



Başlatırken

Değerli okurlarımız,

Mahalli İdareler Dergimizin bu ayki sayısında, yerel yönetimlerimizin karşı karşıya olduğu çeşitli konulara değineceğiz. Belediyelerimizin ve il özel idarelerimizin güncel sorunlarına ışık tutarken, aynı zamanda bu zorlukları aşmak için gerekli olan yenilikçi çözümleri de ele alıyoruz.

İş Güvenliği ve Çalışan Hakları

Bu sayımızda öne çıkan konulardan biri, belediye işyerlerinde iş güvenliği açısından fazla çalışmanın riskleridir. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanlarımızın refahı için hayati önem taşımaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde, hem işverenlerin hem de çalışanların sorumluluklarını detaylı bir şekilde ele alıyoruz. Özellikle hizmet sektöründeki hızlı büyüme ve kayıt dışı istihdam gibi faktörlerin fazla çalışma üzerindeki etkilerini irdeliyoruz.

Taşeron İşçilerin Hakları ve Kıdem Tazminatı

Taşeron işçi olarak geçen sürenin kıdem tazminatı konusunda yaşanan gelişmeleri de mercek altına alıyoruz. 2014'te çıkarılan 6552 sayılı Kanun'dan başlayarak, 2018'deki taşeron işçilerin kadroya geçirilmesi sürecine ve son olarak 7166 sayılı Kanun ile yapılan değişikliklere kadar olan süreci detaylı bir şekilde inceliyoruz. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında ortaya çıkan belirsizlikleri ve bunların pratikteki yansımalarını tartışıyoruz.

Bütçe Yönetimi ve Finansal Planlama

Belediyelerde ödenek kullanımı ve bütçede yapılacak değişiklikler konusunu ele alırken, mali özerklik ve verimli kaynak kullanımı ilkelerini ön planda tutuyoruz. Bütçeleme süreçlerinde karşılaşılan zorlukları ve bunların üstesinden gelmek için geliştirilen stratejileri paylaşıyoruz. Ayrıca, mahalli idare şirketlerinde sermaye alacaklarının tahsili konusundaki hukuki çerçeveyi ve pratik uygulamaları detaylı bir şekilde inceliyoruz.

Vergi Yönetimi ve Gelir Artırıcı Önlemler

Belediye gelirlerinde vergi cezası uygulamaları konusunu ele alırken, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu çerçevesinde belediyelerin vergi dairesi olarak görev ve sorumluluklarını irdeliyoruz. Etkin vergi yönetiminin yerel yönetimlerin mali sürdürülebilirliği açısından önemini vurguluyoruz.



Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri

2024/7 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ışığında hizmet içi eğitim, seminer ve danışmanlık hizmetlerinin nasıl yürütüleceğine dair kapsamlı bir analiz sunuyoruz. Genelgenin amacını ve pratikteki uygulamalarını değerlendirirken, kamu kaynaklarının etkin kullanımı ile personel gelişimi arasındaki dengenin nasıl sağlanabileceğine dair öneriler getiriyoruz.

Teknolojik İnovasyon ve Yönetmel Sorunlar

Belediye şirketlerinin karşılaştığı teknolojik ve yönetmel sorunları mercek altına alıyoruz. Özellikle su, enerji ve ulaşım gibi temel hizmetlerin sunumunda karşılaşılan zorlukları ve bunları aşmak için geliştirilen yenilikçi çözümleri tartışıyoruz. Dijital dönüşümün yerel yönetimlerdeki önemini vurgularken, akıllı şehir uygulamalarının geleceğine dair öngörülerimizi paylaşıyoruz.

Cumhuriyetimizin 101. Yılı

29 Ekim Cumhuriyet Bayramı vesilesiyle, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşunun 101. yılını kutlarken, yerel demokrasinin ve yerinden yönetimin Cumhuriyetimizin temel değerleri arasındaki yerini vurguluyoruz.

Yerel yönetimler olarak, Cumhuriyetimizin temel ilkelerini yaşatmak ve geliştirmek için üzerimize düşen sorumluluğun bilincindeyiz. Vatandaşlarımıza en yakın hizmet birimleri olarak, onların yaşam kalitesini yükseltmek ve demokrasiyi tabana yaymak için var gücümüzle çalışıyoruz.

Bu vesileyle, tüm yerel yönetim çalışanlarımızın ve vatandaşlarımızın Cumhuriyet Bayramı'nı en içten duygularıyla kutluyor, Gazi Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşları başta olmak üzere tüm şehitlerimizi ve gazilerimizi minnetle anıyorum.

Dergimizin bu sayısının, tüm yerel yönetim birimlerimize, çalışanlarımıza ve bu alanda araştırma yapan akademisyenlerimize ışık tutmasını, ufuk açıcı tartışmalara zemin hazırlamasını diliyorum. Yerel yönetimlerimizin karşılaştığı zorlukları aşmak ve hizmet kalitesini artırmak için hep birlikte çalışmaya, üretmeye ve paylaşmaya devam edeceğiz.

Saygılarımla,

Murat SANCAR
Mahalli İdareler Derneği Başkanı

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Yetkili Makamların Görev, Yetki ve Sorumluluklarının, Disiplin Suç ve Cezaları Özelinde ve Pozitif Hukuk Kapsamında Değerlendirilmesi
Yusuf MERDOĞLU

5

32

Belediye İşyerlerinde İş Güvenliği Yönünden Fazla Çalışmanın Riskleri
Cumhur Sinan ÖZDEMİR

Belediyelerde Ödenek Kullanımı ve Bütçede Yapılacak Değişiklikler
Mustafa DÖNMEZ

41

48

Mahalli İdare Şirketlerinde Sermaye Alacaklarının Tahsili
Mustafa YAVUZ

Belediye Gelirlerinde Vergi Cezası Uygulamaları
Özkan BAĞDADIÖĞLU

56

64

Hizmet İçi Eğitim-Seminer-Danışmanlığının 2024/7 Sayılı Genelge Işığında Değerlendirilmesi
Mahmut ÇOLAK

Büyükşehir Belediyelerinde Sosyal Birimler ve Bütçe Payları
Abdurmelik ÖTEGEN

68

78

3091 Sayılı Kanun Çerçevesinde Görevlendirilen Personele Yapılacak Ödemeler
Salih ÇALAL

2023 Yılı Kamu Alımları Büyüklüğü Netleşti
Av. Necati TORUN

83

Belediye Şirketlerinin Teknolojik ve Yönetimsel
Sorunları Üzerine Bir İnceleme

Hakan ÖZTÜRK

100

Pratik Bilgiler

SORU-CEVAP: 103

Devlet Memurlarıyla İlgili Mali Haklar	105	6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu	131
Devlet Memurlarına Sağlanan Sosyal Yardımlar	106	Sigortalı Çalışanlardan Prime Esas Kazançlardan İstisna Tutulacak	131
5510 Sayılı Kanun 4/C (Memur) Kapsamında Sigortalıların Prim Organları	107	Gecikme Zammı Tablosu	132
SSK Prim Oranları	107	H - Cetveli	133
5510 Sayılı Kanun 4/A (İşçi) Kapsamında Sigortalıların Prim Organları	107	Fazla Çalışma Ücretleri	134
Belediye Başkan Ödeneği	108	Gayrimenkul Sermaye İratlarında Uygulanan Kira İstisna Tutarı	135
Belediye Meclis Üyeleri Huzur Hakkı	108	Hizmet Erbabına İşyeri veya İşyerinin Müştemilatı Dışında Kalan Yerlerde Yemek Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaate İlişkin İstisna Tutarı	135
Belediye Encümen Ödeneği	109	Basit Usule Tabi Olmanın Genel Şartlarından Olan İşyeri Kira Bedeline İlişkin Tutar	135
İl Genel Meclis Üyelerinin Huzur Hakları	109	Engelliler İçin Vergi İndirimi	135
İl Encümen Brüt Ödenekleri	109	Yeniden Değerleme Oranları	135
Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşveren Maliyeti	110	Görevden Uzaklaştırma Halinde Ödenecek Ücret	136
Gelir Vergisi Tarifesi	111	Ücretli Yıllık İzinler	136
Belediye Encümenlerinin 1608 S.K. Kapsamındaki İdari Para C.	111	İş Akdinin Feshinde İhbar Tazminatı Tutarları	136
3194 Sayılı İmar Kanunu'na İlişkin 2024 Yılı İdari Para Cezaları	112	Memur Ödemelerinden Yapılan Kesintiler	137
2559 Sayılı 2024 Yılı Belediye İdari Para Cezaları	114	Devlet Memurlarına Hastalık ve Refakat İzni	138
4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak Para Cezaları	115	Memurlarda Açıkta Vekalette Ödenecek Ücret	139
Çeşitli Kanun ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine Göre Bütçe Kanununda Gösterilmesi Gereken Parasal Sınırlara Ait Cetvel	117	Devlet Memurlarında Kurum Dışından Vekalette Ücret	139
Değeri Kağıtlar	118	Kurum İçinden Vekalette Ödenecek Ücret	140
Amortisman Ayırmada Alt Sınır	118	1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	141
Kamu Konutlarının 2024 Yılı Aylık Kira Bedelleri	119	Sular Hakkında Kanun	142
Damga Vergisine Tabi Kağıtlar	120	Ödemelerde Vergi Borcu Sorgulama	142
Vergi Usul Kanununda Yer Alan Had ve Tutarlar	123	Ödemelerde SGK Borcu Yoktur Talep Etme Borç Limitleri	143
Çevre Temizlik Vergisi	126	Yürürlük Tarihlerine Göre Tecil Faizi Oranları	143
5326 Sayılı Kabahatler Kanunu'na Göre Verilecek Para Cezaları	127	2886 Sayılı Devlet İhale Kanunundaki Parasal Limitler	144
İdari Para Cezası Gerektiren Fiillerin Tekrarı	128	Tahsilatlarının Üzerinde Tutabilecekleri Para Limiti	145
Belediye Para Cezası Niteliğinde Olup da, Mahkemelerce Verilen Para Cezaları	128	Belediye Meclis Ve Encümen İçin Uzlaşma Limitleri	145
Emlak (Bina, Arsa ve Arazi) Vergi Değerleri ve Hesaplamaları	129	2024 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri	146
Hizmet Erbabına Yapılan Ücret Ödemelerinin Gelir Vergisinden İstisna Edilebilmesi İçin	130	Müteahhlik Kameleri ve İş Bitirme Belgeleri İçin Geçerli Katsayılar	149
5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu	131	Türk Ticaret Kanunundaki Kabahatlerin 2023 Yılında Tatbik Olunacak Ceza Tutarları	150
7126 Sivil Savunma Kanunu	131	Proje ve Kontrollük İşlerinde Uygulanacak Yeni Oranlar	152
		Parasal Sınırlar	154
		2024 Yılı Eşik Değerler ve İhale İlan Süreleri	158



KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA YETKİLİ MAKAMLARIN GÖREV, YETKİ VE SORUMLUKLARININ, DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI ÖZELİNDE VE POZİTİF HUKUK KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Yusuf MERDOĞLU*

* Kamu Görevlisi Uzlaőtirmacı–Müfettiş

Özet

Makalede “Yetkili Disiplin Makamlarının Görev, Yetki ve Sorumlukları” mer’i mevzuat bağlamında mercek altına alınarak yargısal içtihatlar ve disiplin hukuku özelinde analiz edilmektedir. İdare hukukunun bir alt disiplini olan disiplin hukuku başlığı altında; disiplin soruşturmaları, disiplin suç ve cezaları konularında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçeve kanun olarak kabul edilse de, anılan kanun ve disiplin ile ilgili diğer mevzuatta öngörölmüş olan disiplin hukukunun usul, esas ve ilkelerinin uygulamada yetersiz kaldığı izahtan varestedir. Dolayısıyla disiplin makamlarının görev, yetki ve sorumluklarının çerçevesi her ne kadar mer’i mevzuatla çizilmiş olsa da genel ve soyut nitelikteki yasal hükümler ile bahsi geçen eksiklikler Türk İdare Hukukunun tali kaynakları olan doktrin ve yargısal içtihatlarla giderilmeye çalışılmıştır. Bu sayede zikredilen hususlar muayyen hale getirilerek, makale disiplin makamlarına yardımcı rehber hüviyetine kavuşmuştur. Bu çalışmada, disiplin soruşturması emri verilirken dikkat edilmesi gereken hususlar, soruşturma raporlarının bağlayıcılığı, disiplin makamlarının karar verirken dikkat etmesi gereken temel hukuki kaideler, idarenin takdir yetkisinin sınırı ile idari işlemlerin beş temel ögesi olmak üzere beş ana tema üzerinde durulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İdari İşlemler, İdarenin Takdir Yetkisi, Yetkili Disiplin Makamları, Soruşturma Emrine Esas Teşkil Eden Sebep Unsurunun Hukukiliği, Soruşturma Raporunun Bağlayıcılığı.

*İstanbul Büyükşehir Belediyesi/İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi

Orcid:0001-0001-7550-632X.

Atıf: Mahalli İdareler Dergisi, Sayı 135 (220), Ekim-2024, ISSN 2147-5695, ss. 5-31.

Makale Geliő Tarihi: 01.08.2024, Kabul Tarihi: 15.10.2024.

1. GİRİŞ

Kamu kurum ve kuruluşlarının varlık sebebi, Devlet mekanizması içerisinde halka kamu hizmetinin verilmesidir. Kamu kurum ve kuruluşları bu amacını, memur ve sözleşmeli personel gibi kamu görevlileri eliyle yerine getirir. Kamu görevlileri; kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, yönetilmesinden, kullanılmasından, korunmasından, kötüye kullanılmaması ve her an hizmete hazır bulundurulması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumlu oldukları için disiplin ve ceza hukukunun önemli süjesi olarak pozitif hukukumuzda yer almaktadır. Bununla birlikte kamu hizmetinin düzenli, aksamadan, gecikmeksizin, sürekli ve tam olarak yerine getirilmesini teminen, başta memurlar olmak üzere kamu görevlilerinin, kendilerine mevzuat kapsamında emredilen kurallara uyup uymadıklarının denetlenmesi, yetkili disiplin makamları eliyle disiplin hukuku ve bu hukukun olmazsa olmazı disiplin suç ve cezaları ile sağlanmaktadır. Disiplin suçlarının ortaya konulması, iddiaların aydınlatılması ve maddi gerçekliğin ispatı ancak usulüne uygun disiplin soruşturmaları aracılığı ile yapılır. Mezkûr işlemlerin uygulanması sürecinde çok sayıda usul, esas ve ilkeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda, bazı kurumların kendi özel mevzuatında yer alan düzenlemeleri hariç tutarsak, hukukumuzda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, disiplin hukuku başlığı altında disiplin soruşturmaları, disiplin suç ve cezalarında çerçeve kanun olarak kabul edilir. Ancak yine de, anılan kanun ve disiplin ile ilgili diğer mevzuatta öngörülmüş olan disiplin hukukunun usul, esas ve ilkeleri-

nin kapsamlı ve tam olarak düzenlendiği söylenemez¹.

Dolayısıyla bu makalemizde başta yetkili disiplin makamları, soruşturma emrine esas teşkil eden sebep unsurunun hukukiliği, soruşturma raporunun bağlayıcılığı konularına ilişkin genel ve soyut nitelikte eksiklik mahiyetindeki yasal hükümlerin, doktrin ve yargısal içtihatlarla, 30 Nisan 2021 tarihinde yürürlüğe giren Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ile birlikte giderilerek yetkili kılınmış disiplin makamlarına hususiyetle disiplin amirlerine yol gösterici olması hedeflenmektedir.

Disiplin işlemleri de idari işlemin bir parçası olması nedeniyle söz konusu idari işlemlerin unsurlarının neler olduğu, bu unsurların herhangi birinde husule gelen aykırılığın sonucu nasıl etkileyeceği hususlarının açıklığa kavuşturulması gerektiğinden idari işlemlerin unsurlarına aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

2. İDARİ İŞLEMİN UNSURLARI

İdari yargı mercileri; 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2'nci maddesi² **doğrultusunda idari işlemleri; yetki, şekil, sebep, konu ve maksat öğelerini esas alarak hukukilik denetimi yapmaktadır**³. Bununla birlikte idarenin takdir yetkisini⁴ kaldıracak kararların

¹ Burak BOZKURT, "Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi", Yetkin Yayınları, Ankara-2019, s. 5.

² <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2577.pdf>, E.T. 11.10.2022.

³ İdari yargıda idari işlemin unsurları (yetki, şekil, sebep, konu, maksat) açısından hukuka aykırı olduğu savıyla dava konusu yapılabilir... Danıştay 1. Dairesi'nin, 13.04.2004 tarihli ve E. 2004/36 K. 2004/42 sayılı kararı, Kazancı İçtihat Bankası.

⁴ Ayrıca Bakınız, Tetik, Ahmet Talha, "Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Takdir Yetkisi ve Yerindelik Denetimi

verilemeyeceği de aynı maddenin devamında hüküm altına alınmıştır.

Bu sebeple idari makamların işlem yapmadan önce idari işlemlerde bulunması gereken unsurların neler olduğunu bilmesi, hukuka aykırılığa mahal vermemek adına önem arz etmektedir. İdari işlemler arasından da icrai olan işlemler iptal davasına konu olabileceğinden, icrai ve icrai olmayan işlemlere açıklık getirmek gerekir.

İdari işlemin icrai olup olmaması, işlemin iptal davasına konu olmasında önem arz etmektedir. Nitekim İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun⁵ 14/3-d maddesine göre, iptal davasının ön incelemesinde bakılacak konulardan birisi, **“idari davaya konu olacak kesin ve yürütülmesi gereken bir işlem olup olmadığı”** meselesidir. Yine aynı Kanunun 15/1-b maddesine göre, dava konusu edilen işlem bu nitelikte değilse dava reddedilecektir. Bu hükme göre, iptal davasına konu olabilmesi için, idarenin bir işleminin bulunması yeterli olmayıp, söz konusu işlemin, kanunun deyimi ile **“kesin ve yürütülmesi gereken bir işlem”** yani icrai işlem niteliğinde olması gerekmektedir. İşlemin icrailiği “kamu gücünün, üçüncü kişiler üzerinde, ayrıca başka bir işlemin varlığına gerek olmaksızın doğrudan doğruya hukuki sonuçlar doğurması, hukuk alanında bir değişiklik yapması demektir. **Bu bağlamda memuriyetten çıkarma cezası verilmesi, pasaport talebinin reddedilmesi, bir taşınmaz mal hakkında kamulaştırma kararı verilmesi, bir taşınmaz hakkında**

İlişkisi”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 2, 2017, s. 249-276.

⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2577.pdf>, E.T. 21.10.2022.

yıkım kararı alınması, bir öğrencinin fakülteden kaydının silinmesi, bir öğrenciye zayıf not verilmesi gibi işlemler, kişiler üzerinde ve hukuk alanında değişiklikler meydana getirdiğinden birer icrai işlemdirler. İcrai olmayan işlemler iptal davasının konusu olamaz; idarenin açıkladığı irade, hukuk alanında bir değişikliğe sebep olmuyorsa, kişilerin hukuki durumuna bir etki yapmıyorsa, bu işlem icrai olmayan (etkisiz) işlem niteliğindedir ve iptal davasına konu edilemez. Bu bağlamda müfettiş/muhakkik raporları, hazırlık işlemleri, bildirici işlemler ve idarenin iç işleyişine ilişkin işlemleri, kişilerin hukuki durumunda bir değişiklik yapmadığından icrai nitelikte olmadığı kabul edilmektedir⁶.

Aşağıda sıralı olarak “icrai nitelikteki disiplin işlemlerinde” bulunması gereken 5 öge detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1. Disiplin İşlemlerinde Yetki Unsuru

İdari kararın özünü oluşturan irade açıklaması⁷ bu açıklamayı yapmaya yetkili bir kişi tarafından yapılmış olmalıdır. İdare adına irade açıklamaya yetkili kişi veya kişilere “idari makam (otorite ad-ministrative) denir⁸. İdare adına di-

⁶ Çağlayan, Ramazan, “İdare Hukuku Dersleri”, Adalet Yayınevi, Ankara-2021, s. 312-313. (Ayrıca konuya ilişkin, Ramazan Çağlayan'ın İdari Yargılama Hukuku kitabına bakınız)

⁷ Ayrıca Bakınız (İradenin Açıklanması Bakımından İşlemler), Özay, İlhan, “Güneşliğinde Yönetim”, Alfa Basım, İstanbul-1986, s. 442-458.

⁸ Gözler, Kemal, “İdare Hukuku-Cilt I”, Ekin Basım, 2019-Bursa, s. 902.(Gözler, Kemal, “İdare Hukuku Cilt I”, Bursa-2019, 843-844.:Yetki Unsuru.- idari işlem, kim tarafından yapılmıştır? İdari işlemin özünü oluşturan irade, idare adına irade açıklamaya ehil bir kimse tarafından mı açıklanmıştır? İşlemi yapan kişi, bu işlemi yapmaya konu, zaman ve yer itibarıyla yetkili midir? Kısacası, idari işlemin yetki unsuru “işlemin yapıcısı” ile

siplin işlemleri yapmaya yetkili kişilere ise disiplin makamları denmektedir. Disiplin makamları; disiplin amiri, disiplin kurulu ve atamaya yetkili amir ile yüksek disiplin kurulundan müteşekkildir.

Disiplin makamlarının yetkileri ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun muhtelif maddelerinde hüküm altına alınmıştır. 657 sayılı DMK'nın Disiplin Kurulları ve Disiplin makamları başlıklı 126'ncı maddesine göre⁹, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler olduğu anlaşılmaktadır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yük-

İlgilidir. **Şekil Unsuru.**- İdari işlemin özünü oluşturan irade, maddi âleme yansırken hangi biçime bürünmüştür? Bu iradenin işlemin büründüğü maddi biçim (örneğin bir yazı, bir söz, bir hareket), kanunun öngördüğü biçim midir? Bu iradenin içinde yer aldığı kalıp, bu iradeyi maddi dünyaya taşıyan şey hukuka uygun mudur? Kısacası idari işlemin şekil unsuru, "işlemin taşıyıcısı"na ilişkindir. **Sebep Unsuru.**- İdareyi belli bir idari işlemleri yapmaya, yani belli bir yönde irade açıklamaya sevk eden etkenler, dürtüler nelerdir? Acaba idare hangi maddi veya hukuki olgulara dayanarak işlem tesis edebilir? İdarenin dayandığı bu olgular hukuka uygun mudur? Kısacası idari işlemin sebep unsuru idari işlemten önce gelen ve onun dışında yer alan birtakım "fili veya hukuki olgular"a ilişkindir. **Konu Unsuru.**- idari işlemin hukuk âleminde doğurduğu sonuç, yani hukuk düzeninde meydana getirdiği değişiklik nedir? Bu sonuç, hukuka uygun mudur? Kısacası idari işlemin konu unsuru, bizzat bu işlemin kendisi, "işlemin içeriği" ile ilişkindir. **Amaç Unsuru.**- İdari işlem ile ulaşılmak istenen nihai sonuç nedir? İdari işlemi yapan kişi, bu işlemle hangi sonuca ulaşmak istemiştir? Bu kişinin bu işlemi yaparken zihninden hangi düşünceler geçmiştir? Görüldüğü gibi amaç unsuru, idari işlemin subjektif unsurudur; işlemi yapan kişinin "niyetler"iyle alakalıdır.)

⁹ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>, E. T. 14.10.2022.

sek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Yine aynı kanununun 124/1'inci fıkrası kapsamında Disiplin amirlerinin kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nın¹⁰ görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirler olduğu, aynı kanunun Disiplin kurulları ve disiplin amirleri başlıklı 134'üncü maddesine göre, "Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Milli Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur. Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." hükmüne istinaden 30 Nisan 2021 tarihli Cumhurbaşkanlığı kararnamesiy-

¹⁰ Devlet Personel Başkanlığı (DPB), 1984 ila 2019 yılları arasında faaliyet göstermiş kamu kurumudur. 8 Haziran 1984 tarih ve 217 sayılı KHK ile Başbakanlığa bağlı olarak kurulan kurumun geçmişi, 17 Aralık 1960 tarihinde 160 sayılı Kanunla "Devlet Personel Dairesi" olarak kurulan faaliyete dayanmaktaydı. 8 Temmuz 2011 tarih ve 27988 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan tezkere ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanmıştır.

9 Temmuz 2018 tarihinde yayımlanan 703 sayılı KHK ile 2019 yılı itibarıyla kapatılarak, DPB'nin tüm görevleri diğer kurumlara devredilmiştir. Ancak halen hazırdaki Devlet Memurları Kanunu'nda muhtelif maddelerde Devlet Personel Başkanlığı'nın kurumsal olarak yer alması faal olarak misyonunun var olduğu yanlışlamasını beraberinde getirebilmektedir. Bu sebeple uygulayıcıların yanlış işlem yapmasının önüne geçmek adına, yapılan kanuni düzenlemelerin veya değişikliklerin bir bütün olarak senkronize edilmesi kanun sistematiği ve Hukuk Devleti perspektifi açısından önem arz etmektedir.

le Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği¹¹ yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikle disiplin kurullarının kuruluşunu, üyelerinin görev süresini, görüşme ve karar usulünü, hangi memurlar hakkında karar verebileceklerini, disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esasları, kurulların ve disiplin amirlerinin yetki ve sorumlulukları ile disiplin soruşturmalarına ilişkin usul ve esasları belirlenmiştir.

Aynı yönetmeliğin Disiplin Amirlerinin Tespiti ile Görev ve Yetkileri ana başlıklı, Disiplin amirleri kenar başlıklı 5'inci maddesi kapsamında tüm idarelerin disiplin amirlerinin kim olduğu aynı zamanda aynı maddenin 4'üncü fıkrası kapsamında ise İl özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahallî idare birliklerinde görevli memurların disiplin amirleri; İçişleri Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca müştereken hazırlanan ve yürürlüğe konulan yönetmelikte gösterileceği hüküm altına alınmıştır.

İçişleri Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığınca Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Yönetmeliği¹² 11 Mart 2022 tarihinde yürürlüğe girdiğinden, bu sebeple kamu kurum ve kuruluşları zikredilen yönetmeliklere uygun kendi disiplin amirleri yönetmeliklerini revize etmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda hukuki ihtilaflarda ise kuşkusuz üst norm olan Devlet Disiplin Yönetmeliği ile Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Yönetmeliğinin hükümleri dikkate alınmalıdır¹³.

Yetki kuralları, yorum veya anlaşma yoluyla genişletilemez veya değiştirilemez. Çünkü yetkinin hangi makamda olduğu hususu şüpheye yer verilmeyecek şekilde mevzuatla belirlenmiştir. Dolayısıyla disiplin hukuku bakımından da disiplin yaptırımını tesis etme yetkisi, ilgili mevzuatta hangi makama verilmiş ise o makam tarafından tesis edilmelidir¹⁴. Örneğin mahalli idareler disiplin yönetmeliğine ekli bağlı idarelerin disiplin amirleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

TABLO 1: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ DİSİPLİN AMİRLERİ

UNVANI	DİSİPLİN AMİRİ
GENEL SEKRETER	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
İÇ DENETÇİ	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
1.HUKUK MÜŞAVİRİ	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
TEFTİŞ KURULU BAŞKANI	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
MÜFETTİŞ, MÜFETTİŞ YARDIMCISI	TEFTİŞ KURULU BAŞKANI
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	GENEL SEKRETER
DAİRE BAŞKANI	GENEL SEKRETER

na Bakınız, (Gözler, Kemal, “İdare Hukuku Cilt- 1”, s. 1433-1439; SEVGİLİ, GENÇAY, Fatma Didem, “Adsız Düzenleyici İşlemlerin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri”, AÜHFHD, 63 (2) 2014: 397)

¹⁴ Sancakdar, OĞUZ, “Disiplin Hukuku”, Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 160.

¹¹ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E. T. 14.10.2022.

¹² <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220311-5.htm>, E.T. 14.10.2022.

¹³ Ayrıca Yönetmelikler Arasında Hiyerarşi Konusu-

HUKUK MÜŞAVİRİ, AVUKAT	1.HUKUK MÜŞAVİRİ
UZMAN, SİVİL SAVUNMA UZMANI	DAİRE BAŞKANI
MALİ HİZMETLER UZMANI, MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANI STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI
ŞUBE MÜDÜRÜ	DAİRE BAŞKANI
ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇALIŞAN MEMURLAR	ÖZ,EL KALEM MÜDÜRÜ
DİĞER MEMURLAR	DAİRE BAŞKANI

Bağlı kuruluşların disiplin amirleri Tablo 2'de unvanları ile belirtilmiştir.

TABLO 2: BAĞLI KURULUŞLARIN DİSİPLİN AMİRLERİ

UNVANI	DİSİPLİN AMİRİ
GENEL MÜDÜR	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
YÖNETİM KURULU ÜYESİ	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI	GENEL MÜDÜR
ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR
İÇ DENETÇİ	GENEL MÜDÜR
1.HUKUK MÜŞAVİRİ	GENEL MÜDÜR
DAİRE BAŞKANI	GENEL MÜDÜR

TEFTİŞ KURULU BAŞKANI	GENEL MÜDÜR
MÜFETTİŞ, MÜFETTİŞ YARDIMCISI	TEFTİŞ KURULU BAŞKANI
UZMAN, SİVİL SAVUNMA UZMANI	DAİRE BAŞKANI
HUKUK MÜŞAVİRİ, AVUKAT	1.HUKUK MÜŞAVİRİ
ŞUBE MÜDÜRÜ	DAİRE BAŞKANI
MALİ HİZMETLER UZMANI, MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANI/STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI
ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇALIŞAN MEMURLAR	ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ
DİĞER MEMURLAR	DAİRE BAŞKANI

Tablo 1 ve 2'de disiplin amirleri olarak belirlenen yetkili makamların dışında bir makamın disiplin cezası vermesi idari işlemi yetki unsuru yönünden sakatlayacaktır. Disiplin işlemleri icra edilirken, çerçevesinin genel düzenleyici işlemlerle belirlendiği hususlara bağlı yetki kapsamında dikkat edilmelidir.

Konuya ilişkin Danıştay Kararlarına aşağıda yer verilmiştir.

-Disiplin cezası verme yetkisi, mevzuatla kime tanınmış ise ancak onun tarafından kullanılabilir. (Danıştay İdari Dava Dairelerinin 20.12.1985 gün ve E. 1985/122, K.1985/133)¹⁵

¹⁵ İçişleri Bakanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, "100. Dönem Kaymakamlık Kurs Notları-2. Cilt", Anka-

hale getirebileceği gibi, üst kademedeki bir makamın, alt kademedeki bir idari makamın görevine giren bir konuda karar alması da yine yetki yönünden hukuka aykırı olacaktır¹⁶.

- Hakkında üzerine atılı fiil nedeniyle yapılan soruşturma sonucu davacıya önerilen cezanın, kamu görevinden çıkarma cezası olduğu ve bu cezayı ancak Yükseköğretim Kurulu'nun verebileceği, dolayısıyla alt cezanın verilmesi konusundaki takdir yetkisinin de bu makama ait olduğu, başka disiplin makamının bu cezayı veremeyeceği¹⁷ kararına ilişkin hususlar tüm alt ceza uygulamalarında dikkate alınmalı, diğer taraftan disiplin makamlarının belirlenmesi esas cezaya göre olmalıdır.

- Tıp fakültesinde öğretim üyesi olan davacıya uyarma cezasının disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekirken rektör tarafından verilmesinde yetki yönünden hukuka aykırılık bulunmadığı¹⁸ Danıştay'ın ilgili dairesinde karara bağlanmıştır.

- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının ve buna bağlı olarak alt ceza verilmesi yetkisinin, yetkili disiplin kurulunda olduğu, bu yetki çerçevesinin dışına çıkılarak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren disiplin suçu sabit iken disiplin amirince bir alt ceza uygulamasının yetki yönünden

hukuki olmadığı¹⁹ Danıştay 8. Dairesince karara bağlanmıştır.

Disiplin kurullarının, disiplin amirleri gibi yetki bakımından sınırının net olarak ortaya konması ve bu çerçevede ilgili makamlarca işlem yapılması hukuka uygun karar verilmesinde önem arz etmektedir. Dolayısıyla Devlet Disiplin Yönetmeliğinin²⁰ **Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun değerlendirmesi neticesinde yetki** başlıklı 27 (1) maddesi evleliyetle uygulanmalıdır. Çünkü yönetmeliğin ilgili maddesi; atamaya yetkili amirler disiplin kurulunun kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teklifine mukabil, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını onaylayabileceği gibi yapacağı değerlendirme ile bir alt ceza verebileceği hususunu salık verdiği için, bir alt ceza uygulamasının disiplin kurulunda olmadığı ve atamaya yetkili amirde olduğu ayrıca ilgili konu da disiplin amirlerinin hiçbir rolü olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer taraftan disiplin kurulu kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını reddetmesi üzerine atamaya yetkili amirler başka ceza verebilecektir. Ama burada artık bir alt ceza uygulamasının olmadığı da unutulmamalıdır.

Danıştay Kararları ve yürürlükteki kanun ile yönetmelikler çerçevesinde her makam ancak maiyetindeki personel ile ilgili disiplin hükümlerini işletebilir. Disiplin makamları; yasa gereği disiplin amirleri, disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurullarından müteşekkildir. Tablo 1 ve 2'de sadece disiplin ami-

ra-2015, s. 540.

¹⁶ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun Esas 2006/2042, Karar 2010/448 No.lu kararı, Kazancı İçtihat Bankası.

¹⁷ Danıştay 8. Daire, Esas No: 2006/2832, Karar No: 2007/2860, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2007 Sayı: 116, s. 236-238'de Yayınlanmıştır.

¹⁸ Danıştay 8. Daire, Esas No: 2004/2984, Karar No: 2005/4086, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2006 Sayı: 111, s. 236-238'de Yayınlanmıştır.

¹⁹ Danıştay 8. Daire, Esas No: 2007/3155, Karar No: 2007/5674, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2008 Sayı: 117, s. 236-238'de Yayınlanmıştır.

²⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E.T. 27.10.2022.

ri unvanları belirtilmiştir. Disiplin amirlerinin disiplin cezası verme yetkisi özel personel yasalarında aksi öngörülmediği sürece uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları ile sınırlıdır.

Örneğin aylıktan kesme cezası almış personelin özlük dosyasında silinme süresi içerisinde aynı mahiyetteki bir eylemi tekrarladığında, disiplin suçunun konusu her ne kadar aylıktan kesme cezasını gerektirse de tekerrür hükümleri gereği bir üst ceza uygulanması mecburi olduğundan ve de kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verme yetkisi de disiplin amirinin yetki alanına girmediğinden, disiplin amiri tarafından ilgisinin savunması alındıktan sonra soruşturma raporu ile birlikte disiplin kuruluna gönderilmek zorundadır. Çünkü kademe ilerlemesinin durdurulması cezası disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra ancak atamaya yetkili amirin onayı ile mümkündür. Aksi bir uygulama yetki yönünden idari işlemi sakatlayacaktır.

Disiplin kurulları; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren ve özlük dosyasından silinme süresi içerisinde tekrarına ilişkin bir eylemi tespit ettiklerinde, tekerrür hükümlerinin bağlı yetki kapsamında uygulanması zaruri olduğundan ve bir üst ceza olan Memuriyetten Çıkarma cezası da yetkisi kapsamında olmadığından, muhataba ait savunma istem yazısı ve cevabı ile muhakkik/soruşturma raporu ve eklerini, işlem tesis etmek üzere kurumun Yüksek Disiplin Kuruluna göndermesi gerekmektedir. Aksi bir uygulama yine yetki yönünden idari işlemi sakatlayacaktır.

Yetki kurallarının özellikleri gereği, hukuk kuralı kime yetki vermiş ise, yetki-

yi o idari makam, idari organ ya da kamu görevlisi kullanabilir. Ancak yetkili kişinin bütün yetkilerini her zaman kendisinin kullanması mümkün olmayabilir²¹. Bu sebeple yetki devri ile vekâlet konularının disiplin yetkisi özelinde detaylandırmakta fayda mülhaza görülmektedir.

2.1.1. Disiplin Yaptırım Yetkisinin Devredilmezliği

Disiplin yaptırımı yetkisi de münhasır yetkiye örnektir ve yetki devrinin konusu olamaz. Danıştay 1. Dairesi de vermiş olduğu istişari mütalaada²²23, idari makamlara verilen disiplin yaptırımı yetkisinin münhasır yetki niteliğinde olduğu ve bu yetkiye ilişkin olarak yetki devri yapılamayacağını belirtmiştir. Bu itibarla yetki devri yapılması sonrası tesis edilecek disiplin yaptırımları, yetki unsuru bakımından sakat olacaktır.

Danıştay 12. Dairesi konuya ilişkin bir kararında; “... her ne kadar, davalı idarece, 08.07.2011 tarihli ve 2954 sayılı işlem ile disiplin kurullarına sevk edilen disiplin dosyalarını sonuçlandırma yetkisi Bakan tarafından Genel Müdüre verilerek, atamaya yetkili amir sıfatına sahip olan Bakan'ın disiplin cezası verme yetkisini devrettiği iddia edilmekteyse de, 657 sayılı Kanun'un 126'ncı maddesinde veya başka bir kanun hükmünde, atamaya yetkili amirin disiplin cezası vermeye ilişkin yetkisini devredebileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, yetki devrine ilişkin işlemde yetki tecavüzü bulunmakta, bu haliyle dava konusu işlemi Bakan

²¹ Ülker, Gözde, “Türk İdare Hukukunda İdari İşlemin Yetki Unsuru”, Adalet Yayınevi, Ankara- 2022, s. 217.

²² Danıştay 1. Dairesinin 05.07.1984 tarih ve E. 1984/72, K. 1984/155, Danıştay Dergisi, Yıl 1985, Sayı 58-59, s. 72-77'de Yayınlanmıştır.

yerine Genel Müdür'ün tesis etmesinde ise yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmadığı²³ gerekçesiyle kanunun yetki devrine açıkça izin vermediği durumlarda disiplin cezası verme yetkisinin devredilemeyeceği hususuna açıklık getirmiştir.

2.1.2. Disiplin Hukukunda Vekâlet

İdare karar alma ve işlem tesis etme sürecinde yetkili olan makamda bulunan kamu görevlisi, geçici (hastalık izni, görevden uzaklaştırma gibi) ya da sürekli (ölüm, istifa gibi) şekilde görevinin başında bulunamayabilir. Bu durumda kamu hizmetinin düzenli ve sürekli biçimde sağlanabilmesi amacıyla hukukumuzda vekâlet kurumu öngörülmüştür. Bu noktada vekâlet, yetki devrinden ayrılmaktadır. Danıştay'a göre; vekilin, vekâlet ettiği görevin yetki ve sınırları içinde kalmak şartıyla, aslın bütün hak ve yetkisine sahip olduğu vekâlet kurumunun niteliği gereğidir. Ve bu husus genel bir hukuk kuralı haline gelmiştir. Şu halde vekil, vekâlet ettiği kişinin sahip olduğu disiplin yetkilerini kullanarak disiplin yaptırımını kararı alabilecektir²⁴25. Görüldüğü üzere hukukumuzda vekâlet, yetki devrinden farklı olarak kanunun vermiş olduğu yetki kapsamında aslın yerine disiplin işlemi yapmasında bir engel olmadığı anlaşılmaktadır.

2.1.3. Disiplin İşlemleri, Diğer İdari İşlemler Gibi Geri Alınabilir mi?

İdari işlemin geri alınması onun yapıldığı tarihten itibaren (ex tunc) hu-

kuki hayattan silinmesi, çıkarılması demektir. Başka bir deyimle geri alma hukuka aykırı bir işlemin geriye yürür şekilde düzeltilmesini yapıldığı andan itibaren hukuki etkilerini ortadan kaldırmayı veya işlemin ilk yapıldığı tarihten itibaren hükümsüzlüğü sonucu, yapıldığı tarih ile geri alınması arasında doğurduğu hukuki durumların da gayri sahih ve gayri muteber sayılmalarını gerektirir. Bu tanımlamadan da görüleceği gibi geri alma kavramının iki ögesi vardır: bir kere geri alma ile beraber işlem ortadan kalkmaktadır. İkincisi bu ortadan kalkış geriye yürür sonuçlu olup işlemin yapıldığı tarihe kadar uzamakta ve işlemin bu arada doğurduğu hukuki sonuçları da etkilemektedir²⁵.

Geri almanın geçmişe dönük etkisinden çıkan önemli bir sonuç da, bu etkisiyle geri almanın, "idari işlemlerin geriye yürümezliği" kuralının istisnasını oluşturmasıdır. Geri alma işleminin geçmişe etki etmesinden dolayı idari yargı alanındaki iptal kararıyla benzerlik oluşturmaktadır. Ama geri alma ile iptal kararı arasındaki en önemli fark; bu işlemleri yapan makamların farklı olmasındandır. İptal işlemi yargı makamlarınca, geri alma işlemi ise, "yetkide paralellik" ilkesi gereği, işlemi yapan idare tarafından yapılmaktadır²⁶. Bu açıklamalar ile birlikte akıllara şu sorular gelebilmektedir; geri alma işlemi yargıya intikal etmeden ne zamana kadar yapılabilir? Hangi işlemler geri alma işleminin konusunu teşkil eder? İstisnasız tüm işlemler geri alınabilir mi? Suallerine cevap vermek konunun

²³ Burak BOZKURT, "Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi", Yetkin Yayınları, Ankara-2019, s.128. (Danıştay 12. Dairesinin 30/01/2018 tarihli ve E:2014/4546, K:2018/296 sayılı kararı.)

²⁴ Sancakdar, OĞUZ, "Disiplin Hukuku", Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 161-162.

²⁵ TAN, Turgut, "İdari İşlemin Geri Alınması", Aristo Yayınevi, Haziran 2020-İstanbul, s. 22.

²⁶ DURSUN, Selman, "Prof. Dr. İlhan ÖZAY Tarafından Verilen İdari İşlem Seminer Çalışması", s. 101-102.

daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 27 Ocak 1973 tarihli içtihadı birleştirme kararıyla, **yokluk, mutlak butlan ve kişinin gerçek dışı beyanı ve hile yapmış olması halleri dışında**, idarenin hukuka aykırı işlemini ancak iptal davası süresi içinde ve kanunlarda özel bir süre öngörülmüş ise bu süre içinde yahut iptal davası açılmış ise dava sonuna kadar geri alabileceğine karar vermiştir²⁷.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararı incelendiğinde; bir idari işlemlerde **yokluk, mutlak butlan ve kişinin gerçek dışı beyanı ve hile yapmış olması halleri** mevcutsa ilgili idari işlemin yetkide ve usulde paralellik ilkesi kapsamında idarece süreye bağlı kalmaksızın her halükarda geri alınabileceği çıkarımı yapılabilmektedir. Acaba istisnasız bu kural tüm idari işlemlerde (disiplin işlemleri de dâhil olmak üzere) geçerli midir? Yani Geri alınamayacak işlemler var mıdır? Örneğin Kademe İlerlemesinin Durdurulması cezasını gerektiren eylemin disiplin soruşturması neticesinde sabit olmasına rağmen, Disiplin amirinin vicdani kanaati oluşmadan disiplin cezasını hafifleterek kınama cezasını vermesi ve muhatabın Disiplin kuruluna itirazı neticesinde yapılan işlemin hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle dosyanın disiplin amirine iadesi çerçevesinde verilen kınama cezasının geri alınarak kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilebilir mi? Ya da disiplin işlemlerinde **yokluk, mutlak butlan ve kişinin (soruşturulanın) gerçek dışı be-**

yanı ve hile yapmış olması halleri mevcutsa bu durumda diğer idari işlemler gibi geri alma işlemi yapılabilecek midir?

Yukarıda yer verilen sorulara tek bir cevap vermek güç olmakla birlikte disiplin cezalarının geri alınamayacağına dair yasal bir düzenleme bulunmamakta olup konu yargısal içtihatlarla çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Hâkim yargısal görüş ise; disiplin cezası işleminin sıkı şekil şartına bağlı olması nedeniyle cezanın yeni bir idari işlemle ortadan kaldırılmasına engel olduğu, ancak disiplin cezalarının bir yargı kararı veya yasama tasarrufu ile iptal edilebileceği²⁸ yönündedir. Yine başka bir karar da, Danıştay, yasal düzenlemeler çerçevesinde kesinleşen disiplin cezalarının, cezayı veren idari merciler açısından bağlayıcı ve kesin nitelikte olduğunu, dolayısıyla verdikleri disiplin cezasını geri alıp yerine başka bir ceza vermelerinin olanaksız olduğunu kabul etmektedir²⁹.

