığı altı iş günü içinde idareye bildirmeyen ilgili fenni mesullere yapının mülkiyet durumuna, bulunduğu alanın özelliğine, durumuna, niteliğine ve sınıfına, yerleşmeye ve çevreye etkisine, can ve mal emniyetini tehdit edip etmediğine ve aykırılığın büyüklüğüne göre, **1.162,27 Türk Lirasından az olmamak üzere,**

Kanuni Dayanağı	Yapının Sınıfı	Yapının Grubu	İdari Para Cezası (TL) (her bir m ² için)
42/a	I	A	6,97
		B	11,62
	II.	A	18,58
		B	25,55
	III	A	41,82
		B	46,49
	IV	A	53,45
		B	58,10
		C	72,05
	V	A	88,32
B		106,92	
C		120,86	
D		146,43	
42/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/c (42/a ve 42/b maddelerine göre cezalandırılması gereken yapılar)	Hisseli parselde diğer maliklerin muvafakati alınmaksızın yapılmış ise		% 30
	Kamuya veya başkasına ait bir parselde yapılmış ise		% 40
	Uygulama imar planında ¹ veya parselasyon planında "Kamu Tesis Alanı veya Umumi Hizmet Alanı" olarak belirlenmiş bir alanda yapılmış ise		% 60
	Mevcut haliyle veya öngörülen bir afet tehlikesi karşısında can ve mal emniyetini tehdit ediyor ise		% 100
	Uygulama imar planı bulunan bir alanda yapılmış ise		% 20
	Yapılaşmaya yasaklanmış bir alanda yapılmış ise		% 80
	Özel kanunlar ile belirlenmiş özel imar rejimine tabi bir alanda yapılmış ise		% 50
	Ruhsatsız ise		% 180

	Ruhsatı hükümsüz hale gelmesine rağmen inşaatı sürdürülüyor ise	% 50
	Yapı kullanma izin belgesi alınmış olmakla birlikte, ruhsat alınmaksızın yeni inşai faaliyete konu ise	% 100
	İnşai faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılmıyor ise	% 10
	İnşai faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılıyor ise	% 20
	Çevre ve görüntü kirliliğine sebebiyet veriyor ise	% 20
3194/18-42	3194 sayılı Kanununun 18/son fıkrasında belirtilen durumlar hariç, imar planı olmayan yerlerde her türlü yapılaşma amacıyla arsa ve parsellerin hisselerine ayırarak özel parselasyon planları, satış vaadi sözleşmeleri yapılması	4.649,12
3194/28-42	Müelliflik, fenni mesuliyet, şantiye şefliği ve yapı müteahhithliği hususundaki görev ve sorumlulukların yerine getirilmemesi	4.649,12
3194/32-42	Yapı sahibinin bir ay içerisinde yapısının ruhsata uygun hale getirmemesi veya ruhsat almaması	4.649,12
3194/33-42	İnşaat, tamirat ve bahçe tanzimi ile ilgili tedbirler alınmaması ve mükellefiyetlerin yerine getirilmemesi	4.649,12
3194/35-42	Binaların zemin seviyesi altında kat kazanmak maksadıyla, bina cephe hattından yola kadar olan kısımda, zeminin kazılarak yaya kaldırımının seviyesinin altına düşürülmesi; her ne sebeple olursa olsun evvelce ön bahçeleri yaya kaldırımı seviyesinden, 0,50 m. Daha aşağıda teşekkül etmiş bulunan binalarla gibi arsaların sahiplerinin emniyet tedbiri almaması	4.649,12
3194/36-42	Kapıcı dairesi ve sığınak ayrılması hususlarındaki mükellefiyetlerin yerine getirilmemesi	4.649,12
		4.649,12
3194/37-42	Otopark yerlerinin kullanma izni alındıktan sonra plana ve yönetmelik hükümlerine aykırı olarak başka maksatlara tahsis edilmesi	4.649,12
3194/39-42	Bir kısmı veya tamamının yakılacak derecede tehlikeli olduğu belediye veya valilik tarafından tespit edilen yapıların tamir edilmemesi veya yıkılmaması, Yapıldığı tarih itibarıyla plana ve mevzuata uygun olmakla beraber, mevcut haliyle veya öngörülen bir afet tehlikesi karşısına can ve mal emineyitini tehdit ettiği veya edeceği ilgili idare veya mahkeme kararı ile tespit olunan yapıların ilgili idarenin yazılı ikazına rağmen idarece tanınan süre içinde takviye yapılmaması veya bu yapıların 39. madde uyarınca yıkılmaması halinde	2.3214,88

3194/41-42	Belirli yollar üzerinde bulunan mahzurlu binaların veya binasız arsaların yola bakan yüzlerinin ilgili idarece (belediye veya valilik) tayin edilen tazda kapatılmaması durumunda	4.649,12
3194/27-42	İl özel idaresince belirlenmiş köy yerleşme alanı sınırları içinde, köyün nüfusuna kayıtlı olan ve köyde sürekli oturanlar tarafından, projeleri il özel idaresince incelenerek, fen, sanat ve sağlık şartlarına uygun olmasına rağmen muhtarlık izni olmaksızın konut ve zati maksatlı tarım ve hayvancılık yapısı inşa edilmesi durumunda (Bu yapılardaki diğer aykırılıklar ve ruhsata tabi tarım ve hayvancılık maksatlı yapılardaki aykırılıklar için verilecek olan idari para cezası 632,67 TL den az olmamak üzere 42/2 fıkrasına göre hesaplanan toplam ceza miktarının beşte biri olarak uygulanır.)	697,32

Önemli Not:

- Yukarıdaki fıkralarda belirtilen fiil ve hallerin, yapının inşa edilmesi süreci içinde **tekrarı halinde, idari para cezaları bir kat artırılarak** uygulanır.
- Yukarıdaki fıkralar uyarınca tahsil olunan idari para cezaları, aynı fiil nedeniyle 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 184 üncü maddesine göre mahkûm olanlara faizsiz olarak iade edilir.
- Yapının bu Kanuna, ilgili diğer mevzuata, plana, ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere uygun hale getirilmesi için idarenin yazılı izni dahilinde yapılan iş ve işlemler mühür bozma suçu teşkil etmez.
- Müelliflerin, fenni mesul mimar ve mühendislerin, yapı müteahhitlerinin, şantiye şefi mimar ve mühendislerin, imar mevzuatına aykırı fiillerinden dolayı verilen cezaları ve haklarındaki kesinleşmiş mahkeme kararları, kendi kayıtlarına işlenmek ve ilgili mevzuata göre cezai işlem yapılmak üzere,
1) Üyesi buldukları meslek odasına 2) Bakanlığa ilgili idarece bildirilir.