Öte yandan yasal düzenleme olmamasına rağmen 30 Nisan 2021 tarihli Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği³⁰ kapsamında Disiplin Soruşturması ve Cezaları Hakkında Çeşitli Hükümler başlıklı 34 üncü maddesinin 1. Fıkrası, *“Kesinleşmiş disiplin cezaları, kanuni düzenleme ile yargı kararlarının gerektirdiği durumlar hariç başka bir idari işlemle geri alınamaz, değiştirilemez veya*

²⁷ Gözler, Kemal, “İdare Hukuku Cilt I”, Bursa-2019, s. 1225.

²⁸ Pınar, İbrahim, “Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması”, Seçkin Yayınevi, Ankara-2020, s. 105.

²⁹ TAN, Turgut, BAYAZIT, Bahar, “İdare Hukuku”, Türhan Kitapevi, Ankara-2021, s. 265. (Danıştay 12. D; 03.10.2018, E. 2016/7512-K.2018/3400. Danıştay Dergisi, sayı: 150, s. 173.)

³⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E.T. 20.10.2022.

ortadan kaldırılamaz.” hükmü ile disiplin cezalarının geri alınamayacağı hususu yasal zemine oturtulmasa da yönetmelikle hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple ilgili hükmün, aksi bir düzenleme olmadığı sürece yetkili makamlarca bağlı yetki gereği uygulanması gerekir³¹.

Ayrıca yargısal içtihatlar ile konuya perspektif ve derinlik kazandırmak gerekirse, Danıştay verdiği bir kararında³² disiplin cezalarının geri alınmasının mümkün olmadığını şu ifadelerle belirtmiştir. “Kamu hizmetinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesi için gerekli önlemlerden olan disiplin cezası, niteliği gereği öteki idari işlemlerden farklıdır. Disiplin cezası vermeye yetkili organlar, bu organların oluşumu, çalışma usulü, karar oluşturulması, bu kararlara itiraz ve bütün bu sürecin her aşaması için öngörülen süre koşulları ile disiplin cezası işlemi sıkı şekil şartına bağlı olarak uygulanabilmektedir. Bu özellik, disiplin cezasının yeni bir idari işlemle ortadan kaldırılmasına engeldir. **Ceza ancak bir yargı kararı yahut yasa tasarrufu ile iptal edilebilir veya disiplin cezasının ağırlığına göre, belli süreler geçtikten sonra sicil doyasından silinmesi atamaya yetkili amirden istenebilir.**” Karardan da anlaşılacağı üzere Danıştay 8. Dairesi, disiplin cezasının hem mahiyet hem de muhteviyat bakımından başka bir idari işlemle ortadan

kaldırılmayacağını kabul etmektedir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu 09/11/2020 tarihli kararında; soruşturma raporunda getirilen teklif doğrultusunda yetkili disiplin amiri tarafından verilerek tebliğ edilen disiplin cezasının, bir disiplin affı kanunu veya yargı makamlarınca verilmiş ve kesinleşmiş bir yargı kararı olmadığı sürece, idarenin tek yönlü iradesi ile geri alınarak yeni bir disiplin cezası tesis edilmesine hukuken olanak bulunmadığı³³ belirtilmiştir.

Kararlardan şu sonuca varılmaktadır;

- Disiplin işlemleri de birer idari işlem olmasına rağmen sıkı şekil şartlarına tabi olması (*disiplin cezası vermeye yetkili organlar, bu organların oluşumu, çalışma usulü, karar oluşturulması, bu kararlara itiraz ve bütün bu sürecin her aşaması için öngörülen süre koşulları*) nedeniyle muhatabın ister lehine ister aleyhine olsun disiplin makamlarınca geri alınamayacaktır.

- Disiplin cezalarının; Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurul kararlarında belirtilen “yokluk, mutlak butlan ve kişinin gerçek dışı beyanı ve hile yapmış olması halleri” kapsamında verildiği idarece anlaşılmış olsa bile disiplin işlemi ancak bir yargı kararı yahut yasanın tasarrufu ile iptal edilebilecektir. Bu özelliği ile diğer idari işlemlerden önemli ölçüde ayrılmaktadır.

- Son olarak disiplin cezaları, cezanın ağırlığına göre belli süreler geçtikten sonra atamaya yetkili amirin onayı ve takdiri

³¹ Ayrıca Disiplin cezalarının ne zaman kesinleşeceği konusuna bakınız, MERDOĞLU, Yusuf, “Disiplin Hukuku Bağlamında, Tekerrür ve Bir Alt Ceza Uygulamasının, Yargısal İchtihatlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi” **Mahalli İdareler Dergisi**, Nisan-Mayıs 2022, Sayı: 109, s. 3-16.

³² Sancakdar, OĞUZ, “Disiplin Hukuku”, Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 161-162. (D. 8. Daire, 12.10.1998, E.1998/4988, K.1998/3015, Kazancı İchtihat Bankası)

³³ <https://www.memurlar.net/haber/1011586/kesinlesen-disiplin-cezasi-idare-tarafindan-geri-alinabilir-mi.html>, E.T. 25.10.2022. (İdari Dava Daireleri Kurulu 09/11/2020 tarih, Esas No: 2020/1073, Karar No: 2020/2353).

ile özlük dosyasından silinebilecektir.

Dolayısı ile disiplin cezaları; yürürlükteki düzenlemeler ve istikrar kazanmış yargı kararları göz önüne alındığında zikredilen durumlar dışında disiplin makamlarınca geri alınmaması “hukuka uygun işlem” yapılması için elzem görülmektedir.

2.2 DİSİPLİN İŞLEMLERİNDE ŞEKİL UNSURU

2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu 2'nci maddede belirtilen “şekil”, hem işlemin dış görünüşünü hem de işlemin hazırlanış usulünü ifade eder. Şekil, idari işlemin hangi yoldan yapıldığını gösteren bir unsurdur. Bu mahiyette şekil, öncelikle işlemi oluşturan iradenin dış dünyaya yansımaları ve daha sonra işlemin yapılması sırasında izlenen usulü gösterir. Şekil bu özelliği ile idare edilenler bakımından bir güvence niteliği arz eder. Nitekim idari işlem tesisinde yasanın, düzenleyici tasarrufların veya yerleşmiş içtihatların öngördüğü koşullara uyulmamış olması o işlemi hükümsüz kılabilir ya iptaline sebebiyet verebilecektir. **Belli başlı şekil kuralları, idari işlemin kural olarak yazılı şekilde yapılması, idari işlemlerin gerekçelendirilmesi, kolektif ve karma işlemlerde toplantı ve karar yeter sayısına uygun olarak karar alınması, idari yaptırım veya disiplin cezaları uygulamaları esnasında ilgililerin savunmasının alınması, bireysel işlem metninde idare ilgilinin hangi idari makam veya yargı merciine başvurabileceğini ve sürelerinin belirtilmesi sayılabilecektir.** İdari işlemler hukuka uygunluk karinesinden faydalanırlar ve bu nedenle hukuka aykırılığı yargı yerlerince tespit edilinceye veya idare tara-

findan geri alınıncaya kadar geçerli kabul edilirler. Ancak idari işlemlerin hukuka uygunluğunu temin etmek için aranan unsurlardan biri de şekil kurallarına uyumdur. Zira şekil kuralları bir yandan işlem tesis ederken idareyi daha dikkatli ve özenli olmaya zorlarken diğer yandan işlemi tüm aşamaları ile birlikte görünür kılarak ispat noktasında kullanılmaktadır. Disiplin cezaları memurun meslek hayatını ve özlük haklarını etkiler ve hatta memuriyetten çıkarılmasına sebebiyet verir. Bu nedenle hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak ve disiplin cezalarının baskı aracı şeklinde kullanılmasını engellemek amacıyla disiplin yetkisi, bir hiyerarşi dâhilinde sistematik biçimde yürütülmekte, soruşturma, savunma alınması, disiplin süreçlerine ilişkin süreler, disiplin cezasının verilmesi ve tebliği gibi tüm aşamalar belli şekil kurallarına tabi bulunmaktadır³⁴.

İdari işlemin şekil unsuru kapsamında yer alan yazılılık kuralı ile ilgilinin savunmasının alınması hususları üzerinde durmak konunun daha iyi anlaşılmasında katkı sağlayacaktır.

2.2.1. Yazılılık Kuralı

1982 Anayasası'nın 125'nci maddesinin 3'üncü fıkrasında; “*idari işlemlere karşı açılacak davalarda süre, yazılı bildirim tarihinden başlar*” denilmek suretiyle idari işlemde “yazılı olma” özelliği vurgulanmıştır. Yine Danıştay'a göre ilke olarak, idarenin işlemlerini ilgililerce yazılı olarak tebliğ etmesi ve işlem idari yargı mer-

³⁴ Çolpan Mücahit KÜÇÜK, “657 Sayılı Kanun Kapsamında, Disiplin Cezaları ve Ceza Hukuku İle Ceza Muhakemesi Hukuku Genel İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği”, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ocak-2019, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 51-53.

ci önüne getirildiğinde de yazılı bildirim belgesini dava dosyasına sunması gerekmektedir. Disiplin hukuku açısından da tesis edilecek tüm işlemlerde yazılılık kuralına riayet edilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan örneğin; disiplin amirinin sözlü bir biçimde memur hakkında uyarı cezası tesis etmesi, yazılılık kuralına aykırıdır ve bu işlem hukuken yok hükmündedir³⁵.

2.2.2. İlgilinin Savunmasının Alınması

1982 Anayasası'nın 129'uncu maddesinin 2'nci fıkrasında; *"memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez"* denilmek suretiyle disiplin soruşturmalarında savunma hakkının önemi vurgulanmıştır. Danıştay'a göre de; (...) disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi soruşturmanın belirli usuller çerçevesinde yapılması da zorunludur. Danıştay içtihadında da ifade edildiği üzere, özellikle idari işlemin muhatabı olan kimselerin haklarını koruyucu nitelikte şekil ve usul kuralları öngörülüş ise (örneğin; disiplin soruşturmalarında savunma alınması zorunluluğu) bu kurallara aykırılıklar esasa etkili şekilde şekil yönünden sakat olarak kabul edilirler³⁶.

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 30 Nisan 2021 tarihinde yürürlüğe giren Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde Savunma konusunda ayrı başlık açıldığı görülmektedir. İlgili yönetme-

liğin 30'uncu maddesi kapsamında³⁷38, *"Memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenir. Savunma, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenir.*

Memur, yetkili kurulun veya disiplin amirinin yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapar. Savunma istemine ilişkin yazıda, süresi içinde yapılmaması hâlinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı belirtilir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra soruşturma dosyasını disiplin kuruluna gönderir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra ceza verilmesi gerektiği kanaatine varırsa soruşturma dosyasını, kanaatini içeren yazı ile birlikte yüksek disiplin kuruluna gönderir. Yüksek disiplin kurulunca, memurun sözlü veya yazılı olarak son savunması, 657 sayılı Kanunun 129 uncu maddesinde tanınmış olan haklardan yararlanmasına imkân sağlanmak suretiyle ayrıca talep edilir." hükümlerine riayet edilmesi gerektiği aksi bir uygulama işlemi şekil yönünden sakatlayacaktır.

Devlet Disiplin Yönetmeliğinin savunma başlığı altında yer alan hükümlere dikkat edildiğinde; ilk aşamada uyarma,

³⁵ Sancakdar, OĞUZ, "Disiplin Hukuku", Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 163.

³⁶ A.g.e. s. 164.

³⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E.T. 20.10.2022.

kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ile memuriyetten çıkarma cezalarının hepsinde savunma alma yetkisinin disiplin amirinde olduğu görülmektedir. Kademe ilerlemesini gerektiren cezalarda ise soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra soruşturma dosyasını disiplin kuruluna göndereceği ancak disiplin kurulunun savunma alma konusunda ilgili yönetmelikte açık bir hüküm yoktur. Burada her ihtimale karşı disiplin amiri savunma alsa bile disiplin kurulunun yetkisi kapsamında savunma alması isabetli olacaktır. Diğer taraftan memuriyetten çıkarma cezasını gerektiren durumlarda ise disiplin amiri savunma almakla birlikte ceza verilmesi gerektiği kanaatine varırsa soruşturma dosyasını, kanaatini içeren yazı ile birlikte yüksek disiplin kuruluna göndereceği ifade edilmiştir. Yönetmelikte dikkat edilmesi gereken diğer bir husus memuriyetten çıkarma cezalarında disiplin amirinin savunma alması yeterli görülmemekte ayrıca Yüksek disiplin kurulunca, memurun sözlü veya yazılı olarak son savunması, *657 sayılı Kanununun 129 uncu maddesinde tanınmış olan haklardan yararlanmasına imkân sağlanmak suretiyle* ayrıca talep edilmesi hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır.

Danıştay'ın konuya ilişkin istikrar kazanmış kararları aşağıda belirtilmiştir.

Hakkında Devlet Memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılması teklif edilen davacıya, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 129'uncu maddesi uyarınca, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkının tanınması gerektiği, bu doğrultuda tutuklu bulunan

davacının son savunması alınmadan tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı³⁸, disiplin soruşturması kapsamında kendisine isnat olunan eylemler açıkça belirtilmek suretiyle savunmasının alınmadığı anlaşılan davacı hakkında, Anayasal güvence altında bulunan savunma hakkının kısıtlandığı³⁹, davacının kusurlu olduğu iddia edilen davranışı nedeniyle bir soruşturmacı tayin edilerek usulüne uygun soruşturma yapılmaksızın 1. Disiplin Amiri tarafından doğrudan savunma alınarak verilen kınama cezasında ve bu cezaya yapılan itirazın reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı⁴⁰, soruşturmacının yaptığı ifade alma işlemi, savunma alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği; savunma hakkının kullanılmasını amacıyla ilgili hakkındaki iddiaların, bu iddiaların dayandığı delillerin, üzerine atılı fiillerin hukuki nitelendirmesinin ve önerilen disiplin cezasının bildirilmesinin zorunlu olduğu⁴¹ hususları "savunma" konusunda öne çıkmaktadır.

İdari Dava Daireleri Kurulu'nun (İDDK) 02.06.2020 tarih ve E. 2018/1744, K. 2020/828 kararında⁴², disiplin soruşturmasında, savunma istem yazısının savunma hakkının mümkün kılacak ni-

³⁸ Danıştay 5. Dairesi, E. 2016/24524, K. 2017/15244, **Danıştay Dergisi** Yil: 2017 Sayı: 146, s.108- 112'de Yayınlanmıştır.

³⁹ Danıştay 5. Dairesi, E. 2016/10099, K. 2016/4937, **Danıştay Dergisi** Yil: 2017 Sayı: 144, s. 107-110'de Yayınlanmıştır.

⁴⁰ Danıştay 16. Dairesi, E. 2015/5586, K. 2015/1022, **Danıştay Dergisi** Yil: 2015 Sayı: 139, s. 374-377'de Yayınlanmıştır.

⁴¹ İdari Dava Daireleri Kurul Kararı, E. 2007/1846, K. 2011/6, Kazancı İçtihat Bankası.

⁴² Selami Demirkol vd., "**Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Emsal Kararları 2020**", Yetkin Yayınları, Ankara-2021, s. 409.

telikte olması gerektiği, savunma istem yazısında soruşturmaya konu fiillerin hukuki niteliği ile soruşturma neticesinde verilen cezanın farklı olması ve verilen cezanın daha ağır olması durumunda savunma hakkının usulüne uygun kullanıldığından bahsedilemeyeceği belirtilmiştir.

2.3. SEBEP UNSURU

İdari işlemlerde sebep, karar almadan, işlem tesis edilmeden önce var olan, idareyi karar almaya, işlem tesisine götüren hukuki veya fiili durumdur. Her idari işlemin bir sebebi, dayanağı vardır. Disiplin hukuku açısından ise idari işlemin (disiplin yaptırımının) sebep unsuru, disiplinler ihlalidir. İdari işlemlerin hukukiliği incelemesinde işlemi tesis etmeye hangi makamın yetkili olduğu hususu kadar, o makamın yetkisini kullanırken sahip olduğu takdir payı (marge d'appréciation) da önem taşımaktadır. **İdarenin takdir yetkisi; belli durum ve koşullar altında idarenin karar alıp almama veya kanunda öngörülen farklı çözümler arasında, kanunen geçerli şekilde seçim yapma serbestisini ifade eder. İdareye tanınan serbesti alanının gerekçesi; idarenin verimli çalışması, değişen koşullara idari faaliyetlerin uyum sağlamasıdır. Takdir yetkisi; yere ve zamana göre değişebilir. İdarenin nasıl bir uygulama yapacağı mevzuatta ayrıntılı olarak belirtilmemişse, sorunun çözümünde kanunen geçerli birden fazla yol varsa, işlemi yapacak idarenin çözümlerden dilediğini seçme yetkisi varsa idarenin takdir yetkisinden söz edilir**⁴³.

⁴³ Sancakdar, OĞUZ, "Disiplin Hukuku", Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 165-166.

İdari işlemin sebep unsurunu "Soruşturma Emri" kapsamında değerlendirmek konunun daha iyi anlaşılmasında fayda sağlayacaktır.

2.3.1. Soruşturma Emrine Esas Teşkil Eden Şikâyet Dilekçesi ve İhbar Mektuplarının Sebep Unsuru Yönünden Hukukiliği

Disiplin soruşturmasına soruşturma emri ile başlanır fakat bunun için öncelikle, disiplin yaptırımını gerektiren disipline aykırı ihlalinde herhangi bir şekilde öğrenilmesi gerekir. Bunların başlıcaları; **teftiş ve inceleme sırasında, basın yolu ile öğrenme, başka idari mercilerce yapılan bildirim, fiilin işlendiğinin bizzat yetkili amirce tespit edilmesi (fiilin işlendiğine dair tutanakta amirin imzası var ise tarafsızlığı zedelememek adına soruşturma emri bir üst yetkili disiplin makamınca açılmalı) şikâyet ve ihbar yoludur**⁴⁴. Detaydan kaçınmak adına soruşturma emrine esas teşkil eden hususlar arasından genellikle karşılaşılan, "şikâyet" ve "ihbar" konusu üzerinde durulacaktır.

Disiplin cezasını gerektiren bir fiilin işlendiğini ihbar veya şikâyet üzerine öğrenen disiplin amiri konu hakkında zamanlaşımına sebep vermeden soruşturma başlatmalıdır. Ancak soruşturma emrine esas teşkil eden ihbar veya şikâyet dilekçelerinde bulunması gereken unsurların, hususların yer almaması soruşturma emrini sebep yönünden hukuka aykırı kılacaktır. Yetkili makamların dikkat etmesi gereken hususlar Devlet Disiplin Yönetmeliğinin Çeşitli ve Son Hükümler Ana Başlıklı ve İşleme konulmayacak

⁴⁴ A.g.e., s. 171.

ihbar ve şikâyetler kenar başlıklı 38'inci maddesinde belirtilmiştir⁴⁵.

Bu kapsamda; *Devlet memuru hakkında; a) Belirli bir konuyu içermeyen veya somut delile dayanmayan, b) Başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi bulunmayan, c) Daha önceden şikâyet konusu yapılarak sonuçlanan hususlarda yeni delil içermeyen, ç) Akıl hastalığı sebebiyle vesayet altına alınanlar veya henüz vesayet altına alınmamış olmakla birlikte bu hastalığa dûçar oldukları sağlık kurulu raporu ile belirlenenlerce verilmiş olan, ihbar ve şikâyetler işleme konulmaz.* Devamı fıkrasında ise istisnai olarak *ihbar ve şikâyetlerin somut delillere dayanması durumunda Başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi bulunmasa dahi konu hakkında disiplin soruşturmasına başlanacağı hüküm altına alınmıştır.*

Şikâyet dilekçelerinde ve ihbar mektuplarında başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresinin yer almasının önemi isnada uğrayan açısından önem arz etmektedir. Masumiyet karinesi esas alınmak suretiyle kişilerin iftiraya uğrayabilecekleri hususu da göz ardı edilmeksizin işlem yapılması Hukuk Devleti olmanın gereğidir. Esasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun memurların hakları kapsamında 25'inci maddesinde hüküm altına alınan isnat ve iftiralara karşı koruma hakkının bu sebeple hüküm altına alındığı düşünülmektedir.

İlgili hüküm gereği olarak; *Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabii olduğu*

*kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından istemeleri*⁴⁶ ancak başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi olması ile mümkün olabileceğinden bu hususa yetkili makamların azami hassasiyet göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde soruşturma emrine esas teşkil eden aynı zamanda ilgili mevzuata uygun olmayan şikâyet dilekçesi veya ihbar mektupları esas alınmak suretiyle idari işlem yapılması yapılan disiplin işlemini "sebepten dolayı" hukuka aykırı kılacaktır.

2.3.2. Disiplin Cezasının Sebep Unsuru

Disiplin cezasına esas teşkil eden fiil/ eylem ya da davranış burada önem arz etmektedir. Fiile uygun bir disiplin cezasının verilmemesi idari işlemi sebep yönünden sakatlayabilecektir.

Bu hususta şöyle bir örnek verilebilir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK) 125'inci maddesinin A/b bendi uyarınca "özürsüz veya izinsiz göreve geç gelmek" uyarıma yaptırımını yani disiplin cezasını gerektiren bir ihlaldir. Bu halde örneğin; memura aylıktan kesme cezası verildiği varsayımında, idarenin tesis etmiş olduğu işlemin sebep unsuru sakat olacaktır. Zira mevzuat hükmü uyarınca, konusu aylıktan kesme cezası verilmesi olan idari işlemin sebep unsuru "göreve özürsüz olarak geç gelmek" olamaz. Nitekim Danıştay'a göre "kamu görevlisinin işlediği disiplin suçu karşılığında niteliği itibarıyla o suç için öngörülenden daha

⁴⁵ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E.T. 20.10.2022.

⁴⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>, E.T. 20.10.2022.

ağır bir disiplin cezası ile cezalandırılması disiplin cezasının sebep unsuru ile birlikte eylemin ağırlığına göre cezalandırma kuralı, diğer bir deyişle orantılılık ilkesi de ihlal edilecektir⁴⁷.

2.4. KONU UNSURU

İdari işlem tesis edilirken, mevzuat gereği idari işlemi yapmaya yetkili kılınmış bir makam, kanundaki ya da düzenleyici işlemlerdeki sebep gerçekleştiğinde ilgili şekli kurallara uymak ve kamu yararı doğrultusunda hareket etmek suretiyle hukuk âleminde bir değişiklik meydana getirmektedir. Bu durum yani hukuk âleminde meydana gelen bu değişiklik karşımıza konu unsur olarak çıkmaktadır. Bu nedenle yetki, şekil sebep ve maksat unsurlarının aslında idari işlemin konusunu gerçekleştirme gibi bir işlev üstlendikleri söylenebilir⁴⁸.

Diğer bir tabirle konu unsuru, idari işlemin doğuracağı sonuçtur. Konu yönünden hukuka aykırılıklar çeşitli biçimde ortaya çıkar. Örneğin, mevzuat tarafından yasaklanan bir konuda işlem yapılması, yasak dayanak olmadan yükümlülük getirilmesi, belli amaç için konan kuralın uygulama alanının genişletilmesi⁴⁹50 konu yönünden hukuka aykırılıklara örnek teşkil etmektedir.

Diğer taraftan; kanunla düzenlenmesi gereken bir konunun idari işlemle düzenlenmesi, üst kurala aykırı işlem yapılma-

sı, hukuk kuralının uygulama alanının genişletilmesi, kesin hüküm niteliğindeki mahkeme kararına aykırı işlem yapılması, kazanılmış hakları ihlal eden işlem tesis edilmesi, eşitlik ilkesine uyulmaması ve son olarak geriye yürümezlik kuralının ihlal edilmesi yani idari işlemler kural olarak yapıldığı andan itibaren geçerli olup, geçmişe etkili olarak yapılamazlar⁵⁰. Bu hususlara riayet edilmemesi işlemi konu yönünden hukuka aykırı hale getirecektir.

Disiplin hukuku açısından ise disiplin cezasının konusu “yaptırım”dır ve tüm yaptırımlar mevzuatla öngörülmüştür⁵¹.

⁵⁰ Çağlayan, Ramazan, “**İdare Hukuku Dersleri**”, Adalet Yayınevi, Ankara-2021, s. 388-391. (Anayasanın 13 üncü maddesine göre temel hak ve hürriyetler ancak kanunla sınırlandırılabilir. Temel hak ve özgürlüğün, idari bir işlemle sınırlandırılması veya tüzelkişilere yükümlülük getirilmesi işlemi konu unsuru bakımından sakatlar. Kanunun yasakladığı bir konuda işlem yapılması işlemi konu yönünden sakatlar. Üst kurala aykırı işlem yapılması: kurallar silsilesinde, alttaki kuralın üstteki kurala, örneğin, yönetmeliği Cumhurbaşkanlığı kararnamesine ya da kanuna aykırı olması konu unsuru bakımından sakatlığı ifade eder. **Hukuk kuralının uygulama alanının genişletilmesi**: bir hukuk kuralının, o kuralın uygulama alanına girmeyen başka bir konuda da uygulanması, yani uygulama alanının genişletilmesi, işlemi konu unsuru bakımından hukuka aykırı kılar. Örneğin Danıştay bir kararında, kanunda orman olarak nitelendirilmeyen zeytinliklerin, orman kavramı içine alınmasını hukuka aykırı bulmuştur. Ayrıca; kesin hüküm niteliğindeki mahkeme kararına aykırı işlem yapılması, kazanılmış hakları ihlal eden işlem tesis edilmesi, eşitlik ilkesine uyulmaması ve son olarak geriye yürümezlik kuralının ihlal edilmesi yani idari işlemler kural olarak yapıldığı andan ileri için geçerli olup, geçmişe etkili olarak yapılamazlar.)

⁵¹ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125 inci maddesinde sıralı olarak; Uyarma, Kinama, Aylıktan Kesme, Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası ile Memuriyetten Çıkarmadır. İdare “suçta ve cezada kanunilik ilkesi” gereği sayılı cezalar dışında yeni bir ceza koyamaz ya da mevcut hüküm altına alınan cezalardan birisini idari düzenleme ile kaldıramaz. Bu husus Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Özel Personel Yasalarındaki Disiplin Cezaları için geçerli olduğu gibi bağlayıcılık teşkil

⁴⁷ Sancakdar, OĞUZ, “**Disiplin Hukuku**”, Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 167. (Danıştay 12. D., E.

2003/3174, K. 2006/6690, T. 26.12.2006, Kazancı İçtihat Bankası)

⁴⁸ Göçgün, Muhammet, “**İdari İşlemin Konu Unsuru**”, On iki levha Yayıncılık, İstanbul, Mayıs-2017, s. 24.

⁴⁹ Yıldırım, Ramazan, “**İdare Hukukuna Giriş**”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Temmuz-2017, s. 92.

Örneğin; uyarı yaptırımı tesis edilmesine ilişkin idari işlemin konu unsuru kamu personelinin uyarılmasıdır. Konu unsuru sebep unsuru ile yakından ilgili olup, çoğu kez bu unsurlardan birisindeki sakatlık diğerini de etkilemektedir. İdari işlemin konu unsuru bakımından hukuka aykırılık muhtelif şekillerde ortaya çıkabilir. Disiplin hukuku açısından karşılıklı en muhtemel örnek; disiplinler ihlal ile ilgili olarak o ihlal için öngörülmüş olan yaptırımın değil, başka bir yaptırımın tesis edilmesidir. Bu durumda disiplin yaptırımı işlemi, sebep unsurunun yanında konu unsuru bakımından da sakat hale gelecektir⁵².

2.5. AMAÇ UNSURU

Bütün idari işlemlerdeki nihai amaç (maksat) kamu yararadır. Disiplin yaptırımları açısından amaç; kamu idare ve kurumlarında düzeni sağlamak, disipline olmuş personel aracılığıyla etkili kamu hizmeti yürüterek, nihayetinde kamu yararını sağlamaktır. İdare kural olarak, kamu personeli hakkında soruşturma sürecini tamamlayarak mevzuatta belirtilen disiplin yaptırımlarından birisine karar verebilir. Ancak kimi zaman amirler, kamu hizmetinin etkili bir şekilde yürütülmesi ve nihayetinde kamu yararı amacıyla kullanmaları gereken hiyerarşik yetkilerini, memuru cezalandırmak amacıyla kullanabilirler. Bu durum örtülü disiplin yaptırımı kavramı ile ifade edilmektedir⁵³.

Tesis edilen idari işlemde amaç kamu yararı değil; kamu personelinin, disiplin

lin soruşturmasının kendisine sağladığı güvenceden yararlandırılmaksızın cezalandırılması ise, yetki saptırmasının varlığından söz edilecektir. Örneğin; 657 sayılı DMK'nın 76'ncı maddesine göre memurların görev yerleri kurumlarınca değiştirilebilir. Kanun idareye bu yetkiyi, "kamu hizmetinin gerekleri" ve "kamu yararı" uyarınca kullanması için vermiştir. Yine 657 sayılı DMK'da sayılan disiplin yaptırımları arasında memurun görev yerinin değiştirilmesi biçiminde bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu halde memurun görev yerinin, kamu hizmetinin etkili yürütülmesi amacıyla değil de, memura ceza vermek amacıyla değiştirilmesi durumunda bir "örtülü disiplin yaptırımı"ndan bahsedilir. Bu tür bir işlem amaç unsuru bakımından sakattır ve "yetki saptırması – detournement de pouvoir" gerekçesiyle iptal edilebilir⁵⁴.

Bir idari işlem olan disiplin işlemleri hakkında genel amaç yönünden hukuka aykırılık halleri üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar: kişisel (şahsi) amaç güdülmesi, üçüncü kişileri koruma amacı güdülmesi ve siyasi amaç güdülmesidir. Şahsi amaç yönünden, idarenin kimi zaman karar alırken kişisel bir amaç ve çıkar güttüğüne rastlanmaktadır. Bir idari kararın alınmasında veya bir idari işlemin tesis edilmesinde kişisel amaç güdülmüş ise, o idari karar ya da idari işlem amaç unsuru bakımından sakattır. Diğer bir ifadeyle yetki saptırması ile maluldür. Disiplin hukukunda şahsi amaç güdülmesi durumunda, disiplin amirlerinin maiyetinde çalışan kişilerin ilerleyen zamanlarda yükselerek kendisine rakip olmasını engellemek amacıyla disiplin

eder.)

⁵² Sancakdar, OĞUZ, "Disiplin Hukuku", Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 168.

⁵³ A.g.e., s. 168.

⁵⁴ A.g.e., s. 168-169.

cezası vermesi, amirin arasında husumet bulunduğu bir çalışanına disiplin cezası vermesi, disiplin amirlerinin veya disiplin kurullarını oluşturan üyelerin düşünsel anlamda bağlı olduğu toplulukların ve oluşumların çıkarını sağlamak amacıyla topluluk dışından memurlara disiplin işlemi uygulaması veya kendine yakın görüldüğü personeli koruma saikiyle disiplin cezasını uygulamaması olarak karşımıza çıkabilir. Kısacası bir disiplin işlemi kurumsal düzeni veya kamu yararını amaçlamadan kişisel saiklerle yapılmışsa burada işlem hukuka aykırı olacaktır⁵⁵.

Üçüncü kişileri koruma amacı güdülmesinde ise; idari makamların, sadece kendilerine yarar sağlamak amacı ile değil, üçüncü kişilere yarar sağlamaya yönelik işlemlerinde karşımıza çıkmaktadır. Son olarak **siyasi amaç güdülmesinde**; siyasal amaçla kurulmuş idari işlemler de yetki saptırmasından ötürü sakattır. Örneğin bir hiyerarşik amirin, disiplin işlemini uygularken onun siyasal eğilimini dikkate alması durumunda maksat bakımından hukuka aykırılık hali oluşacaktır. Danıştay'a intikal etmiş bir dosyaya ilişkin olayda davacı öğretim üyesinin hükümetin siyasetine muhalif bir dergiye yazı vadedtiğinden bahisle Bakanlık emrine alınmasını Danıştay Beşinci Dairesi şu gerekçeyle iptal etmiştir: *"Bakanlığın yazısı da okul içinde cereyan etmiş bir vakıadan bahis olmayıp, sadece davacının siyasi bir dergiye yazı vadedmiş olmasının muvafık olmayacağını belirtmekten ibaret bulunduğundan, kendisini hizmetten ayırmak için idari lüzumun*

sübutuna kâfi sayılacak bir delil teşkil etmez."⁵⁶ Bu kararın gerekçesi göz önüne alındığında disiplin işlemlerinde disiplin makamlarının siyasi saiklerle yaptırım uygulamaları işlemi 'amaç unsuru' yönünden sakatlayacaktır.

3. SORUŞTURMA RAPORUNUN DİSİPLİN MAKAMLARI YÖNÜN-DEN BAĞLAYICILIĞI

Disiplin makamları, ceza verme yetkisini kullanırken soruşturmacının disiplin cezası verilsin/verilmesin yönündeki tekliflerine bağlı mıdır? Bu husus izaha muhtaç bir konu olması nedeniyle detaylandırmakta yarar vardır. Bu sebeple; müfettiş veya muhakkik tarafından yürütülen soruşturma neticesinde disiplin cezasına yönelik teklif edilen hususların, disiplin makamlarını bağlayıp bağlamadığı, soruşturma dosyası muhteviyatındaki delillerin iddiaları aydınlatıp aydınlatmadığı çerçevesinde açıklanmalıdır. Kesin delillerle ispatlanan iddialara ilişkin teklif edilen hususların, disiplin makamlarınca kabul edilmemeleri beklenemeyeceği gibi eksik delillerle vicdani kanaat oluşmadan, inanca ve görüşe dayalı olarak "şüpheden sanık yararlanır" evrensel hukuk ilkesi göz ardı edilerek ceza verilmesi de hukuki olmayacaktır.

Kamu gücüyle donatılmış bulunan idare, bir tüzelkişilik olduğundan, doğaldır ki iradesini gerçek kişiler aracılığıyla açıklayacaktır. Gerçek kişiler ise "keyfi" davranma eğilimi içine kolaylıkla girebilirler. Nitekim takdir yetkisi, ancak hukuk kuralları arasında özgürce hareket edebilecek bir alan şeklinde anlaşılmalıdır⁵⁷. Aksi bir tutum da yetkili makam-

⁵⁵ HATİPOĞLU, Mehmet/SARICALAR, Ahmet Cahit, "Memur Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 28, S. 2, 2020, s. 698.

⁵⁶ A.g.m., s. 699-701.

⁵⁷ Özey, İlhan, "Günüşiğinde Yönetim", Alfa Basım,

ların yapmış oldukları idari işlem; gayr-i hukuki olarak birilerinin menfaatine veya başkalarının mağduriyetine sebep olabileceği, bu nedenle mezkûr eylemin Türk Ceza Kanunu'nun Görevi Kötüye Kullanma⁵⁸ başlıklı 257'nci maddesi kapsamında değerlendirilebileceği unutulmamalıdır!

Konuya ilişkin olarak, Danıştay On ikinci Dairesinin, 16/03/2017 tarihli toplantısında vermiş olduğu kararda, "... Soruşturmacı tarafından soruşturmaya konu eylemin sübut bulup bulmadığı ve mevzuatta hangi disiplin cezasını gerektirdiği yönünde getirilen teklif doğrultusunda disiplin dosyasının disiplin amiri, disiplin kurulu veya Yüksek Disiplin Kurulu tarafından değerlendirileceği, ancak disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amiri ve disiplin kurullarının soruşturmacının teklifi ile bağlı olmadığı, söz konusu merciler tarafından, önlerine gelen dosyalarda, hakkında soruşturma yürütülen kişinin veya kişilerin filleri ile ilgili olarak soruşturmacı tarafından yapılan nitelendirmeye katılmak zorunluluğunun bulunmadığı gibi isnat edilen fiillerin Devlet Memurluğundan çıkarma cezasını gerektirdiği kanaatine ulaşması durumunda dosyayı Yüksek Disiplin Kuruluna gönderebileceği..." belirtilmiştir.

Bu kapsamda, soruşturmacının teklifi ile bağlı olmayan disiplin amiri, disiplin suçunun sabit olduğu ancak soruşturmacının teklif ettiği ceza dışında başka bir disiplin cezasını gerektirdiği kanaatine vardığı durumlarda; bu cezayı vermeye kendisi yetkili ise disiplin cezasını verir.

İstanbul-1986, s. 13.

⁵⁸ Ayrıca bakınız, Serkan Başaran, "Görevi Kötüye Kullanma Suçu", Adalet Yayınevi, Nisan-2018.

Cezayı vermeye disiplin kurulu ya da yüksek disiplin kurulu yetkili ise soruşturma dosyasını yetkili kurula gönderir. Disiplin amiri, yapılan soruşturmayı eksik gördüğü takdirde gerekçesiyle birlikte soruşturmacıdan yeniden soruşturma yapılmasını isteyebileceği gibi yeni bir soruşturmacı da görevlendirebilir⁵⁹. Disiplin amirleri yukarıdaki süreci işletirken, ilgili mevzuatın memurlara tanıdığı hakları göz önünde tutarak, hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış içinde olmalıdır⁶⁰.

Disiplin raporunda fiilin gerektirdiği disiplin cezasının gösterilmesi, disiplin cezasını vermeye yetkili merciin tayini açısından önem taşımaktadır. Ayrıca soruşturma raporunda önerilen sonuç ile bağlı olmayan disiplin amiri, gerekçelerini açıklamak şartıyla, soruşturma raporunda önerilenden farklı bir disiplin cezası verebilir ya da ceza vermeksizin soruşturmayı sonlandırabilir⁶¹62.

Disiplin makamları disiplin cezasına ilişkin karar verirken, karara esas teşkil eden "gerekçe" hem taraflar, hem de kurum/kamu düzeni açısından önem arz etmektedir. Ancak devlet disiplin yönetmeliğinde, disiplin kurulu ile yüksek disiplin kurulu kararlarının gerekçeli olması gerektiği belirtilirken, gerekçenin sınırı ve kapsamına ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Bu sebeple gerekçe konusuna eğilmek gerekir.

Gerekçe yükümlülüğünün temel da-

⁵⁹ Burak BOZKURT, "Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi", Yetkin Yayınları, Ankara-2019, s. 89.

⁶⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E.T. 23.10.2022.

⁶¹ Aslan, Zehreddin, "Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması", Seçkin Yayınevi, 2018-Ankara, s. 102.

yanacağı hukuk devleti ilkesidir, hukuk devletlerinde “idare yapmışsa bir sebebi vardır” mantığıyla hareket edilemez. Gerekçe hikmet-i hükümet anlayışının terk edilerek devleti kamu hizmeti sunan varlık olarak kabul eden modern devlet anlayışının bir sonucudur. Zira gerekçe işlemin muhatabını bir kamusal emrin nesnesi olmak yerine hukukun öznesi haline getirir. İdari işlemi gerçekleştirmeden önce idare, hata yapmamak açısından işleme ilişkin vakıaları ciddi bir şekilde araştırır, idari işleme ilişkin hukuki zemini doğru bir şekilde belirlemeye gayret eder. Bir nevi idari özdenetim gerçekleştirerek hukuka uygun davranma konusunda daha çok çaba sarf eder. İşleme konu olayların maddi ve hukuki temellerini daha kapsamlı şekilde inceler hatta tartışmaya açar. **Gerekçe yükümlülüğünün bulunması idarenin keyfi davranışlarına mani olur.** Aslında gerekçe yükümlülüğü bir amaç değil, idareyi doğru karara götüren bir araçtır; idare kendi kendini denetleyerek hukuka aykırı davranmaktan kaçınır⁶².

Gerekçe ilkesi günümüzde adil yargılanma ilkesinin bir parçası olarak da görülmektedir. Dolayısı ile bu ilke Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHM) 6'ncı maddesi kapsamında değerlendirilebilir. AİHM'e göre gerekçeli karar; toplumda bireylerin, yargı kararlarının nedenlerini bilmeleri ve kanun yoluna başvurma haklarını etkili olarak kullanabilmeleri olanağı sağlar. Gerekçe ilkesi, Anayasamızda ve ceza yargısında yer aldığı gibi memur disiplin hukukunda da

geçerlidir. İdare, yapmış olduğu tüm eylem ve işlemlerde, bu ilkeyi göz önünde bulundurmakla yükümlüdür. Özellikle bağlı yetki dışında, kendisine takdir yetkisi verilen idari işlemlerde bu ilkenin uygulanması, işlem gerekçesinin kamu yararını içinde barındırması, idarenin serbest alanının fazla olması nedeniyle daha da önemlidir. Danıştay 5. Dairesi 2016/9948 E., 2016/4760 K., 21/10/2016 tarihli kararında, *“disiplin amirlerince disiplin cezasına konu olan fiilin tespitinde, önce usulüne uygun soruşturma açılması, soruşturma devamında sırasında memurun lehinde ve aleyhinde tüm bilgi ve belgelerin toplanarak ve memurun savunması ile tüm ifadelerin alınarak süresi içerisinde soruşturmanın tamamlanması, soruşturma sonucunda hazırlanan soruşturma raporu ve gerekçeleri değerlendirilerek ilgili hakkında karar verilmesi gerekmektedir.”* diyerek memur hakkındaki soruşturmanın, titizlikle ve gerekçe temeline oturtularak yapılmasına vurgu yapmıştır. Gerekçe ilkesi, görüldüğü üzere Anayasa, Ceza Kanunu ve disiplin mevzuatında yer alan önemli bir ilkedir. **Karar gerekçesi; mevcut olayın aydınlatılmasına yönelik ölçüde delillerin varlığını ve bu deliller ile somut olay arasındaki bağı içermelidir. Kararın gerekçesiz ya da yeterli somut gerekçe olmadan verilmesi hukuka uygunluğunu zedeler⁶³.**

Danıştay kararlarında, idarenin gerekçe göstermesi yeterli bulunmamakta, bu gerekçenin gerçekte var olup olmadığı araştırılması gerektiği, eğer varlığı tespit edilirse, bu gerekçenin iş-

⁶² Özge Didem Boulanger, “İdari İşlemin Sebep Unsuru”, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul-2016, s. 150-151.

⁶³ Yıldız, Çağlasın, “Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi”, Seçkin Yayınevi, Ankara-2022, s. 62-65.

lemi yapmaya yeterli bir gerekçe olarak kabulünün mümkün olup olmadığının da irdelenmesinin yetkili makamların sorumluluğunda olduğu, **idarenin gerçekte gösterdiği gerekçenin de var olduğunun da ispatlanması gerektiği**⁶⁴ belirtilmiştir.

Gerekçe gösterilmesi hususunu idarenin takdir yetkisi çerçevesinde değerlendirmek gerekir.

4. İDARENİN TAKDİR YETKİSİ MUTLAK ve SINIRSIZ MIDIR?

Takdir yetkisinin mutlak ve sınırsız olmaması hususu, aynı zamanda idareye mutlak bir takdir yetkisi tanınamayacağı sonucuna ulaşmamızı sağlar. “İdarenin haiz olduğu takdir yetkisinin muhtelif dereceleri mevcut olmakla beraber, idarenin hiçbir zaman sınırsız bir takdir hakkına sahip olduğu düşünülemez.” Danıştay, takdir yetkisinin sınırsız olmadığını belirttiği bir kararda “*İdare kendisine tanınan bu takdir yetkisini kamu hizmetinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla kullanırken bile kanunların kişilere hak tanıyan ve memurlara teminat getiren hükümlerine aykırı işlem uygulanamayacağı gibi bu yetkiyi Anayasa ilkelerine aykırı bir şekilde de kullanamaz*” sonucuna varmıştır. Bir diğer kararında ise “*...idare takdir yetkisinin de idare yönünden mutlak ve sınırsız bir serbestiyi tazammum etmediği bu yetkinin ancak kamu yararına ve kamu hizmetinin en etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla kulla-*

nılabileceği, yetki saptırması şeklinde tezahür edemeyeceği ve keyfilik sınırına varmayacağı” belirtmiştir. İdarenin, yasal çerçevede hareket **serbestisine sahip kılındığı hallerde söz konusu yetkiyi hukuka aykırı kullanması aynı zamanda mali sorumluluğu da gerektirecektir**⁶⁵.

Yargı içtihatlarında ve öğretide; yönetimin göstermiş olduğu gerekçe ile takdir yetkisinin sınırlarını aşip aşmadığı ya da yetkisini hukuka uygun biçimde kullanıp kullanmadığı, idari işlemin yetki ve şekil kurallarına uygun olarak yapılıp yapılmadığı, yetki veren yasa hükmüne aykırılık olup olmadığı, eşitlik ilkesine uyup uyulmadığı, yetki saptırmasının olup olmadığı, gösterilen gerekçenin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı, gerekçede gösterilen olayların nitelendirilmelerinin yanlış yapılıp yapılmadığı hususları netlik kazanmaktadır⁶⁶.

Nitekim disiplin makamları yetkisini kullanırken, yapılan işlemin mevzuata, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olduğunu hukuken geçerli somut bilgi ve belgelerle kanıtlaması icap etmektedir. Konudan bağımsız mesnetsiz salt gerekçe gösterilmesi gayr-i hukuki durumu değiştirmeyecektir. Bu sebeple yetkili makamların, keyfi bir uygulama ile kasıtlı olarak kamu yararı değil de özel menfaat gözetilerek görevlerini hukuk çerçevesinde yerine getirmemeleri neticesinde; taraflar arasında birilerinin mağduriyetine ya da başkalarının menfaatine veya kurum/kamu zararına sebep

⁶⁴ Çağlayan, Ramazan, “Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargusal Denetimi”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. VII, S. 3-4., 2003, s. 187. (Danıştay 8. D., E. 1990/850, K. 1989/490, T. 10.09.1990)

⁶⁵ Özkaya, Nilay Arat, “Türk İdare Hukuku’nda İdarenin Hukuk Sınırları İçinde Hareket Serbestisi”, İstanbul-2015, s. 97-98.

⁶⁶ UZ, Abdullah, “Disiplin Cezalarının Üst Kademe Yöneticiliklere Etkisi”, Adalet Yayınevi, Ankara- 2013, s. 155-156.

olduğu yapılan denetimler ile anlaşılması durumunda “Görevi Kötüye Kullanma Suçu”na olabileceklerdir. Dolayısıyla yetkili disiplin makamları hukuk devletinin gereği olarak, mer’i mevzuatla belirlenmiş kurallar çerçevesinde ve aynı zamanda evrensel hukuk ilkelerini de göz önünde bulundurarak görevlerini yerine getirmelidir. Aksi takdirde idari, mali ve adli sorumlulukları söz konusu olacaktır.

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Makalemizde Devlet memurlarının disiplin sorumluluğu; yetkili disiplin makamları, soruşturma emrine esas teşkil eden sebep unsurunun hukukiliği, soruşturma raporunun bağlayıcılığı konularına ilişkin genel ve soyut nitelikte eksiklik mahiyetindeki yasal hükümler, doktrin ve yargısal içtihatlarla, 30 Nisan 2021 tarihinde yürürlüğe giren Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ile birlikte değerlendirilerek maddeler halinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Disiplin cezası verilmesi gibi doğrudan doğruya hukuki sonuç doğuran ve hukuk alanında bir değişiklik yapan işlemler icrai işlemlerdir. İcrai olmayan işlemler ise müfettiş/muhakkik raporları, hazırlık işlemleri, bildirici işlemler ve idarenin iç işleyişine ilişkin işlemlerdir. İdari işlemler içerisinde yalnızca icrai olan işlemler iptal davasına konu edilebildiğinden ve iptale konu olan idari işlemler ise; yetki, şekil, sebep, konu ve maksat öğeleri esas alınarak idari yargı mercilerince hukukilik denetimi yapıldığından, yetkili makamlarca beş ögenin muhteviyatı iyi bilinmeli ve ona göre işlem yapılmalıdır.

Müfettiş veya muhakkik tarafından yürütülen soruşturma neticesinde icrai nitelikte olmayan disiplin cezasına yö-

nelik teklif edilen hususların, disiplin makamlarını bağlayıp bağlamadığı, soruşturma dosyası muhteviyatındaki delillerin iddiaları aydınlatıp aydınlatmadığı, kesin nitelikte olup olmadığı hususları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Kesin delillerle ispatlanan iddialara ilişkin tekliflerin, disiplin makamlarınca kabul edilmemeleri beklenemeyeceği gibi ek-sik delillerle vicdani kanaat oluşmadan, inanca ve görüşe dayalı olarak “şüpheden sanık yararlanır” evrensel hukuk ilkesi göz ardı edilerek ceza verilmesi de huku-ki olmayacaktır. Öte yandan İdari Yargı, idarenin salt gerekçe göstermesini yeterli bulmamakta, idarenin gerçekte gösterdiği gerekçenin de var olduğunun da ispatlanması gerektiğini içtihat niteliğindeki kararında yer verdiğinden mezkûr hususlara azami dikkat edilmelidir.

Danıştay Kararları ve yürürlükteki kanun ile yönetmelikler çerçevesinde; her makamın ancak maiyetindeki personel ile ilgili disiplin hükümlerini işletebileceği, yetki kurallarının, yorum veya anlaşma yoluyla genişletilemeyip veya değiştirilemeyeceği, disiplin yaptırımını tesis etme yetkisi, ilgili mevzuatta hangi makama verilmiş ise o makam tarafından tesis edilmesi gerektiği, disiplin amirleri olarak belirlenen yetkili makamlar dışındaki makamların disiplin cezası vermesinin idari işlemi yetki unsuru yönünden sakatlayacağı anlaşılmaktadır.

Genellikle uygulama da kademe ilerlemesinin durdurulması ve memuriyetten çıkarma cezalarında alt ceza müessesesi uygulanırken yetki yönünden ihtilaflar yaşanmaktadır. **Burada dikkate alınması gereken temel kural, asıl cezayı verme yetkisi hangi makamda ise bir alt**

ceza uygulaması yetkisi de o makama aittir. Bu sebeple; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ve buna bağlı olarak alt ceza verilmesi yetkisi, atamaya yetkili amirde olduğundan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren disiplin suçu sabit iken disiplin amirince bir alt ceza uygulaması yapılamaz. Bununla birlikte memuriyetten çıkarmayı gerektiren disiplin suçu sabitken asıl ceza ve bir alt ceza uygulamasının kurumun bağlı olduğu yüksek disiplin kurulunda olduğundan, bu yetki çerçevesinin dışına çıkılarak başka makamca farklı bir ceza verilmesi idari işlemi yetki yönünden sakatlayacaktır.

Tekerrür hükümleri uygulanırken, aylıktan kesme cezalarının tekerrüründe disiplin amiri değil yetkili disiplin kurulu ve atamaya yetkili amir, kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarının tekerrüründe ise kurumun bağlı olduğu yüksek disiplin kurulunun kararı ile geçerlilik kazanacaktır. Aksi bir idari işlem, disiplin işlemini yetki yönünden sakatlayacaktır.

Kanunun yetki devrine açıkça izin vermediği durumlarda disiplin cezası verme yetkisi devredilemez. Bununla birlikte hukukumuzda vekilin, vekâlet ettiği görevin yetki ve sınırları içinde kalmak şartıyla, aslın bütün hak ve yetkisine sahip olduğundan vekilin aslın yerine disiplin işlemi yapmasında bir engel söz konusu değildir.

Kesinleşerek muhabata tebliğ edilen disiplin işlemleri de birer idari işlem olmasına rağmen diğer işlemlerden farklı olarak sıkı şekil şartlarına tabi olması nedeniyle muhabatın ister lehine ister aleyhine olsun disiplin makamlarınca

geri alınmaz. Disiplin cezalarının geri alınması ancak; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun kararında da belirtildiği üzere; yetkili disiplin amiri tarafından verilerek tebliğ edilen disiplin cezasının, bir disiplin affı kanunu veya yargı makamlarınca verilmiş ve kesinleşmiş bir yargı kararı ile mümkün olabilecektir.

Disiplin hukuku açısından tesis edilecek tüm işlemlerde yazılılık kuralına riayet edilmelidir. Ayrıca, memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenir. Devlet Disiplin Yönetmeliğinde zikredildiği şekliyle; savunma istem yazısında, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenmelidir. Bu hususlara riayet edilmemesi, idari yargı yerlerince re'sen ya da muhataplarca savunma hakkının kısıtlandığı konusunu gündeme getirebilecektir.

Disiplin soruşturmasına soruşturma emri ile başlanır ve disiplin yaptırımını gerektiren disiplinler ihlal; teftiş ve inceleme sırasında, basın yolu, başka idari mercilerce yapılan bildirim, fiilin işlendiğinin bizzat yetkili amirce tespit edilmesi durumunda, şikâyet ve ihbar yollarından biri ile öğrenilebilir. Bunlar arasından en sık karşılaşılan, şikâyet ve ihbar yoludur. Bu sebeple; Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin ilgili hükmü gereği, Devlet memuru hakkında; belirli bir konuyu içermeyen veya somut delile dayanmayan, başvuru sahibinin adı, soyadı, imza-

sı ve adresi bulunmayan, daha önceden şikâyet konusu yapıp sonuçlanan hususlarda yeni delil içermeyen ihbar ve şikâyetler işleme konulmamalıdır. Bu hususlara riayet edilmeden soruşturma emrinin verilmesi, idari işlemi sebep yönünden sakatlayacaktır. Bununla birlikte fiile uygun bir disiplin cezasının verilmesi de idari işlemi hem sebep hem de konu yönünden sakatlayabilecektir.

Bütün idari işlemlerdeki nihai amaç (maksat) kamu yararadır. Disiplin yaptırımları açısından amaç; kamu kurumlarında düzeni sağlamak, disipline olmuş personel aracılığıyla etkili kamu hizmeti yürüterek, nihayetinde kamu yararını sağlamaktır. Bir idari işlem olan disiplin işlemleri hakkında genel amaç yönünden hukuka aykırılık halleri üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; kişisel amaç güdülmesi, üçüncü kişileri koruma amacı güdülmesi ve siyasi amaç güdülmesidir.

Sonuç olarak; büyük bir güçle donatılmış bulunan idare, bir tüzelkişilik olduğundan, doğaldır ki iradesini gerçek kişiler aracılığıyla açıklayacaktır. Gerçek kişiler ise “keyfi” davranma eğilimi içine kolaylıkla girebilirler. Nitekim disiplin makamları yetkisini kullanırken, yapılan işlemin mevzuata, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olduğunu hukuken geçerli somut bilgi ve belgelerle kanıtlanması icap etmektedir. Mesnetsiz salt gerekçe gösterilmesi gayr- i hukuki durumu, hukuka uygun hale getirmeyecektir. Bu sebeple yetkili makamların kasıtlı olarak ya da keyfi bir iradeyle kamu yararı amaçlanmadan özel menfaat gözetilerek görevlerini hukuk çerçevesinde yerine getirmemeleri neticesinde; birilerinin

mağduriyetine ya da başkalarının menfaatine veya kurum/kamu zararına sebep olduğu yapılan denetimler ile anlaşılması durumunda “Görevi Kötüye Kullanma Suçu”na muhatap olabileceklerdir.

Dolayısıyla yetkili disiplin makamları takdir yetkileri de dâhil olmak üzere yetkilerini kullanırken hukuk devletinin gereği olarak, mer’i mevzuatla belirlenmiş kuralların dışına çıkmadan ve aynı zamanda evrensel hukuk ilkelerini de göz önünde bulundurarak görevlerini yerine getirmelidir.

KAYNAKÇA

- Özyay, İlhan, “**Günışığında Yönetim**”, Alfa Basım, İstanbul-1986.
- Selami Demirkol vd., “**Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Em-sal Kararları 2020**”, Yetkin Yayınları, Ankara-2021.
- Aslan, Zehreddin, “**Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması**”, Seçkin Yayınevi, 2018- Ankara.
- Burak BOZKURT, “**Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Ceza-larının Yargısal Denetimi**”, Yetkin Yayınları, Ankara-2019.
- Gözler, Kemal, “**İdare Hukuku Cilt I**”, Bursa-2019.
- Çağlayan, Ramazan, “**İdare Hukuku Dersleri**”, Adalet Yayınevi, Ankara-2021. Sancakdar, OĞUZ, “**Disiplin Hukuku**”, Turhan Kitabevi, Ankara-2019.
- Pınar, İbrahim, “**Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruştur-ması**”, Seçkin Yayınevi, ankara-2020.
- Avcı, Mustafa, “**İdare Hukukuna**

Giriş”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Temmuz-2017. Yıldırım, Ramazan, “**İdare Hukukuna Giriş**”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Temmuz-2017,

- s. 92.
- Yıldız, Çağlasın, “**Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi**”, Seçkin Yayınevi, Ankara-2022.
- Serkan Başaran, “**Görevi Kötüye Kullanma Suçu**”, Adalet Yayınevi, Nisan-2018.
- Ülker, Gözde, “**Türk İdare Hukukunda İdari İşlemin Yetki Unsuru**”, Adalet Yayınevi, Ankara-2022.
- Göçgün, Muhammet, “**İdari İşlemin Konu Unsuru**”, On iki levha Yayıncılık, İstanbul, Mayıs-2017.
- Özkaya, Nilay Arat, “**Türk İdare Hukuku’nda İdarenin Hukuk Sınırları İçinde Hareket Serbestisi**”, İstanbul-2015.
- İçişleri Bakanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, “**100. Dönem Kaymakamlık Kurs Notları-2. Cilt**”, Ankara-2015, s. 540.
- MERDOĞLU, Yusuf, “Disiplin Hukuku Bağlamında, Tekerrür ve Bir Alt Ceza Uygulamasının, Yargısal İçtihatlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi” **Mahalli İdareler Dergisi**, Nisan-Mayıs 2022, Sayı: 109, s. 3-16.
- Tetik, Ahmet Talha, “Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Takdir Yetkisi ve Yerindelik Denetimi İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.25, S.2, 2017.
- HATİPOĞLU, Mehmet/SARICALAR, Ahmet Cahit, “Memur Disiplin İşlemlerinde Amaç Unsuru”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 28, S. 2, 2020.
- Ramazan Çağlayan, “Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. VII, S. 3-4.
- Çolpan Mücahit KÜÇÜK, “**657 Sayılı Kanun Kapsamında, Disiplin Cezaları ve Ceza Hukuku İle Ceza Muhakemesi Hukuku Genel İlkelerinin Disiplin Hukukunda Uygulanabilirliği**”, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ocak-2019, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özge Didem Boulanger, “**İdari İşlemin Sebep Unsuru**”, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul-2016.
- Danıştay 5. Dairesi, E. 2016/24524, K. 2017/15244, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2017 Sayı: 146, s.108-112.
- Danıştay 5. Dairesi, E. 2016/10099, K. 2016/4937, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2017 Sayı: 144, s. 107-110.
- Danıştay 16. Dairesi, E. 2015/5586, K. 2015/1022, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2015 Sayı: 139, s. 374-377.

- Danıştay 8. Daire, E. 2006/2832, K.2007/2860, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2007 Sayı: 116, s.236- 238.
- Danıştay 8. Daire, E. 2004/2984, K. 2005/4086, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2006 Sayı: 111, s.236- 238.
- Danıştay 8. Daire, E. 2007/3155, K. 2007/5674, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2008 Sayı: 117, s.236- 238.
- Danıştay 1. Daire E. 1984/72, K. 1984/155, **Danıştay Dergisi**, Yıl 1985, Sayı 58-59, s. 72-77.
- D. 8. Daire, 12.10.1998, E.1998/4988, K.1998/3015, Kazancı İçtihat Bankası.
- İdari Dava Daireleri Kurulu 09/11/2020 tarih, Esas No: 2020/1073, Karar No: 2020/2353. İdari Dava Daireleri Kurul Kararı, E. 2007/1846, K. 2011/6, Kazancı İçtihat Bankası.
- Danıştay 12. D. E. 2003/3174, K. 2006/6690, T. 26.12.2006, Kazancı İçtihat Bankası.
- Danıştay 1. D. 13.04.2004 tarihli ve E. 2004/36 K. 2004/42 sayılı kararı <http://www.danistay.gov.tr>.
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>, E.T. 20.10.2022.
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2577.pdf>, E.T. 11.10.2022. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E. T. 14.10.2022. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220311-5.htm>, E.T. 14.10.2022.
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E.T. 20.10.2022.



BELEDİYE İŞYERLERİNDE İŞ GÜVENLİĞİ YÖNÜNDE FAZLA ÇALIŞMANIN RİSKLERİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Başmüfettişi

1. GİRİŞ

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun; iş sağlığı ve güvenliği yönünden sadece işverene değil işçilerde yükümlükler getirmiştir. İşçiler; iş 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 yükümlüdür. Aşırı fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya yol açan temel iki unsur hızla büyüyen hizmet sektörü ile kayıt dışı istihdamdır. Fazla çalışmanın yaygın bir uygulama olması, gerek işçi ve gerekse işverenin kendi açılarından bu

olguyu desteklemelerinden kaynaklanmaktadır. İşçilerin geçinebilmek amacıyla daha uzun sürelerle çalışmak isterken, maliyetleri düşürmek ve verimliliği arttırmak isteyen işverenler de fazla çalışma yapılmasını istemektedirler.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDE SORUMLULUK

İşyerlerinde işverenle işçi arasında sözleşme yapılmasıyla doğan ve özel hukuka dayalı işçiyi gözetme borcu işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu hususta; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenleyici hükümler mevcuttur.

2.1. Türk Borçlar Kanunu Yönünden

İşverene işçiyi gözetme borcu getiren ve bu konudaki sorumluluğun

kapsamını belirleyen özel hukuk kuralı 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun, 417'nci maddesinde düzenlenmiştir. Kanun maddesi "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir" hükmüne göre kurala uyulmaması halinde her iki taraf (işçi-işveren) içinde tazminat hakkı doğacaktır.

2.2. İş Kanunu Yönünden

Devam etmekte olan bir hukuki ilişkiyi, tek taraflı olarak ve ileriye dönük olmak üzere sonlandıran bozucu yenilik doğurucu irade beyanına fesih denir. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 24 ve 25'inci maddelerinde sayılmıştır.

2.2.1. İşçinin Fesih Hakkı

İşçiye fesih hakkı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri İş Kanunu'nun, 24'üncü

maddesinde düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeye göre;

- İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiye yanıltması,
- İşverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşverenin, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirme, kışkırtıp, sürüklemesi, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi, yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması,
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması,
- İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması yahut çalışma

şartlarının uygulanmaması, gibi durumlarda, işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir.

2.2.2. İşverenin Fesih Hakkı

İşverene fesih hakkı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinde düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeye göre;

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,

- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satışması,

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,

- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir

tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,

- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması, gibi durumlarda, işveren iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Yönünden

2.3.1. İşverenler Yönünden

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine tedbirlerine yönelik genel yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'nun, 4'üncü maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

- İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- ✓ 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 çalışmalar yapar.

- ✓ İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

✓ Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

✓ Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

✓ Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

- İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

2.3.2. İşçiler Yönünden

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğine tedbirlerine yönelik yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'nun, 19'uncu maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

- Çalışanlar, iş 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 yükümlüdür.

- Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

✓ İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak

kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

✓ Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

✓ 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 vermek.

✓ Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

✓ Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜĞÜ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. Bu kapsamda;

✓ 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 çalışmalar yapar.

✓ İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

✓ Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

✓ Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

✓ Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlikeye bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

✓ Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir.

✓ Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir.

✓ İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

✓ Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzu-

ata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

✓ Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

3.2. Risk Değerlendirmesi

İşverenler; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla ve yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemekle yükümlüdürler. Risk değerlendirmesi yapılırken;

✓ Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,

✓ Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,

✓ İşyerinin tertip ve düzeni,

✓ Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu, dikkate alınır.

3.3 Acil Durum Planları

İşverenler; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak zorundadırlar. Bu kapsamda işverenler;

✓ Acil durumların olumsuz etki-

lerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

✓ Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

✓ Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

4. FAZLA ÇALIŞMA

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41'inci maddesine göre; ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalara fazla sürelerle çalışma denir. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle haftalık normal çalışma süresinin dışında yapılacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenmiştir. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği 06.04.2004 tarih ve 25424 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

4.1. Fazla Çalışmada Sınır

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüz yetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

4.2. Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde, maden ocakları, bablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz. İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

4.3. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

18 yaşını doldurmamış işçiler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler; Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz. Zorunlu nedenler ve ola-

ğanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

4.4. Zorunlu Nedenlerle Ve Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 42'nci maddesine göre; arıza sırasında, arızanın mümkün görülmesi halinde, makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Aynı Kanunun, 43'üncü maddesine göre; seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidi-ne ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

5. İŞ GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN FAZLA ÇALIŞMANIN RİSKLERİ

Çalışma süresinin uzunluğunun işçi üzerinde bedensel ve ruhsal yıpranmaya, yorgunluğa ve sonuçta dikkatsizliğe sebebiyet verebilecek bir yapıya bulunmaktadır. Bu da çalışma süresinin risk etmeni haline gelmesine neden olmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Amerika'da (Amerikan Epidemiology Akademisi Dergisi) yayımlanan araştırmada, fazla veya yoğunlaştırılmış çalışmaların; depresyon riski, çok oturmadan kaynaklanan rahatsızlıklar (diyabet, obezite, kanser ve kara-

ciğer rahatsızlıkları vb.), uykusuzluktan kaynaklanan rahatsızlıklar (hafıza kaybı, kilo alımı, asabiyet, başka ruhi rahatsızlıklar, kalp rahatsızlığı), kalp rahatsızlığı, stres, göz yorgunluğu, beyin yorgunluğu (orta yaşlardaki çalışanlarda kavrama yetisini azalttığı) gibi risklerin ön plana çıktığı belirlenmiştir.

Anayasal dinlenme hakkına aykırı olarak hafta tatili ve genel tatil günlerinde işçilerin tatil yaptırılmadan çalıştırılması, çalışma sürelerinin uzunluğu, fazla çalışmanın yıllık 270 saatin üzerinde olması, uygulamada çok sık karşılaşılan sorunlardır. Aşırı fazla çalışma işçiler yönünden meslek hastalığını ve iş kazasını artırmaktadır. İşverenler yönünden ise iş güvenliği riski, üretimde artışa rağmen kalitenin düşmesi, malzeme ve hammadde israfı, iş makine tezgah ve aletlerin kötü kullanılması ve arızaların artması gibi zararlandırıcı olaylara sebebiyet vermektedir.

Çalışanlar için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının yaratılması ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü normların ve ilkelere işyerlerinde uygulanması ile mümkündür. Bu nedenle 6331 sayılı Kanunda işverenler için maktu nitelikte idari para cezalarının yanında cezai ağırlığı çok daha yüksek olan işin kısmen veya tamamen durdurulması öngörülmektedir. Arzu edilen sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması ancak amacına hizmet eden yaptırımlar ile mümkündür. Kanunun 25'inci maddesi; işin durdurulması başlığı altında düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında ça-

İşanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulması gerekir.

4875 sayılı İş Kanunu'nun, 41'inci maddesi gereği; fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olmaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. İşçilerin 270 saati aşan fazla çalışma yapması kanaatimce 6331 sayılı Kanunun 25'inci maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Bu çalışma şeklinin işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus oluşturduğunun tespiti halinde, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulacak veya işyeri kapatılabilecektir. Bu sonuca meydan vermemek için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyumda hassas davranılmalı, fazla çalışma yaptırılmayacak işçilerin çalıştırılmaması, fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yapılmaması ve yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılmamalıdır.

6. SONUÇ

Uygulamada da görüldüğü üzere işçiler daha çok para kazanabilmek için daha fazla çalışmakta; işverenler de ek işçi istihdam etmek yerine işçileri daha fazla çalıştırarak, ilave istihdamın getirdiği mali yüklerden kurtulmaktadırlar.

Çalışma süreleri ile çalışanın fiziki koşulları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çalışılan sürelerin artması iş kazası miktarını ve kayıp iş zamanını arttırmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre özellikle 40 yaşından sonra aşırı fazla çalışma, iş yorgunluğunun getirdiği stres ile birleştiğinde, algı bozukluğu ve beyin fonksiyonlarında düşme, sinir sisteminde tahribatlar oluşturabilmektedir. Çalışma süresinin, işçi üzerinde bedensel ve ruhsal yıpranmaya, yorgunluğa ve sonuçta dikkatsizliğe sebebiyet verebilecek bir yapısı bulunmaktadır. Bu da çalışma süresinin bizzat bir risk etmeni haline gelmesine neden olmaktadır. Çalışma süresinin uzaması nedeniyle yorgunluk, dayanıklılığı, bağışıklık sistemini etkileyerek işçinin hastalanmasına yol açabileceği gibi, dikkatin dağılması nedeniyle bazı önlemlerin alınmasına gerek duyulmamasına ve bunun sonucunda da iş kazasının meydana gelmesine sebep olabilecektir. Bu nedenle, çalışma süresi uzadıkça, işçinin hastalanması ve/veya iş kazasının olabileceği artmaktadır. Uzun sürelerle yapılan aşırı fazla çalışma sonucunda yorgunluk ve dikkat dağılması sebebiyle üretimde verimin düşmesi de açık olarak gözlemlenebilecek sonuçlardan biridir. Verimin düşmesi nedeniyle çalışma süresinin uzunluğu işveren açısından da yararlı bir sonuç getirmeyecektir. İşçilerin 270 saati aşan fazla çalışma yapması kanaatimce 6331 sayılı Kanunun 25'inci maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Bu çalışma şeklinin işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus oluşturduğunun tespiti halinde, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulacak veya işyeri kapatılabilecektir. Bu sonuca

meydan vermemek için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyumda hassas davranılmalı, fazla çalışma yaptırılmayacak işçilerin çalıştırılmaması, fazla çalışma yapılamayacak işlerde fazla çalışma yapılmaması ve yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılmamalıdır.

KAYNAKÇA

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Kasım 2022

- Hasan Selçuk SELEK, İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular, Şubat 2022
- Haluk Hadi SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Eylül 2021
- Cumhur Sinan ÖZDEMİR, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulama Rehberi, Mart 2013



BELEDİYELERDE ÖDENEK KULLANIMI VE BÜTÇEDE YAPILACAK DEĞİŞİKLİKLER

Mustafa DÖNMEZ*

* İçişleri Bakanlığı, Mahalli İdareler Gn. Md.
Şube Müdürü (E)

1. GİRİŞ

Belediyeler, belde halkının yerel nitelikteki ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişilileridir.

Belediyelerin kendine özgü gelirleri ve giderleri ile bunları düzenleyen bütçeleri vardır.

Belediye bütçesi; yıl başından sonuna kadar bir yıla ait belediyenin gelir ve gider tahminlerini gösteren ve belediye gelirlerinin toplanmasına, hizmetlerin yapılmasına ve harcamalara izin veren bir meclis kararıdır. Bütçeler; belediyelerin kalkınma plan ve programlarının gerekleri ile fayda ve maliyet unsurları göz önünde tutularak verimlilik ve tutumlu-

luk ilkelerine göre hazırlanır ve uygulanır. Belediye bütçesi; gider bütçesi, gelir bütçesi ve finansmanın ekonomik sınıflandırması bölümlerinden oluşur.

Belediye bütçesi tahmine dayalı bir bütçe olduğundan, mali yıl içerisinde bütçede; gelir veya giderler fazla olarak gerçekleşeceği gibi, gelir veya giderler tahminin altında da gerçekleşebilir. Ayrıca, bütçeleme aşamalarında düşünülmeyen ve bütçede tertibi bulunmayan giderler veya gelirler ortaya çıkabilir.

Bu bağlamda, bütçelerde yıl içerisinde görülen bu eksiklikler, bütçede yapılacak değişikliklerle giderilir.

Bu çalışmada, belediyelerde ödenek kullanımı ve bütçede yapılacak değişiklikler üzerinde durulacaktır.

2. ÖDENEK KULLANIMI

Kamu idareleri, bütçelerinde yer alan ödeneklerin üzerinde harcama yapamaz. Bütçeyle verilen ödenekler, tahsis edildikleri amaçlar doğrultusunda yılı içinde yaptırılan iş, satın alınan mal ve hizmetler ile diğer giderlerin karşılanmasında kullanılır. Ancak, ait olduğu malî yılda ödenemeyen ve emanet hesabına alınmayan zamanaşımına uğramamış geçen yıllar borçları ile ilama bağlı borçlar, ilgili kamu idaresinin cari yıl bütçesinden ödenir.

Cari yılda kullanılmayan ödenekler yıl sonunda iptal edilir.

Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin 35 inci maddesine göre; hizmetlerin önceliği ve mevcut nakit durumu gibi gerekçelerle ayrıntılı harcama ve finansman programları gözetilerek, mali hizmetler biriminin görüşleri alınarak üst yönetici tarafından ödenek kullanımına ilişkin ilkeler belirlenebilir.

3. BÜTÇEDE YAPILACAK DEĞİŞİKLİKLER

Belediye bütçelerinde yılı içinde yapılabilecek değişiklikler konu başlıkları itibarıyla şunlardır:

- Aktarma,
- Ek Ödenek,
- Yedek Ödenek.

Bu konuları sırayla açıklamaya çalışalım.

3.1. Aktarma

Bütçenin düzenlenmesi sırasında bazı tertiplere konulan ödeneğin ihtiyaca yetmemesi, bazı tertiplerdeki ödeneğin de ihtiyaçtan fazla olması mümkündür.

Kuşkusuz belediye bütçesi tahmine dayalı bir bütçe olduğundan, bu durumun olağan karşılanması gerekir.

Çeşitli nedenlerden ileri gelen bu tahmin sapmalarının, hizmetleri aksatmaması için, Yönetmeliğin 36 ncı maddesi, bütçe uygulanmasında belediyelere oldukça geniş bir hareket alanı vermektedir. Söz konusu madde aktarmayı; *"Bütçenin herhangi bir tertibinde bulunan ve o hesap döneminde kullanılmayacağı anlaşılan ödeneklerden alınarak, ödenek ihtiyacı olan diğer gider tertiplerine veya yeni tertip açılarak yapılan eklemedir."* şeklinde tanımlamıştır.

Buna göre; bütçe uygulanırken ortaya çıkan bu aksaklık, bütçenin herhangi bir tertibinde bulunan ve o hesap döneminde kullanılmayarak artacağı anlaşılan ödeneklerden alınarak, ihtiyaca yetmeyeceği anlaşılan diğer gider tertiplerine eklemek suretiyle giderilir. Bu işleme aktarma denir.

Aktarma, bütçenin miktarında bir değişiklik meydana getirmeyen ve yılı içinde bütçedeki ödenekler arasında yapılan hareketlerle ilgili bir işlemdir.

Yıl içerisinde belediye bütçesinin ödenekleri arasındaki aktarmalar, aktarmasının konusuna göre **belediye meclisi** veya **belediye encümeni** kararı ve **belediye başkanının** onayı ile yapılır.

Bu kapsamda;

- Bütçede fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyleri arasındaki aktarmalar meclis kararı,
- Fonksiyonel sınıflandırmanın ikinci düzeyleri arasındaki aktarmalar encümen kararıyla,

- Bunların dışında kalan ve ekonomik sınıflandırmanın ikinci düzeyine kadar aktarmalar ise üst yöneticinin onayı ile,

yapılır (MİBMY, m.36/2).¹

Ekonomik sınıflandırmanın üçüncü ve dördüncü düzeyleri bütçeleşme düzeyi olmadığından, bunlar arasında aktarma söz konusu değildir.

Büyükşehir ilçe belediyelerinde; aktarmalarla ilgili meclis kararları bütçe ile ilgili meclis kararları gibi kesinleşir ve yürürlüğe girer.

Bağlı idarelerde kendi özel mevzuat hükümleri saklıdır.

Yukarıda belirtilen kurallara uymak koşuluyla Mali Hizmetler Birimi “Bütçe Giderleri ve Ödenekler Cetveli” üzerinde gerekli incelemeleri yaparak, bütçenin herhangi bir tertibinde bulunan ve o hesap döneminde kullanılmayarak artacağı anlaşılan ödeneklerden fazla kısmını alarak, ihtiyaca yetmeyeceği anlaşılan diğer gider tertiplerine ilave etmek üzere bir liste hazırlar. Bu listede; bütçenin hangi tertibinden hangi tertibine, ne miktar ödenek aktarıldığını belirtir, encümen veya meclisçe görüşülüp karara bağlanmak üzere bir yazı ekinde başkanlığa sunar.

Mali hizmetler birimi, meclis veya encümeninden çıkacak karar doğrultusunda işlem yaparak “Ödenek cetveli (teklif)” (Örnek 9) üzerinde gerekli kayıt ve değişiklikleri yapar.

¹ MİBMY: Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği

ÖDENEK CETVELİ (TEKLİF)

KURUMSAL				FONKSİYONEL				FIN.		EKON. OMİK		AÇIKLAMA	...YILI ÖDENEĞİ	
I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	I	II		TL	Kr	
46											BELEDİYE, BAĞLI İDARE			
	23										ELAZIĞ İLİ			
		02									İL BELEDİYELERİ			
			40								ELAZIĞ BELEDİYESİ			
				05							ÇEVRE KORUMA HİZMETLERİ			
					2						Atık Su Yönetimi Hizmetleri			
						0					Atık Su Yönetimi Hizmetleri			
							00				(Projeleri takip için kullanılabilir.)			
								5			Mahalli İdareler			
									0	3	MAL VE HİZ. ALIM GİDERLERİ			
										02	TÜKET. YÖN. MAL VE HİZ.AL.			
										05	HİZMET ALIMLARI			

Bütçede fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyleri arasındaki meclis kararı ile aktarmayı bir örnek üzerinde göstereyim.

Örnek : Elazığ Belediyesi (38) Çevre Koruma ve Kontrol Müdürlüğü'ne ait 03.05 ekonomik kodundan 300.000 TL'si (35) Fen İşleri Müdürlüğü'nün 03.05 Hizmet Alımları ekonomik koduna Meclis kararıyla aktarıldığını varsayalım. Bu işlem, aşağıdaki şekilde muhasebeleştirilecektir:

MUHASEBE İŞLEM FİŞİ

Hesap No.	Kurumsal Kod				Fonksiyonel Kod				Fin. Kodu	Ekonomik Hesap Ayırntı Kodu				Tutar				Hesap / Ayırntı Adı	
	1	2	3	4	1	2	3	4		Borç		Alacak		Hesap / Ayırntı Adı					
	1	2	3	4	1	2	3	4		TL	Kr	TL	Kr	TL	Kr				
901	46	23	01	38	06	9	9	00	5	10	03	02			300.000				Tük.Yön.M.ve Hz. Al
900	46	23	01	38	06	9	9	00	5	03	02					300.000			Tük.Yön.M.ve Hz. Al
900	46	23	01	35	05	9	9	00	5	03	05			300.000				Hizmet Alımları	
901	46	23	01	35	05	9	9	00	5	11	03	05				300.000			Hizmet Alımları
Toplam														600.000		600.000			

➤ Bütçede bulunan tüm tertiplerden aktarma yapılabilir mi ?

Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği aktarmaya bazı sınırlamalar getirmiştir. Aktarma yapılmayacak tertipler, anılan Yönetmeliğin 36 ncı maddesinde belirtilmiştir Buna göre:

a) Personel giderleri tertiplerinden başka tertiplere ödenek aktarımı yapılamaz.

Ekonomik kodlamanın 01 ile başlayan ayrıntı kodları “Personel Giderlerine” aittir. Bu ayrıntı kodlarından hiçbir şekilde başka tertiplere aktarma yapılamaz. Bu yasağın sınırları bütçe tertibinin sadece ekonomik kodlamasından yola çıkılarak tespit edilmektedir.

b) Aktarma yapılmış tertiplerden başka tertiplere ödenek aktarımı yapılamaz.

Bütçe uygulaması içerisinde herhangi bir nedenle aktarma yapılan bir tertipten² başka bir tertibe ya da daha önce aktarma yapılmak suretiyle düşme yapılmış bir tertipten başka bir tertibe ödenek aktarımı yapılması mümkün değildir.

c) Yedek ödenekten aktarma yapılmış tertiplerden başka tertiplere ödenek aktarımı yapılamaz.

Bu bent aslında (b) bendinin içinde bulunmaktadır ve ayrıca sayılmasına gerek bulunmamaktadır. Çünkü b bendinde aktarma suretiyle ilave yapılmış tertiplerden başka tertiplere aktarma yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

ç) Projeye bağlı yatırım tertiplerinden

diğer tertiplere aktarma yapılamaz.

Normal bütçe uygulamasında yatırım tertiplerinden (ekonomik kodlamanın 06 ile başlayan “Sermaye Giderleri” altında kodlanmıştır.) diğer tertiplere aktarma yapılabilir. Ancak projeye bağlı yatırımlardan (ki bunların bir kısmı finansman kodlamasında 07 ile kodlanmakta bir kısmı da fonksiyonel sınıflandırmanın 4. düzeyinde kodlanmaktadır.) diğer tertiplere aktarma yapmak mümkün değildir.³

e) Mevzuatla aktarma yapılmaması öngörülen tertiplerden, diğer tertiplere aktarma yapılamaz.

Yukarıda belirtilen tertiplerden aktarma yapılmamasının amacı, meclisin gözünden ödenek kaçırılmamasını ve sık sık aktarma yapılarak bütçenin birlik ve bütünlüğünün bozulmamasını sağlamaktır.

3.2. Ek Ödenek

Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin 37 nci maddesine göre; ek ödenek, “Bütçede tertibi bulunduğu halde ihtiyaca yetmeyeceği anlaşılan veya bütçenin düzenlenmesi ve görüşülmesi sırasında düşünülmeyen ve bütçede tertibi açılmayan, ancak yapılmasında zorunluluk bulunan bir hizmet için tertip açılarak, bütçenin diğer tertiplerindeki ödeneklere dokunulmadan alınan ödenektir.”

Ek ödenek ancak bütçe yılı içerisinde verilebilir. Ek ödenek verilmesi meclis kararı ile yapılır. Büyükşehir ilçe belediyelerinde ise belediye meclislerince kabul edildikten sonra büyükşehir belediye

² Burada bahsi geçen tertip ile analitik bütçe sınıflandırmasının kurumsal, fonksiyonel, finans ve ekonomik kodlamanın ilk iki düzeyinin tamamını anlamak gerekir. Herhangi birinde bir değişiklik varsa burada aktarma yapılmış bir tertip söz konusu olmaz.)

³ Projeye dayalı iş, fiziksel olarak yüzde yüz gerçekleştirilmişse, bu projeye ilgili artan ödenek diğer tertiplere aktarılabilir. Personel ödeneklerine ilişkin tertipler arasında aktarma yapılabilir (MİBMY, m.36/5).

meclisince karara bağlanır.

Ek ödenğin hangi hallerde verileceği Yönetmeliğin 37 nci maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; ek ödenek verilebilmesi için, yeni bir finansman kaynağının bulunması zorunludur. Bu durumda, bulunan gelir kaynağı bir yandan bütçeye gelir kaydedilirken, diğer yandan da ilgili ödenğe eklenmektedir.

Bütçeye ek ödenek ilavesi için belli koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşullar şunlardır:

- Öncelikle bütçede tertibi bulunan ancak ödeneğinin ihtiyaca yetmeyeceği anlaşılan bir tertip olmalıdır.

- Ek ödenek, bütçenin diğer tertiplerindeki ödeneklere dokunmadan ilave ödenek verilmesi şeklinde yapılmalıdır.

- Ek ödenek verilmesi için yeni bir gelir veya finansman kaynağı bulunması zorunludur.

Bu koşulların gerçekleşmesi durumunda, belediye meclisi kararıyla bütçeye ödenek ilavesi yapılabilir.

Yılı içinde tahsisi mahiyette sağlanan paralar, bütçede o iş için konulan özel ödenekten fazla ise fazlalık kadar ek ödenek yöntemiyle üst yönetici tarafından bütçeye ilave yapılır.

Gerçek anlamda yeni bir gelir kaynağı elde edilmeden ek ödenek verilebilmesine olanak bulunmamaktadır. Nitekim, Danıştay 2. Dairesi'nin Kararında,

"... *Belediyesi'nin 1979 Mali Yılı Bütçesine ek tahsisat konulması için hazırlanan teklifin kabulüne dair belediye meclisi kararının onamayan ... Valiliği işleminin iptali istemi ile açılan davanın; belediye Muhasebe Usulü Tüzüğü'nün 18 inci*

maddesinin çeşitli belediye hizmetlerinin görülmesi için belediye bütçesine konan tahsisatın yetersiz duruma gelmesi halinde bunun ya ek tahsisat ya da fevkalade tahsisat verilmek suretiyle giderileceğini ve her iki halde de bütçeye yeni tahsisat verebilmek için karşılığı olan paranın temin edilmiş olmasını ön gördüğü, olayda anılan bütçenin tahsisatı yetersiz bölümüne 27.000.000 liralık ek tahsisat verilmesi için hazırlanan teklifte, bu ek tahsisatın karşılığı olarak gelir bütçesinin bazı bölümlerindeki tahmini tahsisat fazlalıkları karşılık olarak gösterilmiş ise de, bu fazlalıkların tahmine dayanması, bütçenin gelir gider durumunun genel olarak ve birlikte değerlendirilmesi halinde bu miktarda tahsisat fazlalığının bulunmaması nedenleriyle tüzüğün 18 inci maddesinde belirtildiği biçimde ek ve fevkalade tahsisat verilmesine sebep olabilecek biçimde gerçek bir karşılık olarak kabulüne olanak bulunmadığı, Tüzüğün 4 üncü maddesi de kesin hesap çıkartılarak belediye meclisince onaylanmadan bahse konu bütçe yıl uygulaması sonucunda meydana çıkan tahsisat fazlalıklarının yeni yıl bütçesine ilavesini önlediğinden dava konusu işlemden mevzuata aykırılık görülmediği gerekçesiyle reddine karar verilmiştir."

denilmektedir.

(Danıştay 2. D. 19.10.1981 gün ve E.1980/1351, K.1981/3121)

Ek ödenek verilmesi işlemi ancak bütçe yılı içerisinde mümkündür. Mali yıl sona erdikten sonra, geçmiş yıl bütçesi hesabına ek ödenek verilemez.

Örneğin gider bütçesinin (A) Cetveli ilgili tertibine ekmek fabrikası yapımı için 400.000 TL ödenek konulsa, ancak sonradan tesisin 500.000 TL'ye mal

olacağı anlaşılrsa, ödenek yetersizliği söz konusu olur. Bu durumda ödeneğin artırılması karşılık bulunmasına bağlıdır. Bu kapsamda, İller Bankası payının 100.000 TL artacağını düşünelim. Sağlanan bu gelir, bir yandan bütçeye gelir kaydedilirken, bir yandan da gider bütçesinin ilgili tertibine ödenek olarak eklenecektir. İşte bu 100.000 TL bir ek ödenektir.

Yukarıdaki örnekte belirtilen ek ödeneğin muhasebe kaydı şu şekilde yapılmaktadır:

MUHASEBE İŞLEM FİŞİ

Hesap No.	Kurumsal Kod				Fonksiyonel Kod				Fin. Kodu				Ekonomik / Hesap Ayırntı Kodu				Tutar				Hesap / Ayırntı Adı
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Borç		Alacak						
													TL	Kr	TL	Kr					
900	46	23	01	35	05	9	9	00	5	06	07			100.000					Gayrimenk. Bak.Ön.G		
901	46	23	01	35	05	9	9	00	5	13	06	07				100.000			Gayrimenk. Bak.Ön.G		
Toplam														100.000		100.000					

Belediye meclisi kararı ile bütçeye yılı içerisinde ilave edilen ek ödenek, bütçeyi değiştirici nitelikte bir karardır.

3.3. Yedek Ödenek

Yedek ödenek, Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin 38 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; bütçede öngörülen hizmet ve amaçları gerçekleştirmek, ödenek yetersizliğini gidermek veya bütçenin düzenlenmesi ve görüşülmesi sırasında düşünülmeyen veya öngörülmeyen ve bütçede tertibi bulunmayan ancak yerine getirilmesi zorunlu hizmetlere ilişkin giderleri karşılamak üzere, gerektiğinde diğer tertiplere aktarma yapmak amacıyla "09-Yedek Ödenek" tertibine bütçe gelirleri toplamının %10'undan fazla olmamak kaydıyla ödenek konulur. 09-Yedek Ödenek tertibi altındaki yedek ödenek dışındaki

diğer tertiplere konacak yedek ödenekler konulduğu amaç dışında kullanılamaz.