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:62)

2019 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 29/12/2017 Tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

I. Akitlerle ilgili kağıtlar	
A. Belli parayı ihtiva eden kağıtlar:	
1. Mukavelenameler, taahhütnameler ve temliknameler	(Binde 9,48)
2. Kira mukavelenameleri (Mukavele süresine göre kira bedeli üzerinden)	(Binde 1,89)
3. Kefalet, teminat ve rehin senetleri	(Binde 9,48)
4. Tahkimnameler ve sulhnameler	(Binde 9,48)
5. Fesihnameler (Belli parayı ihtiva eden bir kağıda taalluk edenler dahil)	(Binde 1,89)
6. 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) Hazinenin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşınmazlara ilişkin ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni sözleşmeleri (yatırım taahhüdü bulunanlar dâhil ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni süresine göre bulunacak bedel üzerinden)	(Binde 9,48)
8. (Ek: 15/7/2016-6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Resmî şekilde düzenlenen gayrimenkul satış vaadi sözleşmeleri (3/2/2017 tarih ve 29968 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 31/1/2017 tarih ve 2017/9759 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararının 1 inci maddesiyle, bu bentlerde yer alan kağıtlar için uygulanan "binde 9,48" oranı "0" (sıfır) olarak uygulanacağı kararlaştırılmıştır.)	(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)
B. Belli parayı ihtiva etmeyen kağıtlar:	
1. Tahkimnameler	(72,70 TL)
2. Sulhnameler	(72,20 TL)
3. Turizm işletmeleri ile seyahat acentelerinin aralarında düzenledikleri kontenjan sözleşmeleri	(408,60 TL)
(Belli parayı ihtiva edenler dahil)	
II. Kararlar ve mazbatalar	
1. Meclislerden, resmi heyetlerden ve idari davalarla ilgili olmayarak Danıştaydan verilen mazbata, ilam ve kararlarla hakem kararları:	
a) Belli parayı ihtiva edenler	(Binde 9,48)
b) Belli parayı ihtiva etmeyenler	(72,70 TL)
2. İhale Kanunlarına tabi olan veya olmayan resmi daire ve kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların her türlü ihale kararları (Ek.6728/28. md.-Yürürlük: (9/8/2016), (4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kurum ve kuruluşlara şikâyet veya Kamu İhale Kurumuna itirazın şikâyet ya da yargı kararı üzerine ihalenin iptal edilmesi hâlinde, bu ihale kararının hükmünden yararlanılmayan kısmına isabet eden damga vergisi ret ve iade olunur. Sözleşmenin düzenlenmiş olması durumunda sözleşmeye ilişkin damga vergisi ret ve iade edilmez.)	(Binde 5,69)
III. Ticari işlemlerde kullanılan kağıtlar	
1. Ticari ve mütedavil senetler:	

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:62)

2019 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 29/12/2017 Tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

a) Emtia senetleri:	
aa) Makbuz senedi (Resepise)	(25,10 TL)
ab) Rehin senedi (Varant)	(14,80 TL)
ac) İyda senedi	(2,40 TL)
ad) Taşıma senedi	(0,70 TL)
b) Konşimentolar	(14,80 TL)
c)Deniz ödöncü senedi	(Binde 9,48)
d) İpotekli borç senedi, irat senedi	(Binde 9,48)
2. Ticari belgeler:	
a) Menşe ve Mahreç şahadetnameleri	(25,10 TL)
b) Resmi dairelere ve bankalara ibraz edilen bilançolar ve işletme hesabı özetleri:	
ba) Bilançolar	(56,10 TL)
bb) Gelir tabloları	(26,90 TL)
bc) İşletme hesabı özetleri	(26,90 TL)
c) Barnameler	(2,40 TL)
d) Tasdikli manifesto nüshaları	(11,00 TL)
e) Ordinolar	(0,70 TL)
f) Gümrük idarelerine verilen özet beyan formları	(11,00 TL)
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	(Binde 7,59)
c) Ödünç alınan paralar için verilen makbuzlar veya bu mahiyetteki senetler	(Binde 7,59)
d) İcra dairelerinin resmi daireler namına şahıslara ödenen paralar için düzenlenen makbuzlar	(Binde 7,59)
2. Beyannameler (Bu beyannamelerin sadece bir nüshası vergiye tabidir):	
a) Yabancı memleketlerden gelen posta gönderilerinin gümrüklenmesi için postanelerce gümrüklere verilen liste beyannamelerde yazılı her gönderi maddesi için	(0,70 TL)
b) Vergi beyannameleri:	
ba) Yıllık gelir vergisi beyannameleri	(72,70 TL)
bb) Kurumlar vergisi beyannameleri	(97,10 TL)

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:62)

2019 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 29/12/2017 Tarih ve 30285 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

bc) Katma değer vergisi beyannameleri	(48,00 TL)
bd) Muhtasar beyannameler	(48,00 TL)
be) Diğer vergi beyannameleri (damga vergisi beyannameleri hariç)	(48,00 TL)
c) Gümrük idarelerine verilen beyannameler	(97,10 TL)
d) Belediye ve il özel idarelerine verilen beyannameler	(35,70 TL)
e) Sosyal güvenlik kurumlarına verilen sigorta prim bildireleri	(35,70 TL)
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	(56,90 TL)
3. Tabloda yazılı kağıtlardan aslı 1,00 Yeni Türk Lirasından fazla maktu ve nispi vergiye tabi olanların resmi dairelere ibraz edilecek özet, suret ve tercümelere.	(0,70 TL)

5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU

5846	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2019 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		yasal olarak çoğaltılmış, bandrollü nüshaların yol, meydan, pazar, kaldırım iskele, köprü ve benzeri yerlerde satışı yasaktır.		
	23/01/2008 tarih ve 5728 S.K. 81 inci md.	Bu yasağa uymayanlara Kabahatler Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	153 TL

5.12.1951 tarih ve 5846 sayılı Yasa'nın 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Yasa ile değişik 81 inci maddesinin yedinci fıkrasına göre, bu Yasa kapsamında korunan, yasal olarak çoğaltılmış, bandrollü nüshaların yol, meydan, pazar, kaldırım, iskele, köprü ve benzeri yerlerde satışı yasaktır. Bu yasağa aykırı hareket edenler, Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.