Yedek ödenek tertibinden, diğer tertiplere aktarma encümen kararıyla yapılır.

Bu amaçla bütçede gerekli tertipler açmaya, bu tertiplere aktarma yapmaya ve tertiplerden yapılacak ödemelerin yer ve esaslarını tespiti encümen yetkilidir.

Örneğin; Afyonkarahisar Belediyesi'nde, Encümen kararıyla yedek ödenekten (35) Fen İşleri Müdürlüğü'nün ekonomik kodlamadaki 03.02 ayrıntı koduna 240.000 TL ve 03.05 ayrıntı koduna ise 10.000 TL aktarıldığını varsayalım. Bu işlemin muhasebe kaydı aşağıdaki şekilde yapılacaktır:

MUHASEBE İŞLEM FİŞİ

Hesap No.	Kurumsal Kod				Fonksiyonel Kod				Fin. Kodu				Ekonomik / Hesap Ayırntı Kodu				Tutar				Hesap / Ayırntı Adı
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Borç		Alacak						
													TL	Kr	TL	Kr					
901	46	03	01	35	06	9	9	00	5	14	09	06			120.000				Yedek Ödenek		
900	46	03	01	35	06	9	9	00	5	09	06						120.000		Yedek Ödenek		
900	46	03	01	38	06	9	9	00	5	03	02			80.000					Tük.Yen.M. ve H. Al.		
901	46	03	01	38	06	9	9	00	5	13	03	02				80.000			Tük.Yen.M. ve H. Al.		
900	46	03	01	38	06	9	9	00	5	03	05			40.000					Hizmet Alımları		
901	46	03	01	38	06	9	9	00	5	13	03	05				40.000			Hizmet Alımları		
Toplam														240.000		240.000					

4. SONUÇ

Belediyelerin kamu tüzel kişileri olarak kendilerine özgü gelirleri ve giderleri ile bunları düzenleyen bütçeleri vardır.

Belediye bütçesi; yıl başından sonuna kadar bir yıla ait belediyenin gelir ve gider tahminlerini gösteren ve belediye gelirlerinin toplanmasına, hizmetlerin yapılmasına ve harcamalara izin veren bir meclis karardır.

Bütçeler; belediyelerin kalkınma plan ve programlarının gerekleri ile fayda ve

maliyet unsurları göz önünde tutularak verimlilik ve tutumluluk ilkelerine göre hazırlanır ve uygulanır. Belediye bütçesi; gider bütçesi, gelir bütçesi ve finansmanın ekonomik sınıflandırması bölümlerinden oluşur.

Belediye bütçesi tahmine dayalı bir bütçedir. Bu bakımdan, mali yıl içerisinde gelişmelere bağlı olarak bütçede; gelir veya giderler fazla olarak gerçekleşeceği gibi, gelir veya giderler tahminin altında da gerçekleşebilir. Ayrıca, bütçeleme aşamalarında düşünülmeyen ve bütçede tertibi bulunmayan giderler veya gelirler ortaya çıkabilir.

Belediye bütçesinde yıl içerisinde görülen eksiklikler ve ortaya çıkan ödenek ihtiyacı, bütçede yapılacak değişikliklerle giderilir.

Bu kapsamda, belediye bütçelerinde yılı içinde ihtiyaca göre yukarıda açıklandığı üzere çeşitli tertiplerden ve yedek ödenekten aktarma yapılabileceği gibi, ek ödenek de yapılabilir.

Belediyeler, bütçelerinde yer alan ödeneklerin üzerinde harcama yapamaz. Bütçeyle verilen ödenekler, tahsis edildikleri amaçlar doğrultusunda yılı içinde yaptırılan iş, satın alınan mal ve hizmetler ile diğer giderlerin karşılanmasında kullanılır. Ancak, ait olduğu malî yılda ödenemeyen ve emanet hesabına alınmayan zamanaşımına uğramamış geçen yıllar borçları ile ilama bağlı borçlar, cari yıl bütçesinden ödenir.



MAHALLİ İDARE ŞİRKETLERİNDE SERMAYE ALACAKLARININ TAHSİLİ

Mustafa YAVUZ*

* *Gümrük ve Ticaret Uzmanı*

1. GİRİŞ

Mahalli idare birimi olan belediyeler ve il özel idareleri, kendilerine verilen hizmet ve görev alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre şirket kurabilmektedir. Bağımsız bütçeli, tüzel kişiliği haiz ve özel hukuk hükümlerine göre faaliyet gösteren söz konusu şirketler, uygulamada “mahalli idare şirketi” olarak adlandırılmaktadır. Mahalli idare şirketi, tek ortağı mahalli idare olacak şekilde kurulabileceği gibi çoğunluk payları mahalli idareye/idarelere ait olacak şekilde de kurulabilir. Şirket kuruluşuna ve kurulu şirketlerde sermaye artırımına karar verme yetkisi mahalli idare yönüyle belediye meclisine/il genel meclisine aittir. Mahalli idareler, kuruluşta ve sermaye artırımında, şirketteki paylarıyla orantılı olarak sermaye katılımında bulunurlar.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa¹ (TTK) göre mahalli idare şirketlerinin sermayesi, aynı ve nakdi sermayeden oluşur. Nakdi sermaye, ortağın belli bir miktar “para” ile şirkete katılmasını ifade eder. Dolayısıyla, nakdi sermaye deyince akla ilk gelen nakit para olmaktadır. Uygulamada da en yaygın sermaye taahhüdü türü nakdi sermayedir. Aynı sermayenin kapsamına ise üzerinde sınırlı aynı bir hak, haciz ve tedbir bulunmayan, nakden değerlendirilebilen ve devrolunabilen malvarlığı unsurları girmektedir. Kuruluşta olduğu gibi sermaye artırımında da sermaye taahhüdü aynı veya nakdi sermaye şeklinde yapılabilir.² Şirket ortağı mahalli idarelerin, kuruluş-

¹ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

² Mustafa Yavuz, Mahalli İdare Şirketlerinin Kuruluşunda ve Sermaye Artırımında Nakdi Sermayenin Ödenme Yöntemi, Mahalli İdareler Dergisi, Mayıs 2017, Y.5 (22), S. 53.

ta ve sermaye artırımında taahhüt ettikleri payları belli bir süre içinde ödemesi gerekir. Aksi takdirde, anılan Kanun hükümleri çerçevesinde bazı yaptırımlarla karşı karşıya kalabilirler.

İşte bu çalışmada, mahalli idare şirketlerinde sermaye alacaklarının tahsili ile nakdi sermaye taahhüdünün yerine getirilmemesinin ortaklar açısından sonuçları tüm yönleriyle ele alınmıştır.

2. MAHALLİ İDARE ŞİRKETLERİNDE SERMAYE KOYMA BORCU

2.1. Kuruluşta

Diğer sermaye şirketleri gibi mahalli idare şirketlerinde de, ortaklar tarafından taahhüt edilen sermaye payı, aynı ve nakdi sermayeden oluşmaktadır. TTK'da aynı sermaye olarak konulan taşınmaz, taşınır, fikri mülkiyet hakları ve diğer değerlere ilişkin sıkı kurallar getirilmiştir. Buna göre; şirket sözleşmesinde³ bilirkişi tarafından belirlenen değerleriyle yer alan taşınmazlar tapuya şerh verildiği, fikri mülkiyet hakları ile diğer değerler, varsa özel sicillerine kaydedildikleri ve taşınırlar güvenilir bir kişiye tevdi edildikleri takdirde aynı sermaye olarak kabul edilebilir (TTK md. 128). Şirketin tescilinden önce aynı sermayeye ilişkin gerekli sicil ve/veya tevdi işlemlerinin yapılması/yerine getirilmesi zorunlu olduğundan, özellikle anılan Kanunun yürürlüğe girdiği 1 Temmuz 2012 tarihinden sonra aynı olarak konulan sermaye

yeye ilişkin ortakların yükümlülüklerini ifa etmemesi gibi bir durum söz konusu olmamaktadır.

Buna karşın, nakdi (para) olarak konulan sermaye payında durum farklıdır. Bu farklılık şirketin anonim veya limited olmasına göre de değişiklik göstermektedir. Anonim şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde nakden (para olarak) taahhüt edilen payların itibari değerlerinin en az %25'inin tescilden önce ödenmesi gereklidir (TTK md. 344). TTK'nın 585. maddesinde yer alan özel hüküm gereğince, anonim şirketlerin aksine, limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde ise nakden taahhüt edilen payların itibari değerlerinin en az %25'inin tescilden önce ödenmesi şart değildir. Ortaklar isterse anonim şirketlerde taahhüt ettikleri nakdi sermayenin %25'lik kısmından daha fazlasını veya tamamını, limited şirketlerde de herhangi bir oranını kuruluşta da ödeyebilir. Ancak, anonim şirketlerde belirtilen tutar dışında kalan kısmın, limited şirketlerde de herhangi bir kısmın hemen ödenmesi için yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Yapılan nakdi ödemeler ise ortaklar tarafından Bankacılık Kanununa bağlı bir bankada, kurulmakta olan mahalli idare şirketi adına açılacak özel bir hesaba, sadece şirketin kullanabileceği şekilde bloke ettirilir. Bununla birlikte, nakdi sermayenin ödenmeyen kısmının mahalli idare şirketinin ortakları tarafından en geç 24 ay içinde ödenmesi gerekir. Bahsi geçen 24 aylık süre şirket sözleşmesiyle kısaltılabilir, fakat uzatılamaz. Şirket sözleşmesinde belirtilen ödeme süresinin dolmasıyla sermaye borcu muaccel hale gelir.

³ Bu çalışmada kullanılan "şirket sözleşmesi" ibaresiyle, anonim şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde "esas sözleşme", limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde de "şirket sözleşmesi" kastedilmiştir.

2.2. Sermaye Artırımında

Mahalli idare şirketlerinde, sermaye borcunun doğduğu bir diğer durum sermaye artırımındır. Söz konusu şirketlerde sermayenin taahhüt yoluyla, bir başka deyişle pay bedellerinin ortaklar veya diğer üçüncü kişiler tarafından taahhüt edilmesi suretiyle artırılması halinde nakdi sermaye, kuruluşta olduğu gibi aynı veya nakdi şekilde ödenebilir. Dolayısıyla, sermaye artırımlarında, nakden taahhüt edilen sermaye tutarının anonim şirketlerde en az %25'inin sermaye artırımının tescilinden önce bir bankada açtırılacak olan hesapta bloke edilmesi ve geri kalan kısmının da sermaye artırım kararının tescilini izleyen 24 ay içinde ödenmesi şarttır. Limited şirketlerde ise artırılan kısmın herhangi bir oranının hemen ödenmesi gerekmeyip, artırılan kısmın tamamı 24 ay içinde ödenebilir.

3. SERMAYE BORCUNU ÖDEME ÇAĞRISI

Mahalli idare şirketinin ortakları, gerek kuruluşta gerekse sermaye artırımında taahhüt ettikleri nakdi sermayeyi şirket sözleşmesinde gösterilen sürede ödememesi halinde temerrüde düşmüş olurlar. TTK'da ödemede temerrüde düşülmüş payların bedellerinin, yönetim organı⁴ tarafından, şirket sözleşmesinde başkaca hüküm bulunmadığı takdirde, ortaklardan ilan yoluyla isteneceği; ilanda, ödenmesi istenen sermaye borcunun oranı veya tutarı ile ödeme tarihi ve ödenenin nereye yapılacağına açıkça belir-

⁴ Bu çalışmada kullanılan "yönetim organı" ibaresiyle, anonim şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde "yönetim kurulu", limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde de "müdür/birden fazla müdür varsa müdürler kurulu" kastedilmektedir.

tileceği öngörülmüştür (TTK md. 481/1, 585). Özellikle belirtelim ki, şayet şirket sözleşmesinde bir hüküm mevcutsa, mahalli idare şirketi tarafından ödeme çağrısında bulunulmasına, ilana ve ihbara gerek yoktur. Buna karşın, belirtilen konuda şirket sözleşmesinde herhangi bir hükme yer verilmemişse yönetim organının, pay bedellerinin ödenmesini ortaklardan talep etmesi gerekir.

Bu halde, mahalli idare şirketlerinde, taahhüt edilmekle beraber zamanında ödenmemiş pay bedelleri, şirketin ortağı olan mahalli idareden/ mahalli idarelerden ve ortak konumundaki diğer üçüncü kişilerden yazılı olarak istenir. Aksi takdirde, yönetim organı üyelerinin hukuki sorumluluğu doğabilir. Nitekim yönetim organı üyeleri, kanundan ve şirket sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, hem şirkete hem ortaklara hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar.

Öte yandan, bilindiği üzere, mahalli idarelerin doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak ortağı oldukları şirketler, 6085 sayılı Sayıştay Kanununun⁵ 4. maddesi uyarınca Sayıştay denetimine tabidir. Dolayısıyla mahalli idare şirketleri, zaman zaman Sayıştay tarafından denetim programına alınmakta ve denetlenmektedir. Sayıştay'ın yaptığı denetimlerde eleştiri konusu yapılan hususlardan birini ise muaccel olduğu halde tahsil edilmemiş olan sermaye taahhütlerinin istenmemesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda, mahalli idare şirketlerinde yönetim organının, kuruluş veya sermaye artırımını dolayısıyla

⁵ 6085 sayılı Sayıştay Kanunu, 19.12.2010 tarihli ve 27790 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

ödenmeyen sermaye borçlarını ilgili ortaktardan tahsili için gerekli girişimlerde bulunması gerekmektedir.

4. SERMAYE TAAHHÜDÜNÜN YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI

Sermaye taahhüdünü zamanında yerine getirmeyen mahalli idare şirketinin ortakları hakkında başvurulabilecek yollar aşağıda izah edilmiştir.

4.1. Şirket Ortağı Mahalli İdarenin Temerrüt Faizi Ödemekle Yükümlü Olması

Nakdi sermaye koyma borcunu süresi içinde yerine getirmeyen şirket ortağı mahalli idare, ihtara gerek olmaksızın, temerrüt faizi⁶ ödemekle yükümlüdür (TTK md. 482/1, 585). Temerrüt faizi, aksine şirket sözleşmesinde hüküm yoksa mahalli idare şirketinin tescil tarihinden itibaren ödenir. Mahalli idare şirketinin organları, Kanundan kaynaklanan bir yükümlülük olması nedeniyle, her ne sebeple olursa olsun mütemerrit (temerrüde düşen) ortaktan temerrüt faizini talep etmekten vazgeçemez. Şirketçe temerrüt faizi talep edilebilmesi için gecikilen ifa nedeniyle zararın varlığı, ihtar yapılması ya da temerrüde düşen ortağın kusurlu olması şart değildir.⁷

4.2. Şirket Ortağı Mahalli İdareden Tazminat İstenebilmesi

Şirket ortağı mahalli idarenin taahhüdünü zamanında yerine

getirmemesi nedeniyle ortaya çıkan zararın temerrüt faizi ile karşılanmadığı hallerde mahalli idare şirketi, zararını ve ilgilinin kusurunu ispatlamak şartıyla, şirket ortağı mahalli idareden tazminat isteyebilir (TTK md. 128/7, 130/3, 482/4, 585). Eğer ki, sermaye taahhüdünün bir kısmı tahsil edilmişse, tazminat talebi sadece tahsil edilmemiş olan kısım hakkında geçerli olur.

Muaccel olan sermaye borcunu ifa etmeyerek temerrüde düşmüş bulunan şirket ortağı mahalli idareye, bakiye borcun hemen ya da verilecek uygun bir sürede ödemesi gerektiği, aksi takdirde aleyhine tazminat davasının açılacağına ihtar edilmesi şarttır. İhtarda bulunulmadıkça tazminat talep edilemez.⁸

4.3. Şirket Sözleşmesiyle Şirket Ortağı Mahalli İdarenin Sözleşme Cezası Ödemekle Zorunlu Tutulabilmesi

Şirket sözleşmesiyle, ortaklar, temerrüt halinde, sözleşme cezası (ceza şart) ödemekle zorunlu tutulabilir (TTK md. 482/3). Şirket sözleşmesinde bu yönde bir hüküm bulunmadıkça, sermaye koyma borcunu zamanında yerine getirmeyen ortak hakkında sözleşme cezası uygulanamaz. Sözü edilen düzenlemenin en temel gayesi, ortağı borcunu gereği gibi ifaya zorlamaktır. Sözleşme cezası miktarı serbestçe belirlenebilir. Ancak, ortaklık haklarını sınırlandıran ya da ortadan kaldıran cezai şartlara sözleşmede yer verilemez.

Durum böyle olmasına karşın, mahalli idare şirketlerinde ve özellikle tek

⁶ Temerrüt faizi, bir para borcunun ifasında temerrüde düşülmesi nedeniyle borçlunun ifadaki gecikme süresi için alacaklıya kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın ödemek zorunda olduğu faiz türü olarak tanımlanabilir.

⁷ Hüseyin Ekinci, Anonim Şirketlerde Sermaye Koyma Borcunun Yerine Getirilmemesinin Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi, Ankara 2010, s.136-137.

⁸ Melis Taşpolat Tuğsavul, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Çerçevesinde Pay Bedelini İfa Borcu ve İfa Etmemenin Sonuçları, Kazancı Dergisi, S.71-72, Temmuz-Ağustos 2010, s.147.

ortaklı şirketlerde bu tek ortağın mahalli idare olduğu hallerde, sözleşmeye sermaye taahhüdünün yerine getirilmemesi durumunda ortak konumundaki mahalli idarenin sözleşme cezası ödemekle sorumlu tutulması, hayatın doğal akışı içerisinde mümkün olmayacaktır.

4.4. Şirket Ortağı Mahalli İdarenin İskatı (Ortaklıktan Çıkarılması)

Öncelikle ifade etmek gerekir ki, ödenmeyen sermaye koyma borcu için anonim ve limited şirketlerin başvurabileceği en etkili yol, mütemerrit ortağın şirketten ıskat edilerek (çıkarılarak) payının üçüncü bir kişiye satılması ve sermayesinin tamamlanmasıdır. Bu yöntemin, mahalli idare şirketlerinde uygulanması teorik olarak mümkün olmakla birlikte, pratik olarak uygulama alanının bulunmadığı ifade edilebilir. Ancak, yine de şirketler hukukunun önemli konuları arasında yer alan ıskata ve bu müessesenin mahalli idare şirketlerinde uygulanışına ilişkin genel bilgi vermek faydalı olacaktır. Zira mahalli idare şirketinin ortakları arasında, mahalli idare dışında diğer gerçek ve tüzel kişilerin de bulunması imkan dâhilindedir.

Bu kapsamda, mahalli idare şirketinin yönetim organı, mütemerrit ortağı, iştirak taahhüdünden ve yaptığı kısmi ödemelerden doğan haklarından yoksun bırakmaya ve söz konusu payı satıp yerine başkasını almaya ve kendisine verilmiş pay senedi varsa bunları iptal etmeye yetkilidir (TTK md. 482/2 585,). Bu yetki sadece yönetim organı tarafından kullanılabilir; genel kurulun ıskata ilişkin karar alma yetkisi yoktur.

İskat, yalnızca ıskata konu paylar için yapılabilir. Şirket ortağı mahalli idare bir

kısım pay bedellerini ödeyip, diğer bir kısmı için temerrüde düşmüşse, ıskat sadece temerrüdün olduğu paylar için söz konusu olabilir. Bedelleri ödenmiş olan paylar için ıskat işlemi yapılmaz.⁹ Bu yola başvurabilmek için sermaye koyma borcunun ifasında temerrüde düşülmüş olması şarttır.

Yönetim organının ıskat yaptırımını uygularken keyfi davranmasını engellemek amacıyla ıskata ilişkin usul, Kanunda emredici şekilde düzenlenmiştir. Buna göre; ıskatın uygulanabilmesi için yönetim organı öncelikle temerrüde düşen ortağa ihtarda bulunarak sermaye borcunu ödemesini ister. İhtar, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi ve şirket sözleşmesinin öngördüğü şekilde ilan yoluyla ve mahalli idare şirketi internet sitesi açmakla yükümlü ise şirketin internet sitesinde yayımlanacak bir mesajla yapılır. Bu ihtarda, mütemerrit ortağın temerrüde konu olan tutarı bir ay içinde ödemesi, aksi halde, ilgili paylara ilişkin haklarından yoksun bırakılacağı ve sözleşme cezasının isteneceği belirtilir. Nama yazılı pay senetlerinin sahiplerine bu davet ve ihtar, ilan yerine, iadeli taahhütlü mektupla ve (varsa) internet sitesi mesajı ile yapılır ve bir aylık süre, mektubun alındığı tarihten itibaren başlar. Zikredilen usule uyulmazsa, başka bir anlatımla, bir aylık süre, ilan ve ihtara ilişkin kurallara uyulmadan ıskat kararı alınır. Bu karar geçersizdir. Ortağa verilen bir aylık süre sonunda sermaye koyma borcu yerine getirilmediği takdirde, yönetim organı tarafından ortak hakkında ıskat kararı verilir. Hakkında

⁹ Sami Karahan ve Hayri Bozgeyik, Şirketler Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2012, s.660-661.

ıskat kararı verilen ortak, bu sıfatını yitirir. Ancak, ödemiş olduğu paylar varsa bunlara ilişkin ortaklığı devam eder.

İskattan sonra yönetim organı, ıskata konu ortaklara verilmiş pay senetleri varsa bunları iptal eder ve bu senetleri ortaktan talep eder. Ancak iptal edilen pay senetleri ele geçirilemiyorsa iptal kararı Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ve ayrıca şirket sözleşmesinin öngördüğü şekilde ilan olunur (TTK md. 482/2, 585). Yönetim organı, ıskat sonucu boşta kalan paylar için yeni ortak aramakla ve bu payları açık artırma, elden ya da borsada satmakla yükümlüdür. Satışa kadar paylara ilişkin haklar, hiç kimse tarafından kullanılamaz. Öte yandan, ıskat edilen ortak da yapmış olduğu kısmi ödemeleri talep edemez. Mahalli idare şirketine kalan bu ödemeler, TTK'nın 519/2-b hükmü uyarınca genel kanuni yedek akçeye eklenir.

5. SERMAYE TAAHHÜDÜNÜN YERİNE GETİRİLMEMESİNİN VERGİSEL BOYUTU

Hazine ve Maliye Bakanlığı, sermaye taahhüt borcunu 24 aylık yasal süresi içerisinde yerine getiremeyen ortağın şirketin parasını faizsiz olarak kullandığını kabul etmekte, konuyu transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı kapsamında değerlendirmekte, kazancın tamamen veya kısmen transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü olarak dağıtıldığını varsaymakta ve transfer fiyatlandırmasını düzenleyen 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun¹⁰ 13. maddesine göre işlem tesis etmektedir. Adı geçen Bakanlığın bu uygulamasının temelinde, şirketin,

sermaye taahhüt borç tutarını tahsil edip mal alım satımında, şirket işlerinde ve/veya çeşitli finansal enstrümanlar yoluyla değerlendirmek yerine, tahsil etmeyecek ve ortaklarda bırakmak suretiyle bedelsiz bir şekilde şirket ortaklarına kullandırdığı yatmaktadır.

Bu doğrultuda, Hazine ve Maliye Bakanlığı, sermaye taahhüt borcunu yerine getirmeyen ortaklardan dolayı şirketi vergi incelemesine almakta, yasal süresinde sermaye taahhüt borcunu yerine getiremeyen ortakların şirketten borç para kullandığını ve bunun da ortağa verilen bir finans hizmeti olduğunu kabul ederek, adet yöntemiyle faiz, bu faiz tutarı üzerinden de geçici vergi, kurumlar vergisi ve KDV tarhiyatları yapmaktadır.

Geçmiş yıllarda Danıştay bu konuda farklı kararlar vermiş olmakla birlikte, Danıştay 3. Dairesinin yakın zamanda vermiş olduğu 21.05.2024 tarihli ve E.2023/10539, K.2024/3236 sayılı kararında; "Şirket ortakları tarafından sermaye artırımını kapsamında taahhüt edilen ancak henüz işletme aktifine dâhil edilmeyen değerlerin, şirket tarafından ticari faaliyet kapsamında kullanılmasına imkan bulunmadığından, tasarruf imkanı olmayan söz konusu değerler kapsamında ilişkili kişilere emsalle aykırı fiyat veya bedel üzerinden işlem gerçekleştirildiğinden ve bu suretle ilişkili kişilere menfaat sağlandığından da bahsedilemeyeceği, sermaye taahhüdünde bulunulması ancak daha sonra bu taahhütte temerrüde düşülmesi ve temerrüde bağlı olarak şirket tarafından temerrüde düşen ortak adına temerrüt faizinin hesaplanmamasının, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine aykırılık teşkil etmekle birlikte bu duru-

¹⁰ 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, 21.06.2006 tarihli ve 26205 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

mun herhangi bir mal veya hizmet alım veya satımı ile ilgisinin bulunmadığı, zira bir vergi güvenlik müessesesi olarak öngörülmüş olan ve muvazaanın özel bir görünüm şekli olarak mevzuatımıza giren örtülü kazanç dağıtımı müessesesinde esas olan, mükelleflerin vergisel avantaj elde etmek için gerçek durumdan farklı fiyat uygulamaları olduğundan, herhangi bir menfaat temininin mümkün olmadığı sermaye temerrüdünde, örtülü kazanç hükümlerinin uygulanmasının kanunun ruhuna da aykırılık teşkil edeceği, davalı idarece, şirket ortaklarına kullandırılan sermaye nedeniyle faiz hesaplanmadığı, bu suretle transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı yapıldığından bahisle işlem tesis edilmişse de ilişkili kişi olan kurum ortağına örtülü kazanç dağıtımı yapıldığından söz edilebilmesi için kullandırılan paranın, öncelikle kurumun ticari faaliyetine özgülmesi, bunun için de paranın şirket aktifine dâhil olması gerektiği, dolayısıyla, şirket uhdesine girmeyen paranın, ilişkili kişi olan ortağa ödünç olarak verildiği ve faizsiz olarak kullandırıldığından bahsedilemeyeceğinden, öte yandan ortağın sermaye taahhüdünü yerine getirmemesi Türk Ticaret Kanunu uyarınca temerrüt hali olduğundan, süresinde yerine getirilmeyen bu taahhüt nedeniyle ancak temerrüt faizi hesaplanabilecek olup, bu durumun transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı kapsamında değerlendirilemeyeceği” belirtilmiştir.

6. SONUÇ

Mahalli idare şirketlerinde, alacaklılar için en başta gelen güvence şirketin sermayesi, daha geniş anlamıyla şirketin malvarlığıdır. Sermayenin korunması,

hem alacaklıların hem de ortakların hak ve menfaatlerinin muhafazası bakımından önemlidir. Bu bağlamda, sermaye şirketlerinin ve dolayısıyla mahalli idare şirketlerinin kuruluşunda ve sermaye artırımında taahhüt edilen payların ödenmesine ilişkin usul ve esaslar 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda detaylı olarak düzenlenmiştir. Buna göre; nakdi taahhüt edilen payların itibari değerlerinin anonim şirketlerde en az %25’inin tescilden önce, kalanının ise tescili izleyen 24 ay içinde ödenmesi zorunludur. Limited şirketlerde ise böyle bir zorunluluk olmayıp, nakdi olarak taahhüt edilen payların tamamı tescili izleyen 24 ay içinde ödenebilir. Sermaye ödemesinin belirtilen 24 ay içinde yapılmaması halinde şirket ortağı mahalli idare ve diğer üçüncü kişi ortaklar temerrüde düşmüş olurlar. Bu durumda, mahalli idare şirketinin, mütemerrit ortaklardan sermaye alacağına tahsili için talepte bulunması gerekir. Aksi durumda, şirketin yönetim organı üyelerinin hukuki sorumluluğu doğabilir.

Nakdi sermaye taahhüdünü yerine getirmeyen mahalli idare şirketinin ortakları; ihtara gerek olmaksızın, temerrüt faizi ödemekle yükümlüdür. Öte yandan, mahalli idare şirketi, zararını ve ortağın kusurunu ispatlamak şartıyla ortak aleyhine tazminat davası açabilir. Diğer taraftan, şirket sözleşmesinde öngörülmesi şartıyla, temerrüt halinde ortaklar sözleşme cezası (cezai şart) ödemekle sorumlu tutulabilir. Sermaye borcunu ifa etmeyen ortaklar için TTK’da öngörülen en önemli ve etkili yaptırım ıskattır. Mahalli idare şirketinin yönetim organı, Kanunda belirtilen usule uymak şartıyla, mütemerrit ortağı, iştirak taahhüdünden ve yaptığı

kısmi ödemelerden doğan haklarından yoksun bırakmaya ve söz konusu payı satıp yerine başkasını almaya ve kendisine verilmiş pay senedi varsa bunları iptal etmeye yetkilidir.

Hazine ve Maliye Bakanlığı, sermaye taahhüt yükümlülüğünü 24 ay içerisinde yerine getiremeyen ortağın şirketin parasını faizsiz olarak kullandığını kabul etmekte, konuyu transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı kapsamında değerlendirmekte, adat yöntemiyle faiz, bu faiz tutarı üzerinden de geçici vergi, kurumlar vergisi ve KDV tarhiyatları yapmaktadır. Ancak Danıştay sön dönemlerde verdiği kararlarda anılan Bakanlığın bu yöndeki işlemlerini kanuna aykırı bularak bozmaktadır.

KAYNAKÇA

- 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu (21.06.2006 tarihli ve 26205 sayılı R.G.).
- 6085 sayılı Sayıştay Kanunu (19.12.2010 tarihli ve 27790 sayılı R.G.).
- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.).

- Danıştay 3. Dairesinin 21.05.2024 tarihli ve E.2023/10539, K.2024/3236 sayılı kararı.
- Ekinci, Hüseyin, Anonim Şirketlerde Sermaye Koyma Borcunun Yerine Getirilmemesinin Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi, Ankara 2010.
- Karahan, Sami ve Bozgeyik, Hayri, Şirketler Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2012.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Çerçevesinde Pay Bedelini İfa Borcu ve İfa Etmemenin Sonuçları, Kazancı Dergisi, S.71-72, Temmuz-Ağustos 2010.
- Yavuz, Mustafa, Mahalli İdare Şirketlerinin Kuruluşunda ve Sermaye Artırımında Nakdi Sermayenin Ödenme Yöntemi, Mahalli İdareler Dergisi, Mayıs 2017, Y.5 (22), S.53.



BELEDİYE GELİRLERİNDE VERGİ CEZASI UYGULAMALARI

Özkan BAĞDADIÖĞLU*

* İç Denetçi

1. GİRİŞ

213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun "Kanunun şümulü" başlıklı 1 inci maddesinde; il özel idarelerine ve belediyelere ait vergi, resim ve harçlar hakkında bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

Belediyeler, 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu'nun 102 nci ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu'nun 37 inci maddesine göre; kendilerinin tarh ve tahsil etmeye yetkili oldukları vergi, resim, harç ve katılma payları bakımından vergi dairesi sayılmaktadır.

Buna göre; belediyeler bu 2 Kanunda yer alan vergi, harç ve katılma payları için Vergi Usul Kanunu'nu uygulayacaklardır.

2. VERGİ USUL KANUNUNDA CEZALAR

Vergi Usul Kanunu'nun dördüncü kitabı cezalar bahsine ayrılmıştır. Bu bölümde vergi cezalarının çeşitleri, hangi

hallerde uygulanacağı, cezalara karşı mükelleflerin başvuracağı yollar gibi konular detaylı olarak anlatılmaktadır.

VUK'un 331 inci maddesinde vergi kanunları hükümlerine aykırı hareket edenlerin, Kanunun dördüncü kitabında yazılı vergi cezaları ve diğer cezalar ile cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır. Kanunda belirtilen cezalar vergi ziyaı ve usulsüzlük cezasıdır. Kanunda ceza yaptırımına bağlanan bir fiilin işlenmesi durumunda ceza uygulanması zorunludur; idarenin takdir yetkisi yoktur. Vergi cezası uygulanması gereken ancak uygulanmayan durum kamu zararı doğurur.

2.1. Vergi Ziyaı Cezası

Vergi ziyaı mükellefin veya sorumlunun vergilendirme ile ilgili ödevlerini zamanında yerine getirmemesi veya eksik yerine getirmesi yüzünden, verginin zamanında tahakkuk etmemesini veya eksik

tahakkuk ettirilmesini ifade eder¹

Vergi ziyasının doğması için şu 2 durumdan birinin varlığı yeterlidir:

-Verginin zamanında tahakkuk etmemesi veya

-Eksik tahakkuk etmesi.

Şahsi, medeni haller veya aile durumu hakkında gerçeğe aykırı beyanlar veya sair suretlerle verginin noksan tahakkuk ettirilmesine veya haksız yere geri verilmesine sebep olmak da vergi ziyayı hükümdededir.

Vergi ziyayı bir kere doğduktan sonra, verginin sonradan tahakkuk ettirilmesi veya tamamlanması veya haksız iadenin geri alınması ceza uygulanmasına engel teşkil etmez.²

Vergi ziyayı cezasının miktarı ziyaya uğratılan verginin bir katı tutarında, yani verginin kendisi kadardır. Ancak kanuni süresi geçtiği halde beyanname veremeyen mükellef, belediyece tespit edilip takdir komisyonuna sevk edilmeden önce beyanname verilmesi durumunda vergi ziyayı cezası %50 oranında uygular.

2.1.1.Emlak Vergisinde Vergi Ziyayı Cezası

Büyükşehir olmayan il belediyeleri ile ilçe belediyelerinin en önemli gelir kalemlerinden biri emlak vergisidir.

Emlak Vergisi Kanunu'nun 37 inci maddesinde emlak vergisi bakımından Vergi Usul Kanunu hükümlerinin de uygulanacağı belirtilmiştir. Bu nedenle emlak vergisinden kaynaklanan cezai iş-

lemler bakımından Vergi Usul Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Söz konusu hüküm; bu Kanun hükümleri saklı kalmak şartıyla, bu Kanuna göre alınacak vergiler hakkında 213 sayılı Vergi Usul Kanunu ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanır şeklindeki düzenlemeyle durumu açıkça ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte Danıştay kararlarında emlak vergisi bakımından vergi ziyayı cezasının söz konusu olamayacağı kabul edilmektedir.³ Örneğin Danıştay 9.Dairesi'nin 17.09.2012 tarih ve E:2008/2452, K:2012/4613 sayılı kararında 2002 yılındaki değişiklik öncesi vergi ziyasına ilişkin özel hükmün varlığı ile 2002 sonrası beyan sisteminin kaldırılmış olması ve vergi ziyasına ilişkin düzenlemenin olmayışı nedeniyle vergi ziyayı cezası kesilemeyeceği yönünde karar verilmiştir. Danıştay Vergi Dava Daireleri Kurulu'nun görüşü de bu yöndedir.⁴

Konunun sırf 2002 yılındaki değişiklikle beyanname verme yükümlülüğü kapsamında ele alınması hatalıdır. Emlak vergisi bakımından her ne kadar beyanname yükümlülüğü söz konusu olmasa da bildirim yükümlülükleri söz konusudur. Emlak vergisi bakımından 1319 sayılı Kanunun 33.maddesine göre vergi değerini değiştiren hususlarla ilgili bildirim yükümlülüğü söz konusudur. Bu bakımdan emlak vergisinde bildirim verilmesi gereken durumlarda bildirim verilmemesi nedeniyle verginin hiç ta-

¹ 213 sayılı VUK, madde 341

² Ahmet OZANSOY,İdari ve Mali Mevzuat Dergisi, Ekim 2014, sayı 169, sayfa 74

³ Danıştay 9.Dairesi'nin 07.07.2008 tarih E:2007/6200, K:2008/3478 sayılı kararı

⁴ Danıştay Vergi Dava Daireleri Kurulu'nun 30.01.2013 tarih ve E:2012/99 ve K:2013/39 sayılı kararı

hakkuk ettirilmemiş olması, bildirim yapılmış olmasına rağmen vergi değerinin eksik olarak hesaplanmasına yol açacak bilgilerin bildirilmiş olması durumlarında verginin idarece veya ikmalen tarhi gerekmektedir. Bu hallerde vergi ziyayı da söz konusu olur⁵

Emlak Vergisi Kanununda 2002 yılı değişikliğinden itibaren beyanname verme zorunluluğu kaldırılarak verginin idarece tarh edileceği kuralı benimsendiği ve ceza kesileceğine dair bir hükme yer verilmediği gerekçesiyle vergi ziyayı cezası kesilemeyeceği görüşünde olan Danıştay'ın satın alınıp da bildirim verilmeyen taşınmazla ilgili olarak 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 352 nci maddesinin 2 nci fıkrasına atıfla ikinci derecede usulsüzlük cezası kesilebileceği yönündeki kararı⁶ kendi içinde çelişki barındırmaktadır. Nitekim Danıştay'ın vergi ziyayı cezasında olduğu gibi Emlak Vergisi Kanunu bakımından da cezaya yönelik düzenleme olmaması gerektiğinden hareketle ikinci derece usulsüzlük cezası kesilemeyeceği yönünde karar vermesi gerekirdi. Ancak ikinci derece usulsüzlük cezası kesilebilmesine olanak veren düzenleme Emlak Vergisi Kanunu'nun Vergi Usul Kanunu'na atıf yapan 37 nci maddesidir ve benzer bir durum vergi ziyayı cezası için de geçerli olmalıdır.⁷

Vergi alacağının zamanında tahakkuk ettirilmemesi vergi kaybıdır. Verginin önceden hiç tahakkuk ettirilmemesi veya eksik tahakkuk ettirilmesi vergi

kaybının meydana gelmesinde önem taşımamaktadır. Her iki durumda da vergi kaybı oluşmaktadır. Bu vergi kaybının başlangıcında yükümlünün ödevlerine ilişkin en azından bir ihmali davranışı bulunmaktadır: Bildirim zamanında verilmemesi veya bildirim verilmekle birlikte matrahın eksik hesaplanmasına neden olacak şekilde bildirimde bulunulması vergi kaybına neden olmaktadır.

Bu bakımdan emlak vergisinde bildirim verilmesi gereken durumlarda bildirim verilmemesi nedeniyle verginin hiç tahakkuk ettirilmemiş olması, bildirim yapılmış olmasına rağmen vergi değerinin eksik olarak hesaplanmasına yol açacak bilgilerin bildirilmiş olması durumlarında verginin idarece veya ikmalen tarhi gerekmektedir. Bu ihbarname vergi ihbarnamesi ile de birlikte düzenlenebilir.⁸

2.2.Usulsüzlük Cezaları

VUK'un 351'inci maddesine göre usulsüzlük, vergi kanunlarının şekle ve usule ilişkin hükümlerine riayet edilmemesidir. Vergileme sürecinin şekliyle ilgili konularda yapılan hatalar, usulsüzlük cezalarını gerektirir. Ancak bu fiillerin ve cezalarının neler olduğu Vergi Usul Kanununda teker teker sayılmıştır. Bu maddelerde sayılmayan bir fiil nedeniyle "şekle uyulmadığı" gerekçesiyle usulsüzlük cezası kesilemez.

Usulsüzlük cezaları genel usulsüzlük cezaları ve özel usulsüzlük cezaları olarak ikiye ayrılır:

2.2.1.Genel Usulsüzlük Cezası

⁵ Açıklamalı ve İçtihatlı Belediyelerde Emlak Vergisi Uygulaması, TBB Yayınları, sayfa 537

⁶ Danıştay 9.Dairesi'nin 25.09.2018 tarih ve E:2014/8534 K:2018/5601 sayılı kararı

⁷ Açıklamalı ve İçtihatlı Belediyelerde Emlak Vergisi Uygulaması, TBB Yayınları, sayfa 538

⁸ Açıklamalı ve İçtihatlı Belediyelerde Emlak Vergisi Uygulaması, TBB Yayınları, sayfa 540

Genel usulsüzlük cezaları, Vergi Usul Kanununda “usulsüzlük cezası” olarak geçer. Bunları VUK’un 353’üncü maddesinde tanımlanan özel usulsüzlük cezasından ayırmak için, ilkine genel usulsüzlük cezaları denilmektedir.

Genel usulsüzlük dereceleri ve cezaları, VUK’un 352 inci maddesinde sayılmıştır ve VUK’a bağlı cetvele göre kesilir. Ancak usulsüzlük fiili resen takdiri gerektiriyorsa bağlı cetvelde yazılı cezaların 2 (iki) kat olarak kesilmesi gerekmektedir.

Usulsüzlük cezalarının güncel miktarları için VUK’un 352 inci maddesinde her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılarak ilan edilen değerlere bakılmalıdır. Belediye vergileri bakımından usulsüzlük cetvelinin hangi sırasına göre ceza kesileceği konusunda aşağıdaki esasa uyulmalıdır:

a) Emlak vergisine ait usulsüzlükler, cetvelin mükellef grupları sütununun 3’üncü sırasına göre,

b) Diğer vergi, resim ve harçlara ait usulsüzlükler ise cetvelin mükellef grupları sütununun 4’üncü sırasına göre

cezalandırılır.

2.2.1.1. Birinci Derece Usulsüzlükler

VUK’un 352 inci maddesinde hangi fiillerin birinci derece usulsüzlük cezası gerektirdiği yazılmıştır. Ancak sayılan fiillerden belediye vergileriyle ilgili olabilecek tek bir fiil bulunmaktadır. Buna göre vergi ve harç beyannamelerinin süresinde verilmemiş olması VUK’un 352/I-1 maddesi gereğince birinci derecede usulsüzlük cezasını gerektirmektedir. Belediyelerde; ilan ve reklam vergisi, eğlence vergisi, haberleşme vergisi, elektrik

ve havagazı tüketim vergisi, yangın sigortası vergisi beyannamelerinin zamanında verilmemesi veya hiç verilmemesi durumlarında birinci derece usulsüzlük cezası kesilmesi gerekir.

VUK’un 352 inci maddesinde usulsüzlük fiilinin resen takdiri gerektirmesi durumunda kesilecek cezanın 2 (iki) kat olması gerektiği belirtilmiştir. Aynı Kanununun 30 uncu maddesinde ise vergi beyannamesinin kanuni süresi geçtiği halde verilmemesi veya süresinde verilmekle birlikte beyannamede vergi matrahına ilişkin bilgilerin gösterilmemiş olması durumunun resen takdiri gerektirdiği hükme bağlanmıştır.

Buna göre belediyeler;

- Vergi beyannamesinin kanuni süresi geçtikten sonra verilmiş olması veya

- Vergi beyannamesinin kanuni süresi geçtiği halde verilmemesi veya

- Vergi beyannamesinin süresinde verilmekle birlikte beyannamede vergi matrahına ilişkin bilgilerin gösterilmemiş olması

durumlarında 2(iki) kat birinci derecede usulsüzlük cezası keseceklerdir. Ancak aynı zamanda vergi ziyai cezasının da doğmuş olması durumunda karşılaştırma yaparak sadece büyük olanı keseceklerdir.

2.2.1.2. İkinci Derece Usulsüzlükler

VUK’un 352 nci maddesinde hangi fiillerin ikinci derece usulsüzlük cezası gerektirdiği sayılmıştır. Ancak sayılan fiillerden belediye vergileriyle ilgili olabilecek iki fiil bulunmaktadır.

a) VUK’un 352/II-4’üncü maddesi gereğince vergi kanunlarında yazılı bildir-

melerin zamanında yapılmamış olması ve

b)VUK'un 352/II-7 maddesi gereğince de vergi beyannameleri, bildirimler, evrak ve vesikaların kanunen belli şekil ve muhteviyatı ve ekleri ile bunlarla ilgili olarak yapılan diğer düzenlemelere ilişkin hükümlere uyulmamış olması

ikinci derece usulsüzlük cezasını gerektirmektedir.

Buna göre; emlak vergisi bildirimleri ile çevre temizlik vergisi bildirimlerinin zamanında yapılmaması durumunda ikinci derece usulsüzlük cezası kesilecektir. Ayrıca beyanname ve bildirimlerin mevzuatta belirtilen şekle uygun olması veya eklerinin eksik olması ya da mevzuat gereğince istenilecek diğer evrak ve belgelerin uygun şekilde verilmemiş olması da ikinci derece usulsüzlük cezasını gerektirecektir.

2.2.2.Özel Usulsüzlük Cezası

VUK'un 353, 355 ve mükerrer 355 inci maddelerinde özel usulsüzlük cezası kesilmesini gerektiren fiiller sayılmıştır. Bunların çok büyük bir kısmının belediyeler açısından uygulanma olanağı yoktur. Sadece mükerrer 355 inci maddede belirtilen fiillerle ilgili olarak çok sınırlı bazı hallerde özel usulsüzlük cezası kesilmesi gerekebilir.

VUK'un mükerrer 355 inci maddesinde; Kanun'un 148,149 ve 257 inci maddelerinde yer alan zorunluluklara uymayanlara(kamu idare ve müesseselerinde bilgi verme görevini yerine getirmeyen yöneticiler dahil) muhatabın durumuna göre maddede belirtilen miktarlarda özel usulsüzlük cezası kesileceğine hükümlenmiştir.

VUK'un 148 ve 149'uncu maddesine göre bilgi istendiği halde verilmemesi veya eksik verilmesi veya 257 inci maddeye göre gayrimenkul değeri belirlenirken yardımcı olunmaması durumunda vergi dairesi sıfatıyla belediye mali hizmetler müdürlüğü, ilgililer hakkında özel usulsüzlük cezası kesebilir.⁹

3. CEZA MİKTARININ UYGULAMA ESASLARI

Ceza miktarları uygulanırken bazı önemli hususlara dikkat etmek gerekir. Kanun bu durumları ayrı ayrı düzenlemiştir:

3.1.Tek Fiil İle Birden Fazla Verginin Ziyaa Uğratılması

VUK'un 335 inci maddesine göre; vergi ziyai cezasında cezayı gerektiren tek bir fiil ile başka neviden birkaç vergi ziyaa uğramış olursa her vergi bakımından ayrı ayrı ceza kesilmesi gerekmektedir.

3.2.Tek Bir Fiil İle Hem Vergi Ziyai Hem Usulsüzlük Cezasına Sebep Olunması

VUK'un 336 ıncı maddesine göre; cezayı gerektiren tek bir fiil ile vergi ziyai ve usulsüzlük birlikte işlenmiş olursa bunlara ait cezalardan sadece miktar itibarıyla en ağır olanı kesilir. Örneğin beyannamenin verilmemesi durumunda hem vergi ziyai hem usulsüzlük cezası doğar. Bu durumda kesilmesi gereken vergi ziyai cezası, beyanname vermeme veya geç verme fiilinin resen takdiri de gerektirmesi nedeniyle 2 kat birinci derece usulsüzlük cezası ile karşılaştırılır ve yalnızca miktarı daha büyük olan ceza kesilir.

⁹ Ahmet OZANSOY, İdari ve Mali Mevzuat Dergisi, Ekim 2014, sayı 169, sayfa 76

3.3.Cezalarda Tekrar

Vergi ziyasına sebebiyet vermekten veya usulsüzlükten dolayı cezası kesilen ve kesinleşenlere, vergi ziyası cezasında cezanın kesinleştiği tarihi izleyen günden itibaren 5.yılın isabet ettiği takvim yılı sonuna kadar, usulsüzlükte cezanın kesinleştiği tarihi izleyen günden itibaren 2.yılın isabet ettiği takvim yılının sonuna kadar tekrar ceza kesilmesi durumunda, vergi ziyası cezası %50, usulsüzlük cezası %25 oranında artırılmak suretiyle uygulanır.¹⁰

3.4.Kesinleşecek En Az Ceza Haddi

VUK'un 343 üncü maddesine göre, her bir vergi için (2024 yılında) 170,00-TL'ye ulaşmayan cezalar kesilmez.¹¹

4. CEZANIN ŞEKLİ UNSURLARI

4.1.Ceza Kesme Yetkisi ve Cezayı Gerektiren Fiilin Tespiti

VUK'un 364 üncü maddesine göre; vergi cezalarını gerektiren olaylar vergi dairelerince veya yoklamaya veya vergi incelemesine yetkili olanlar tarafından tespit olunur. Belediyelerin vergi inceleme yetkisi olmadığından belediyeler ceza gerektirecek durumu ya kurumda yapacakları işlem ve kontroller ya da yoklama ile tespit edeceklerdir. Yoklamanın bir tutanakla tespit edilmesi zorunludur.

Belediye vergileri bakımından belediye mali hizmetler müdürlükleri vergi cezası kesmeye yetkilidir.

4.2.Cezanın Tarh Ve Tebliği

Kesilmiş olan cezalar mutlaka "ceza ihbarnamesi" ile muhataplarına tebliğ edilmek zorundadır.

VUK'un 366 ıncı maddesine göre ceza ihbarnamesinde aşağıdaki bilgilerin bulunması zorunludur:

- İhbarnamenin sıra numarası,
- Tanzim tarihi,
- İlgililerin adı, soyadı ve ünvanı,
- Varsa mükellef numarası(Hesap numarası),
- İlgilinin açık adresi,
- Olayın izahı(Kanununun madde ve fıkra numaraları gösterilmek ve mevcut deliller bildirilmek suretiyle)
- Olayın ilgili bulunduğu vergilendirme veya hesap dönemi,
- Varsa cezanın ilgili bulunduğu vergiye ait ihbarnamenin tarih ve numarası
- Varsa tekerrür ve içtima durumu,
- Varsa cezanın hesabı ve miktarı,
- Vergi mahkemesinde dava açma süresi

4.3.Cezanın Tahakkuku

Vergi cezasına muhatap olanlar, ceza ihbarnamesinin kendilerine tebliği izleyen günden başlamak üzere 30 gün içerisinde vergi mahkemesinde dava açabilirler.¹² Dava açma süresinin son günü akşamına kadar dava açılmaması halinde ceza tahakkuk eder ve kesinleşir.

Dava açılması durumunda, 2577 sayılı Kanununun 27 inci maddesinin 4 üncü fıkrasına göre(ayrıca yürütmeyi durdurma kararına ihtiyaç olmaksızın) tahsilat durur ve dava sonucu beklenir. İlk derece mahkemesi, cezayı onaylarsa aynı Kanununun 28 inci maddesinin 5 inci bendi gereğince mahkeme kararının idareye

¹⁰ 213 sayılı VUK, madde 339

¹¹ 556 Seri Nolu VUK Genel Tebliği

¹² 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu, madde 7

tebliğinden sonra bu kararlara göre tespit edilecek cezaların miktarı ilgili idarece mükellefe bildirilir ve bu bildirim gününü takip eden günden itibaren ödeme süresi başlar.

5. CEZALARIN ÖDENMESİ

5.1.Cezaların Ödenme Süresi

Vergi cezaları;

a) Cezaya karşı vergi mahkemesinde dava açılmamışsa dava açma süresinin bittiği tarihi,

b) Cezaya karşı dava açılmışsa, vergi mahkemesi kararı üzerine belediyece düzenlenecek ihbarnamenin ilgiliye tebliğ tarihini

takip eden günden başlayarak 1 ay içerisinde ödenir.

5.2.Cezalarda İndirim

Mükellef veya vergi sorumlusu;

İkmalen, resen veya idarece tarh edilen vergiyi veya vergi farkını ve vergi ziyayı, usulsüzlük ve özel usulsüzlük cezalarının yarısını ihbarnamelerin tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içerisinde ilgili belediyeye başvurarak vadesinde veya 6183 sayılı Kanunda belirtilen türde teminat göstererek vadenin bitmesinden itibaren 3 ay içinde ödeyeceğini bildirirse kesilen cezanın yarısı indirilir.¹³

VUK'un 376'ncı maddesine göre indirim uygulanabilmesi için aşağıdaki şartların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir:

a) İkmalen, resen veya idarece tarh edilen vergi ve/veya ceza olmalı,

b) Mükellef, VUK'un 371 inci mad-

desine göre pişmanlık hükümlerinden faydalanmamış olması,

c) Mükellef, ceza ihbarnamesinin kendisine tebliğinden itibaren dava açma süresi(30 gün) içerisinde VUK'un 376 ncı maddesinden faydalanmak için yazılı başvuruda bulunmalı,

d) Mükellef, vergi aslını ve bu asla bağlı cezanın indirim yapılmış tutarını veya vergi aslından bağımsız olarak kesilmiş cezanın indirim yapılmış tutarını, vadesinde veya 6183 sayılı Kanuna göre teminat göstererek vadenin bitmesinden itibaren 3 ay içinde ödemeli.

Burada dikkat edilmesi gereken bir husus bulunmaktadır. Uygulamada genellikle kanuni süresi geçtikten sonra verilen vergi beyannameleri için VUK'un 344 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca kesilecek cezanın %50 oranında uygulanacak olması ile VUK'un 376 ncı maddesine göre ihtilafsız ödeme sebebiyle yapılacak indirim birbirine karıştırılmaktadır. Oysa bunlar birbirinden bağımsızdır ve şartlar oluşmuşsa ayrı ayrı uygulanması gerekmektedir.¹⁴

6. ZAMANAŞIMI VE ÖLÜM

6.1.Ceza Zamanaşımı

VUK'un 374 üncü maddesinde ceza kesme zamanaşımı süreleri şu şekilde belirlenmiştir:

-Vergi ziyayı cezasında, vergi alacağının doğduğu takvim yılını takip eden yılın birinci gününden başlayarak 5(beş) yıl,

-Özel usulsüzlük cezalarında, usulsüzlüğün yapıldığı yılı takip eden yılın

¹³ 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, madde 376

¹⁴ Ahmet OZANSOY, İdari ve Mali Mevzuat Dergisi, Aralık 2014, sayı 171, sayfa 70

başından itibaren 5(beş) yıl,

-Usulsüzlük cezalarında, usulsüzlüğün yapıldığı yılı takip eden yılın birinci gününden başlayarak 2(iki) yıl

geçtikten sonra vergi cezası kesilemez.

6.2.Ölüm

Ölüm halinde vergi cezası düşer¹⁵. Ceza kesilmediyse kesilemez, kesildiyse terkin edilir. Mirasçılar, ölenin vergi borçlarından miras hisseleri oranında sorumludur ancak cezalardan sorumlu değildir. Ceza hukukunun genel prensibi olan cezaların şahsiliği ilkesi de bunu gerektirir.

7. SONUÇ

Belediyeler, 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu'nun 102 nci ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu'nun 37 inci maddesine göre; kendilerinin tarh ve tahsil etmeye yetkili oldukları vergi, resim, harç ve katılma payları bakımından vergi dairesi sayılmaktadır. Bu hükümler uyarınca belediyeler bu iki Kanunda yer alan vergi, harç ve katılma payları için VUK'u uygulayacaklardır.

213 sayılı Vergi Usul Kanununa tabi olan belediyelerin gerekli durumlarda vergi cezalarını uygulaması gerekli ve zorunlu olan bir durumdur. Ceza uygulamasında tekerrür, indirim, pişmanlık gibi durumların göz ardı edilmemesi gerekir. Aksi halde devletin ya da mükellefin aleyhine haksız bir duruma ve diğer şartlar oluşmuşsa kamu zararına sebebiyet verilmiş olur.

Belediyelerde vergi cezalarının tarh ve tahakkuk ettirilmesinde Vergi Usul Ka-

nununda tanımlanan şekli unsurlara eksiksiz uyulması önemlidir. Kesilen vergi cezaları mutlaka vergi/ceza ihbarnamesi ile mükellefe tebliğ edilmelidir.

KAYNAKÇA

- 213 sayılı Vergi Usul Kanunu
- Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğleri
- 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu
- 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu
- İdari ve Mali Mevzuat Dergisi
- Serhat TAŞPINAR, Tüm Yönleriyle Belediye Gelirleri, Seçkin Yayıncılık
- Açıklamalı ve İçtihatlı Belediyelerde Emlak Vergisi Uygulaması, TBB Yayınları

¹⁵ 213 sayılı VUK, madde 372



HİZMET İÇİ EĞİTİM-SEMİNER- DANIŞMANLIĞIN 2024/7 SAYILI GENELGE IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Mahmut ÇOLAK*

* Emekli Sosyal Güvenlik Başmüfettişi
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Danışmanı

1. GİRİŞ

Özellikle kamuda ve belediyelerde hizmet içi eğitim, seminer ve danışmanlığın 2024/7 sayılı Cumhurbaşkanlığı tasarruf tedbirleri konulu Genelgesi (17 Mayıs 2024 Tarih ve 32549 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır) çerçevesinde yasaklandığı, Genelgenin engel teşkil ettiği yönünde kurumların ve kamu görevlilerinin, üzülererek ifade ediyorum yanlış yorum ve değerlendirmeleri bulunmaktadır. Genelge, bu tür faaliyetleri kesin çizgilerle yasaklamamakta sadece belli kurallar getirmektedir. Zaten, eğitim ve danışmanlık doğru adres/adreslerden, alanında uzman kişilerden ve hayatın olağan akışına ve kurum/belediyelerin bütçelerine uygun alınması halinde iş ve işlemlerin mevzuata ve hukuka uygun olarak yapılması sağlanacak, kurum

personelinin gelişmesine ve kurumlarına pozitif katkı sağlayacak, kamu zararı ile karşı karşıya kalınmamış olacak, tarafların haklarını yargı yoluna gitmeden elde etmelerini sağlayacaktır.

Genelge ile kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf sağlanması, bürokratik işlemlerin azaltılması ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımı hedeflenmektedir.

İşte bu çalışmamızda yukarıda ifade etmeye çalıştığım hususları Genelge ışığı altında objektif değerlendirmeye çalışacağım.

2. GENELGENİN KAPSAMI

Genelgenin kapsamındaki kurumlar şöyledir:

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetveller kapsamındaki kamu

idareleri ve bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kamu kurum ve kuruluşları.

- İl özel idareleri, belediyeler ve bunların bağlı kuruluşları ile kurdukları birlik, müessese ve işletmeler.

- 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak tek başına veya birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip oldukları her çeşit kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketler.

- Özelleştirme kapsam ve programına alınmış hisselerinin yarısından fazlası kamuya ait olan özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlar, fonlar, döner sermayeler ve diğer tüm kamu kurum ve kuruluşları.

Genelgenin kapsamına kesin olarak girmeyen kurumlar ve işler şöyledir:

- TBMM Başkanlığı Genel Sekreterliği.

- Mahalli İdare Şirketleri (*Belediye Şirketleri gibi. Bu konuda Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün Eylül ayında bir belediyeye vermiş olduğu görüş yazısı da bu yöndedir*).

- Doğal afetlerde, salgın hastalıklarda ve orman yangınlarında acil olarak yapılması gereken mücadele ve müdahaleler, iç ve dış güvenlik ile istihbarat hizmetlerinin gerektirdiği zorunlu olan harcamalar.

3. GENEL İLKE

Genelgede genel ilke şudur: Kamu hizmetleri ve yatırım projeleri, bütçe sınırları içinde kalınarak ayrılan kaynakların üzerinde harcama yapılmasına

yol açılmadan **azami tasarruf anlayışı** içinde yürütülecektir. İş programları da **harcama/finansman programlarına** göre gerçekleştirilecektir.

4. EĞİTİM-SEMİNER-DANIŞMANLIK DÜZENLEMESİ

Genelgede eğitim-seminer-danışmanlık düzenlemesi aşağıdaki şekilde yer almıştır.

Genelgenin "Personel Görevlendirmeleri" başlığı altında yer verildiği üzere;

"Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet içi eğitim, konferans, seminer, çalıştay, sempozyum, toplantı, organizasyon ve benzeri her türlü faaliyetlerinin uzaktan erişim yöntemleriyle yapılması esastır. Söz konusu faaliyetlerin yüz yüze yapılmasının zorunluluk arz ettiği durumlarda kamu tesisleri kullanılacak, bu faaliyetler mümkün olduğunca kamu personeli tarafından yürütülecek, görev süresi ve görevli sayısı asgari seviyede tutulacaktır."

Genelgenin "Diğer Hususlar" başlığı altında verildiği üzere;

"Kamu kurum ve kuruluşları, hizmet kalitesinin artırılması amacıyla ihtiyaç duyulan araştırma, geliştirme, eğitim vb. ihtiyaçlarını öncelikle kendi personeli veya ilgili diğer kurumların bilgi ve tecrübe sahibi personelinden faydalanarak karşılayacak, zorunlu olmadıkça danışmanlık hizmeti satın almayacaklardır."

"Bu Genelgede belirtilen hükümler hıfına ortaya çıkabilecek zorunlu ihtiyaçların karşılanabilmesi veya izin gerektiren durumlar için bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlar ile diğer idareler bakımından Cumhurbaşkanlığından, il özel idareleri bakımından İçişleri Bakanlığın-

dan, belediyeler bakımından Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığından izin alınacaktır. Ancak kamu idareleri Cumhurbaşkanlığından izin talebinde bulunmadan önce Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığından görüşülecektir. İl özel idareleri ve belediyeler bakımından izin ilgili bakan veya Genelgenin uygulanmasından sorumlu bakan yardımcısı tarafından verilecektir.”

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kamu ve kamu şirketi personelinin mevzuat ve diğer alanlardaki eğitimi, semineri ve danışmanlığı tasarruf genelgelerine takılmadığı gibi bu hizmetlerin bütçe imkânları ölçüsünde ve ihtiyaca uygun olarak alınması kamu ve kamu şirketi personelinin yetişmesine katkı sağlayacağı gibi kamu hizmetlerinin mevzuata uygun yapılmasına, hak kayıplarının önlenmesine, kamu zararının ortaya çıkmasına, disiplin cezalarına muhatap olmasına, idari para cezalarının oluşmasına engel olacak, en nihayetinde kamu kurum ve kuruluşları ile personelinin niteliklerinin artmasına katkı sağlayacak ve böylelikle güven ortamı sağlanacaktır.

Malum kamu personelinin (memur, sözleşmeli personel, sürekli işçi, geçici işçi, kamu kurum ve kuruluşlarının işbirlikçi şirketlerinde çalışan işçi dâhil) mevzuat konusundaki düzenli eğitimi, gerek hizmet içi eğitim şeklinde gerek seminer şeklinde her dönemde önemli olmuş ve hatta mevzuatın çokluğu ve karışıklığı düzenli danışmanlığı da birlikte getirmiştir.

İster hizmet içi eğitim ister seminer isterse danışmanlık konusunun alanında uzmanlarından yararlanılması, kurum ve kuruluşların, işbirliklerin ve şirketlerin

hayatın olağan akışına uygun bir şekilde bütçelerine uygun hizmet alınması önemlidir.

Hizmet içi eğitim, seminer ve danışmanlık Genelge ile tamamen yasak edilmemiş, ancak sadece aşağıda belirtilen usul ve esaslara bağlanmıştır.

- Hizmet içi eğitim ve seminerlerin öncelikle uzaktan erişim yöntemi ile yapılması esas kabul edilmiştir.

- Hizmet içi eğitim ve seminerin yüze yapılması zorunlu ise eğitim ve seminer kurum içinde ya da kamuya ait sosyal tesislerden yararlanılarak yapılacaktır. Özel sektöre ait oteller/tesisler kullanılmayacak, kamuya/belediyelere ait sosyal tesisler/kamplar kullanılacaktır.

- Hizmet içi eğitim ve seminer için öncelikle kurumdaki personelden yararlanılacak, eğer bu mümkün değilse yani kurumda istenilen eğitim konusunda eğitimi verecek personel yoksa kurum dışarıdan alanında uzman kişi/kişilerden yararlanılabilecektir.

- Danışmanlık konusunda ise zorunluluk varsa dışarıdan hizmet alınabilecektir.

- Gerek eğitim, gerek seminer ve gerekse de danışmanlık konularındaki bahse konu zorunluluk, kurumun kendi personeli nitelik olarak uzman değilse eğitim talep eden birim/birimler kurum yöneticisine bu konuda uzman personel olmadığını belirterek eğitim, seminer ve danışmanlık hizmetinin alınması gerektiği konusunda gerekçeli oluru sunarak bu hizmeti alabileceklerdir.

Eğitim ve danışmanlığın tasarruf genelgeleri ile kısıtlanması zaten hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği gibi

düşünülemez de. Derler ya eğitim şart. Biz de diyoruz ki eğitim ve danışmanlık alınmalı, ancak alanında uzman kişi/kuruluşlardan kamu kurum ve kuruluşlarının/mahalli idarelerinin/şirketlerinin bütçelerine uygun, hesap verilebilirlik, verimlilik ilkeleri çerçevesinde alınmalıdır (<https://www.memurlar.net/haber/1113053/kamu-personeline-egitim-seminer-ve-danismanlik-tasarruf-genelgesine-mi-takildi.html>).



BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE SOSYAL BİRİMLER VE BÜTÇE PAYLARI

Abdulmelik ÖTEGEN*

*Türkiye Belediyeler Birliği Genel Sekreter Yardımcısı ve
Konya Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter Yardımcısı (E)

30 BÜYÜKŞEHİRİN SOSYAL BELEDİYE BİRİMLERİ

6360 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun yapılandırması ve 2014 yılı seçimleri sonrasındaki uygulamalar ile büyük bir aşama kaydeden büyükşehir belediyeleri, ilçeler ve beldeden, köyden mahalleye dönüşen tüm yerleşim birimlerinde kalkınmaya yönelik kalıcı projelere el atmak durumunda kalmışlardır. Fizikî yatırımlarla beraber sosyal belediyecilikte de yoğun projeler gerçekleştirmek gerekmiştir. Bu durum belediye teşkilat yapısına da yansımıştır. 30 büyükşehirin konuyla ilgili dairelerini analiz ettiğimizde kapsam alanına 10 farklı isimde 54 daire başkanlığı girmektedir.¹ Büyükşehirlerde Sosyal Belediye Birimleri Tablosu - 2023 (Tablo 1) bu ya-

¹ Büyükşehir belediyeleri 2019-2022 yılı faaliyet raporları ile web siteleri (ET: 21.12.2023).

pıyı özetlemektedir.

Sosyal belediyecilik alanıyla ilgili daire başkanlıkları isim farklılıklarına göre şöyle tasnif edilebilir:

1. Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı (19 belediye)
2. Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı (12 belediye)
3. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı (9 belediye)
4. Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı (8 belediye)
5. Sağlık ve Engelli Yaşlı Hizmetleri Dairesi Başkanlığı (1 belediye)
6. Engelliler ve Sağlık Hizmetleri Dairesi Başkanlığı (1 belediye)
7. Sağlık Dairesi Başkanlığı (1 belediye)

8. Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı (1 belediye)

9. Sosyal Hizmetler ve Muhtarlık İşleri Dairesi Başkanlığı (1 belediye)

10. Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı (1 belediye)

Görüldüğü üzere bazı büyükşehir belediyelerinde sosyal konularla birden fazla daire ilgilenmektedir. Sosyal hizmetlerden bahsederken 'sağlık' kavramı daha çok öne çıkmakta ve birlikte uygulama alanı bulmaktadır. Toplumun engelliler, bağımlılar gibi problemlili alanları da bu kategoriye dâhil edilmektedir. Bazı belediyelerin web sitelerinin ana sayfasında sosyal hizmetlere hızlı erişim linkleri veya Sosyal Belediyecilik alanları oluşturularak bu alana verilen önem gösterilmektedir.

Büyükşehir belediyelerinin tüm birimlerinin sosyal konularla tamamen veya kısmen ilgisi ve aktivitesi bulunmaktadır. Belediyelerin tamamına yakınında '**Kültür ve Sosyal İşler Dairesi**' başkanlıkları bünyesinde sosyal içerikli bazı birimler bulunmaktadır. Ayrıca Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi, Tarımsal Hizmetler Dairesi, Çevre Koruma ve Kontrol Dairesi, Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Dairesi, Ulaşım Dairesi, Zabıta Dairesi, İtfaiye Dairesi gibi birçok daire sosyal belediyecilik faaliyetleri düzenlemekte veya katılmaktadır.

6 Şubat 2023 tarihinde 11 ilde meydana gelen büyük depremlerin sonrasında da belediyelerde bazı sosyal birimler oluşturuldu. Örneğin, *Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Nurdağı Afet Sonrası İyileştirme Dairesi Başkanlığı* ve *İslahiye*

Afet Sonrası İyileştirme Dairesi Başkanlığı bünyelerinde Sosyal İşler Şube Müdürlükleri kuruldu.

Deprem, afet ve göç gibi büyük olaylar yereldeki halkı ve yöneticileri de doğrudan etkilemektedir. Yaşanabilecek problemlerin öncesinde önlemler almak gayesiyle bazı belediyelerde birimler oluşturulmuştur: *Afet İşleri Daire Başkanlığı* (Ankara BB, Eskişehir BB, Denizli BB, Kayseri BB, Kocaeli BB, Manisa BB, Mersin BB, Ordu BB), *Deprem Risk Yönetimi ve Kentsel İyileştirme Dairesi Başkanlığı* (Bursa BB, İstanbul BB, İzmir BB, Sakarya BB, Tekirdağ BB), *Afet İşleri ve Göç Hizmetleri Dairesi Başkanlığı* (Şanlıurfa BB).

Tablo 1
Büyükşehirlerde Sosyal Belediye Birimleri - 2023

Adana Büyükşehir Belediyesi	<i>Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı</i>
	<i>Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı</i>
Ankara Büyükşehir Belediyesi	<i>Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı</i>
	<i>Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı</i>
	<i>Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı</i>
Antalya Büyükşehir Belediyesi	<i>Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı</i>
	<i>Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı</i>
Aydın Büyükşehir Belediyesi	<i>Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı</i>
	<i>Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı</i>
	<i>Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı</i>
Balıkesir Büyükşehir Belediyesi	<i>Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı</i>
Bursa Büyükşehir Belediyesi	<i>Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı</i>
	<i>Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı</i>
Denizli Büyükşehir Belediyesi	<i>Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı</i>

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
	Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı
	Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
Erzurum Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi	Sağlık ve Engelli Yaşlı Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
	Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Dairesi Bşk.
Hatay Büyükşehir Belediyesi	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
İstanbul Büyükşehir Belediyesi	Sağlık Dairesi Başkanlığı
	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
İzmir Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
	Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı
	Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı
Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Kayseri Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Kocaeli Büyükşehir Belediyesi	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Konya Büyükşehir Belediyesi	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Malatya Büyükşehir Belediyesi	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Manisa Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
	Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı
Mardin Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı
	Sağlık İşleri Daire Başkanlığı
	Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı

Mersin Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
	Engelliler ve Sağlık Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
	Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
Muğla Büyükşehir Belediyesi	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Ordu Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler ve Muhtarlık İşleri Dairesi Başkanlığı
Sakarya Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Samsun Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
	Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı
Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
	Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi	Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı
	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
Trabzon Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
	Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı
Van Büyükşehir Belediyesi	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı
	Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı
	Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

Büyükşehir belediyelerinin sosyal belediye alanında oluşturulan şube müdürlüklerine gelince, Norm Kadro Yönetmeliğinde; Gecekondu ve Sosyal Konutlar Müdürü, Sosyal Yardım İşleri Müdürü, Sosyal Destek Hizmetleri Müdürü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürü şeklinde isimlendirmeler yapılmıştır. Uygulamada ise, yaygın veya tekil isimlendirmeler görülmektedir. Yaygın olanların bir kısmı hemen hemen tüm büyükşehir belediyelerinde vardır.

YAYGIN OLAN BİRİM UNVANLARI:

Aile ve Toplum Hizmetleri Şube Mü-

dürlüğü,

Aynı ve Nakdi Yardım Şube Müdürlüğü,

Çocuk ve Gençlik Hizmetleri Şube Müdürlüğü,

Engelliler ve Rehabilitasyon Şube Müdürlüğü,

Engelliler ve Yaşlı Hizmetleri Şube Müdürlüğü,

Hayat Boyu Öğrenme Şube Müdürlüğü,

Kent Konseyi Şube Müdürlüğü,

Sağlık ve Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü,

Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü,

Sosyal Kampüs İdari ve Teknik Hizmet Şube Müdürlüğü,

Sosyal Projeler Şube Müdürlüğü,

Sosyal Yardımlar Planlama ve Koordinasyon Şube Müdürlüğü,

Şehit ve Gazi Hizmetleri Şube Müdürlüğü,

Yaşlı Bakım Hizmetleri Şube Müdürlüğü gibi.

Farklı veya tekil olan birim unvanlarından bazıları:

Ağız ve Diş Sağlığı Şube Müdürlüğü (Antalya BB),

Aile ve Çocuk Şube Müdürlüğü (Gaziantep BB),

ARGE ve Yapılandırma Şube Müdürlüğü (Antalya BB),

Aşevleri Şube Müdürlüğü (Aydın BB),

Bağımlılıkla Mücadele Şube Müdürlüğü (Ankara BB),

Belediye İçi Ulaşım Hizmetleri Şube Müdürlüğü (Ankara BB),

Buz Sporları Şube Müdürlüğü (İzmir BB),

Cenaze ve Taziye Hizmetleri Şube Müdürlüğü (Kahramanmaraş BB),

Çocuk Hizmetleri Şube Müdürlüğü (Ankara BB),

Erişilebilirlik Şube Müdürlüğü (Gaziantep BB),

Göç ve Göçmen İşleri Şube Müdürlüğü (Adana BB),

Göç Yönetimi Şube Müdürlüğü (Gaziantep BB),

Gönüllüler Şube Müdürlüğü (Mersin BB),

Halk Sağlığı ve Denetim Şube Müdürlüğü (Mersin BB),

Hastane Şube Müdürlüğü (İzmir BB),

Huzurevi Şube Müdürlüğü (Kayseri BB),

İdari İşler ve Sosyal Tesisler Şube Müdürlüğü (Malatya BB),

Kadın Ekonomisini Güçlendirme Şube Müdürlüğü (Diyarbakır BB ve Mardin BB),

Kadın Konukları ve Huzurevleri Şube Müdürlüğü (Aydın BB),

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Şube Müdürlüğü (Diyarbakır BB ve Mardin BB),

Kariyer Merkezi Şube Müdürlüğü (Mersin BB),

Kent Katılımı ve Sivil Toplum İle İlişkiler Şube Müdürlüğü (Mersin BB),

Kentsel Adalet ve Eşitlik Şube Müdürlüğü

lülüğü (İzmir BB),

Mabetler Şube Müdürlüğü (Aydın BB),

Meslek Fabrikası Şube Müdürlüğü (İzmir BB),

Özel Gereksinimliler Şube Müdürlüğü (Eskişehir BB),

Sağlıklı Yaşam ve Evde Bakım Şube Müdürlüğü (İzmir BB),

Sivil Toplum Kuruluşları Şube Müdürlüğü (Ankara BB),

Spor Hizmetleri Şube Müdürlüğü (Mardin BB),

Spor Tesisleri Şube Müdürlüğü (Aydın BB, Antalya BB ve Mersin BB),

Toplum Sağlığı ve Eğitim Şube Müdürlüğü (İzmir BB),

Yurtlar ve Misafirhaneler Şube Müdürlüğü (Diyarbakır BB) şeklindedir.

Bu yapılanmalarla birlikte oluşturulan, halkın başvuru, düşünce ve şikâyetleri için önemli işlevleri olan Mavi Masa, Beyaz Masa, Açık Kapı, Çözüm Masası gibi birimler de sorunların çözümlerinde kolaylık sağlamaktadır.

Belediyelerde toplumun önemli bir sacayağı olan sivil toplum kuruluşlarının muhatabı birimler de kurulmuştur. Örneğin; *Sivil Toplum Kuruluşları İle İlişkiler Dairesi Başkanlığı* (Kocaeli BB), *Esnaf ve Sanatkâr İşleri Daire Başkanlığı* (Diyarbakır BB), *Sivil Toplum Kuruluşları ve Muhtarlık İşleri Dairesi Başkanlığı* (Şanlıurfa BB), *Organizasyon ve Sivil Toplum Kuruluşları Şube Müdürlüğü* (Konya BB), *Sivil Toplum Kuruluşları Şube Müdürlüğü* (Ankara BB, İstanbul BB, Sakarya BB), *Muhtarlıklar ve STK'lar Şube Müdürlüğü* (Gaziantep BB), *Kent Katılımı ve Si-*

vil Toplum İle İlişkiler Şube Müdürlüğü (Mersin BB), *Gönüllü Kuruluşlar Şube Müdürlüğü* (Gaziantep BB) ve *Gönüllüler Şube Müdürlüğü* (Mersin BB).

Yukarıdan beri sıraladığımız bu kurumsal yapılar toplumun tüm kesimlerini kuşatıcı sosyal faaliyetlerle kendi sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Toplumu sosyal destek önceliklerine göre, kadınlar, gençler, çocuklar, gaziler, şehit yakınları, sokakta çalışanlar, engelliler, işsizler, emekli, dul, yetim ve öksüzler, tedavisi zor veya salgın hastalığa yakalananlar, fakirler, muhtaçlar veya dezavantajlı gruplar diye kategorize ettiğimizde önemli bir alanı kapsadığı görülmektedir. Bu gruplara öncelikli olarak yiyecek ve giyecek temini, eğitim, evlendirme, doğum, sünnet ettirme, yaşlı bakımı, konut, araç ve malzeme tedariki gibi destekler verilmektedir.

Gerek büyükşehir, gerekse il, ilçe ve belde belediyelerinin sosyal faaliyetlerini toplumun dezavantajlı gruplarına göre tasnif ile önümüze kurumsal yapılanma olarak gerçekten önemli bir tablo çıkmaktadır. Fizikî, kültürel ve ekolojik yapılanmalar ile birlikte gelişen sosyal belediye birimleri her geçen gün daha da yeni yapılar oluşturulmakta ve toplumun ihtiyaçlarına göre belediyeler tarafından yeni isimlendirmeler ve hedefler ortaya konulmaktadır.

BÜYÜKŞEHİRLERDE SOSYAL BELEDİYE BİRİMLERİNİN BÜTÇE İÇİNDEKİ PAYLARI

Devletin somut destekleri ve belediye başkanlarının vizyonu ile sosyal belediye alanıyla ilgili teknolojik araçlar, kadrolar ve bütçeler de güçlendirilmektedir. Merkezî idarenin sosyal politikalarla en

yoğun şekilde ilgilenen birimi olan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 2023 yılı bütçesi 149.868.618.000.- TL'dir. Bu miktarın içinden 91.582.780.000.- TL Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne tahsis edilmiştir. Genel Müdürlüğün bu bütçesi Yoksullukla Mücadele ve Sosyal Yardımlaşma Programı'nı oluşturmaktadır. Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Programı'nda da (555.385.000.- TL) ödeneği bulunmaktadır². 2024 yılında ise 334.349.925.000.- TL olan Bakanlık bütçesinden 205.861.822.000.- TL Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne ayrılmıştır³. Bu miktarda bütçenin %61,57'si gibi önemli bir kısmına tekabül etmektedir.

Konu ettiğimiz birimlerin organize ettiği sosyal yardım ve sosyal destek uygulamaları ve uygulama merkezlerine ayrılan kesinleşen bütçeler ve 2023 yılı faaliyet raporları henüz yayımlanmadığından, 2019-2022 yılı faaliyet raporlarından ve kamuya yansıyan bilgilerden derlediğimiz bir tasnifle açıklamaya çalışacağız. Burada belirtmemiz gereken bir noktada belediyelerin sosyal faaliyetlerini sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler olarak ayırmanın yanı sıra hem sosyal yardımın, hem de sosyal hizmetin bir arada olduğu alanlar da vardır.

İçişleri Bakanlığının kaynaklarında geçen son şekliyle⁴ sayısı 1402 olan belediyelerin tamamının sosyal faaliyetlerini değerlendirmek bir yazının boyutunu aşmaktadır. Elbette gerek büyükşehirler ve

de gerekse il ve ilçe belediyeleriyle ilgili birçok araştırma ve raporlar vardır. Sosyal alan faaliyetlerinin detaylandırıldığı çalışmalar da çoğunluktadır. Bu araştırmanın da temel farkı 30 büyükşehirin tamamının karşılaştırmalı olarak incelenmesidir.

Yerel yönetimlerin en önemli kurumlarından büyükşehir belediyelerinde (Tablo 2)'de detaylıca gösterildiği gibi 2022 yılında gerçekleşen bütçe içindeki **sosyal hizmetler ile ilgili daire başkanlıklarının toplam payları** ortalama olarak %3 ila %4 arasında seyretmektedir.

² <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/12/202212-B17.pdf> (ET: 05.05.2024).

³ <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/12/202312-B17.pdf> (ET: 19.01.2024).

⁴ <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdari-Bolumleri.aspx> (ET: 08.05.2024)

Tablo 2
Büyükşehirlerde Sosyal Belediye Birimlerinin 2022 Yılı Gerçekleşen Bütçe İçindeki Payları

BELEDİYE ADI	2022 YILI GERÇEKLEŞEN BÜTÇE (TL)	Sosyal Hizmetler İle İlgili Daire Başkanlıkları	İlgili Dairelerin 2022 Yılı Gerçekleşen Bütçesi (TL)	Bütçede İlgili Dairelerin Toplam Payı (%)
Adana Büyükşehir Belediyesi	4.169.743.985.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı	51.517.081.-	1,30
		Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı	3.059.866.-	
Ankara Büyükşehir Belediyesi	18.946.544.265.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	1.585.487.121.-	10,81
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	172.183.907.-	
		Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	291.866.954.-	
Antalya Büyükşehir Belediyesi	4.383.694.463.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	60.686.460.-	2,34
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	42.112.465.-	
Aydın Büyükşehir Belediyesi	1.831.160.747.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	89.924.433.-	7,28
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	27.950.332.-	
		Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	15.504.614.-	
Balıkesir Büyükşehir Belediyesi	2.764.617.455.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	75.314.474.-	2,72
Bursa Büyükşehir Belediyesi	6.363.489.121.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	201.746.089.-	6,18
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	192.005.131.-	
Denizli Büyükşehir Belediyesi	2.391.590.215.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	116.866.259.-	4,88
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	4.388.401.569.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	51.679.678.-	2,01
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	32.987.154.-	
		Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	3.902.256.-	
Erzurum Büyükşehir Belediyesi	3.626.027.242.-	Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı	*	*

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	1.921.609.985.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	56.427.465.-	2,93
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi	5.716.182.916.-	Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	*	*
		Sağlık ve Engelli Yaşlı Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	*	
Hatay Büyükşehir Belediyesi	3.705.153.603.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	55.858.924.-	1,50
İstanbul Büyükşehir Belediyesi	64.314.241.670.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	*	*
		Sağlık Dairesi Başkanlığı	*	
İzmir Büyükşehir Belediyesi	15.500.000.000.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	*	*
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	*	
		Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı	*	
Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi	2.714.698.947.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	*	*
Kayseri Büyükşehir Belediyesi	3.915.962.742.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	31.810.763.-	0,81
Kocaeli Büyükşehir Belediyesi	10.672.842.336.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	403.328.686.-	3,77
Konya Büyükşehir Belediyesi	8.997.995.359.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	191.222.662.-	2,12
Malatya Büyükşehir Belediyesi	2.257.194.725.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	20.621.637.-	0,91
Manisa Büyükşehir Belediyesi	2.436.266.617.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	46.843.699.-	3,74
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	44.314.887.-	

Mardin Büyükşehir Belediyesi	1.706.665.562.-	Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı	*	
		Sağlık İşleri Daire Başkanlığı	*	*
		Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı	*	
Mersin Büyükşehir Belediyesi	5.932.167.950.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	166.124.905.-	
		Engelliler ve Sağlık Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	5.365.408.-	2,96
		Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	4.298.857.-	
Muğla Büyükşehir Belediyesi	1.661.768.247.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	131.978.266.-	7,94
Ordu Büyükşehir Belediyesi	1.846.897.869.-	Sosyal Hizmetler ve Muhtarlık İşleri Dairesi Başkanlığı	23.699.784.-	1,28
Sakarya Büyükşehir Belediyesi	2.129.943.402.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	25.799.154.-	1,52
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	6.615.905.-	
Samsun Büyükşehir Belediyesi	3.178.386.587.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	*	*
Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi	3.829.888.578.-	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	*	*
		Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	*	
Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi	1.971.140.322.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	*	*
		Sağlık İşleri Dairesi Bşk.	*	
Trabzon Büyükşehir Belediyesi	1.643.704.788.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	39.853.295.-	3,41
		Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	16.204.259.-	
Van Büyükşehir Belediyesi	2.827.053.200.-	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	57.694.761.-	3,69
		Sağlık İşleri Dairesi Bşk.	29.491.606.-	
		Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	17.210.259.-	

Bu bütçelerin doğrudan sosyal yardım ve sosyal hizmet olarak değil birimin ekip ve ekipman giderleri ile sarf malzeme giderlerini de kapsadığını belirtmeliyiz. Ayrıca belediyeler 2023 yılında gerçekleşen bütçelerini henüz kamuoyuyla paylaşmadığından değerlendirilememiştir. Bazı belediyelerin gider kalemleri hizmetler şeklinde raporlandığından ilgili daire başkanlıklarının bütçeleri bağımsız olarak öğrenilemediği için değerlendirmeye dâhil edilememiştir ve (*) şeklinde işaretlenmiştir. İlgili belediyelerimizden herhangi bir düzeltme veya bilgi notu geldiğinde verilerimiz gözden geçirilecektir.

Ayrıca bilinmelidir ki yukarıdaki Tablo'da ilgili daire derken (Tablo 1)'de listelediğimiz birimlerin bütçelerini irdelemeye çalıştık. Bununla beraber bazı

belediyeler bütçe kalemlerine personele yapılan sosyal yardım, sosyal güvenlik giderleri ve sağlık giderlerini de dâhil ettiğinden somut veriler elde edilememiştir. Bir başka önemli nokta da belediyelerde sadece bu daireler değil, birçok daire sosyal belediye faaliyetlerine katılmaktadır. Dolayısıyla belediyelerin sosyal yardım ve hizmetlere tahsis ettiği ve gerçekleşmiş finansman miktarına kesin bir şekilde ulaşmamız güç olduğundan bir ölçü yakalayabilmek, muhasebesini yapabilmek için bu kadarının da ışık tutması mümkündür. Her ne kadar bir kısım belediye sosyal yardım ve hizmetlerde bütçelerinin önemli bir kısmını tahsis etseler de huzurlu bir toplum için, milli gelir düzeyine bakarak daha yaygın ve daha yüksek bir bütçe hedefinin ortaya konmasında yarar görülmektedir.



Salih ÇALAL*

* Ticaret Başmüfettişi

3091 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE GÖREVLENDİRİLEN PERSONELE YAPILACAK ÖDEMELER

1. GİRİŞ

3091 sayılı Taşınmaz Mal Zilyetliğine Yapılan Tecavüzlerin Önlenmesi Hakkında Kanun; gerçek ve tüzelkişilerin zilyet bulunduğu taşınmaz mallarla, kamu idareleri, kamu kurumları ve kuruluşları veya bunlar tarafından idare olunan veya Devlete ait veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan sahipsiz yerlere veya menfaati umuma ait olan taşınmaz mallara yapılan tecavüz veya müdahalelerin, idari makamlar tarafından önlenmesi suretiyle tasarrufa dair güvenliği ve kamu düzenini sağlar.

3091 sayılı Kanun kapsamında vali ve kaymakam tarafından görevlendirilecek soruşturma ve infaz memurları ile gerektiğinde görevlendirilecek teknik eleman ve yardımcı personele yapılacak ödeme-

lere ilişkin hususlar yazımız içerisinde değerlendirilmiştir.

2. 3091 SAYILI KANUN UYGULAMASI

Taşınmaza tecavüz; taşınmazın zorla veya habersiz olarak işgal edilmesi, ele geçirilmesi veya taşınmazın aynında değişiklikler meydana getirilmesidir. Müdahale ise hak sahibinin taşınmaz üzerindeki hâkimiyetinin kısmen veya tamamen ihlal edilmesidir. 3091 sayılı Kanun, devlete veya vatandaşa ait taşınmazlara yapılan tecavüz veya müdahalenin, dava açmadan hızlı ve etkin biçimde idarece önlenmesini sağlayan düzenlemedir. 3091 sayılı Kanun'da düzenlenen prosedür, dava açmaya göre çok daha hızlı ve pratik bir yöntemdir.

Taşınmaza tecavüz veya müdahale

sayılan haller, 3091 sayılı Kanun'la ilgili çıkarılan Yönetmelik'te belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre taşınmaza tecavüz veya müdahale sayılan haller şunlardır:

- Bahçe, tarla ve arsa gibi arazilerden devamlı olarak gelip geçerek kişinin taşınmazdan istifade etmesine engel olmak,
- Araziye ekim ve dikimde bulunmak,
- Bir hak iddia ederek tarla veya bahçedeki mahsulü biçmek, toplamak,
- Başkasının taşınmazına taş, toprak, ağaç, gübre vb. şeyleri bırakarak bu kimsenin taşınmazdan istifade etmesine engel olmak,
- Sulama veya içme sularından, su kuyularından, sarnıçlardan, su yollarından, su borularından ve arklarından yararlanmayı engellemek,
- Başkasının arazisi üzerinden su geçirmek üzere burada ark açmak,
- Temel açmak, hendek kazmak, bina yapmak, taşınmaza tecavüz veya müdahalenin bulunduğu dair örnek hallerdir.