İdarî para cezasına itiraz : 5846 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 yapılmaması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.

7126 SİVİL SAVUNMA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2019 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	320 TL

9.6.1958 tarih ve 7126 sayılı Yasa'nın 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Yasa ile değişik 47 nci maddesine göre, bu Yasa hükümlerine göre tatbiki ilan olunan sivil savunma tedbirlerine riayet etmeyen bütün vatandaşlarla resmi veya özel daire, müessese ve teşekküllerin mesul amirlerine, fiilleri suç oluşturmadığı takdirde, Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.

İdarî para cezasına itiraz : 7126 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 yapılmaması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 1/1/2019 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

(Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Seri No:504, 31/12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır:)

Madde Konusu	İlanın şekli	Gösterge
MADDE 104-	1- İlanın vergi dairesinde yapılması	2.700
	3- İlanın; - Vergi dairesinin bulunduğu yerde yayımlanan bir veya daha fazla gazetede yapılması	2.700-270.000
	- Türkiye genelinde yayımlanan gazetelerden birinde ayrıca yapılması	270.000 ve üzeri
MADDE 115-	Tahakkuktan vazgeçme	33
MADDE 153/A-	Teminat tutarı	120.000
MADDE 177-	Bilanço hesabı esasına göre defter tutma hadleri	
	1- Yıllık;	
	- Alış tutarı	230.000
	- Satış tutarı	320.000
	2- Yıllık gayrisafi iş hasılatı	120.000
	3- İş hasılatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı	230.000
MADDE 232-	Fatura kullanma mecburiyeti	1.200
MADDE 252-	Muhtarların karne tasdikinde aldığı harç	3,30
MADDE 313-	Doğrudan gider yazılacak demirbaş ve peştemallıklar	1.200
MADDE 343-	En az ceza haddi	
	- Damga vergisinde	14,80
	- Diğer vergilerde	29
MADDE 352-	Usulsüzlük dereceleri ve cezaları (Kanuna bağlı cetvel)	
	<u>I inci derece usulsüzlükler</u>	
	1- Sermaye şirketleri	180
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	110
	3 - İkinci sınıf tüccarlar	55
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	25
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	14,80
	6- Gelir vergisinden muaf esnaf	7
	<u>II nci derece usulsüzlükler</u>	
	1- Sermaye şirketleri	98
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	55
	3 - İkinci sınıf tüccarlar	25
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	14,80
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	7
6- Gelir vergisinden muaf esnaf	3,90	
MADDE 353-	Fatura ve benzeri evrak verilmemesi ve alınmaması ile diğer şekil ve usul hükümlerine uyulmaması	

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01/01/2019 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

MADDE 353-	1- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; fatura, gider pusulası, müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu verilmemesi, alınmaması	290
	- Bir takvim yılı içinde her bir belge nevine ilişkin olarak kesilecek toplam ceza	148.000
	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	290
	- Her bir belge nevine ilişkin olarak her bir tespit için toplam ceza	14.800
	- Her bir belge nevine ilişkin bir takvim yılı içinde kesilecek toplam ceza	148.000
	4- Hazine ve Maliye Bakanlığınca tutulma ve günü gününe kayıt edilme mecburiyeti getirilen defterlerin; bulundurulmaması, günü gününe kayıt yapılmaması, yetkililere ibraz edilmemesi ile levha bulundurma ve asma mecburiyetine uyulmaması	290
	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	7000
	7- Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerce yapılacak işlemlerde kullanılma zorunluluğu getirilen vergi numarasını kullanmaksızın işlem yapanlara	350
	8- Belge basımı ile ilgili bildirim görevini tamamen veya kısmen yerine getirmeyen matbaa işletmecilerine	1.100
	- Bu bent uyarınca bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	220.000
9- 4358 sayılı Kanun uyarınca vergi kimlik numarası kullanma zorunluluğu getirilen kuruluşlardan yaptıkları işlemlere ilişkin bildirimleri, belirlenen standartlarda ve zamanda yerine getirmeyenlere	1.480	
10-127 nci maddenin (d) bendi uyarınca Maliye Bakanlığının özel işaretili görevlisinin ikazına rağmen durmayan aracın sahibi adına	1.100	
MADDE 355-	b) Damga Vergisinde	
	- Her bir kağıt için kesilecek özel usulsüzlük cezası	2,40
MÜKERRER MADDE 355-	Bilgi vermektten çekinenler ile 107a, 256, 257 ve mükerrer 257 nci madde ve gelir vergisi kanununun 98/a maddesi hükmüne uymayanlar için ceza	
	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	1.900
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	980
	3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	490
	107/A maddesi uyarınca getirilen zorunluluklara uymayanlar	
1-Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	1.200	
2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	600	
3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	300	
Tahsilat ve ödemelerini banka, benzeri finans kurumları veya posta idarelerince düzenlenen belgelerle tevsik etme zorunluluğuna uymayanlara bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	1.480.000	
MADDE 370	İzaha davet	
	Kullanılan sahte veya muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge tutarı	70.000

SULAR HAKKINDA KANUN

KANUN	MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2019 YILI 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		Belediye Encümeni
831 Sayılı Kanun	28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanunun Ek-7 nci Maddesi			

28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanun'un Ek 7 nci 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 ittihaç 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 idari para cezası ve yasaklanan faaliyetin menine karar verilir. Bu kararda ilgili kişiye bir süre de 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

TAHSİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTABİLECEKLERİ PARA LİMİTİ
(01.01.2019-31.12.2019)

Kanuni Dayanağı	Nüfusu	Tutarı
Belediye Tahsilat Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinde düzenlenmiş ve tahsilat tutarı son genel nüfus sayımına göre nüfusu 10.000'e kadar olan yerlerde, 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununun 83 üncü maddesinin (A) bendinin (a) alt bendi uyarınca (1050 sayılı Kanun mülga olduğu için 5018 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin birinci fıkrası) her yıl Bütçe Kanunu ile illerde ita amiri mutemeteri için belirlenen avans limitinin 2 katını, nüfusu 10.000'den fazla olan yerlerde ise, bu limitin 4 katını geçmesi halinde 15 fülük süre beklemeden vezneye veya bankaya yatırılması zorunludur.	10.000' e kadar olan belediyeler	3.100
	10.000' den fazla olan belediyeler	6.200

ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ

Belediye Gelirleri Kanunu Genel Tebliği (Seri No:51) 31.12.2018 tarih ve 30642 (3.Mükerrer) Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Bu Tebliğ ile 1/1/2019 tarihinden itibaren konutlar ile işyerleri ve diğer şekilde kullanılan binalara ait çevre temizlik vergisi tutarlarının tespit ve ilan edilmiştir.

İŞYERLERİ VE DİĞER ŞEKİLDE KULLANILAN BİNALARA AİT ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ

(a) Büyükşehir belediyeleri dışındaki belediyelerde uygulanacak çevre temizlik vergisi tarifesi:					
Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1 Derece	1 Derece	1 Derece	1 Derece	1 Derece
1. Grup	3.500	2.700	2.200	1.900	1.690
2. Grup	2.200	1.690	1.300	1.100	980
3. Grup	1.690	1.100	980	700	550
4. Grup	700	550	400	350	270
5. Grup	400	350	240	230	190
6. Grup	230	190	120	110	84
7. Grup	84	65	45	39	29

(b) Büyükşehir belediyelerinde uygulanacak çevre temizlik vergisi tarifesi:					
Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1 Derece	1 Derece	1 Derece	1 Derece	1 Derece
1. Grup	4.375	3.375	2.750	2.375	2.112
2. Grup	2.750	2.112	1.625	1.375	1.225
3. Grup	2.112	1.375	1.225	875	687
4. Grup	875	687	500	437	337
5. Grup	500	437	300	287	237
6. Grup	287	237	150	137	105
7. Grup	105	81	56	48	36

İNDİRİMLİ ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ UYGULAMASI

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1 Derece	1 Derece	1 Derece	1 Derece	1 Derece
1. Grup	1.750	1.350	1.100	950	845
2. Grup	1.100	845	650	550	490
3. Grup	845	550	490	350	275
4. Grup	350	275	200	175	135
5. Grup	200	175	120	115	95
6. Grup	115	95	60	55	42
7. Grup	42	32	22	19	14

KİK EŞİK DEĞERLER VE PARASAL LİMİTLER

25 Ocak 2019 Tarih ve 30666 Sayılı Resmi Gazete Kamu İhale Tebliği No: 2019 / 1

	Alımın Türü	Kanuni Dayanağı	KDV Hariç Tutarı (TL)
			2019 Yılı
Eşik Değerler	Mal ve Hizmet Alımları (Belediye, Özel İd. ve Birlik)	4734 sayılı Kanununun 8/b Md.	2.761.007
	Yapım İşleri (Belediye, Özel İd. ve Birlik)	4734 sayılı Kanununun 8/c Md.	60.742.537
Açık İhale Usulü Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 40 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/a-1 Md.	2.761.007
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/a-1 Md.	60.742.537
Belli İstekliler Arasında İhale Usulü Kamu İhale Bülteni Ön Yeterlilik İlan Limiti (Son başvuru tarihinden en az 14 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/a-2 Md.	2.761.007
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/a-2 Md.	60.742.537
Pazarlık Usulü Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 25 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/a-3 Md.	2.761.007
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/a-3 Md.	60.742.537
Yerel Gazete İlan Limiti (İhale tarihinden en az 7 gün önce en az iki yerel gazetede)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/b-1 Md.	180.732
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/b-1 Md.	361.481
Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 14 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/b-2 Md.	180.732 -
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/b-2 Md.	361.481 -
Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 21 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/b-3 Md.	361.481 -
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/b-3 Md.	2.761.007 -
			3.012.502 -
			60.742.537

KİK EŞİK DEĞERLER VE PARASAL LİMİTLER

25 Ocak 2019 Tarih ve 30666 Sayılı Resmi Gazete Kamu İhale Tebliği No: 2019 / 1

Doğrudan Temin Usulü ile Yapılacak Alımlar	Büyükşehir Sınır İçindeki İdareler	4734 sayılı Kanununun 22/d Md.	90.358
	Diğer İdareler	4734 sayılı Kanununun 22/d Md.	30.101
Belediye Şirketleri	Mal ve Hizmet alımları	4734 sayılı kanununun 3/g maddesi	13.857.591
Pazarlık Usulü ile Yapılacak Alımlar		4734 sayılı Kanununun 21/f Md.	301.228
İhalelerden Kesilecek Kamu İhale Kurumu Payı (Sözleşme bedelinin onbinde beşi)		4734 sayılı Kanununun 53/j-1 Md.	602.479
Mühendis ve mimarların diplomalarını ihalelerde benzer iş deneyimi olarak değerlendirilmesinde mezuniyet sonrası her yıl için dikkate alınacak tutar.		4734 Sayılı Kanununun 62/h Md.	334.368
Şikayette Bulunan İsteklilerin Kamu İhale Kurumuna Yatıracakları Bedel	618.044-TL'ye kadar		5.719
	618.044-TL'den 2.472.180-TL'ye kadar		11.442
	2.472.180-TL'den 18.541.351-TL'ye kadar		17.163
	18.541.351-TL ve üzeri		22.887

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2019 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