Yukarıda sayılanlara benzer diğer davranışlarda bulunmak da taşınmaza tecavüz veya müdahale sayılır. Yani tecavüz veya müdahalenin ne şekilde olacağı, 3091 sayılı Kanun'da sayılmış değildir. Sayılanların dışında hangi hallerin tecavüz veya müdahale kabul edileceği, somut durum özelinde idarenin takdirine bırakılmıştır.

İdari yoldan zilyetliğin korunması için başvuru süreci şu şekildedir:

- Taşınmaz malın zilyedi veya zilyet

birden fazla ise içlerinden bir tanesi taşınmaza yönelik tecavüz veya müdahaleyi öğrendiği tarihten itibaren altmış gün içerisinde yetkili makama başvurur.

- Vali veya kaymakamın görev alanları içerisinde bulunan kamu idareleri, kamu kurumları ve kuruluşlarına ait veya devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan sahihsiz yerlere – kamu malı statüsünde olan her türlü taşınmaz- tecavüz veya müdahaleyi öğrendiklerinde başvuru olmadan doğrudan soruşturma yapılır ve karar bağlanır. Kamu malı statüsündeki taşınmazlar için başvuru süresi aranmaz.
- Taşınmaza yönelik tecavüz veya müdahalenin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde yetkili mercie başvuruda bulunulmazsa sonrasında bu makamlara başvuruda bulunulamaz.
- Zilyet tarafından başvuru gerçekleştirildikten sonra soruşturma aşamasına geçilir. Soruşturma aşamasında, taşınmazın niteliği, müdahaleyi kimin gerçekleştirdiği, müdahalenin varlığının ne zaman öğrenildiği taşınmaz malın bulunduğu yerdeki kişilerin ifadesi alınarak öğrenilir. Taşınmaz malın mevkiini gösterir bir kroki çizilir.
- Soruşturma en geç on beş gün içerisinde tamamlanır ve karara bağlanır.
- Yetkili makam tarafından karar verildikten sonra, kararı vermeye yetkili makam tarafından görevlendirilen infaz memuru tarafından beş gün

içerisinde karar yerine getirilir.

3091 sayılı Kanun kapsamında idarenin verdiği karara, idare mahkemelerinde iptal davası açılarak itiraz edilir. Karara karşı idareye itirazda bulunma imkânı yoktur. İptal davası, tebliğ tarihini izleyen günden itibaren 60 gün içerisinde, kararı veren valilik veya kaymakamlığa karşı açılır. 3091 sayılı Kanun kapsamında verilen karara karşı iptal davası, müdahale veya tecavüzle ilgili karar veren kaymakamlığın yahut valiliğin bulunduğu yerdeki idare mahkemesinde açılır. İdare mahkemesinde açılan iptal davası reddedilirse istinaf yoluna başvurulabilir. İstinaf yoluna, mahkeme kararının tebliğini izleyen günden itibaren 30 gün içinde başvurulmalıdır.

3. 3091 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE GÖREVLENDİRİLEN PERSONELE YAPILACAK ÖDEMELER

Bilindiği üzere, 3091 sayılı Kanununun 17 nci maddesinde, “Soruşturma ve infaz memurları ile infaz memuruna teknik yönden yardımcı olarak görevlendirilecek memurların yevmiye ve taşıt giderleri, başvuruda bulunanlar tarafından maliye veznesine yatırılır.

Yukarıda belirtilen görevli memurlara, göreve gittikleri günler için sürelerine ve görevin belediye sınırları içinde veya dışında yapılmış olmasına bakılmaksızın Harcırah Kanununa göre verilmesi gereken yevmiyeler tam olarak ödenir.

Üçüncü maddenin son fıkrasına göre görevlendirilecek soruşturma ve infaz memurları ile infaz memurlarına teknik yönden yardımcı olarak görevlendirilecek memurların yevmiye giderleri, taşınmaz

malın ait olduğu kamu idareleri, kurumları ve kuruluşlarınca karşılanır.

Birden çok iş, mümkün oldukça aynı günde yapılır. Bu durumda görülen işler aynı yerde ise, yevmiyeler ve taşıt ücreti başvuranlar arasında eşit olarak paylaştırılır. İşler ayrı yerlerde ise, yevmiyeler eşit olarak paylaştırılmakla birlikte taşıt ücreti uzaklıkla orantılı olarak bölüştürülür.

Soruşturma sonunda tecavüz veya müdahalenin önlenmesine karar veriliyorsa, masrafların mütecevizden tahsili de, kararda belirtilir. Bu masrafların tahsiline ait karar fıkrası icra dairesince yerine getirilir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 31.07.1985 tarihli ve 18828 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Taşınmaz Mal Zilyetliğine Yapılan Tecavüzlerin Önlenmesi Hakkında Kanunun Uygulama Şekli ve Esaslarına Dair Yönetmeliğin; 22 nci maddesinde, “Başvuru dilekçesini alan vali, yetkili vali yardımcısı veya kaymakam tecavüz veya müdahalenin olup olmadığını yerinde doğrudan soruşturabileceği gibi, bu amaçla devlet memurlarından bir veya işin mahiyetine göre birkaçını soruşturma yapmak üzere görevlendirebilir.

Taşınmazın ölçülmesi, sınırlarının belirlenmesi, krokisinin çizilmesi ve tapu uygulaması gibi hususlarda yardımcı olmak üzere soruşturma memurlarına eleman verilebilir.

Adli ve askeri personel ile güvenlik kuvvetlerinin amir ve memurları soruşturma ile görevlendirilemez.” hükmü,

53 üncü maddesinde, “Soruşturma ve infaz memurları ile gerektiğinde görev-

lendirilecek teknik eleman ve yardımcı personelin yevmiyeleri, taşıt ücreti şikayetçi tarafından sağlanmayacaksa yolun niteliği, iklim şartları, mesafesi ve bekleme süresi dikkate alınarak tahmin olunacak taşıt giderleri başvuruda bulunanlar tarafından maliye veznesine yatırılır.

Kararın ne yolda verileceği başlangıçta belli olmayacağından, infazla ilgili giderler karar verildikten sonra da yatırılabilir. Başvuru sahibinin peşin yatırmakta ısrar etmesi halinde, teknik eleman görevlendirilmesi ihtimali de dikkate alınarak yevmiyeler ile taşıtı kendisi sağlamayacaksa tahmini taşıt gideri maliye veznesine yatırılır. Red kararı verilmesi halinde infaz gideri olarak yatırılan para başvuru sahibine geri verilir ve bu husus kararda belirtilir.

İnfaz için yapılan harcamalar karar veren makam tarafından onaylanarak karara eklenir ve soruşturma giderleri ile birlikte mütecevazden tahsil edilerek başvuru sahibine ödenmek üzere icra dairesine gönderilir.

Soruşturma ve infaz için taşıtı başvuruda bulunanın sağlaması halinde, taşıt için ödenen ücretle ilgili olarak taşıt sahibinden senet alınıp dosyasına konmakla birlikte, ödenen ücretin mahalli rayice uygunluğu konusunda kuşkuya düşüldüğü takdirde durum belediyeden, ticaret odasından veya şoför ve otomobilciler derneklerinden soruşturulur. Fazla ödemede bulunulduğunun anlaşılması halinde, fazla ödenen miktar masraf olarak gösterilmez ve bu husus kararda belirtilir.

Taşıtın kamu kuruluşlarına, başvuru sahibine veya başvuru sahibinin bir ya-

kınına ait olması ve bu nedenle bir ücret ödenmemesi halinde de soruşturma ve infaz memurları tarafından taşıt ücreti mahalli rayice göre belirlenir ve kararda gösterilir.

Taşıt ücretinin önceden yatırılmış olması nedeniyle taşıtın soruşturma veya infaz memuru tarafından sağlanması halinde, karar vermeye yetkili makamın gerek görmesi üzerine, taşıt için ödenen ücretin mahalli rayice uygunluğu araştırılır.” hükmü,

54 üncü maddesinde, “Soruşturma ve infaz memurları ile gerektiğinde görevlendirilecek teknik eleman ve yardımcı personele, göreve gittikleri günler için sürelerine ve görevin belediye sınırları içinde veya dışında yapılmış olmasına bakılmaksızın, Harcırah Kanuna göre verilmesi gereken yevmiyeler tam olarak ödenir.

Kamu idareleri, kamu kurumları ve kamu kuruluşlarının talebi üzerine veya vali ve kaymakamlarca doğrudan yapılacak soruşturmalarda, soruşturma ve infazla görevlendirilecek personelin yevmiyeleri taşınmaz malın ait olduğu kamu idareleri, kamu kurum ve kuruluşlarınca karşılanır.

Birden çok iş, mümkün oldukça aynı günde yapılır. Bu durumda görülen işler aynı yerde ise yevmiyeler ve taşıt ücreti başvuranlar arasında eşit olarak paylaşılır. İşler ayrı yerlerde ise, yevmiyeler eşit olarak paylaştırılmakla birlikte taşıt ücreti uzaklıkla orantılı olarak bölüştürülür.” hükmü yer almaktadır.

Anılan hükümler kapsamında bakıldığında, gerçek veya tüzel kişilerin zil-

yet bulunduğu taşınmaz mallarla kamu idareleri, kamu kurumları ve kuruluşları veya bunlar tarafından idare olunan veya Devlete ait veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan sahipsiz yerlere veya menfaati umuma ait olan taşınmaz mallara yapılan tecavüz veya müdahalelerin, idari makamlar tarafından önlenmesi suretiyle tasarrufa ilişkin güvenliği ve kamu düzeninin sağlanmasında vali ve kaymakam tarafından görevlendirilecek soruşturma ve infaz memurları ile gerektiğinde görevlendirilecek teknik eleman ve yardımcı personelin Harcırah Kanununa göre verilmesi gereken yevmiyelerden yararlanması gerektiği açıktır.

4. SONUÇ

3091 sayılı Kanun mahkemeye başvurmadan, hızlı bir şekilde taşınmaza gerçekleştirilen haksız tecavüz ve müdahalenin önlenmesini sağlamaktadır. Uzun bir yargılama süreci

geçirmeden, mahkemelerin iş yükünü azaltmak mahiyetinde taşınmazlara ilişkin zilyetliğin korunması, idari yoldan gerçekleştirilerek kısa sürede etkili sonuç almanın önü açılmıştır. Taşınmazlar ekonomik değeri yüksek olmakla birlikte uygulamada taşınmazlarla ilgili çok fazla problemin olması 3091 sayılı Kanun'un gerekliliğini ispatlamaktadır.

Anılan tecavüz veya müdahalelerin, idari makamlar tarafından önlenmesi suretiyle tasarrufa ilişkin güvenliği ve kamu düzeninin sağlanmasında vali ve kaymakam tarafından görevlendirilecek soruşturma ve infaz memurları ile gerektiğinde görevlendirilecek teknik eleman ve yardımcı personelin Harcırah Kanununa göre verilmesi gereken yevmiyelerden yararlanması gerekmektedir.



2023 YILI KAMU ALIMLARI BÜYÜKLÜĞÜ NETLEŞTİ

Av. Necati TORUN*

* İhale Hukuku Uzmanı

1. GİRİŞ

Kamu ihaleleri ülkemizde özel sektör açısından her daim ilgi çeken bir alan olagelmıştır. İhale sürecinde, istekliler ihale dokümanına bağlı olarak tekliflerini sunmakta, ihale günü ve saatinde en uygun teklifi veren istekli ihale komisyon kararı ile belirlenmekte; böylece ihalenin yüklenicisi ilan edilmekte ve sonuç olarak yüklenici ile idare arasında bir sözleşme imzalanmaktadır.

Kamu alımları mevzuatının düzenlendiği ana mevzuat 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'dur. Bu Kanun'un 53'üncü maddesi uyarınca Kamu İhale Kurumu kurulmuş olup kamu alımları piyasasını düzenleyici ve denetleyici bir kurum olarak teşkilatlandırılmıştır. K a m u İhale Kurumu, ihale sürecinde gerçekleştirilen itirazlar ile ilgili olarak karar ver-

me yetkisine haiz olup görevlerinden bir tanesi de kamu alımları piyasasına ilişkin istatistikleri toplamak ve kamuoyuna duyurulmaktadır. Bir önceki yıl 2023 yılı Kamu Alımları İzleme Raporu Kurum tarafından kamuoyuna duyurulmuş olup makalemizin konusunu teşkil edecektir.

2. 2023 YILINDA HANGİ KAMU ALIM USULLERİ TERCİH EDİLDİ?

Kamu alımlarına yönelik olarak aklımıza gelen ilk soru şüphesizdir ki kamu alımlarının büyüklüğüdür.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında idareler tarafından gerçekleştirilen alım yöntemleri 3 başlıkta toplanabilir.

a) İstisna Kapsamındaki Alımlar: Bu alım yöntemine tabi olan alımlar 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 3'üncü

maddesinde tek tek sayılmaktadır. Bu alım yöntemi Kamu İhale Kanunu'nun ceza ve yasaklılık hükümleri haricinde her hangi bir maddesine tabi değildir.

b) Doğrudan Temin Yöntemi: Bu alım yöntemine tabi alımlarda 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 22'nci maddesinde sayılmıştır.

c) İhale Yöntemi: 4734 sayılı Kanunda ihale usulleri açık ihale usulü, belli istekliler arasında ihale usulü ve pazarlık usulü olarak Kanunun 18'nci maddesinde sayılmıştır. Bu alım yöntemleri kamuoyuna açık ve Kamu İhale Kurumu'nun denetimine tabidir.

2023 yılında

- İstisna Kapsamındaki Alımlar = 174,03 milyar TL

- Doğrudan Temin Kapsamındaki Alımlar = 86,59 milyar TL

- İhale Kapsamındaki Alımlar ise = 1 trilyon 351,76 milyar TL olup

Toplam kamu alımları piyasasının büyüklüğü 2023 yılında 1 trilyon 612,38 milyar TL'ye ulaşmıştır.

İlk olarak kamu alımlarının toplam büyüklüğünün hızla 2 trilyon TL'ye yaklaştığı söylenebilir. Bu alımların (istisna ve doğrudan temin toplamı) yüzde 16'sı ise 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu düzenlemeleri ve Kamu İhale Kurumu denetimi dışında gerçekleştirilmektedir.

İlgili dönemde Kanun kapsamındaki usullere göre gerçekleştirilen toplam kamu alımı harcamalarının %13,88'i mal alımı, %74,14'ü yapım işi, %11,73'ü hizmet alımı ve %0,25'i ise danışmanlık hizmet alımı olarak gerçekleştirilmiştir.

Ülkemizin lokomotifi olarak belirtilen

inşaat sektörünün devlet ihalelerinde ağırlığı da açıkça ortadadır. Geçtiğimiz yıllarda da 2022 ve 2021 yıllarında da aynı durum söz konusudur.

3. İHALE USULLERİNE GÖRE KAMU ALIMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 18'nci maddesinde ihale usulleri aşağıdaki şekilde sayılmaktadır:

a) Açık İhale: Kanunun 19'uncu maddesinde belirtildiği üzere bütün isteklilerin teklif verebildiği usuldür.

b) Belli İstekliler Arasında İhale Usulü: Kanunun 20'nci maddesinde belirtildiği üzere yapılacak ön yeterlik değerlendirmesi sonucunda idarece davet edilen isteklilerin teklif verebildiği usuldür.

c) Pazarlık Usulü İle İhale: Pazarlık usulü ise Kanunun 21'nci maddesinde belirtilen hallerde yapılabilen 2 aşamalı teklifin alınmış olduğu usuldür.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun Temel İlkeler başlıklı 5'nci maddesinde belirtildiği üzere açık ihale usulü temel ihale usulüdür.

Bunun nedeni açık ihale usulünde ihaleye başvurma yeterliliğine sahip tüm isteklilerin ihaleye katılabilesidir.

2023 yılında Kamu İhale Kurumuna sözleşme sonuç bilgisi gönderilen ve 4734 sayılı Kanun kapsamında yapılan toplam 67.409 adet ihalenin Adet olarak

%69,71'i açık ihale usulü ile (46.990), %30,13'ü pazarlık usulü ile (20.311),

%0,16'sı ise belli istekliler arasında ihale usulü (108) ile gerçekleştirilmiştir.

Tutar bazında inceleme yapıldığında, gerçekleştirilen ihalelerin

%55,66'sında açık ihale usulü (752.41 milyar TL),

%43,27'sinde pazarlık usulü (584.92 milyar TL) ve

%1,07'sinde ise belli istekliler arasında ihale usulü (14,43 milyar TL) uygulanmıştır.

Görüleceği üzere, ülkemizde yüksek bir oranda pazarlık usulü ile ihalenin gerçekleştirilmektedir. Pazarlık usulü ile ihale, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 21'nci maddesinde belirtilen şartlarla gerçekleştirilebilen ve ihaleye davet edilebilen isteklilerin katıldığı bir ihaledir. Bu nedenle rekabet ilkesi, açık ihale usulünde olduğundan farklı olarak fazla değildir.

4. İHALEYİ YAPAN İDARELERE GÖRE KAMU ALIMLARININ SINIFLANDIRILMASI

2023 yılında Kuruma sözleşme bilgisi ulaşan kamu alımlarının, gerçekleşen toplam kamu alımı tutarının en büyük harcama tutarı diğer bütçeli kurumlar tarafından harcanılmıştır. Toplam kamu alımlarının %21,09'u diğer bütçeli kurumlar tarafından harcanmıştır. Diğer bütçeli kurumlar, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında olmayan idarelerdir. Bu idareler tarafından gerçekleştirilen toplam kamu alımları miktarı 340,09 milyar TL'dir. Bu idareleri belediyeler takip etmektedir. Toplam kamu alımları içerisinde belediyelerin ağırlığı yüzde 19,72 dir.

Mahalli idarelerinde harcama büyüklüğü bir hayli fazladır.

Belediyelerin 317,98 milyar TL

Belediye Şirketlerinin 41,30 milyar TL

İl özel idarelerinin 26,56 milyar TL

Mahalli İdare Birlikleri 479.82 milyon TL tutarında 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında alım gerçekleştirmiştir.

Eğer mahalli idareleri tek başlık altında toplayacak olursak, mahalli idarelerin ülkemizde en fazla kamu alımı gerçekleştiren idareler olduğu sonucuna rahatlıkla varabiliriz.

5. KAMU İHALE KURUMU'NA GERÇEKLEŞTİRİLEN ŞİKAYET BAŞVURULARI

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun kamu alımları sürecine ilişkin getirmiş olduğu yeniliklerden bir tanesi de Mahkeme öncesi bağımsız bir idari otorite olan Kamu İhale Kurumu'na ve ihaleyi gerçekleştiren idareye itiraz sürecidir.

İhaleyi gerçekleştiren idareye itiraza "şikayet"; Kamu İhale Kurumu'na bir bedel ödenerek gerçekleştirilen itiraza da "itirazen şikayet" denilmektedir.

2023 yılında Kamu İhale Kurumuna yapılan itirazen şikâyet başvuru sayısı 1626'dır.

2023 yılında 1626 adet itirazen şikâyet başvurusunun

1085'i hizmet alımı,

284'ü yapım işi ve

257'si mal alımı ihalelerine yöneliktir.

2023 yılında en fazla itirazen şikâyet başvurusunun yapıldığı ay Aralık ayı olmuştur. Bunun nedeni sene sonu olduğu için gerçekleştirilen ihalelerinin fazlalığı olduğu değerlendirilebilir.

Sonuçlara göre, ihaleleri en fazla başvuruya konu edilen ilk üç en üst idare sırasıyla Belediyeler, Sağlık Bakanlığı ve Diğer Özel Bütçeli Kuruluşlardır. 1626 adet şikayet sürecinin yüzde 23,37 si belediyelerin gerçekleştirdiği ihaleye yöneliktir.

1626 adet şikayet incelemesine ilişkin olarak 1625 adet Kamu İhale Kurulu kararı verilmiştir.

Bu kararların çok büyük bir kısmı olan %62,71’inde, Kamu İhale Kurumu başvurunun uygun bulunmadığı doğrultusunda karar verilmiştir.

%26,34’ünde ise Kamu İhale Kurulu’na başvuran istekli haklı bulunmuş ve ihaleye ilişkin düzeltici işlem yapılması doğrultusunda karar verilmiştir.

Kamu İhale Kurulu’na gerçekleştirilen itiraz şikayet başvurularını %8,49’unda ihalenin iptal edilmesi yönünde karar verilmiştir.

Uyuşmazlık kararlarının çok küçük bir kısmını (%2,46) idarelerce alınan ihalenin iptali kararlarının iptali yönündeki kararlar oluşturmaktadır.

7. YASAKLILIK İSTATİSTİKLERİ

İhale mevzuatımızda ihale Kanunlarına aykırı hareket edenler hakkında kamu ihalelerinden yasaklanma müeyyidesi bulunmaktadır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 58’nci maddesindeki düzenleme uyarınca;

“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. Katılma yasakları, ihaleyi yapan bakanlık veya ilgili veya bağlı bulunan bakanlık, herhangi bir bakanlığın ilgili veya bağlı kuruluşu sayılmayan idarelerde bu idarelerin ihale yetkilileri, il özel idareleri ve bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde İçişleri Bakanlığı; belediyeler ve bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde ise Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından verilir.”

hükmü yer almaktadır.

Yine benzer bir düzenlemeye 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu’nun 26’nci maddesinde aşağıdaki şekilde yer verilmektedir;

“25 inci maddede belirtilen fiil veya davranışlarda buldukları tespit edilenler hakkında fiil veya davranışlarının özelliğine göre, bir yıldan az olmamak üzere iki yıla kadar, 4734 sayılı Kanunun 2 nci ve 3 üncü maddeleri ile istisna edilenler dahil bütün kamu kurum ve kuruluşlarının ihalelerine katılmaktan yasaklama kararı verilir. Katılma yasakları, sözleşmeyi uygulayan bakanlık veya ilgili veya bağlı bulunan bakanlık, herhangi bir bakanlığın ilgili veya bağlı kuruluşu sayılmayan idarelerde bu idarelerin ihale yetkilileri, il özel idareleri ve bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde İçişleri Bakanlığı; belediyeler ve bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde ise Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından verilir.”

Kamu İhale Kurumu tarafından 2023 yılında 4570 yasaklama kaydı alın-

mıştır. Bu kayıtlardan 3879'u (%84,88) 31.12.2023 tarihli aktif yasaklama listesinde yer almaktadır. Geriye kalan 691 yasaklama kaydı çeşitli sebeplerle (süre bitimi, idare ya da yargı kararı gibi nedenlerle) aktif yasaklama listesinden 31.12.2023 tarihine kadar çıkmıştır. Her gün yeni kayıtlar eklenerek ve yasaklama süresi biten kayıtlar çıkarılarak değişen aktif yasaklama listesinde 31.12.2023 tarihi itibarıyla 6362 kayıt yer almıştır.

31.12.2023 tarihi itibarıyla aktif yasaklamaların 2.558'i, hakkında kamu davası açılmış gerçek/tüzel kişilerin kayıtlarından oluşmaktadır. Aktif yasaklamaların %44,50'si 4734 sayılı Kamu İhale Kanuna, %26,22'si 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa, %2,09'u Türk Ceza Kanununa (TCK), %26,74'ü ise 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa göre yapılmıştır.

31.12.2023 tarihi itibarıyla aktif yasaklı bulunan 6362 yasaklamasının %75,37'si tüm ihalelerde yasaklı iken, %11,65'i bakanlık ihalelerinden, %12,98'i ise ihaleyi yapan kurum ihalelerinden yasaklıdır.

31.12.2023 tarihi itibarıyla sistemde kayıtlı bulunan aktif yasaklamaların, yasaklılık süresine göre dağılımı incelendiğinde, yasaklamaların %58,08'inin 1 yıl ve 1 yıldan az süreyle, %41,78'inin 2 Yıl ve 2 yıldan fazla, %0,14 ünün ise 1 yıldan fazla ve 2 yıldan az süreyle yasaklandıkları görülmektedir.

8. SONUÇ

Kamu alımları mevzuatı olan 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 53'üncü maddesi uyarınca oluşturulan Kamu İhale Kurumu tarafından kamuoyuna

duyurulan Kamu Alımları İstatistikleri bizlere önemli bilgiler sunmaktadır. Makalemizde ilgili raporun bir kısmında yer alan istatistikler değerlendirilmiştir. 2023 yılının istatistikleri analiz edildiğinde şu sonuçlara ulaşılabilir:

Kamu alımlarının ülkemizde toplam büyüklüğü 1,5 trilyonu TL'yi geçmiş; 2 trilyon TL'ye yaklaşmış durumdadır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi Kontrol Kanunu kapsamında olmayan idareler kamu alımları piyasasının neredeyse 1/4'ünü tek başına gerçekleştirmektedir. Ancak mahalli idareleri tek bir başlık altında toplar isek mahalli idareler ülkemizde en fazla kamu alımını gerçekleştiren idarelerdir.

İdarelerimiz, kamu alımlarının %56'ya yakın oranında temel ihale usulü olan açık ihale usulünün kullanılmasına dikkat etmektedirler. Ancak pazarlık usulü ile ihalede küçümsenmeyecek kadar fazladır.

İhale alım türleri içerisinde en çok gerçekleştirilen kamu alımı yapım işleridir. Lokomotif sektör olmaya devam etmektedir. İhale usulleri çerçevesinde gerçekleştirilen alımların neredeyse yüzde 70'e yakın bir oranı yapım işi olarak gerçekleştirilmektedir.

Kamu İhale Kurumu'na bedel ödenerek gerçekleştirilen itirazın şikayet başvurularının çok büyük bir çoğunluğu yüzde 63'e yakın bir oranda Kurum tarafından reddedilmektedir. Burada ihaleye çıkan idareler tarafından verilen kararların büyük oranda doğru olduğu sonucuna varılabilir.

Bu tarz analizler, ihalelere katılacak istekliler açısından çok büyük ehemmiyete

haiz olup her yıl yayınlanan bu verilerin istekliler tarafından sıkı olarak takip edilmesi tarafımızca tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, www.mevzuat.gov.tr
- Kamu alımları izleme raporu 2023, https://dosyalar.kik.gov.tr/genel/Raporlar/2023_yil_sonu_kamu_alimlari_izleme_raporu.pdf



YEREL'DEN GENELE YEREL YÖNETİM VE İŞLETME BAZLI YENİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Dr. Ecz. Ali Murat DUMAN*

** Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzmanı*

Sürdürülebilirlik kavramı son 30 yıl içinde giderek artan bir şekilde dile getirilmektedir. Dünyadaki kaynakların, insanın ihtiyaçlarını karşılama konusunda sınırlı olduğu varsayımı üzerine kurulu olan iktisadi anlayışın doğuşundan beri, insanların “tüketme” konusunda ölçülü olmaları gerektiği hususu önem kazanmaya başlamıştır.

Hayatın her alanında elimizde bulunan imkân ve kaynaklardan bizden sonraki nesillerin de en az bizim kadar faydalanabilmeleri adına, ihtiyacımızdan fazla şekilde tüketmemek, dünyayı geleceğe daha sağlıklı şekilde bırakmak, yani sürdürülebilir kılmak boynumuzun borcudur.

İnsanların ihtiyaçlarını giderebilmek için işletmeler kurulmuştur. Kamu ve özel hesapta ürettikleri ürün ve/ veya hizmet ile

kendilerinden alınan her ne var ise en ideale ulaşmaya çalışmaktadırlar.

Bir ülke ürettikçe kalkınır. Kalkınma yalnızca kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek değil, ürettiklerini ihtiyaç duyan yerlere de pazarlayabilmektir. Yatırım yapmak, istihdam sağlamaktır.

O halde kalkınma kavramının başına sürdürülebilirlik terimini getirdiğimizde karşımıza yepyeni bir alan çıkmaktadır: Sürdürülebilir Kalkınma

Sürdürülebilir Kalkınma kavramı dünyada ilk defa 1987 yılında Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonunca hazırlanan Brundtland Raporu'nda geçmiştir.

Orada “ Bugünün gereksinimlerini, gelecek kuşakların gereksinimlerini karşılama yeteneğinden ödün vermeden karşılayan kalkınmaya Sürdürülebilir

Kalkınma denir.” denmiştir.

Yapılan araştırmalar ve çalışmalar özellikle iklim değişiminin dünyanın sürdürülebilirliğini ciddi anlamda olumsuz etkilediğini göstermektedir.

1988’ de kurulan Hükümetler arası İklim Değişikliği Paneli (İntergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 2013’ de açıkladığı 5.Değerlendirme Raporunda ortalama yüzey sıcaklıklarında gerçekleşen artışın yaklaşık % 95-100’ lik kısmının insan faaliyetlerinden kaynaklandığını belirtmiştir.(1951-2010 yılları arası ölçülmüş)

Bu rapora göre küresel ortalama yüzey sıcaklığı verileri 1901-2012 döneminde 0,9 derecelik bir artış göstermiştir.

Yine aynı rapora göre, CO2, CH4 ve N2O gazlarının atmosferik konsantrasyonları son 800 bin yıllık dönemde olmadığı kadar yükselmiştir. CO2 birimleri sanayi öncesi döneme göre % 40 oranında artmıştır.

Konunun baş aktörleri olan İklim ve İklim Değişikliği kavramlarını tanımlamakta fayda vardır.

İklim, yeryüzünün herhangi bir yerinde uzun yıllar boyunca yaşanan veya gözlenen bütün hava şartlarının ortalama durumudur.

İklim Değişikliği, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesine göre karşılaştırılabilir zaman dilimlerinde gözlenen doğal iklim değişimine ek olarak, doğrudan veya dolaylı olarak küresel atmosferin bileşimini bozan insan faaliyetleri sonucunda iklimde oluşan değişiklik olarak tanımlanır.

Dikkat edilirse iklim değişimi ancak

insan etkisi olduğunda negatif bir olaya dönmemektedir.

Küresel İklim Değişikliği ise, fosil yakıtların kullanımı, arazilerin kullanım değişiklikleri, ormansızlaştırma ve sanayi süreçleri gibi insan etkinlikleriyle atmosfere salınan H2O, CO2, CH4, O3, N2O, CFC-11, HFC, PFC, SF6 birikimlerindeki hızlı artışın doğal sera etkisini kuvvetlendirmesi sonucunda yerkürenin ortalama yüzey sıcaklıklarındaki artışı ve iklimde oluşan değişiklikleri ifade etmektedir.

Dikkat edilirse sürdürülebilirlik kavramının geçtiği her konunun sonucu mutlaka iklimle ilgili olmaktadır. Çünkü dünyanın ve içindekilerinin yaşayabilmesi iklimin uygunluğuna bağlıdır. Kirletilen her gram hava iklimin bizim ve en çok gelecek nesiller için uygun olmaktan çıkmasına sebep olmaktadır.

BM 25 Eylül 2015 tarihinde NewYork’ düzenlenmiş Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi’nde bir araya gelen ülkeler 2030 yılına kadar geçerli olacak şekilde, yoksulluğun bitirilmesi, iklim krizine önlem alınması, çevrenin korunması, refahın adil paylaşımı ve barışın sağlanması için 17 amaç, 169 hedeften oluşan Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını kabul ettiler.

Türkiye’nin de taraf olduğu bu ortak Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları şunlardır:

1. Yoksulluğa son
2. Açlığa son
3. Sağlık ve Kaliteli Yaşam
4. Nitelikli Eğitim
5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
6. Temiz Su ve Sanitasyon

7. Erişilebilir ve Temiz Enerji
8. İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
9. Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı
10. Eşitsizliklerin Azaltılması
11. Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar
12. Sorumlu Üretim ve Tüketim
13. İklim Eylemi
14. Sudaki Yaşam
15. Karasal Yaşam
16. Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar
17. Amaçlar İçin Ortaklıklar

Dikkat edilirse bu 17 küresel amaçlar da iklimi de aşan alanlar bulunmaktadır.

Ancak, iklimle direkt veya dolaylı bağlantısı yokmuş gibi gözükken madde-lerin bile sonuçları itibarı ile iklimin yapısına etki ettiği görülecektir.

Bu nedenle, sektörler, kişiler, bölgeler ve ilgi alanları farklı olsa da sürdürülebilirliğin temel sonuç çıktısı iklim etrafında dönmektedir.

Yerel Yönetimler, Merkezi İdareler ve Şirketler, İşletmeler açısından iklim bazlı sürdürülebilirlik konusu, vazgeçilemez, geri dönülemez şekilde gündeme dahil olmuştur.

Merkezi yönetimler açısından yapılacak üst planlama, destek, teşvik ve denetimlerle birlikte mevzuat desteği de verilerek yerel yönetimlerin ve ekonomik piyasayı oluşturan işletmelerin sürdürülebilirlik ilkelerine uygun yeni bir anlayışa geçmeleri gerekmektedir. Hatta bu konuda geç kalınmıştır denilebilir.

Yerel Yönetimler açısından şu anda

gönüllülük esasına dayalı sürdürülebilirlik raporları hazırlanmaktadır. Bu raporlar yetersiz oldukları kadar objektif de değildir. Bu nedenle yerel yönetimleri sürdürülebilirlik ilkeleri bakımından denetleyecek ve raporlayacak olan bir Index gereklidir.

Bu konuda tarafımızca hazırlanan ve adı "**Duman İndeksi**" olan bir çalışma mevcuttur. Amacımız bu index' in ulusal ve uluslararası tüm yerel yönetimlerin Sürdürülebilir Kalkınma İlkeleri açısından raporlandıkları bir Türk markası olarak temel index olarak kabul edilmesidir.

Diğer tarafta özel veya kamu kesiminde ürün ve hizmet üreten şirket ve işletmelerin sürdürülebilirlik anlamında yeni dönemde yepyeni bir mevzuatla karşı karşıya kaldıklarını görmekteyiz.

Bu konuyu geniş şekilde bu çalışmamızda inceleyeceğiz.

Küresel ölçekte kabul görmüş olan Muhasebe ve Finans Standartlarını belirleyen bir kuruluş bulunmaktadır.

International Financial Reporting Standards Found, Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Vakfı, IFRS.

Daha önce Uluslararası Muhasebe Standartları Vakfı iken 2010' da IFRS adını alan vakıf bir çok ülkenin kabul ettiği standartları belirlemektedir.

Türkiye'de mevcut olan Muhasebe Standartları da IFRS ilkelerine göre uygulanmaktadır.

IFRS Vakfı bünyesinde, 2021 BM İklim Değişikliği Konferansı COP26' da alınan karar gereği, Uluslararası Sürdürülebilirlik Standartları Kurulu, ISSB kurulmuştur. İşte bu kurul şirket

denetimlerinde bugüne kadar Türkiye dahil dünyada uygulanan finansal tablo ve verilerle dayalı denetim biçimini değiştirmiştir. Daha doğrusu finansal verilere ek olarak iklim bazlı sürdürülebilirlik kısmını da eklemiştir.

Böylece bu kurul IFRS1 ve IFRS2 olarak finansal+iklim bazlı yeni raporlamaya geçmiştir.

IFRS1, kısa orta ve uzun vadede şirketlerin karşılaştıkları sürdürülebilirlikle ilgili finansal riskler ve fırsatlar hakkında bilgiler vermektedir.

IFRS2, işletmelerin iklimle ilgili riskler ve fırsatları hakkında bilgi vermek için tasarlanmıştır. Bu standartlar, işletmenin iklim ile ilgili risk ve fırsatlarının o işletmenin üretimine, finansa erişimine, nakit akışlarına ve sermaye maliyetlerine etkilerine dair çıktılarını belgelendirmektedir.

Buradan çıkan sonuç şudur:

İşletmeler, yatırımcılar tarafından sadece finansal veriler ile değerlendirilmeyecektir. Ürettikleri ürün ve hizmetin çevreye, iklime ve sürdürülebilirlik ilkelere olan uygunlukları da temel belirleyiciler olacaktır.

Bu konuda ilerleme sağlayamayan işletmeler için ekonomik yaptırımlar ve vergiler gündeme gelecektir. Bu da maliyet artışı ve rekabette zayıflama demektir.

Bu standartlara uygun iş yapanlara ise ekonomik destekler ve proje destekleri sağlanabilecektir.

Türkiye hızlı bir şekilde IFRS1 ve 2' yi tercüme ederek, ISSB ile yaptığı anlaşma çerçevesinde TSRS1 ve TSRS2 kısaltmaları ile Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarını yayınladı.

Bu konudaki yetki Kamu Gözetimi Kurumuna verildi.

Zorunlu sürdürülebilirlik raporlaması yapmak durumunda olan şirketlerin, 1/1/2024 tarihinde başlayan hesap dönemi için sürdürülebilirlik raporlaması yapması zorunlu hale gelmiştir. Yani 2024 yılında sürdürülebilirliğe ilişkin yapacakları tüm faaliyetleri 2025 yılı içerisinde raporlamak zorundadırlar.

Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS)'nın zorunlu olduğu şirketler:

Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları ve "Uygulama Kapsamına İlişkin Kurul Kararları" 29 Aralık 2023 tarih ve 32414 sayılı Mükerrer Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları'nın uygulanmasına ilişkin karara göre "Sürdürülebilirlik Raporlaması", belirlenen kapsama tabi işletmelerden, aşağıda belirtilen ölçütlerinden en az ikisinin eşik değerlerini art arda iki raporlama döneminde aşan işletmeler için 01/01/2024 tarihinden itibaren zorunlu hale getirilmiştir.

TSRS kapsamında belirlenen eşik değerler:

Çalışan sayısı: 250 kişi

Aktif toplam: 500 Milyon Türk Lirası

Yıllık net satış hasılatı: 1 Milyar Türk Lirası

19/10/2005 tarihli ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu uyarınca Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun düzenleme ve denetimine tabi bankalar, her ne kadar Kurul Kararının 3. Maddesinin

Birinci Fıkrasında Sayılan ve Hadlere Tabi Olan İşletmeler Listesi'nde sayılmış olsalar bile, herhangi bir eşik değere tabi olmaksızın zorunlu raporlama kapsamındadırlar. Ama Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu bünyesinde yer alanlar bankalar bu uygulamadan muaf tutulmuştur.

Mecburi olmamakla beraber, kapsam dışında yer alan işletmeler de isterlerse gönüllülük esasına göre Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarına uygun raporlama yapabileceklerdir.

Kamu Gözetimi Kurumunun TSRS1 ve TSRS2 için yayımladığı genel hükümler ve açıklamalar ile ilgili kurumun metninden alınan özet açıklamalar şu şekildedir:

TSRS1 için;

Amaç: Bir işletmenin kullanıcıları açısından işletmeye kaynak sağlama kararı verirken faydalı olacak sürdürülebilirlikle ilgili risklerine ve fırsatlarına ilişkin bilgileri açıklamasını zorunlu kılmaktır.

Bu standart, bir işletmenin kısa, orta veya uzun vadede nakit akışlarını, finansmana erişimini veya sermaye maliyetini etkilemesi makul ölçüde beklenebilecek sürdürülebilirlikle ilgili tüm risk ve fırsatlara ilişkin bilgileri açıklamasını zorunlu kılmaktadır. Bu standardın amacı doğrultusunda, söz konusu risk ve fırsatlar toplu halde " işletmenin gelecekteki finansal yeterliliğini etkilemesi makul ölçüde beklenebilecek sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatlar " olarak anılır.

Kapsam: Sürdürülebilirlikle ilgili finansal açıklamaların kapsamı Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarıdır.

Standardın Kavramsal Temelleri: Sürdürülebilirlikle ilgili finansal bilgilerin ihtiyaca uygun olması ve gerçeği yansıtması gereklidir. Karşılaştırılabilir, doğrulanabilir, zamanında sunulmuş ve anlaşılabilir olmalıdır.

Temel İçerik:

Yönetişim- İşletmenin sürdürülebilirlik ve ilgili risk ve fırsatları izlemek ve yönetmek için kullandığı yaklaşımdır.

Strateji- İşletmenin sürdürülebilirlik ve ilgili risk ve fırsatları yönetmek için kullandığı yaklaşımdır.

Risk Yönetimi- İşletmenin sürdürülebilirlik ve ilgili risk ve fırsatları belirlemek, değerlendirmek, önceliklendirmek ve izlemek için kullandığı süreçlerdir.

Metrik ve Hedefler- İşletmenin kendi belirlediği veya mevzuat uyarınca ulaşması gereken hedeflere yönelik ilerlemeler de dahil olmak üzere, sürdürülebilirlikle ilgili risk ve fırsatlarla ilgili performansdır.

TSRS2 için;

Amaç: Bir işletmenin kullanıcıları açısından işletmeye kaynak sağlama kararı verirken faydalı olacak iklimle ilgili riskler ve fırsatlara ilişkin bilgileri açıklamasını zorunlu kılmaktır.

Kapsam: İklimle ilgili fiziksel riskler, geçiş riskleri ve işletmenin iklimle ilgili sahip olduğu fırsatlardır.

Temel İçerik:

Yönetişim- Genel amaçlı finansal raporların kullanıcılarının, işletmenin iklimle ilgili risk ve fırsatları izlemek, yönetmek ve denetlemek için kullandığı yönetim süreçlerini, kontrollerini ve

prosedürlerini anlamalarını sağlar.

Strateji- Genel amaçlı finansal raporların kullanıcılarının, işletmenin iklimle ilgili risk ve fırsatları yönetme stratejisini anlamalarını sağlar.

Risk Yönetimi- Genel amaçlı finansal raporların kullanıcılarının, işletmenin iklimle ilgili risk ve fırsatları belirleme, değerlendirme, önceliklendirme ve izleme süreçlerinin işletmenin genel risk yönetimi sürecine entegre edilip edilmediği, edildiyse nasıl entegre edildiği ve genel risk yönetimi sürecine nasıl bilgi verdiği de dahil olmak üzere, söz konusu süreçleri anlamalarını sağlar.

Metrik ve Hedefler- Genel amaçlı finansal raporların kullanıcılarının, işletmenin iklimle ilgili belirlediği hedeflere ve mevzuat uyarınca ulaşması gereken hedeflere yönelik ilerlemeleri de dahil olmak üzere, iklimle ilgili risk ve fırsatlarla ilgili olarak işletmenin performanslarını anlamalarını sağlar.

İlk raporlar 2025 yılında 2024 için gelmeye başlayacağından dolayı, ortaya çıkacak rapor şekilleri, formatlar ve görünüm konusunda da daha sonra net standartlar gelecektir. Ayrıca yine yakın yıllar içinde daha küçük ölçekli Kobi tarzı işletmeler açısından da bu raporların zorunlu kılınacağı düşünülmektedir.

Bugüne kadar bu yeni standartlar çıkmadan önce, bir kısım büyük işletme ve holdingler sürdürülebilirlikle ilgili kendilerince raporlar hazırlamaktaydılar. Bu bir zorunluluk değildi ama onlar açısından prestij ve reklam vesilesi olmaktadır. Zorunlu olmadıkları halde, çevreye, atmosfere ne kadar duyarlı ve saygılı olduklarını, üretim mekanizmalarında ve

değer zincirlerinde bunlara göre hareket ettiklerini, çevreci projelere destek olduklarını kendi usullerince belgelen-dirmektedirler. Ancak bu konular artık güvence denetimine tabi ve standartları uluslararası olarak belirlenmiş bir zorunluluk haline gelmiştir.

Bu denetimleri yapacak olanlar ülkemizde Bağımsız Denetçiler olacaktır. Kamu Gözetimi Kurumu tarafından akredite edilecek bir eğitim alıp sonrasında zorlu sınavı başaran Bağımsız Denetçilere bu denetimleri yapma yetkisi verilecek.

İşletmelerde ise, bu raporlamaları bütün birimlerle koordineli şekilde çalışıp hazırlamaktan sorumlu olacak “Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporu Hazırlama Uzmanı” titrinde uzmanlar olacak. Bu durum ülkemiz için yepyeni bir istihdam alanı demektir. Bu uzmanlığı alabilmek için herhangi bir lisans mezunu olmak ve Kamu Gözetimi Kurumu tarafından yapılacak sınavı kazanmak yeterli olacaktır.