Kanun M.	Ceza M.	Fiil	01.01.2015 itibarıyla Ceza Miktarı	Tehlike Sınıfı	01.01.20189 itibarıyla Ceza Miktarı			Açıklama
					10'dan az çalışan	10-49 çalışan	50 ve daha fazla çalışan	
4/1-a	26-1/a	İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	2466	Az Teh.	3,825	3,825	5,737	Türk Lirası / her yükümlülük için
				Tehlikeli	4,781	5,737	7,650	
				Çok Teh.	5,737	7,650	11,475	
4/1-b	26-1/a	İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	2466	Az Teh.	3,825	3,825	5,737	Türk Lirası / her yükümlülük için
				Tehlikeli	4,781	5,737	7,650	
				Çok Teh.	5,737	7,650	11,475	
6/1-a	26-1/b	İş güvenliği uzmanı çalıştırmamak.	6167	Az Teh.	9,574	9,574	14,361	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
				Tehlikeli	11,967	14,361	19,148	
				Çok Teh.	14,361	19,148	28,722	
6/1-a	26-1/b	İşyeri hekimi çalıştırmamak.	6167	Az Teh.	9,574	9,574	14,361	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
				Tehlikeli	11,967	14,361	19,148	
				Çok Teh.	14,361	19,148	28,722	
6/1-a	26-1/b	Diğer sağlık personeli çalıştırmamak.	3083	Az Teh.	-	-	-	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
				Tehlikeli	-	-	-	
				Çok Teh.	-	9,568	14,352	
6/1-b	26-1/b	İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	1849	Az Teh.	2,869	2,869	4,303	Türk Lirası
				Tehlikeli	3,586	4,303	5,738	
				Çok Teh.	4,303	5,738	8,607	
6/1-c	26-1/b	İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	1849	Az Teh.	2,869	2,869	4,303	Türk Lirası
				Tehlikeli	3,586	4,303	5,738	
				Çok Teh.	4,303	5,738	8,607	
6/1-ç	26-1/b	Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1233	Az Teh.	1,911	1,911	2,866	TL / Her tedbir için
				Tehlikeli	2,388	2,866	3,822	
				Çok Teh.	2,866	3,822	5,733	
6/1-d	26-1/b	Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	1849	Az Teh.	2,869	2,869	4,303	Türk Lirası
				Tehlikeli	3,586	4,303	5,738	
				Çok Teh.	4,303	5,738	8,607	
8/1	26-1/c	İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hak ve yetkilerini kısıtlamak.	1849	Az Teh.	2,869	2,869	4,303	Türk Lirası / uzman ve hekim için ayrı ayrı
				Tehlikeli	3,586	4,303	5,738	
				Çok Teh.	4,303	5,738	8,607	

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2019 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

8/6	26-1/c	Tam süreli görevlendirmelerde işyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	1849	Az Teh.	2,869	2,869	4,303	Türk Lirası
				Tehlikeli	3,586	4,303	5,738	
				Çok Teh.	4,303	5,738	8,607	
10/1	26-1/ç	Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırılmamak.	3700	Az Teh.	5,742	5,742	8,613	Türk Lirası
				Tehlikeli	7,177	8,613	11,484	
		Risk değerlendirmesi yapmamaya veya yaptırmamaya devam etmek.	5550	Çok Teh.	8,613	11,484	17,226	TL / Her ay (Aykırlığın devamı halinde)
				Az Teh.	8,615	8,615	12,922	
				Tehlikeli	10,768	12,922	17,230	
10/4	26-1/ç	Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamamak	1849	Az Teh.	2,869	2,869	4,303	Türk Lirası
				Tehlikeli	3,586	4,303	5,738	
				Çok Teh.	4,303	5,738	8,607	
11	26-1/d	Acil durumları belirlememek, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1233	Az Teh.	1,911	1,911	2,866	TL / Her yükümlülük için (aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar)
				Tehlikeli	2,388	2,866	3,822	
				Çok Teh.	2,866	3,822	5,733	
12	26-1/d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak	1233	Az Teh.	1,911	1,911	2,866	TL / Her yükümlülük için (aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar)
				Tehlikeli	2,388	2,866	3,822	
				Çok Teh.	2,866	3,822	5,733	
14/1	26-1/e	İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, ramak kala olaylar ve iş kazaları ile ilgili incelemeler yaparak ilgili raporları düzenlememek.	1.849	Az Teh.	2,869	2,869	4,303	TL / Her yükümlülük için
				Tehlikeli	3,586	4,303	5,738	
				Çok Teh.	4,303	5,738	8,607	
14/2	26-1/e	İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemek.	2.466	Az Teh.	3,825	3,825	5,737	Türk Lirası
				Tehlikeli	4,781	5,737	7,650	
				Çok Teh.	5,737	7,650	11,475	
14/4	26-1/e	Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	2.466	-		3,825	Türk Lirası	
15/1	26-1/f	Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak	1.233	-		1,911	TL / Her çalışan için	
15/2	26-1/f	Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporunu almama	1.233	-		1,911		

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2019 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

16	26-1/g	Çalışanları, karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları hakkında, ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmemek	1.233	-	1,911		TL / Her çalışan için	
17	26-1/g	Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüne uymamak (İSG eğitimi, çalışan temsilcisine özel eğitim, mesleki eğitim, iş kazası geçirene ilave eğitim, yenileme eğitimi, başka işyerinden çalışmak için gelenlere eğitim, geçici iş ilişkisiyle gelenlere eğitim vermemek, eğitim maliyetini çalışanlara yansıtmak, eğitimlerde geçen süreyi çalışma süresinden saymamak.)	1.233	-	774			
18	26-1/h	Çalışanların görüşlerini alma ve katılmalarını sağlama yükümlülüklerine uymamak.	1.233	Az Teh. Tehlikeli Çok Teh.	1,911 2,388 2,866	1,911 2,866 3,822	2,866 3,822 5,733	TL / Her çalışan için
20/1	26-1/ı	Uygun sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmemek. (2-50 çalışana 1, 51-100 çalışana 2, 101-500 çalışana 3, 501-1000 çalışana 4, 1001-2000 çalışana 5, 2001 ve üzeri çalışana bulunan işyerine 6)	1.233	Az Teh. Tehlikeli Çok Teh.	1,911 2,388 2,866	1,911 2,866 3,822	2,866 3,822 5,733	Türk Lirası
20/3	26-1/ı	Tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, öneride bulunan ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyen çalışan temsilcilerinin isteklerini yerine getirmemek.	1.849	Az Teh. Tehlikeli Çok Teh.	2,869 3,586 4,303	2,869 4,303 5,738	4,303 5,738 8,607	Türk Lirası
20/4	26-1/ı	Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak	1.233	Az Teh. Tehlikeli Çok Teh.	1,911 2,388 2,866	1,911 2,866 3,822	2,866 3,822 5,733	Türk Lirası / hakları kısıtlanan her birey için
22	26-1/ı	İş sağlığı ve güvenliği kurulu ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmemek	2.466	Az Teh. Tehlikeli Çok Teh.	3,825 4,781 5,737	3,825 5,737 7,650	5,737 7,650 11,475	TL / Her aykırılık için
23/2	26-1/j	Birden çok işyerinin bulunduğu iş hanları, sanayi bölgeleri vb. yerlerde diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler konusunda işverenleri uyarmayan, uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirmeyen yönetimlere	6.167	Az Teh. Tehlikeli Çok Teh.	9,574 11,967 14,361	9,574 14,361 19,148	14,361 19,148 28,722	Türk Lirası

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2019 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI İLGİLİ BİLGİLER

24/2	26-1/k	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak	6.167	Az Teh.	9,574	9,574	14,361	Türk Lirası
				Tehlikeli	11,967	14,361	19,148	
				Çok Teh.	14,361	19,148	28,722	
25/6	26-1/l	İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermemek	1.233	-		1,550		Türk Lirası / ihlale uğrayan her çalışan için (aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar)
29	26-1/m	Büyük endüstriyel kaza olabilecek işyerlerinde büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamamak	61681	Az Teh.	95,767	95,767	143,650	Türk Lirası
				Tehlikeli	119,708	143,650	191,534	
				Çok Teh.	143,650	191,534	287,301	
29	26-1/n	Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	98690	Az Teh.	153,227	153,227	229,840	Türk Lirası
				Tehlikeli	191,533	229,840	306,454	
				Çok Teh.	229,840	306,454	459,681	
30	26-1/n	30 uncu maddede öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek	1233	Az Teh.	1,911	1,911	2,866	TL / Her hüküm için (aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar)
				Tehlikeli	2,388	2,866	3,822	
				Çok Teh.	2,866	3,822	5,733	
	26-1/o	Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmemek		-		774		TL / Her çalışan için
	26-1/ö	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve girişi çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak		-		774		

*) 01.06.2005 tarihinde türiürlüğe giren 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasında "İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında (YDO) artırılarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz. Bu fıkra hükmü, nispi nitelikteki idari para cezaları açısından uygulanmaz.

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK
PARA CEZALARI 01/01/2019-31/12/2019**

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	(TL)	
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	26.027	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	219	Bu durumdaki her işçi için
7	99/1-b	Madde de öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak	366	Bu durumdaki her işçi için
7/2 (f) bendi	99/2	7. maddenin 2 fıkrasının f bendine aykırı davranmak	1.464	
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek	219	Bu durumdaki her işçi için
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	219	Bu durumdaki her işçi için
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	219	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	857	Bu durumdaki her işçi için
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	3.250	Çalıştırılmayan her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	236	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
32	102/a	Ücret, pirim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	236	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	857	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	857	
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	236	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.	416	Bu durumdaki her işçi için
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	857	
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	416	Bu durumdaki her işçi için

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI 01/01/2019-31/12/2019

57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	416	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	416	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	416	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	2.292	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	416	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	2.292	
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	2.292	
71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşına aykırı davranmak	2.292	
72	104	Yer ve sualtında çalıştırma yaşına uymamak	2.292	
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	2.292	
74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiye çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	2.292	
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	2.292	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	2.292	
92/2	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkırdaki yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	20.822	
96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulana işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veyahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak	20.822	
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	20.822	

*Not:5083 sayılı T.C. Devletin Para Birimi Hakkında Kanunun 2. maddesine 21/04/2005 tarihli 5335 sayılı Kanunun 22. maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 YTL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

6301 SAYILI ÖĞLE DİNLENMESİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2019 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		İşçilerine öğle tatili vermeyen veya dinlenme devresinde işyerlerini kapatmayan işveren veya vekillerine (İş Kanununa tabi işyerleri hariç)		
6301 Sayılı Kanun	m.7/1		Belediye Encümeni	320 TL

2.3.1954 tarih ve 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi 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 7 nci maddesine göre, bu Kanun hükümlerine aykırı olarak müstahdem ve işçilere öğle dinlenmesi yaptırılmaması halinde işveren veya işveren vekillerine, belediye encümenince 100.- TL idari para cezası verilmesi hükme bağlanmıştır. Söz konusu para cezası 8.2.2008 tarihinden itibaren 100 TL, 2018 yılında ise 204 TL olarak uygulanmıştır.

2019 yılında en az ve en fazla..... 204 x 1,2373 = 252 TL

Ayrıca, bu Kanun'un 5 inci maddesindeki, bu Kanun hükümlerinin uygulanması sebebiyle müstahdem veya işçi kazançlarını veya bu kimselere ait diğer hakları daha aşağı hadlere indiren işveren veya işveren vekiline, belediye encümenince müstahdem veya işçilerin uğradıkları zararın iki katı kadar idari para cezası verilecektir.

1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU

AÇIKLAMA	CEZAYI VERECEK MAKAM	2019
a) 24.4.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssihha 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 şartlarını, gıda maddeleri satılan veya sair temizliğe mütaallik işlerle iştigal edilen mahallerin, han, otel, misafirhane, eğlence mahalleriyle bütün umumi yerlerin sıhhi şartlarını ve umumiyetle şehrin sıhhat ve temizliğine taallük eden hususlara ait riayetleri lazım gelen kaideleri ihtiva eder.) aykırı hareket edenlerle mecburiyetlere riayet etmeyenler, 1608 sayılı Yasa gereğince cezalandırılır. Sağlık zabıta yönetmeliğinde yazılı yasaklara aykırı hareket edenlerle yapılması gerekenlere uymayanlar hakkında 1608 sayılı Yasa'ya istinaden belediye encümenince verilir.	Belediye Encümeni	320 TL
b) 1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 299 uncu maddesi uyarınca; defin ruhsatı olmadan cenaze defneden mezar bekçileri veya ölü sahipleri Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	320 TL
c) 1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 301 inci maddesi uyarınca; müsaadesiz olarak bir şehir ve kasabadan diğerine ölü nakledenler, Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır. İdari para cezasına itiraz : 1593 sayılı Yasa'da itiraz mercii belirtilmediğinden, 5326 sayılı Yasa hükümlerine göre idari para cezasına ilişkin idari 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 idari yaptırım kararı kesinleşir.	Belediye Encümeni	320 TL