İklim bazlı sürdürülebilirliğin belirleyici olduğu bu yeni şirket denetim döneminde, ortaya çıkan standartlara etki eden temel ulusal ve uluslararası bazı antlaşma, belge, deklerasyon veya mutabakatlara değinmekte fayda vardır. Özellikle Avrupa Birliğinin bu konulardaki standart ve direktifleri halen yürürlükte olup süreç içinde IFRS1 ve IFRS2 ile ortak bir dil oluşturması ve raporlamalardaki kargaşanın giderilmesi umulmaktadır.

Bunlardan önemli olan bazıları:

Paris İklim Anlaşması

Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği

Çerçeve Sözleşmesi (BMİDÇS) kapsamında, iklim değişikliğinin azaltılması, adaptasyonu, finansmanı hakkında 2015’ de imzalanan 2016’ da yürürlüğe giren anlaşmadır.

En önemli hedefi, küresel ortalama sıcaklık artışını sanayi devrimi öncesi seviyeden 2 derece ve hatta 1,5 derecede sınırlı tutmaktır.

Türkiye anlaşmayı 2016’ da imzalamış, 2021’ de devreye almıştır.

Bu anlaşma taraf ülkelere tek tek bir emisyon azaltım hedefi dayatmamaktadır. Ülkeler her 5 yılda bir Ulusal Katkı Beyanı olarak kendileri sunmaktadırlar.

2021 itibari ile 191 ülke anlaşmaya taraftır.

Türkiye hiçbir önlem alınmazsa 2030’ da sera gazı emisyonunu 1 milyar 175 milyon tona çıkaracağını, ancak % 21 artıştan azalış yaparak bu rakamın 929 milyon tona düşürüleceğini Ulusal Katkı Beyanında deklare etti. (Türkiye daha sonra bu oranı % 41 olarak değiştirmiştir)

Paris Anlaşmasına temel teşkil eden Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi(1994) BMİDÇS, Türkiye’yi gelişmiş ülkelerin yer aldığı Ek1 ve Ek2 listesine aldı. Ek1’ deki ülkeler sera gazı emisyonlarını azaltmakla, Ek2’ dekiler ise ek dışı gelişmekte olan ülkelere emisyon azaltımı için finansman sağlamakla yükümlü idi. Uğraşlar sonucu 2001’ de Türkiye Ek2 listesinden çıkarıldı. (Türkiye BMİDÇS’ ye 2004’ de taraf olmuştur.)

Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı

Avrupa Birliği 11 Aralık 2019’ da açıkladığı Avrupa Yeşil Mutabakatı(AYM) ile

2050 yılında iklim-nötr ilk kıta olma hedefini ortaya koymuştur.

Sanayiden finansmana, enerjiden ulaştırmaya ve binalardan tarıma kadar uzanan alanda AB politikalarında kapsamlı değişiklikler öngörülmüştür.

2030’a kadar 1990’ daki seviyeye göre % 55 emisyon azaltımı sağlanması hedeflenmiştir. Bunun için Fit for 55(55’ e uyum) mevzuat değişikliği paketi AB Komisyonunca 2021’ de yayımlanmıştır.

2020’ de AB Yeni Sanayi Stratejisi ve Döngüsel Ekonomi Eylem Planı açıklanmıştır.

2022’ de Sürdürülebilir Ürün İnişyatifi, Yeni Eko- Tasarım Tüzüğü Taslağı açıklanmıştır.

Şubat 2023’ de Yeşil Mutabakat Sanayi Planı açıklanmıştır.

Ayrıca AB Atık Sevkiyatı Tüzüğü Taslağı açıklanmıştır.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi, Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD yayımlandı.

CSRD’ ye bağlı olarak Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları, European Sustainability Reporting Standards yayımlandı.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü, Corporate Sustainability Due Diligence amending Directive, CSDD yayımlandı.

Sınırdaki Karbon Düzenlemesi Mekanizması, Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM yayımlandı.

55’ Uyum, Fit For 55

55’ e Uyum paketi AB’ nin sera gazı emisyonlarını Avrupa İklim Yasası

uyarınca 1990' daki seviyelerine kıyasla 2030 yılına kadar en az % 55 oranında azaltma planıdır. Temmuz 2021' de yayınlanmıştır.

Emisyon Ticaret Sistemimin güncellenmesi kabul edilmiştir.

Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması gelmiştir. 2026' da devreye girecektir.

Havacılık ve Denizcilikte Yeşil Yakıt teşvik edilecektir.

Sosyal İklim Fonu kabul edilmiştir.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi, Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD

AB Yeşil Mutabakatı çerçevesinde Ocak 2023' de yayımlanmıştır.

AB' de faaliyet gösteren belli büyüklükteki firmalara özen yükümlülüğünü şirket politikalarına entegre etme, faaliyetlerinin sosyal ve çevresel etkilerini tespit etme, potansiyel olumsuz etkileri önleme ve azaltma, mevcut olumsuz etkileri ortadan kaldırma ve bunları raporlama zorunluluğu getirilmiştir.

Bunu yapabilmek için Temmuz 2023' de Avrupa Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları, European Sustainability Reporting Standards, ESRS kabul edilmiştir.

ESRS, iklim değişikliği, biyoçeşitlilik ve insan haklarıyla beraber, çevresel sosyal ve yönetişime ilişkin konuları içermektedir.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi, Corporate Sustainability Due Diligence and Amendment Directive, CSDD

AB Yeşil Mutabakatı çerçevesinde Ni-

san 2024' de onaylandı.

Bu direktif, aslında küresel tedarik zincirlerinde kurumsal faaliyetlerin çevresel ve sosyal etkilerine ilişkin özen yükümlülüğünün tesis edilmesine dönük bir çerçeve özelliğini taşımaktadır.

Kapsam dahilindeki şirketlerin Paris İklim Anlaşması uyarınca küresel ısınmanın 1,5 derece ile sınırlandırılması amacıyla iş modellerinin ve stratejilerinin anlaşmayla uyumlu olacak şekilde plan yapmaları zorunlu hale gelmiştir.

CSDD, şirketlerin değer zincirlerinde insan haklarına ve çevreye saygı göstermelerini amaçlamaktadır.

Kobiler doğrudan kapsamda olmasa bile büyük şirketlerin tedarikçisi veya alt sağlayıcısı iseler onlar da etkilenecektir.

Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması, Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM

AB Yeşil Mutabakatı kapsamında devreye alınmıştır.

Mayıs 2023' de yayımlandı ancak mali yükümlülükler bakımından 2026' ya ertelendi.

Amacı daha düşük maliyetle üretilen yüksek emisyonlu ürünler ile daha düşük emisyonlu ancak yüksek maliyetli alternatif ürünlerin rekabet gücünü eş seviyeye taşımaktır.

Uygulamanın temeli ithal edilecek ürünlere yönelik olarak, karbon içeriklerine dayalı olarak konulacak vergiye dayanmaktadır.

İlk aşamada çimento, demir-çelik, alüminyum, gübre, hidrojen ve elektrik

için geçerlidir.

Emisyon Ticaret Sistemi, ETS

İlk defa 2005' de Avrupa Birliği Emisyon Ticaret Sistemi olarak(EU ETS) başlamıştır. Kyoto Protokolü ile ülkelere konulan emisyon sınırlamaları sonucunda ülkeler de kendi emisyon ticaret sistemlerini kurmaya başlamışlardır. Türkiye de yakın gelecekte kuracaktır.

ETS ile işletmeler birbirleriyle karbon ticareti yapabileceklerdir.

ABD Sermaye Piyasası Kurulu(The US Securities and Exchange Commission, SEC)

İklim Açıklama Kuralları

ABD Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu 6 Mart 2023 tarihinde şirketlerin yıllık raporlarında ve kayıt beyanlarında işletmelerin karşı karşıya oldukları iklim riskleri hakkında bilgi vermesini zorunlu hale getirmiştir.

Küresel Raporlama Girişimi

Global Report Initiative, GRI

1997' de kurulan sürdürülebilirlik konusunda raporlama çalışmalarına katkı sunan bağımsız uluslararası kuruluştur. Merkezi Amsterdam' dır.

GRI Sürdürülebilirlik Raporlama, şirketlerin çevresel etkilerini, sosyal sorumluluk uygulamalarını ve yönetim yapılarını raporlamalarını sağlamaktadır.

IFRS1 ve IFRS2 çıkmadan önce ve halen de bir çok şirket GRI raporlaması ile sürdürülebilirlik raporlamalarını sunmaktadırlar.

Karbon Açıklama Projesi

Carbon Disclosure Project, CDP

Şirketlerin CO2 salınım süreçlerini nasıl yönettiklerini, salınımı azaltmak için neler yaptıklarını ve taşıdıkları karbon kaynaklı piyasa riskini küresel çapta raporlayan, 2000 yılında İngiltere'de kurulmuş bir organizasyondur.

2002' den beri 7 binden fazla şirket CDP aracılığı ile beyanda bulunmuştur.

Türkiye'de 2010' dan itibaren Sabancı Üniversitesi işbirliği ile 2010 yılından itibaren CDP Türkiye olarak görev yapmaktadır.

Uluslararası Entegre Raporlama Konseyi

International Integrated Reporting Council, IIRC

2010 yılında kurulmuştur.

Raporlara finansal olmayan bilgilerin de eklenmesini teşvik etmektedir.

2013' de Entegre Raporlamanın Uluslararası Çerçevesini yayımlamıştır.

İklimle İlgili Finansal Açıklamalar Görev Gücü

Task Force on Climate- Related Financial Disclosures, TCFD

İklimle ilgili konuların yönetim, strateji, risk yönetimi, metrik ve hedefleri başlıklarının altında raporlamaları yönünde teşvik etmektedir.

Kurumların iklim değişikliği kaynaklı risk ve fırsatları, yönetim biçimlerini ve uygulamalarını paydaşlarına arz ederek ölçülebilir kriterler kullanarak karşılaştırılabilir ve şeffaf bir platform oluşturmayı amaçlamaktadır.

İlk tavsiye raporunu 2017'de yayınlamıştır.

Türkiye Yeşil Mutabakat Eylem Planı

Ticaret Bakanlığı tarafından AB Yeşil Mutabakatı ile tam uyumlu biçimde hazırlanmıştır.

Planın içeriği:

Sınırdaki Karbon Düzenlemesi

Yeşil ve Döngüsel Ekonomi

Yeşil Finansman

Temiz, Ekonomik ve Güvenli Enerji Arzı

Sürdürülebilir Tarım

Sürdürülebilir Akıllı Ulaşım

İklim Değişikliği ile Mücadele

Diplomasi

Avrupa Yeşil Mutabakatı Bilgilendirme ve Bilinçlendirme Faaliyetleri

SPK Sürdürülebilirlik İlkeleri

Sermaye Piyasası Kurulu kurumlarının sürdürülebilirlik süreçlerine katkı yapmak amacı ile Ekim 2020'de Sürdürülebilirlik İlkeleri Uyum Çerçevesi yayımlamıştır.

Gönüllülüğe dayanmaktadır

Şirketlerin çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim bilgilerini 2021 yılından itibaren belirlenen ilkeler çerçevesinde açıklamalarını öngörmektedir.

Sonuç:

Dünyanın kaynaklarını sürekli ve "acımasızca" tüketenler yaptıkları bu kötülüğün karşısında kazanılan paralar ile satın alınabilecek imkânların giderek yok olma tehlikesi ile karşı karşıya oldukları-

nı anlayalı çok zaman olmuştur.

Gecikerek ve ayak sürüyerek de olsa artık insan ihtiyaç ve konforu için üretilen ne varsa, bunu çevreye ve iklime zarar vermeden yapması gerektiğini kabul etti.

Yukarıda kısaca özetlenen önemli anlaşmalar ve belgelerden sonra artık işletmeler, denetimlerinde sadece finansal tablolarını değil, iklim bazlı sürdürülebilirlik uygulamalarını da ibraz etmek zorundadır.

Yepyeni bir dönem. Dinamik bir süreç olacak.

Yararlanılan Kaynaklar

- <https://iklim.gov.tr/sss/temel-kavramlar> ET:13/09/2024
- <https://www.wwf.org.tr/?2340/IPCC5degerlendirmeraporuaciklandi> ET:13/09/2024
- <https://www.mfa.gov.tr/surdurulebilir-kalkinma.tr.mfa#:~:text=S%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BCrlebilir%20kalk%C4%B1nma%20kavram%C4%B1%20ise%20ilk,vermeden%20kar%C5%9F%C4%B1layan%20kalk%C4%B1nma%22%20olarak%20tan%C4%B1mlanm%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r> ET:13/09/2024
- <https://iklim.gov.tr/paris-anlasmasi-i-34> ET:13/09/2024
- <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/yesil-mutabakat/avrupa-yesil-mutabakati> ET:13/09/2024
- <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/yesil-mutabakat> ET:13/09/2024
- <https://cdpturkey.sabanciuniv.edu/tr> ET:12/09/2024

- <https://www.kgk.gov.tr/SustainabilityDetailForm/11455/surdurulebilirlik-yayinlar> ET:13/09/2024
- <https://spk.gov.tr/surdurulebilirlik> ET:13/09/2024
- <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/yesil-mutabakat/duyurular/turkiye-surdurulebilirlik-raporlama-standartlari-ve-uygulama-kapsamina-iliskin-kurul-kararlari-resmi-gazetede-yayimlanmis-ve-belli-sartlari-saglayan-isletmeler-icin-surdurulebilirlik-raporlami-zorunlu-hale-getirilmistir> ET: 13/09/2024
- <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/yesil-mutabakat/surdurulebilir-finansman/kurumsal-surdurulebilirlik-raporlama-direktifi> ET: 14/09/2024



BELEDİYE ŞİRKETLERİNİN TEKNOLOJİK VE YÖNETSEL SORUNLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Hakan ÖZTÜRK*

* Mali Danışman / Eğitimci

Belediyeler, yerel yönetimlerin halka sunduğu hizmetleri daha verimli, etkin ve sürdürülebilir bir şekilde sağlamak amacıyla çeşitli kanunlar (5216, 5393, 4046, 6102 ve 696 sayılı) çerçevesinde sermaye şirketleri kurabilmektedirler. Bu şirketler, su, enerji ve ulaşım gibi temel hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Ancak, belediye şirketleri sıklıkla çeşitli hukuki, yönetsel ve teknolojik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 26. maddesi, belediyelere sermaye şirketleri kurma yetkisi vermektedir. Kanuna göre, "Büyükşehir belediyesi, kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir." Bu şirketler belediyelere bağlı olarak faaliyet göstermekte olup yalnızca hizmet sunu-

mu ile ilgili değil, aynı zamanda hukuki, yönetsel ve teknolojik sorunlarla da karşılaşmaktadır. Bu makalede, belediye şirketlerinin karşılaştığı başlıca sorunlar ve bu sorunları aşmak için teknolojilerini geliştirmeleri gerekliliği üzerinde durulacak ve çözüm önerileri sunulacaktır.

1. Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsündeki Belirsizlik

Belediyeler de **Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 26. maddesi** çerçevesinde kendilerine verilen görevler doğrultusunda sermaye şirketleri kurabilir. Ancak, bu şirketlerin hukuki statüsü konusunda bazı belirsizlikler vardır. Belediye şirketleri, özel hukuk çerçevesinde kurulur ve belediyeden bağımsız olarak faaliyet gösterir. Halk arasında bu şirketlerin kamu kurumu olduğu yönünde yanlış bir algı

bulunur. Oysa belediye şirketleri özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptir ve kamu tüzel kişiliğinden farklı olarak ticari faaliyetlerini yürütürler. Fakat bazı durumlarda da kamu gibi hareket etmek zorundadırlar.

Bu hukuki belirsizlik, özellikle denetim ve sorumluluk süreçlerinde sorunlara yol açabilir. Belediye şirketlerinin daha şeffaf ve net bir çerçevede faaliyet gösterebilmesi için hukuki statülerinin netleştirilmesi gerekmektedir. Bu sayede, denetim mekanizmaları daha etkin hale getirilebilir ve şirketlerin hesap verebilirliği artırılabilir. Ayrıca, belediye şirketlerine yönelik özel bir yasanın çıkarılması, bu belirsizliklerin giderilmesi adına önemli bir adım olacaktır.

2. Sık Değişen Yöneticiler ve Personel Sirkülasyonu

Belediye şirketlerinde yöneticiler genellikle Mevcut Belediye başkanı tarafından atanırlar ve genellikle sık değişirler. Belediye şirketlerinde yöneticilerin sık sık değişmesi, kurumsal yapıda önemli zayıflıklara yol açmaktadır. Yeni gelen yöneticiler, çoğunlukla geçmişte güvendikleri ve birlikte çalıştıkları ekiplerle çalışmayı tercih etmektedirler. Bu durum, mevcut deneyimli personelin boşta kalmasına veya eski yöneticileriyle birlikte başka kurumlara gitmesine neden olmaktadır. Böylece, şirket içinde önemli bir bilgi ve deneyim kaybı yaşanmakta, kurumsal hafıza ciddi şekilde zarar görmektedir.

Mevcut deneyimli personelin bu değişiklikler sonucunda pasifleşmesi ya da yer değiştirmesi, belediye şirketlerinin operasyonel etkinliğini ve hizmet kalitesini olumsuz etkilemektedir.

Aynı zamanda yeni ekiplerin şirkete ve mevcut sisteme adapte olması zaman almakta, bu süreçte hizmetlerin sürekliliği ve verimliliği sekteye uğramaktadır. Yönetici değişiklikleri sıklıkla bu tür sirkülasyonlara yol açmakta, şirketlerin kurumsal hafızası zarar görmekte ve uzun vadeli stratejik hedeflerin hayata geçirilmesi zorlaşmaktadır.

Kurumsal istikrarı sağlamak için belediye şirketlerinin teknolojik gelişimi, yönetici değişikliklerinin olumsuz etkilerini en aza indirecektir. Teknoloji kullanılarak iş süreçlerinin daha sistematik hale getirilmesi ve veri yönetiminin merkezi olarak yapılması, kişilere bağımlılığı azaltarak sirkülasyonun getirdiği zararları en aza indirebilir. Böylelikle, şirketlerin stratejik hedeflerini sürdürülebilir bir şekilde uygulamaları mümkün olacaktır.

3. Teknolojik Altyapının Yetersizliği

Belediye şirketlerinde karşılaşılan bir diğer önemli sorun ise teknolojik altyapının yetersizliğidir. Eski teknoloji sistemlerinin kullanımı, veri yönetimi, raporlama ve karar alma süreçlerini zorlaştırır. Bu da şirketin verimliliğini olumsuz etkiler ve hizmet kalitesini düşürür.

Ayrıca, kişisel depolama cihazlarının ve Excel gibi manuel veri yönetim araçlarının kullanımı veri güvenliği açısından ciddi riskler taşır. Bu yöntemler, merkezi veri yönetimi sistemlerine göre daha dağınık ve güvensizdir. Belediyelerin bu sorunu aşmak için modern dijital çözümlere ve güvenli veri tabanlarına yatırım yapması gerekmektedir.

4. Kurumsal Hafızanın Eksikliği

Yönetici ve personel değişiklikleri, belediye şirketlerinin kurumsal hafızasını zayıflatır. Teknolojik altyapının eksikliği ile birlikte, bu hafıza kaybı daha da derinleşir. Bilgilerin kişisel depolama cihazlarında saklanması ve merkezi bir sistemin olmaması, geçmişteki verilere ulaşmayı zorlaştırır.

Kurumsal hafızanın korunması, bir şirketin deneyimlerinden faydalanarak gelecekte daha doğru ve etkili kararlar almasını sağlar. Belediye şirketlerinin bu hafızayı koruması için teknolojik altyapılarını güçlendirmesi ve merkezi veri tabanları oluşturması kritik öneme sahiptir.

5. Verimlilik ve Şeffaflık İçin Teknolojinin Rolü

Belediye şirketlerinin verimliliği ve şeffaflığı artırmak için teknolojiyi daha iyi kullanması şarttır. Dijitalleşme, süreçleri hızlandırarak hataları en aza indirir ve şeffaflığı artırır. Elektronik belge yönetim sistemleri ve ERP (Kurumsal Kaynak Planlama) çözümleri, iş süreçlerini optimize ederek belediye şirketlerinin daha etkin çalışmasını sağlar.

Bulut tabanlı veri yönetimi sistemleri ise bilgilerin her yerden erişilebilir olmasını sağlayarak işbirliğini artırır. Ayrıca, merkezi bir sistem kurarak kurumsal hafızanın güvence altına alınması mümkün hale gelir.

6. Şirket Yönetimi ve Kurumsallaşma

Belediye şirketlerinin uzun vadede başarılı olabilmesi için kurumsallaşma

büyük bir gerekliliktir. Kurumsallaşma, şirketin faaliyetlerinin kişilere bağlı olmaktan çıkıp, süreçlere ve standartlara dayalı bir yapıya kavuşmasını sağlar. Böylece, yönetici değişikliklerinden kaynaklanan olumsuz etkiler en aza indirilir ve şirketin vizyonu ile hedefleri devam ettirilebilir.

Kurumsallaşmış bir yapı, belediye şirketlerinin denetim süreçlerini kolaylaştırır, risk yönetimini güçlendirir ve performans değerlendirme sistemlerinin etkin şekilde kullanılmasına imkan tanır. Bu da belediye şirketlerinin hizmet kalitesini artırırken, sürdürülebilir başarıyı sağlamalarına katkı sunar.

7. Sonuç ve Öneriler

Belediye şirketleri, kanun kapsamında kurulup halka hizmet sunmakla görevlidir. Ancak, hukuki belirsizlikler, yönetici değişiklikleri, teknolojik altyapı eksiklikleri ve kurumsal hafıza sorunları bu şirketlerin karşılaştığı başlıca zorluklardır. Kişisel depolama cihazları ve manuel veri yönetim araçları da veri güvenliği ve verimlilik açısından ek sorunlar yaratmaktadır.

Bu sorunların üstesinden gelmek için belediye şirketlerinin hukuki statüsünün netleştirilmesi, yönetim süreçlerinin kurumsallaştırılması ve modern teknolojik altyapılara yatırım yapılması gerekmektedir. Teknolojiye yapılan bu yatırımlar, belediye şirketlerinin hem verimliliğini hem de şeffaflığını artırarak halka daha iyi hizmet sunmalarına olanak sağlayacaktır.

SORU - CEVAP

SORU

Sayın Yetkili,

Jandarma Genel Komutanlığı emrinde Jandarma Hizmetleri Sınıfı 1. derece Astsubay 2 Kademeli Kıdemli Başçavuş kadrosunda çalışmakta iken emekliye ayrılan ve 657 sayılı Kanununun 93. maddesi kapsamında Başkanlığımıza ataması yapılan personelin hangi ek gösterge rakamından yararlanacağı hususunda bilgilerinize ihtiyaç duyulmuştur.

İyi çalışmalar dileriz.

Ömer ÖZYURT / Memur

Eyüpsultan Belediye Başkanlığı

İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü

CEVAP

Ömer ÖZYURT

Memur

Eyüpsultan Belediye Başkanlığı

İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü

İSTANBUL

Jandarma Genel Komutanlığı emrinde Jandarma Hizmetleri Sınıfı 1. derece Astsubay 2 Kademeli Kıdemli Başçavuş kadrosunda çalışmakta iken emekliye ayrılan ve 657 sayılı Kanun'un 93 üncü maddesi kapsamında Belediyede memur olarak atanmanız yapıldığından bahisle, ek gösterge rakamınızın ne olacağı hususunda görüş sorulmaktadır.

Konuya ilişkin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Emeklilerin yeniden hizmete alınması" başlıklı 93 üncü maddesi; "T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli olanlardan (5434 sayılı Kanununun 104 üncü maddesine göre emeklilikle ilgili görevlere yeniden atanamayacaklar hariç) sınıfında yazılı nitelikleri taşımakta bulunanlar kanununun 92 nci maddesi hükümlerine göre kurumlarda boş kadro bulunmak şartıyla yeniden memurluğa alınabilirler." hükmünü,

5335 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin ikinci fıkrası; "Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya aylıklık 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.” hükmü,

Ek 67 nci maddesi; *“Daha önce buldukları kadrolar veya aylık almakta oldukları dereceler için belirlenmiş olan ek göstergeler, yürütmekte oldukları görevler veya aylık almakta oldukları dereceler için belirlenen ek göstergelerden yüksek olanlar hakkında 15 inci maddenin (h) fıkrası hükmü dikkate alınarak emeklilik yönünden en yüksek ek gösterge uygulanır.”* hükmünü amirdir.

Söz konusu yasa hükümlerine göre; T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli olanlardan sınıfında yazılı nitelikleri taşıyanların kurumlarda boş kadro bulunmak şartıyla yeniden memurluğa alınabileceği, bu kapsamda herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik aylığı alanların aylıkları kesilmeksizin çalıştırılamayacağından; memur kadrosuna atanmanın yapıldığı ve emekli maaşının kesildiğinin anlaşıldığı, bu şekilde atanmaların 5434 sayılı Kanun'un ek 67 nci maddesi uyarınca daha önce buldukları kadrolar veya aylık almakta oldukları dereceler için belirlenmiş olan ek göstergeler, yürütmekte oldukları görevler veya aylık almakta oldukları dereceler için belirlenen ek göstergelerden yüksek olanlar hakkında emeklilik yönünden en yüksek ek gösterge uygulanacağı öngörüldüğünden, emekliliğe esas aylığınıza 1.derece başçavuş kadrosunun ek göstergesi olan 4200 rakamının uygulanacağı, ancak memur kadrosuna atandığınızdan görev aylığınızın 2800 ek gösterge üzerinden ödenmesi gerektiği değerlendirilmektedir..

Mustafa DÖNMEZ

(E) Mahalli İdareler Gn. Md., Şube Müdürü

PRATİK BİLGİLER

DEVLET MEMURLARIYLA İLGİLİ MALİ HAKLAR

657 sayılı Kanun md.154; Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 05.07.2024 ve 3248709 sayılı Genelgesi	01.07.2024 31.12.2024 Dönemi
Aylık Katsayısı Kıdem Aylığı Göstergesi	0,907796
Kıdem Aylığı Göstergesi (20 x Kıdem Yılı Maaş Katsayısı) Bir hizmet yılı için 20; 25 yıl ve fazlası için azami 500 gösterge	20
Taban Aylık Katsayısı (1.000 x Aylık Katsayı)	14,208727
Yan Ödeme Katsayısı (İşgüçlüğü, iş riski, temininde günlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı)	0,287892
Özel Hizmet Tazminat Tavanı (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	8.624,06 TL
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı	49.685,94 TL
6.6.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı	44.293,90 TL
Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve 7.7.2023 tarihli ve 2298391 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesinin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (ç) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri artırılma oranı	% 19,31
Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, anılan Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri artırılma oranı	%19,31
Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, söz konusu Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (e) bendiyle yükseltilmiş bulunan mevcut brüt sözleşme ücretleri artırılma oranı	%19,31

29.12.2020 tarih ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 30.6.2024 tarih itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri artırılma oranı	% 19,31
Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 30.6.2024 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %19,31 oranında artırmıştır. Ancak, bunların sözleşme ücreti tutarları, ilgili dönemde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvele dahil emsali personelin toplam sözleşme ücreti tutarını geçmeyecektir.	%19,31
8.2.2002 tarih ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2 nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı	90.416,33 TL
3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde artırılma oranı	% 19,31
01.07.2024 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının yıllık tavan tutarı	41.828,42 TL
19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Kanun uyarınca yürürlüğe konulan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesi uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığınca ilan edilmesi gereken genel idare hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen her türlü zam ve tazminatlar dahil net aylık tutarı 1.7.2024 tarihi itibarıyla	56.571,79 TL

DEVLET MEMURLARINA SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR

657 s. K. md. 202, Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 05.07.2024 tarih ve 3248709 sayılı Genelgesi

Konusu	01.07.2024 31.12.2024 Dönemi	
	Aile Yardımı (2.273 x Maaş Katsayısı)	2.063,42 TL
Çocuk Yardımı (*)	0-6 Yaş grubu çocuk için 500 x Aylık Katsayısı	453,90 TL
	0-7 Yaş grubu çocuk için 250 x Aylık Katsayısı	226,95 TL
Ölüm Yardımı	Eş ve Çocuğun Ölümü (8.000+1.500) x Aylık Katsayısı	8,624,06 TL
	Memurun Ölümü (8.000+1.500) x Aylık Katsayısı x 2	17.248,12 TL

(*) 03.09.2023 tarih ve 32298 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu 39. maddesi uyarınca engelli çocuklara en az %40 oranında, özel gereksinimli engelli çocuklar için ise %50 oranında artırılarak ödenir.

5510 SAYILI KANUN 4/c (MEMUR) KAPSAMINDA SİGORTALILARIN PRİM ORGANLARI

5510 sayılı Kanun md.81

Sigorta Kolları (1.10.2013 tarihinden itibaren)	Sigortalı Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi (Fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde)	9	12-14	21-23
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
Prim Toplamı	14	20,5 - 23,5	34,5 - 37,5

SSK PRİM ORANLARI

(506 s. Kanun md.63,73,78; 5510 s. Kanun Geçici md.6)

Sigorta Kolları (1.10.2013 tarihinden önce)	İşçi Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
İş kazası, Meslek Hastalıkları Sigorta Primi	-	1,5 - 7	1,5 - 7
Hastalık Sigortası Primi	5	6	11
Analık Sigortası Primi	-	1	1
Prim Toplamı	9	11	20
Prim Toplamı	14	19,5 - 25	33,5 - 39

5510 SAYILI KANUN 4/a (İŞÇİ) KAPSAMINDA SİGORTALILARIN PRİM ORGANLARI

(5510 sayılı Kanun md.81)

Sigorta Kolları (1.9.2013 tarihinden itibaren)	İşçi Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	-	2	2
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi (Fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde)	9	12-14	21-23
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
Prim Toplamı	14	20,5 - 23,5	34,5 - 37,5

BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ

Nüfus	Ödenek Göstergesi	ÖdemeDönemi	Aylık Katsayısı	Bürüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	72.280	01.01.2024-30.06.2024	0,907796	65.615,49
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	82.280	01.01.2024-30.06.2024	0,907796	74.693,45
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	102.280	01.01.2024-30.06.2024	0,907796	92.849,37
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	117.280	01.01.2024-30.06.2024	0,907796	106.466,31
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	137.280	01.01.2024-30.06.2024	0,907796	124.622,23
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	157.280	01.01.2024-30.06.2024	0,907796	142.778,15
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	192.280	01.01.2024-30.06.2024	0,907796	174.551,01
2.000.001'den fazla olan beldelerde	232.280	01.01.2024-30.06.2024	0,907796	210.862,85

* Nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde bu ödeneğin hesaplamasında 102.280 gösterge rakamı esas alınır.Yani brüt ödenek 92.849,37 TL'dir.

BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI

(5393 sayılı Kanun md.32)

Nüfusa Göre Belediye Meclisi Huzur Hakkı	01.07.2024-31.12.2024 Dönemi Aylık Brüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	729,06
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	829,93
50.0001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	1.031,66
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	1.182,96
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	1.384,69
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	1.586,42
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	1.939,46
2.000.001'den fazla olan beldelerde	2.342,92

* Meclis başkan ve üyelerine, belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödeneğin günlük tutarının üçte birini geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenir.

BELEDİYE ENCÜMEN ÖDENEĞİ

(5393 sayılı Belediye Kanunu, md.36; 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, md.16)

Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	01.07.2024 - 31.12.2024 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek
Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde : 3.500	3.177,29
Nüfusu 10.001'den 50.000'e kadar olan belediyelerde : 4.500	4.085,08
Nüfusu 50.001'den 200.000'e kadar olan belediyelerde : 6.000	5.446,78
Nüfusu 200.001'in üzerinde olan belediyelerde : 7.500	6.808,47
Büyükşehir Belediye Encümen Başkanı ve Seçilmiş Üyelerine : 12.000	10.893,55

* Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir.

İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI

Görevi	Dönemi 01.07.2024-31.12.2024
İl Genel Meclis Başkanı (Gösterge 6.026 x 0,907796)	5.470,38 TL
İl Genel Meclis Üyeleri (Gösterge 2.226 x 0,907796)	2.020,75 TL

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24. maddesine göre verilen bu huzur hakkı il genel meclisi başkan ve üyelerinin, meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları her gün için verilecektir.

İL ENCÜMENİ BRÜT ÖDENEKLERİ

Görevi	Dönemi 01.07.2024-31.12.2024
Encümen Başkanı (14.000 Gösterge x 0,907796)	12.709,14 TL
Encümen Üyeleri (12.000 Gösterge x 0,907796)	10.893,55 TL

* 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 28. maddesine göre verilen bu ödenek, encümeni başkanı hariç memur üyelerine yarısı ödenecektir.

ASGARİ ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVEREN MALİYETİ¹

	01.01.2024 - 31.12.2024 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)
Brüt Asgari Ücret	20.002,50
SSK Primi (%14)	2.800,35
İşsizlik Sig.Fonu (%1)	200,03
Kesintiler Toplamı	3.000,38
Net Asgari Ücret	17.002,12
	İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)
Brüt Asgari Ücret	20.002,50
SSK Primi (%20,5) (İşveren Payı)	4.100,5125
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu (%2)	400,05
İşverene Toplam Maliyet	24.503,06
İşverene Toplam Maliyet (5 Puanlık indirimle)	23.502,94

Not:28/01/2004 tarih ve 5083 sayılı Türkiye Cumhuriyetinin Para Birimi Hakkında Kanununun 2.maddesi uyarınca; Türk Lirası değerlerin yeni Türk Lirasına dönüşüm işlemlerinin ve Yeni Türk Lirası cinsinden yapılan işlemlerin sonuçlarında ve ödeme aşamalarında yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Yeni Kuruşa tamamlanır; yarım Yeni Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmamıştır.

Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlar	
Günlük kazanç alt sınırı	666,75 TL
Aylık kazanç alt sınırı	20.002,50 TL
Günlük kazanç üst sınırı	5.000,63 TL
Aylık kazanç üst sınırı	150.018,90 TL

PRİM İSTİSNA TUTARLARI	
Yemek parası (günlük)	157,69 TL
Çocuk parası (aylık)	400,05 TL
Aile zammı/yardımları (aylık)	2.000,25 TL

İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ (Günlük)	
Yatarak tedavilerde	333,38 TL
Ayakta tedavilerde	444,50 TL

¹ <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=asgari>

Asgari ücret tespit komisyon kararı 30.12.2023 tarihli ve 32415 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bir işçinin günlük normal çalışma karşılığı ücreti 666,75 TL'dir.

GELİR VERGİSİ TARİFESİ

Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:324)

(R.G. : 30.12.2023 tarihli ve 32415 sayılı (2.mük.)

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2024 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.	ORAN
110.000 TL'ye kadar	% 15
230.000 TL'nin 110.000 TL'si için 16.500 TL, fazlası	% 20
580.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL, (ücret gelirlerinde 870.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL), fazlası	% 27
3.000.000 TL'nin 580.000 TL'si için 135.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'nin 870.000 TL'si için 213.300 TL), fazlası	% 35
3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 982.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 958.800 TL), fazlası	% 40

BELEDİYE ENCÜMENLERİNİN 1608 S. KANUN KAPSAMINDAKİ İDARİ PARA CEZALARI

1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesi (5326 s.K.32.md.) hükmü kapsamında. ¹	<ul style="list-style-type: none"> Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, tüzük ve yönetmeliklerin verdiği görev ve yetki çerçevesinde aldıkları kararlara aykırı hareket edenlere, Belediye kanun, tüzük ve yönetmeliklerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara, 	2.052 TL
1608 sayılı Kanun'un 5728 sayılı Kanun'la değişik 2 nci maddesine göre;	Belediyelerin karar organları veya ilgili komisyonlar tarafından mevzuata uygun olarak belirlenen <i>yolcu nakil araçlarına ilişkin ücret tarifelerine uymayan kişi</i> , belediye encümeni tarafından	en az 4.135 TL en fazla 83.709 TL

¹ Bu para cezası, 1608 sayılı Kanun çerçevesinde belediye encümeni tarafından verilecektir. Belediye zabıtası, emre aykırılığı idari yaptırım tutanağı ile tespit edecektir. Yapılan bu tespite göre, belediye encümeni, ilgilie emre aykırılık kabahatinden dolayı para cezası uygulayacaktır.

3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2024 YILI İDARİ PARA CEZALARI

Kanuni Dayanağı	Fil	Yapının Sınıfı	Yapının Grubu	İdari Para Cezası (TL)(her bir m ² için)
42/2-a ve 42/5	Ruhsat alınmaksızın veya ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere veya imar mevzuatına aykırı olarak yapı yapmak, ayrıca 42.maddenin 5.fikrasına göre (köy yerleşik alanı içinde ruhsata tabi olan tarım ve hayvancılık maksatlı yapılar)	I	A	44,875877
			B	74,793128
		II.	A	119,669005
			B	164,544882
		III	A	269,255261
			B	299,172512
		IV	A	344,048390
			B	373,965641
			C	463,717395
		V	A	568,427774
			B	688,096779
			C	777,848533
D	942,393415			
42/2-b	Mevzuata aykırılığı yapı inşaat alanı üzerinden hesaplanması mümkün olmayan,yapının cephelerini ve diğer yapı elemanlarını değiştiren veya yapı malzemesi için öngörülen gereklere aykırı bulunan			Birim Fiyat Listesindeki Bedelin %20

42/2-c maddesindeki artırım sebepleri (42/2-a ve b bentlerinde belirtilen ceza miktarına uygulanır)

42/2-c (42/2-a ve b bentlerinde yapılan yapı)	Hisseli parselde diğer maliklerin muvafakati alınmaksızın yapılmış ise	%30
	Kamuya veya başkasına ait bir parselde yapılmış ise	%40
	Uygulama imar planında veya parselasyon planında "Kamu Tesisi Alanı veya Umumî 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	
42. maddenin 2. fıkrasındaki aykırılıklarda minimum ceza miktarı yapının mülkiyet durumuna, bulunduğu alanın özelliğine, durumuna, niteliğine ve sınıfına, yerleşmeye ve çevreye etkisine, can ve mal emniyetini tehdit edip etmediğine ve aykırılığın büyüklüğüne göre hesaplanacak ceza miktarı	5.249,64 TL'den az olamaz	

3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2024 YILI İDARİ PARA CEZALARI*

7226 s. Kanun ile Eklenen bent	İdari Para Cezası (Emlak Vergi Değeri)	Aykırılığa konu alan ile bu alanın bulunduğu arsa veya arazinin emlak vergisine esas asgari metre kare birim değerinin çarpımı ile bulunan bedel (Sadece 42/2-a için uygulanır) 42/2-a uyarınca hesaplanan bedel, 7226 s. Kanun ile eklenen bent gereğince hesaplanan bedel ile toplanarak toplam imar para cezası miktarı tespit edilir.
---	---	---

Yasal Dayanak	Fiil	Ceza Miktarı (TL)	Fiillerin Çevre ve Sağlık Şartlarına Aykırı Olması Halinde	Can ve Mal Emniyetini Tehdit Etmesi Halinde
42/3	18,28,32,33,34,35,36, 37,40 ve 41 inci maddelerde belirtilen mükellefiyetleri yerine getirmemek veya bu maddelere aykırı davranmak yapı veya parsel sahibine,harita,plan,etüt ve proje müellifine veya gözetmenine,yapı müteahhidi, şantiye şefine ilgisine göre ayrı ayrı	29.917,26	59.834,50	89.751,75
42/4	Yapıldığı tarih itibarıyla plana ve mevzuata uygun olmakla beraber, can ve mal emniyetini tehdit ettiği veya edeceği tespit olunan yapıları, ilgili idarenin yazılı ikazına rağmen idarece tanınan süre içinde takviyede bulunmamak veya bu yapıları 39 uncu madde uyarınca yıkmamak	149.586,25	Uygulanmaz	Uygulanmaz
42/5	(KÖY YERLEŞİK ALANI İÇİNDE RUHSATA TABİ OLMAYAN) 27 nci maddeye göre belirlenmiş köy yerleşik alanı ve civarı sınırları içinde köyün nüfusuna kayıtlı olan ve köyde sürekli oturanlar tarafından, projeleri fen,sanat ve sağlık şartlarına uygun olmasına rağmen muhtarlık izni olmaksızın konut ve zati maksatlı tarım ve hayvancılık yapısı inşa edilmesi	5.249,64	Uygulanmaz	Uygulanmaz

* Bu yapılardaki diğer aykırılıklar ve ruhsata tabi tarım ve hayvancılık maksatlı yapılardaki aykırılıklar için verilecek olan idari para cezası, 5.249,64 TL'den az olmamak üzere, ikinci fıkraya göre hesaplanan toplam ceza miktarı uygulanır.

2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2024 YILI BELEDİYE İDARİ PARA CEZALARI

(Kişilerin tek tek veya toplu olarak eğlenmesi, dinlenmesi veya konaklaması için açılan otel, motel, pansiyon, kamping ve benzeri konaklama yerleri; gazino, pavyon, meyhane, bar, birahane, içkili lokanta, taverna ve benzeri içkili yerler; sinema, kahvehane ve kiraathane; kumar ve kazanç kasti olmamak şartıyla adı ne olursa olsun bilgi ve maharet artırıcı veya zeka geliştirici nitelikteki elektronik oyun alet ve makinelerinin, video ve televizyon oyunlarının içerisinde bulunduğu elektronik oyun yerleri; internet kafeler ve benzeri yerler umuma açık istirahat ve eğlence yeri sayılır (2559 s. K. m.7)

KABAHAHAT	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR	
Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerleri			
m.6/1-a	İşyerlerinden süreli olarak faaliyetten geçici olarak men edildiği halde süresinden önce açılması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-b	İşyerlerinin açma ve kapanma saatlerine uymaması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-c,12/1	Eğlence,oyun, içki ve benzeri umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-c, m.12/2	Bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kiraathane ve oyun oynatılan yerlere yanlarında veli veya vasisi olsa bile 18 yaşından küçüklerin alınması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-d	İşyerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak işletilmesi	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.7/3	İzin almadan umuma açık istirahat ve eğlence yeri açmak	Belediye Encümeni	Kapatma
m.6/3	Yukarıda sıralanan suçları bir yıl içinde tekrar etmek	Belediye Encümeni	En son uygulanan ceza bir kat artırılır

* Bu maddede öngörülen 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.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2024 YILI)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	(TL)	
3	98	İş yerini muvazaalı olarak bildirmek	167.473	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
7	99/1-b	Maddede öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak	2.345	Bu durumdaki her işçi için
7/2(f) bendi	99/2	7.maddenin 2.fıkrasının (f) bendine aykırı davranmak	9.381	
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek	1.402	Bu durumdaki her işçi için
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	5.506	Bu durumdaki her işçi için
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	20.901	Çalıştırılmayan her engelli ve eski hükümlü ve Çalıştırılmayan Her ay için
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	1.515	Bu durumda olan her işçi ve her Ay için
32	102/a	Ücret, pirim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit İstihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	1.515	Bu durumda olan her işçi ve her Ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	5,506	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	5,506	
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	1.515	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.	2.667	Bu durumdaki her işçi için
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	5.506	

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2024 YILI)

56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	2.667	Bu durumdaki her işçi için
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	2.667	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	2.667	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullanılmamak veya eksik kullanılmamak	2.667	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	14.740	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	2.667	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	14.740	
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak.geceve gündüz postalarını değiştirmemek	14.740	
71	104	Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yaşına aykırı davranmak	14.740	
72	104	Yer ve su altında çalışma yaşına uymamak	14.740	
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	14.740	
74	104	Doğum öncesi-sonrası sürelerde kadın işçiye çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	14.740	
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	14.740	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	14.740	
92/2	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	133.981	
96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvuru işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veyahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak	133.981	
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	133.981	

Not:5083 sayılı T.C. Devletin Para Birimi Hakkında Kanunun 2. maddesine 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 22.maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 TL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

ÇEŞİTLİ KANUN VE CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİNE GÖRE BÜTÇE KANUNUNDA GÖSTERİLMESİ GEREKEN PARASAL SINIRLARA AİT CETVEL (2024 YILI)*

K.MAD.	AÇIKLAMA	TUTAR-TL
5018 s.K/35	a)Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için	
1	1-İllerde, kuruluş merkezlerinde, büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50 bini geçen ilçelerde	8.600
	2-Diğer ilçelerde	4.400
	c) Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	99.000
	f) Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	455.000
	g) İl dışına yapılacak seyahatlerde akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	45.000
	ğ) Yakalanan yasa dışı göçmenler ile sınır dışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	181.000
	i) 5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idarelerin	
	Kuruluş merkezlerindeki mutemetlerine	6.160.000
	Merkez dışındaki birim mutemetlerine	2.480.000
40	4-Kamu Alacaklarının Silinmesi	
79	a) Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkanı kalmayan kamu alacaklarının silinmesinde	50.000
	b)Tahsili için yapılacak takibat giderlerini nasıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan, kamu alacaklarının silinmesinde	50
Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Sayısı:4	1) Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 409 uncu maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi gereğince kurum yararının bulunması halinde hak ve alacakların terkinin	1.750
2942	Kamulaştırma Kanunu 3.md.2.fıkra	1.545.000

* 2024 Yılı Bütçe Kanunu 31.12.2024 tarih ve 32416 sayılı (mük.) R.G. yayımlanmıştır.