YAPI, TESİS VE ONARIM İŞLERİ İHALELERİNDE KULLANILAN MÜTEAHHİTLİK KARNELERİ VE İŞ BİTİRME BELGELERİNİN 2019 YILINA AİT DEĞERLENDİRME KATSAYILARI

Yıllar	2019 yılında uygulanacak katsayılar
1953 ve öncesi	3.392.152,362
1954	3.059.740,865
1955	2.709.804,391
1956	2.220.048,895
1957	1.942.132,670
1958	1.776.512,282
1959-1966	1.509.092,732
1967	1.369.105,351
1968	1.256.760,019
1969	1.197.181,407
1970	1.117.297,753
1971	1.005.222,213
1972	851.928,109
1973	753.619,896
1974	559.340,276
1975	446.042,377
1976	380.448,863
1977	279.063,305
1978	199.555,197
1979	147.751,650

Yıllar	2019 yılında uygulanacak katsayılar
1980	69.017,630
1981	47.771,418
1982	39.721,050
1983	34.528,590
1984	27.623,974
1985	19.042,821
1986	13.792,289
1987	10.630,727
1988	7.067,470
1989	4.287,586
1990	2.600,678
1991	1.668,791
1992	1.002,119
1993	604,512
1994	362,183
1995	164,626
1996	91,211
1997	46,853
1998	27,150
1999	17,524

Yıllar	2019 yılında uygulanacak katsayılar
2000	10,598
2001	8,657
2002	5,231
2003	4,016
2004	3,465
2005	3,103
2006	2,927
2007	2,611
2008	2,452
2009	2,239
2010	2,185
2011	2,028
2012	2,063
2013	1,963
2014	1,797
2015	1,675
2016	1,558
2017	1,415
2018	1,229
2019	1,000

16.03.2019 tarih ve 30716 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

a) Tespit olunan bu katsayılar 1/1/2020 tarihine kadar uygulanacaktır.

b) 1/3/1981-28/2/1982 arasındaki tarihleri taşıyan (bu tarihler dâhil) ve geçerliliğini muhafaza eden müteahhitlik karneleri miktarı, grubu aynı kalmak şartıyla; 47.771,418 ile çarpılacaktır.

c) 1/3/1982-31/12/1982 arasındaki tarihleri taşıyan (bu tarihler dâhil) müteahhitlik karneleri miktarı, grubu aynı kalmak şartıyla; 39.721,050 ile çarpılacaktır.

PARASAL SINIRLAR

16 Ocak 2019 tarih ve 30657 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

	TL
A- MERKEZİ YONETİM MUHASEBE YONETMELİĞİ	
1. Kasa işlemleri:	
1.1. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 nci maddesi gereğince, muhasebe birimlerince kasadan yapılacak ödeme tutarı:	
1.1.1. Merkez muhasebe birimleri, büyükşehir belediyesi kurulu bulunan illerdeki defterdarlık muhasebe birimleri ile T.C. Ziraat Bankası Şubesi bulunmayan ilçelerindeki muhasebe birimlerinde	2.100
1.1.2. Diğer muhasebe birimlerinde,	1.200
1.1.3. Yukarıda belirtilen sınırlar, mahkeme harç ödemeleri ile asker alma bölge askerlik şube başkanlıklarınca genel sevk ve firarı erlerin sevklerine ilişkin ödemelerde 10 kat olarak uygulanır. Yabancı ülke vatandaşlarına yapılacak ikamct tezkeresi bedellerinin iadesinde 1.1.1'de belirtilen sınırlar geçerlidir, teminat iadeleri ise sınırlamaya tabi değildir.	
1.2. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 ve 27nci maddeleri gereğince ertesi gün yapılacak ödemeleri karşılamak üzere ve kişi malı emanet dövizlerden kasada bulundurulacak miktarlar ile T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerde gerekli güvenlik önlemleri alınmak şartıyla vezne bulundurulacak azami TL tutarı:	
1.2.1. Vergi dairesi görev ve yetkilerini haiz vergi dairesi başkanlıkları ve bunların şubeleri ile vergi dairelerinde,	3.200
1.2.2. T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	21.000
1.2.3. Diğer muhasebe birimlerinde (Vergi daireleri hariç).	12.000
2. Kaybedilen alınırlar için ilan:	
İlgilileri tarafından kaybedilen alınırlarda Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 552 nci maddesine göre ilan gerektirmeyen parasal Sınırlar,	1.200
B- MUHASEBE YETKİLİSİ MUTEMETLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİ, YETKİLERİ, DENETİMİ VE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	
1. Muhasebe yetkilisi mutemedi işlemleri:	
1.1. Muhasebe Yetkilisi Mutemetlerinin Görevlendirilmeleri, Yetkileri, Denetimi ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca, muhasebe birimleri dışında görev yapan muhasebe yetkilisi mutemetleri tarafından yedi günlük süre beklenilmeksizin muhasebe birimi veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,	4.000
1.2. Mahkeme başkanlıkları, icra ve iflas daireleri ve izale-i şüyu memurluklarındaki muhasebe yetkilisi mutemetlerince, 492 sayılı Harçlar Kanununun eki (1) ve (3) sayılı tarifelere göre makbuz mukabili tahsil edilip, yedi günlük süre beklenilmeksizin muhasebe birimi veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,	12.750
2. Yetkili memurlarla ilgili işlemler:	
Pul ve Değerli Kağıtların Bayiler ve Yetkili Memurlar Vasıtası ile Satılmasına ve Bayilere Satış Aidatı Verilmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre yetkili memurlarca 15 günlük süre beklenmeden muhasebe biriminin veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,	5.000
C- MUHASEBE YETKİLİSİ ADAYLARININ EĞİTİMİ, SERTİFİKA VERİLMESİ İLE MUHASEBE YETKİLİLERİNİN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	

PARASAL SINIRLAR

16 Ocak 2019 tarih ve 30657 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

I. Muhasebe yetkililerinin, kendilerine 5018 sayılı Kanun ve diğer mevduatla verilen görev ve yetkilerinden, yardımcılarına devredebilecekleri görev ve yetkilere ilişkin vergi daireleri hariç muhasebe birimlerinde uygulanacak limitler (vergi ve sair kesintile düşülmeden önceki tutar)	
1.1. Yıllık yevmiye sayısı kırk bine kadar olan muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeliştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	4.000
1.2. Yıllık yevmiye sayısı kırk bini geçen muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeliştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	5.600
1.3. Banka teminat mektubu veya menkul değerlerin kayıtlara alınması ile kısmen veya tamamen ilgisine iadesine ilişkin işlemlerde	21.000
4. Merkezi yönetim kapsamı dışındaki idareler limitlerini kendileri belirleyebilirler	
Ç- MERKEZİ YÖNETİM HARCAMA BELGELERİ YÖNETMELİĞİ	
1. Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesi ve konuya ilişkin Tebliğde yapılan açıklamalara göre, özel kişiler tarafından düzenlenen faturaların kaybedilmesi halinde, noter onaylı fatura örneklerinin kabul edileceği parasal alt sınırdır.	78.000
D- TAŞINIR MALLARIN KAYITLARDAN ÇIKARILMASI	
1. Taşınır Mal Yönetmeliği hükümlerine göre harcama yetkilisinin onayı ile kayıtlardan çıkarılacak taşınır için uygulanacak limirler,	
1.1. Taşınırın kamu idareleri arasında bedelsiz devri ve satışında	6.200
1.3. Taşınırın aynı kamu idaresine bağlı harcama birimleri arasındaki devrinde	30.000
2. Yukarıda velirilen limitler, kuruluş merkezleri Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde 3 kat olarak uygulanır.	
ÖN ÖDEME İŞLEMLERİ	
A- HARCAMA YETKİLİSİ MUTEMEDİ AVANS SINIRLARI	
1. Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için;	
1.1. İllerde, kuruluş merkezlerinde, büyükşehir belediyesi sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50.000'i geçen illerde	1.550
1.2. Diğer İlçelerde	800
6. Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için	81.300
7. İl dışına yapılacak seyahatte kullanılacak akaryakıt giderleri için	8.000
B- ÖZEL BÜTÇELİ İDARELER AVANS SINIRLARI	
10. Diğer Özel Bütçeli idarelerin mutemetleri için	1.550
MUHASEBE KAYITLARINDAN ÇIKARILACAK ALACAKLAR	
1. 6183 sayılı Amme Alacaklarının tahsil Usulü hakkında Kanununun 106 ncı maddesi gereğince	TL
1.1. 213 sayılı vergi Usul kanunu kapsamına giren amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	10
1.2. Diğer amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	20
2. 5018 sayılı Kanununun 79 uncu maddesi hükmü gereğince, özel mevzuatındaki hükümler saklı kalmak üzere, idare hesaplarından kayıtlı olup 6183 sayılı Kanun kapsamında izlenen kamu alacaklarının dışından kalan;	
2.1. Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkanı kalmayan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	20.000
2.2. Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	20

PARASAL SINIRLAR

16 Ocak 2019 tarih ve 30657 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

ESKİ YILLARA AİT TEMİNAT MEKTUPLARININ TASFİYESİ

6728 sayılı Kanununun 75 inci maddesi uyarınca genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ve özel bütçeli idareler tarafından ilgili mevzuatı gereğince alınmış olup, düzenlenme tarihi itibarıyla on yılı geçen ve çeşitli nedenlerle iadesi sağlanmayan veya gelir kaydedilemeyen teminat mektuplarından muhasebe birimince kayıtlarından çıkarılarak ilgili bankalara iade edilecek tutar.	734
--	-----

KANUNİ FAİZ VE TEMERRÜT FAİZ ORANLARI

3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanuna göre, yılları itibariyle uygulanması gereken faiz ve temerrüt faizi oranları; (Temerrüt faizi miktarının sözleşme ile kararlaştırılmamış olduğu hallerde, akdi faiz miktarı aşağıda belirtilen oranların üstünde ise temerrüt faizi, akdi faiz miktarından az olamaz.	Yıllık Oran (%)
1. 01.07.2018 tarihinden itibaren:	
1.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
1.2. Temerrüt faiz oranı	
1.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
1.2.2. Ticari işlerde (29/6/2018 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	19,50
2. 01.01.2017 - 30.06.2019 dönemi için	
2.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
2.2. Temerrüt faiz oranı	
2.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
2.2.2. Ticari işlerde (31.12.2016 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Tebliği ile)	9,75
3. 01.01.2015 - 31.12.2016 dönemi için	
3.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
3.2. Temerrüt faiz oranı	
3.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
3.2.2. Ticari işlerde (27/12/2013 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Tebliği ile)	11,75
4. 01.01.2014 - 31.12.2014 dönemi için	
4.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
4.2. Temerrüt faiz oranı	
4.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
4.2.2. Ticari işlerde (27.12.2013 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	11,75

ALINDI BİRİM FİYATLARI

Örnek No	Belgenin Adı	Ölçü Birimi	Birim Fiyatı (TL)
6	Alındı Belgesi (Manuel)	Cilt	19
	Alındı Belgesi (Otokopili)	Takım	0,5
8	Mahsup Alındısı	Cilt	24
10	Tahsildar Alındısı	Cilt	24
11	Muhasebe Yetkilisi Mutemedi Alındısı	Cilt	24
	Bilgisayarlı Muhasebe Yetkilisi Mutemedi Alındısı	Takım	0,5
12	Teslimat Müzekkeresi	Cilt	32
14	Gönderme Emri	Cilt	24
15	Döviz Gönderme Emri	Cilt	24

Yukarıda tablo halinde birim fiyatı belirlenen alındılar ve diğer belgeler, talepte bulunan döner sermaye saymanlıkları ile genel bütçe dışındaki diğer kamu idarelerine hizmet veren muhasebe birimlerine satılabilir. Takım kelimesi 2 veya 3 nüsha halindeki tek bir alındıyı ifade etmektedir.