DEĞERLİ KAĞITLAR (2024 YILI)

(R.G. T: 28.12.2023,S: 32413 (2.mük.)

Değerli Kağıdın Cinsi		Bedeli (TL)
	Noter kağıtları	
	a) Noter kağıdı	87,00
	b) Beyanname	87,00
	c) Protesto,vekaletname, re'sen senet	174,00
2	(Mülga:30.12.2004-5481/14.md.)	-
3	Pasaportlar	790.00
4	İkamet İzni (değişik:28/7/2016-6735/27 md.)	565.00
5	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
6	(Değişik:14/1/2016-6661/3.md.)	-
	a) Kanuni bildirim süresi dışında doğum nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	130,00
	b) Değişirme nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	130,00
	c) Kayıp nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	260,00
7	Aile cüzdanları	705.00
8	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
9	Sürücü belgeleri	990,00
10	Sürücü çalışma belgeleri (Kameleri)	990,00
11	-(Mülga:2/1/2017-KHK-680/35 md.; Aynen kabul :1/2/2018 -7072/34 md.)	
12	Motorlu araç tescil belgesi	885,00
13	İş makinesi tescil belgesi	740,00
14	Banka çekleri (Her bir çek yaprağı)	55,00
15	Mavi Kart (Ek : 9/5/2012 - 6304/9 md.)	130,00
16	Yabancı çalışma izni belgesi (Ek:28/7/2016 - 6735/27. md.)	565,00
17	Çalışma izni muafiyeti belgesi (Ek:28/7/2016 - 6735/27. md.)	565,00

AMORTİSMAN AYIRMADA ALT SINIR

TUTAR	UYGULAMA DÖNEMİ	DAYANAĞI
6.900 TL	01.01.2024-31.12.2024	556 Sayılı VUK Genel Tebliği
4.400 TL	01.01.2023-31.12.2023	544 sayılı VUK Genel Tebliği
2.000 TL	01.01.2022-31.12.2022	530 sayılı VUK Genel Tebliği
1.500 TL	01.01.2021-31.12.2021	522 sayılı VUK Genel Tebliği
1.400 TL	01.01.2020-31.12.2020	513 sayılı VUK Genel Tebliği
1.200 TL	01.01.2019-31.12.2019	504 sayılı VUK Genel Tebliği
1.000 TL	01.01.2018-31.12.2018	492 sayılı VUK Genel Tebliği
900 TL	01.01.2017-31.12.2017	476 sayılı VUK Genel Tebliği

KAMU KONUTLARININ 2024 YILI AYLIK KİRA BEDELLERİ

9.11.1983 tarihli ve 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu kapsamındaki kamu konutları için aylık kira bedellerinin belirlendiği Millî Emlak Genel Tebliği (Sıra No:418) 31.12.2023 tarih ve 32416 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

1) Kira bedelleri	Yurt içinde bulunan konutlardan aylık her bir metrekare için;
a) Kerpiç,ağşap,bağdadi ve benzeri konutlarda	5,66 TL/m ²
b) Kalorifersiz konutlarda	8,85 TL/ m ²
c) Kaloriferli konutlarda	11,61 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	1,36 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	2,58 TL/ m ²
b) Su sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	2,24 TL/ m ²
c) Elektrik ve su sayacının her ikisinin de ayrılmasının mümkün olmaması halinde	4,81 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.	1,2 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 kalori metre cihazı montajı yapılmamış konutlarda, her bir metrekare için yakıt bedeli	4,64 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	0,54 TL/ m ²
Kira bedellerinin hesaplanması 3 üncü maddede belirtilen kira birim bedellerine, 26.05.2005 tarihli ve 25826 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Emlak Genel Tebliği (Sıra No:294)’nde belirtilen esaslar uygulanmak suretiyle aylık kira bedelleri hesaplanır.	

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No : 68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları

(R.G: 30.12.2023 – 32415)

I.Akitlerle ilgili kağıtlar	
A.Belli parayı ihtiva eden kağıtlar:	
1.Mukavelenameler, taahhünameler 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) Hazinesinin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşınmazlara ilişkin ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni sözleşmeleri (yatırım taahhüdü bulunanlar dâhil ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni süresine göre bulunacak bedel üzerinden)	(Binde 9,48)
8. (Ek: 6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Resmî şekilde düzenlenen gayrimenkul satış vaadi sözleşmeleri	(Binde 0)
9.(Ek:6728/28.md.-Yürürlük:09/08/2016) Resmî dairelerin mal ve hizmet alımlarına ilişkin yaptıkları ihalelerde, ihaleyi yapan idare ile düzenlenen sözleşmeler	(Binde 9,48)
10. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 1/11/2013 tarihli ve 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun kapsamında düzenlenen:	
a) Taksitle satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
b) Ön ödemeli konut satış sözleşmeleri	(Binde 0)
c) Devre tatil ve uzun süreli tatil hizmeti sözleşmeleri	(Binde 9,48)
ç) Paket tur sözleşmeleri	(Binde 9,48)
d) Abonelik sözleşmeleri	(Binde 9,48)
e) Mesafeli satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
11. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 7/6/2012 tarihli ve 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu kapsamında düzenlenen turist rehberliğine ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
12.(Ek : 6728/28. md.-Yürürlük:9/8/2016)14/3/2013 tarihli ve 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu kapsamında düzenlenen:	
a) Toptan elektrik satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
b) Perakende elektrik satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
13.(Ek:6728/28.md.-Yürürlük:9/8/2016)18/4/2001 tarihli ve 4646 sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunu kapsamında düzenlenen:	
a) Toptan doğal gaz satışına ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
b) Tüketicilere doğal gaz satışına ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
14. Resmî şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri	(Binde 0)

* 488 sayılı Kanunun mükerrer 30 uncu maddesinin birinci fıkrası hükmü gereğince, Kanuna ekli (1) sayılı tabloda yer alan ve 68 seri No'lu Damga Vergisi Kanunu Genel Tebliği ile tespit edilen maktu vergiler, (maktu ve nispi vergilerin asgari ve azami miktarlarını belirleyen hadler dahil),yeniden değerlendirilme oranında artırılmış ve 1.1.2024 tarihinden itibaren uygulanacak miktarları Tebliğ ekindeki (1) sayılı tabloda gösterilmiştir.

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları

(R.G.:30.12.2023 - 32415)

15. Resmi şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri kapsamında yapı müteahhitleri ile alt yükleniciler arasında düzenlenen inşaat taahhüt sözleşmeleri	(Binde 0)
16. Kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat işleri ne ilişkin danışmanlık hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
17. Yapı denetimi hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
B. Belli parayı ihtiva etmeyen kağıtlar:	
1. Tahkimnameler	(467,20 TL)
2. Sulhnameler	(467,20 TL)
3. Turizm işletmeleri ile seyahat acentelerinin aralarında düzenledikleri kontenjan sözleşmeleri	(2.628,50 TL)
(Belli parayı ihtiva edenler dahil)	
II. Kararlar ve mazbatalar	
1. Meclislerden, resmi heyetlerden ve idari davalarla ilgili olmayarak Danıştay'dan verilen mazbata, ilam ve kararlarla hakem kararları:	
a) Belli parayı ihtiva edenler	(Binde 9,48)
b) Belli parayı ihtiva etmeyenler	(467,20 TL)
2. (Ek : 6728/28 md. Yürürlük:(9/8/2016) İhale Kanunlarına tabi olan veya olmayan resmi daire ve kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların her türlü ihale kararları	(Binde 5,69)
III. Ticari işlemlerde kullanılan kağıtlar	
1. Ticari ve mütedavil senetler:	
a) Emtia senetleri:	
aa) Makbuz senedi (Resepise)	(160,30 TL)
ab) Rehin senedi (Varant)	(94,60 TL)
ac) İyda senedi	(14,70 TL)
ad) Taşıma senedi	(3,40 TL)
b) Konşimentolar	(94,60 TL)
c) Deniz ödöncü senedi	(Binde 9,48)
d) İpotekli borç senedi, irat senedi	(Binde 9,48)
2. Ticari belgeler:	
a) Menşe ve Mahreç şahadetnameleri	(160,30 TL)
b) Resmi dairelere ve bankalara ibraz edilen bilançolar ve işletme hesabı özetleri:	
ba) Bilançolar	(360,10 TL)
bb) Gelir tabloları	(171,90 TL)
bc) İşletme hesabı özetleri	(171,90 TL)
c) Barnameler	(14,70 TL)
d) Tasdikli manifesto nüshaları	(69,80 TL)
e) Ordinolar	(3,40 TL)
f) Gümrük idarelerine verilen özet beyan formları	(69,80 TL)

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No : 68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları
(R.G.:30.12.2023 - 32415)

IV.Makbuzlar ve diğer kağıtlar	
1.Makbuzlar:	
a)Resmi daireler tarafından yapılan mal ve hizmet alımlarına ilişkin ödemeler (avans olarak yapılanlar dahil) nedeniyle, kişiler tarafından resmi dairelere verilen ve belli parayı ihtiva eden makbuz ve ibra senetleri ile bu ödemelerin resmi daireler nam ve hesabına, kişiler adına açılmış veya açılacak hesaplara nakledilmesini veya emir ve havalelerine tediyesini temin eden kağıtlar	(Binde 9,48)
b) Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (Ek:5766/10 -ç md) (Yürürlük:6/6/2008) (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediyeye olunduğu takdirde nakli veya tediyeyi temin eden kağıtlar	(Binde 7,59)
c)Ödünç alınan paralar için verilen makbuzlar veya bu mahiyetteki senetler	(Binde 7,59)
d)İcra dairelerince resmi daireler namına şahıslara ödenen paralar için düzenlenen makbuzlar	(Binde 7,59)
2.Beyannameler (Bu beyannamelerin sadece bir nüshası vergiye tabidir):	
a)Yabancı memleketler dengelen posta gönderilerinin gümrüklenmesi için postanelerce gümrüklere verilen liste beyannamelerde yazılı her gönderi maddesi için	(3,40 TL)
b) Vergi beyannameleri:	
ba)Yıllık gelir vergisi beyannameleri	(467,20 TL)
bb) Kurumlar vergisi beyannameleri	(624,10 TL)
bc) Katma değer vergisi beyannameleri	(308,30 TL)
bd) Muhtasar beyannameler	(308,30 TL)
be) Diğer vergi beyannameleri (damga vergisi beyannameleri hariç)	(308,30 TL)
c) Gümrük idarelerine verilen beyannameler	(624,10 TL)
d) Belediye ve il özel idarelerine verilen beyannameler	(228,80 TL)
e) Sosyal güvenlik kurumlarına verilen sigorta prim bildireleri	(228,80 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	(365,50 TL)
3.Tabloda yazılı kağıtlardan aşı 1.00 Yeni Türk Lirasından fazla maktu ve nispi vergiye tabi olanların resmi dairelere ibraz edilecek özet, suret ve tercümeleeri.	(3,40 TL)

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01.01.2024 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

(Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Seri No: 556 (R.G: 30.12.2023 - 32415 (2.Mük.))

Madde	İlanışekli	Gösterge
MADDE 104-	1-İlanın vergi dairesinde yapılması	17.000
	3-İlanın; -Vergi dairesinin bulunduğu yerde yayımlanan bir veya daha fazla gazetede yapılması	17.000-1.700,000
	-Türkiye genelinde yayımlanan gazetelerden birinde ayrıca yapılması	1.70,000 ve üzeri
MADDE 115-	Tahakkuktan vazgeçme	200
MADDE 153/A-	Teminat tutarı	690.000
MADDE 177	Bilanço hesabı esasına göre defter tutma hadleri	
	1-Yıllık;	
	-Alış tutarı	1.400.000
	-Satış tutarı	2.000,000
	2-Yıllık gayrisafi iş hasılatı	690.000
	3-İş hasılatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı	1.400.000
MADDE 232	Fatura kullanma mecburiyeti	6.900
MADDE 252	Muhtarların karne tasdikinde aldığı harç	20
MADDE 313	Doğrudan gider yazılacak demirbaş ve peştemallıklar	6.900
MADDE 323	Şüpheli alacak tutarları	14.000
MADDE 343	En az ceza haddi	
	- Damga vergisinde	87
	- Diğer vergilerde	170
MADDE 352	Usulsüzlük dereceleri ve cezaları (Kanuna bağlı cetvel)	
	<u>I inci derece usulsüzlükler</u>	
	1-Sermaye şirketleri	1.100
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	660
	3-İkinci sınıf tüccarlar	330
	4-Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	150
	5-Kazancı basit usulde tespit edilenler	87
	6-Gelir vergisinden muaf esnaf	40
	<u>II ncı derece usulsüzlükler</u>	
	1-Sermaye şirketleri	580
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	330
	3-İkinci sınıf tüccarlar	150
	4-Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	87
	5-Kazancı basit usulde tespit edilenler	40
	6-Gelir vergisinden muaf esnaf	23

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01.01.2024 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

MADDE 353	Fatura ve benzeri evrak verilmemesi ve alınmaması ile diğer şekil ve usul hükümlerine uyulmaması	
	1- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; fatura, gider pusulası, müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu verilmemesi, alınmaması bu belgelerde gerçek meblağdan farklı meblağlara yer verilmesi bu belgelerin elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekirken kağıt olarak düzenlenmesi, bu belgelerin hiç düzenlenmemiş sayılması	3.400
	-Bir takvim yılı içinde her bir belge nevine ilişkin olarak kesilecek toplam ceza	1.700,000
	2- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; perakende satış fişi, ödeme kaydedici cihaz fişi, giriş ve yolcu taşıma bileti, sevk irsaliyesi, taşıma irsaliyesi, yolcu listesi, günlük müşteri listesi ile Maliye Bakanlığınca düzenleme zorunluluğu getirilen belgelerin düzenlenmemesi, kullanılmaması veya bulundurulmaması, aslı ile örneğinde farklı meblağlara yer verilmesi, gerçeğe aykırı olarak düzenlenmesi, elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekirken kağıt olarak düzenlenmesi, hiç düzenlenmemiş sayılması	3.400
	-Her bir belge nev'ine ilişkin olarak her bir tespit için toplam ceza	170.000
	- Her bir belge nev'ine ilişkin bir takvim yılı içinde kesilecek toplam ceza	1700,00
	4- Hazine ve Maliye Bakanlığınca tutulma ve günü gününe kayıt edilme mecburiyeti getirilen defterlerin; bulundurulmaması, günü gününe kayıt yapılmaması, yetkililere ibraz edilmemesi ile levha bulundurma ve asma mecburiyetine uyulmaması	1.700
	6-Belirlenen muhasebe standartlarına, tek düzen hesap planına ve mali tablolara ilişkin usul ve esaslar ile muhasebeye yönelik bilgisayar programlarının üretilmesine ilişkin kural ve standartlara uymayanlara	40.000
	7-Kamuk kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerin yapılacak işlemlerde kullanılma zorunluluğu getirilen vergi numarasını kullanmaksızın işlem yapanlara	2.000
	8-Belge basımı ile ilgili bildirim görevini tamamen veya kısmen yerine getirmeyen matbaa işletmecilerine	6.600
	-Bunun yanı sıra bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	1.300.000
	9-4358 sayılı Kanun uyarınca vergi kimlik numarası kullanma zorunluluğu getirilen kuruluşlardan yaptıkları işlemlere ilişkin bildirimleri, belirlenen standartlarda ve zamanda yerine getirmeyenlere	8.700
	10-127 nci maddenin (d) bendi uyarınca Maliye Bakanlığının özel işaretli görevlisinin ikazına rağmen durmayan aracın sahibi adına	6.600

MADDE 355-	b) Damga Vergisinde	
	- Her bir kağıt için kesilecek özel usulsüzlük cezası	14
MÜKERRER MADDE 355	Bilgi vermekten çekinenler ile 107 A, mükerrer 242, 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	11.800
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	5.800
	3-Yukandaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	3.000
	Mükerrer 257.md.1 fık. 8 bendi uyarınca, getirilen zorunluluklara uymayanlara (üst sınır)	2.800
	107/A maddesi uyarınca getirilen zorunluluklara uymayanlar	
	1-Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	6.900
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	3.400
	3-Yukandaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	1.800
	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	5.500,00
MADDE 370	Kullanılan sahte veya muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge tutarı	320.000

ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ (R.G.:30.12.2023 -32415 (2.Mük.))

**BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ DIŞINDAKİ BELEDİYELERDE UYGULANACAK
ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ¹**

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1.Derece	2.Derece	3.Derece	4.Derece	5.Derece
1.Grup	20.000	17.000	13.000	11.800	9.500
2.Grup	13.000	9.500	7.900	6.600	5.800
3.Grup	9.500	6.600	5.800	4.000	3.300
4.Grup	4.000	3.300	2.300	2.000	1.700
5.Grup	2.300	2.000	1.400	1.400	1.180
6.Grup	1.400	1.180	700	660	500
7.Grup	500	400	260	150	110

**BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK
VERGİSİ TARİFESİ²**

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1.Derece	2.Derece	3.Derece	4.Derece	5.Derece
1.Grup	25.000	21.250	16.250	14.750	11.875
2.Grup	16.250	11.875	9.875	8.250	7.250
3.Grup	11.875	8.250	7.250	5.000	4.125
4.Grup	5.000	4.125	2.875	2.500	2.125
5.Grup	2.875	2.500	1.750	1.750	1.475
6.Grup	1.750	1.475	875	825	625
7.Grup	625	500	325	287	212

İNDİRİMLİ ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ UYGULAMASI³

(Kalkınmada Öncelikli Yörelere'deki Belediyeler İle Nüfusu 5.000'den Az Olan Belediyelerde)

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1.Derece	2.Derece	3.Derece	4.Derece	5.Derece
1.Grup	10.000	8.500	6.500	5.900	4.750
2.Grup	6.500	4.750	3.950	3.300	2.900
3.Grup	4.750	3.300	2.900	2.000	1.650
4.Grup	2.000	1.650	1.150	1.000	850
5.Grup	1.150	1.000	700	700	590
6.Grup	700	590	350	330	250
7.Grup	250	200	130	115	85

1 2464 sayılı Kanunun mükerrer 44 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre, büyükşehir belediyelerinde çevre temizlik vergisi, diğer belediyelerde uygulanan çevre temizlik vergisi tutarları %25 artırılarak hesaplanacaktır.

2 13/12/2005 tarihli ve 2005/9817 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının ekindeki Kararın 7 nci maddesine göre; konut, işyeri ve diğer şekilde kullanılan binalar için belirlenen tutarlar, büyükşehir belediye sınırları içinde bulunanlar hariç olmak üzere kalkınmada öncelikli yörelere'deki belediyeler ile nüfusu 5.000'den az olan belediyelerde %50 indirimli olarak uygulanacaktır. Kalkınmada öncelikli yörelere'deki belediyeler ile nüfusu 5.000'den az olan belediyelerde bulunan konutlara ait çevre temizlik vergisi su tüketim miktarı esas alınmak suretiyle metre küp başına 55 kuruş olarak hesaplanacaktır; işyeri ve diğer şekillerde kullanılan binalara ait çevre temizlik vergisi tutarları bu tarifeye göre hesaplanacaktır.

5326 SAYILI KABA HATLER KANUNU'NA GÖRE VERİLECEK PARA CEZALARI (2024 YILI)

Cezanın Türü ve Ceza Mercii	Yasal Dayanağı	Tutarı (TL)	
		En Az	En Çok
Emre aykırı davranış (Belediye Zabıtası)	5326 s.K.md.32	2.052	2.052
Dilencilik (Belediye Zabıtası)	5326 s.K.md.33	977	977
Gürültü (Belediye Zabıtası)	5326 s.K.md.36/1 (Kişiye)	977	977
	5326 s.K.md.36/2 (Tic. İşl. sahibine)	21.176	106.229
Rahatsız etme (Belediye Zabıtası)	5326 s.K.md.37 (Mal/hizmet satmak için rahatsız etme)	977	977
İşgal (Belediye Zabıtası)	5326 s.K.md.38/1 (Cad. sokak, kaldırımları işgal)	977	977
	5326 s.K.md.38/2 (Cad. sokak, kaldırım inşaat malzeme yığılma)	2.052	10.515
Tütün mamullerinin Tüketilmesi (Bel. Bşk. yetki verdiği görevli)	5326 s.K.md.39;4207 s. K.m.5/1;2/1	977	977
Tütün ürünleriyle ilgili izmarit, paket, ağızlık, kağıt vb. atıklar çevreye atılması (Bel. Zab.)	4207 s.K. m.5/1 ve 3/12	578	578
Kimliği bildirmeme (Bel.Zabıtası)	5326 s.K.md.40 (Görevle bağlantılı olan kamu görevlilere kimliği ve adresle ilgili bilgi vermeme)	198	198
Çevreyi Kirletme (Belediye Zabıtası)	5326 s.K.md.41/1 (Evsel,bireysel atıklarla çevreyi kirletme)	313	313
	5326 s. K. md.41/2 (Yem. pişirme servisi işlet. atıklarının toplanma ve depolanmasına özgü yerler dışına atılması)	10.515	106.229
	5326 s.K.md.41/3 (Belirlenen yerler dışında hayvan kesme veya atıklarını sokağa atma)	977	977
	5326 s.K.md.41/4 (İnşaat atık ve artıkları sokağa veya kamusal alana atma)	2.052	63.683
	5326 s.K.md.41/4 (İnşaat atık ve artıklarını belirlenen yerler dışına atma/şirketler)	2.052	106.229
	5326 s.K.md.41/5 (Kullanılmayacak ev eşyasını özel gün dışında sokağa bırakma)	977	977
	5326 s.K.md.41/6 (Hurda motorlu taşıtları ve parçalarını sokağa bırakma)	5.227	5.227
Afiş Asma (Belediye Zabıtası)	5326 s.K. md.42 (İzinsiz afiş ve ilan asma)	2.052	63.683

(*) 5326 s. K.17/7 md. uyarınca; idarî para cezasının hesabında bir TL'nin küsuru dikkate alınmaz.

İDARİ PARA CEZASI GEREKTİREN FİİLLERİN TEKRARI

Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri ile ilgili olarak, 2559 sayılı Yasa'nın 6 ncı maddesinin son fıkrasında; *"Bu maddede belirtilen aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde, en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanır."* hükmü yer almaktadır.

Söz konusu fıkra hükmüne göre; 6 ncı maddede belirtilen aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde, **en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanacaktır.**

Bu madde kapsamında akla şöyle bir soru gelebilir: *"Aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde" ibaresinden bir takvim yılı mı yoksa ilk fiil ile son fiil arasındaki zaman mı esas alınacaktır?*

Dikkat edilirse, madde hükmünün son fıkrasında mali yıldan söz edilmemiştir. Bu itibarla; artırılmış ceza uygulanmasında, bir yıllık sürenin tespiti için suçun ilk işlendiği tarihten itibaren bir yıllık zaman diliminin esas alınması, başka bir deyişle birinci fiil ile ikinci aynı fiilin, bir yıl içinde tekrarı halinde, idari para cezasının iki kat artırılarak uygulanması gerekmektedir.

Diğer idari cezaları gerektiren fiillerin tekrarı halinde, Belediye encümeni Kabahatler Kanunu'nun 32. maddesine göre idari para cezasını verirken ihlal edilen kararın tarih ve sayısına kısaca konusu da yer verilmelidir. Kabahatler Kanunu'nda tekrarı olmadığından tekrarı nedeniyle cezanın iki kat olarak alınması gibi bir encümen kararı alınmaz. Ayrıca encümen 32.maddeye göre tahakkuk eden para cezası miktarını az bulup artıramaz aynı şekilde indiremez.

Danıştay 14. Daire E:2013/2967, K:2014/620

Hüküm veren Danıştay Ondördüncü Dairesince, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 54. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendine göre kararın düzeltilmesi istemi yerinde görüldüğünden, Danıştay Ondördüncü Dairesinin 29.11.2012 günlü, E:2011/11988, K:2012/8892 sayılı kararı kaldırılarak, işin esası yeniden incelendi.

.... *Dava konusu uyuşmazlıkta; davalı idarece yapılan 26.04.2010 ve 27.04.2010 tarihli bir ve ikinci tespitler üzerine para cezası uygulanmaksızın, 28.04.2010 ve 29.04.2010 tarihli üçüncü ve dördüncü tespitler üzerine, verilen temel para cezasının iki katının alınarak tekrarı hükmünün uygulandığı görülmektedir.*

Bu durumda; tespit tutanakları ile belirlenen aykırılıklar nedeniyle para cezası verilmesinden sonra, aynı aykırı fiil ve hallerin yeniden tespiti halinde, bu miktar üzerinden tekrarı hükmü uygulanmak suretiyle, ceza verilmesi gerekirken, davalı idarece yapılan ilk tespitler üzerine para cezası verilmeksizin dolayısıyla tekrarı şartı olan daha önce ceza verilmiş olma şartı yerine getirilmeksizin, yapılan üçüncü ve dördüncü tespitler üzerine verilen cezanın iki katının alınması suretiyle tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığından, aksi yöndeki İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle, İstanbul 1.İdare Mahkemesinin 31.12.2010 günlü; E:2010/1286, K:2010/2178 sayılı kararının bozulmasına, dosyanın Mahkemesine gönderilmesine, 08.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

BELEDİYE PARA CEZASI NİTELİĞİNDE OLUP DA, MAHKEMELERCE VERİLEN PARA CEZALARI

Ceza hükümleri içeren ve belediyeleri yakından ilgilendiren birçok yasa, tüzük ve yönetmelik bulunmakta olup, bu mevzuatlarla belediyelere birçok görev ve yetki verilmiştir. Ancak bu mevzuattaki cezaları karara bağlamak Adliye Mahkemelerinin yetkisi dahilinde bulunmaktadır.

Bu bölümde yer alan yasalar şunlardır:

- 30.7.1966 tarihli ve **775 sayılı Gecekondu Kanunu,**
- 21.7.1983 tarihli ve **2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu**
- 11.1.1989 tarihli ve **3516 sayılı Ölçüler ve Ayar Kanunu.**

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 38 inci maddesinin (c) bendine göre, *"Belediyeyi Devlet dairelerinde ve törenlerde, davacı veya davalı olarak da yargı yerlerinde temsil etmek veya vekil tayin etmek."* hükmü yer almaktadır. Bu madde hükmüne göre, mahkemelerde belediye lehine dava açmak ve belediye aleyhine açılan davalarda belediyeyi savunmak, belediye başkanının görevidir. Belediye başkanları da, mahkemelerde davacı ve davalı olarak belediyeyi temsil etme görevini avukatlara devredebilirler.

2024 YILINA AİT EMLAK (BİNA, ARSA VE ARAZİ) VERGİ DEĞERLERİ VE HESAPLAMALARI

Emlak Vergisi Kanunu Genel Tebliği (Seri No : 84)
(R.G. : 30 Aralık 2023 - 32415 (2.Mük.))

2023 Yılı ve Önceki Yıllarda Mükellef Olanların 2024 Yılına Ait Emlak Vergi Değerlerinin Hesabı

Bu mükelleflerin bina, arsa ve arazilerinin 2024 yılı vergi değerleri, 2023 yılı vergi değerlerinin, bu yıla ait yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ($\%58,46/2=$) $\%29,23$ (yirmi dokuz virgöl yirmi üç) oranında artırılması suretiyle bulunacak tutarlar olacaktır.

2024 Yılı İtibarıyla Mükellef Olacakların Emlak Vergi Değerlerinin Tespiti

Mükellefiyeti 2024 yılında başlayanların, mükellefiyetleri ile ilgili bina, arsa ve arazi vergisi tarhiyatına esas alınacak vergi değerleri; takdir komisyonlarınca 2021 yılında takdir edilen asgari ölçüde arsa ve arazi metrekare birim değerleri; 24.11.2022 tarihli ve 32023 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No:542) ile 2022 yılına 2022 yılına ait belirlenen yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ($\%122,93 / 2$) = $\% 61,465$ (altmış bir virgöl dört yüz altmış beş) nispetinde artırılması suretiyle bulunacak 2023 yılı değerinin, bu yıla ait yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ($\%58,46/2=$) $\%29,23$ (yirmi dokuz virgöl yirmi üç) nispetinde artırılması suretiyle dikkate alınacaktır.

1319 Sayılı Kanunun 42 nci Maddesinde Yer Alan Tutarın Tespiti

2024 yılında uygulanacak olan 1319 sayılı Kanunun 42 nci maddesinde yer alan tutar, 2023 yılına ait tutarın 2023 yılı için belirlenen yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ($\%58,46/2=$) $\%29,23$ (yirmi dokuz virgöl yirmi üç) oranında artırılması suretiyle 12.880.000 Türk Lirası olarak tespit edilmiştir.

1319 Sayılı Kanunun 44 üncü Maddesinde Yer Alan Vergi Oranlarına Esas Mesken Nitelikli Taşınmaz Değerlerinin Alt ve Üst Sınırlarının Tespiti

12.880.000 TL ile 19.321.000 TL arasında olanlar (bu tutar dahil)	
12.880.000 TL'yi aşan kısmı için	(Binde 3)
25.763.000 TL'ye kadar olanlar (bu tutar dahil) 19.321.000 TL'si için	
19.323 TL, fazlası için	(Binde 6)
25.763.000 TL'den fazla olanlar 25.763.000 TL'si için 57.975 TL, fazlası için	(Binde 10)

olarak tespit edilmiştir.

HİZMET ERBABINA YAPILAN ÜCRET ÖDEMELERİNİN GELİR VERGİSİNDEN İSTİSNALARI

2024 yılında uygulanacak vergi tutar ve oranlarına ilişkin tebliğler 28 Aralık 2023 tarih ve 32413 sayılı, 29 Aralık 2023 tarih ve 32414 sayılı ve 30.12.2023 tarihli 32415 sayılı (2.Mükerrer) Resmî İazete’de yayımlanmıştır.

Hizmet erbabına işverenlerce yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (işverenlerce,işyerinde eya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmayan kısmı istisna kapsamındadır.

Ödemenin bu tutarı aşması halinde aşan kısım ile bu amaçla sağlanan diğer menfaatler ücret olarak ergilendirilir.)

Hizmet erbabına yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde istisna uygulaması

Hizmet erbabına akit ödeme yapılmaksızın yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde

a) İşverenlerce, hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,

b) İşverenlerce, hazır yemek hizmeti veren mükelleflerden satın alınan yemeğin, işyerinde veya müştemilatında hizmet erbabına verilmesi durumunda sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,

c) İşverenlerce,işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyip yemek hizmeti veren işletmelerde bu hizmetin sağlandığı durumlarda,bu işletmelere yapılan ödemelerin her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmayan kısmı,

ç)İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmediği ve yemek hizmetinin,yemek kartı ve/veya yemek çeki hizmeti veren işletmelerin yemek kartlarına yükleme yapılmak veya yemek çeki satın alınmak suretiyle verildiği durumlarda, her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmayan kısmı, gelir vergisinden istisna olup bu istisnaların uygulamasına yönelik açıklamalar 26/7/1995 tarihli ve 22355 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:186)’nde yapılmıştır.

İşverenlercehizmeterbabınanakitolarakverilenyemekbedelindeistisna

7420sayılıKanunla,1/12/2024tarihindenitibarenuygulanmaküzere,193sayılıKanunun23üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendinin parantez içi hükmünde yapılan değişiklikle, işverenlertarafındanhizmeterbabınaişyerindeveyamüştemilatındayemekverilmeyendurumlarda,yemek bedelinin nakit olarak verilmesi suretiyle sağlanan menfaatler de istisna kapsamına alınmıştır.

(2) Hizmet erbabının akit olarak ödenen yemek bedelinin gelir vergisinden istisna edilebilmesi için;

a) İşverenler tarafından işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi,

b) Günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmaması,

c) Fiilen çalışılan günlere ilişkin olması, gerekmektedir.

5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		Yasal olarak çoğaltılmış,bandrollü nüshaların yol, meydan, pazar, kaldırım, iskele,köprü ve benzeri yerlerde satışı yasaktır.		
5846	23.01.2008 tarih ve 5728 s.K.81 inci md.	Bu yasağa uymayanlara Kabahatler Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	977 TL

7126 SAYILI SİVİL SAVUNMA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		Tatbiki ilan olunan sivil savunma tedbirlerine riayet etmeyen bütün vatandaşlarla resmi veya özel daire, müessese ve teşekküllerin mesul amirlerine, fiillerine suç oluşturmadığı takdirde		
5728	47	Kabahatler Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	2.052 TL

6301 SAYILI ÖĞLE DİNLENMESİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		İşçilerine öğle tatili vermeyen veya dinlenme devresinde işyerlerini kapatmayan işveren veya vekillerine (İş Kanununa tabi işyerleri hariç)		
6301 s. Kanun	m.7/1		Belediye Encümeni	1.613 TL

SİGORTALI ÇALIŞANLARDAN PRİME ESAS KAZANÇLARDAN İSTİSNA TUTULACAK

(SGK/Sigorta Primleri Gn. Müd. 09.01.2024 tarihli ve 3 sayılı Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlara İlişkin Genelgesi)

Yemek parası	5510 s. Kanun 4/a md.	157,69 TL
Çocuk zammı		400,05 TL
Aile zammı (yardımı)		2.000,25 TL
Emzirme ödeneği	5510 s. K.4/a-b,16/a md.	857,00 TL
Cenaze ödeneği	5510 s. K.37.md.	3.385,00 TL
5510 sayılı Kanunun 4/a bendine tabi sigortalılar için		

GEÇİKME ZAMMI TABLOSU

Uygulama Tarihleri	Genel Tebliğ No / Madde No / B.K.K.No	Oranı	Açıklama
01.09.1985-31.05.1988 tarihleri arasında	370	%10	1.Ay
		%7	Takip eden 5 ay için aylık
		%5	diğer aylar için aylık
01.06.1988-31.12.1988 tarihleri arasında	372	%10	İlk 3 ay
		%8	Takip eden 3 ay için aylık
		%6	Diğer aylar için aylık
01.01.1989-31.12.1989 tarihleri arasında	375	%10	İlk 4 ay için aylık
		%7	Diğer aylar için aylık
01.01.1990-29.12.1993 tarihleri arasında	378	%7	Tüm aylar için aylık
30.12.1993-07.03.1994 tarihleri arasında	381	%9	Tüm aylar için aylık
08.03.1994-30.08.1995 tarihleri arasında	383	%12	Tüm aylar için aylık
31.08.1995-31.01.1996 tarihleri arasında	389	%10	Tüm aylar için aylık
01.02.1996-08.07.1998 tarihleri arasında	391	%15	Tüm aylar için aylık
09.07.1998-19.01.2000 tarihleri arasında	403	%12	Tüm aylar için aylık
20.01.2000-01.12.2000 tarihleri arasında	408	%6	Her ay için
02.12.2000-28.03.2001 tarihleri arasında	411	%5	Her ay için
29.03.2001-30.01.2002 tarihleri arasında	415	%10	Her ay için
31.01.2002-11.11.2003 tarihleri arasında	422	%7	Her ay için
12.11.2003-01.01.2004 tarihleri arasında	429	%4	Her ay için
02.01.2004-01.03.2005 tarihleri arasında	5035 sayılı Kanunun 4.maddesi	%4	Her ay için
02.03.2005-20.04.2006 tarihleri arasında	434	%4	Her ay için
21.04.2006 tarihinden itibaren	438	%2,5	Her ay için
19.11.2009 tarihinden itibaren	2009/15565 sayılı B.K.K.	%1,95	Her ay için
19.10.2010 tarihinden itibaren	2010/965 sayılı B.K.K.	%1,40	Her ay için
05.09.2018 tarihinden itibaren	62 sayılı Cumhurbaşkan Kararı	%2	Her ay için
01.07.2019 tarihinden itibaren	1266 sayılı C.K.	%2,5	Her ay için
02.10.2019 tarihinden itibaren	1592 sayılı C.K.	%2	Her ay için
30.12.2019 tarihinden itibaren	1947 sayılı C.K.	%1,6	Her ay için
21.07.2022 tarihinden itibaren	5801 sayılı C.K.	%2,5	Her ay için
14.11.2023 tarihinden itibaren	7782 sayılı C.K.	%3,5	Her ay için

H- CETVELİ

10/2/1954 Tarihli ve 6245 Sayılı Harcırah Kanunu Hükümleri Uyarınca Verilecek Gündelik ve Tazminat Tutarları*

YURT İÇİ HARCIRAHLAR	GÜNDELİK MİKTARI (TL)
I. Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (md.33)	
B.Memur ve Hizmetlilerden;	
a) Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar(1)	465
b) Ek göstergesi 6400(dahil)-8000(hariç) olan kadrolarda bulunanlar	435
c) Ek göstergesi 3600 (dahil)-6400 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	420
d) Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	405
e) Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	400
1) 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) fıkrasına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında gündeliklerinin %60 artırımlı miktarı, (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %60 artırımlı miktarı,takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50'si, müteakip 90 günü için ise müstahak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınır.	
II-Arazi Üzerinde Çalışanlara Verilecek Tazminatlar (md.50)	
50 nci maddenin 1,2,3,4 ve 5 inci Bentlerinde Yer Alan Personel:	
a) Kadro derecesi 1-4 olanlar	82
b) Kadro derecesi 5-15 olanlar	77
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 çalışmalarını dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenir.	

* 2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, 1.1.2024 -31.12.2024 tarihleri arasında uygulanacaktır.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ

		Tutar
Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti	657 sayılı Kanununun 178 inci maddesi uyarınca	10,10 TL
	Özel kanunlarındaki hükümler uyarınca bütçe kanunlarıyla belirlenmesi gereken fazla çalışma ücretleri için bu saat ücreti esas alınmaktadır.	
	Büyükşehir ve İl Belediye Başkanları ile birlikte çalışan personele ayda 90 saati geçmemek üzere makam onayına istinaden	10,70 TL

Belediyeler ile bunlara bağlı müstakil bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda (iktisadi işletmeler hariç), görevlerinin niteliği gereği 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 ödeneceği (K) işaretli cetvelde düzenlenmiş ve bunlara ödenecek aylık fazla çalışma ücreti de en son yapılan resmi nüfus sayımına göre belediye nüfusuna göre yapılmaktadır.

	Belediye Nüfusu	Tutar
Aylık Maktu Fazla Çalışma Ücreti	10.000'e kadar olanlar için	1.333 TL
	10.001'den 50.000'e kadar olanlar için	1.426 TL
	50.001'den 100.000'e kadar olanlar için	1.575 TL
	100.001'den 250.000'e kadar olanlar için	1.780 TL
	250.001'den 1.000.000'e kadar olanlar için	2.125 TL
	1.000.001'den fazla olanlar için	2.470 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindeki için	2.470 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindeki için	3.280 TL

Aylık maktu fazla çalışma ücreti alanlara, her ne ad altında olursa olsun ayrıca fazla çalışmaya yönelik olarak başkaca bir ödeme yapılamayacağı ve yukarıdaki hükümlere göre ödenecek aylık maktu fazla çalışma ücretleri;

- Görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı yaralanma ve sakatlanma hallerinde tedavi süresince,
- Bir yılda toplamı 30 günü geçmeyen hastalık izni sürelerinde,
- İtfaiye hizmetlerinde çalışan personel için görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma hallerinde tedavi süresince,
- Yurt içinde yapılacak hizmet içi eğitime katılma ve geçici görevli olarak bulunma durumlarında, ödenmeye devam olunacağı, diğer hallerde ise, fiilen çalışıldığı süreçte ve bu süre ile orantılı olarak ödenir.

- 442 sayılı Köy Kanununun 74 üncü maddesinin beşinci fıkrasında yer alan (11.500) gösterge rakamı (14.640), mülga ek 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan (8.500) gösterge rakamı (9.189) olarak geçerli olacaktır.
- 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan (6000) ve (2200) gösterge rakamları, 1.1.2024 - 31.12.2024 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (6.026), (2.226) olarak uygulanır.
- 5393 sayılı Belediye Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan gösterge rakamları 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasındaki dönemde (2.280) eklenmesi suretiyle uygulanır.

GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI 2024 YILI

(R.G : 30.12.2023 -32415 (2.Mük.)

Gelir Vergisi Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan mesken kira gelirleri için uygulanan istisna tutarı	33.000 TL
--	-----------

HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜŞTEMİLATI DIŞINDA KALAN YER- LERDE YEMEK VERİLMEK SURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLARA İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI (2024 YILI) (RG: 30.12.2023 -32415 (2.Mük.)

İşyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedeline ilişkin istisna tutarı (Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendi)	170 TL
---	--------

BASİT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR (2024 YILI)

(R.G.:30.12.2023 -32415 (2.Mük.)

Gelir Vergisi Kanununun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde yer alan yıllık kira bedeli toplamı,2022 takvim yılında uygulanmak üzere	
- Büyükşehir belediye sınırları içinde	55.000 TL
- Diğer yerlerde	34.000 TL

ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ

(30.12.2023 tarih ve 32415 (2.mük.) sayılı Resmi Gazete)
193 sayılı Kanun'un 31. maddesinde yer alan Engellilik indirimi

DERECESİ	TUTARI (TL)
I.Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari % 80'ini kaybedenler)	6.900
II.Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari % 60'ını kaybedenler)	4.000
III.Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari %40'ını kaybedenler)	1.700

YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI

YILLAR		
2023	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No: 554) (25.11.2023 tarih ve 32380)	%58,46
2022	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No: 533) (27.11.2021 tarih ve 31672)	%122,93
2021	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:533) (27.11.2021 tarih ve 31672)	%36,20
2020	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:521)(28.11.2020 tarih ve 31318)	%9,11
2019	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (23.12.2019 tarih ve 30987)	%22,58
2018	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (31.12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer)	%23,73

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET

Görevden Uzaklaştırılan veya Tutuklanan Memurlar İçin

Aylık, Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı	2/3 oranında verilir.
Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam verilir.
Yan Ödeme	2/3 Oranında verilir.
Özel Hizmet Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Tayin Bedeli	2/3 Oranında verilir.
Eğitim ve Öğretim Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Mülki İdare Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Din Hizmetleri Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Emniyet Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Denetim Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Lojman Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Yabancı Dil Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Ek Çalışma Ücreti	2/3 Oranında verilir.
Yolluk Karşılığı Tazminatı	Hiç verilmez.
Emekli Keseneği	Tam aylığın yarısı üzerinden kesilir.
Damga Vergisi	Tabiidir.

Not: Görevden uzaklaştırılan personele göreve iade edilerek açığı süresine ait tam aylığa hak kazanma halinde, emekli kesenekleri aylığın diğer yarasından da kesilerek tama çıkarılır.

ÜCRETLİ YILLIK İZİNLER (İşçiler İçin - 10.06.2003'den itibaren)

a)	1 Yıldan 5 Yıla Kadar Olanlar (5 yıl dahil)	14 İş günü
b)	5 Yıldan Fazla 15 Yıldan Az Olanlar	20 İş günü
	15 Yıl Dahil ve Daha Fazla Olanlar	26 İş günü
c)	18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler ile 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler En Az	20 İş günü

Not: İzin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

İŞ AKDİNİN FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi	İhbar Tazminat Tutarı
a) İş 6 Aydan Az Sürmüş İşçi İçin	2 Hafta	2 Haftalık ücret
b) İş 6 aydan 1.5 yıla kadar sürmüş işçi için	4 Hafta	4 Haftalık ücret
c) İş 1.5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş işçi için	6 Hafta	6 Haftalık ücret
d) İş 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için	8 Hafta	8 Haftalık ücret

Not: 4857/17 maddesi gereği sözleşme ile süreler yükseltilebilir.

MEMUR ÖDEMELERİNDEN YAPILAN KEŞİNTİLER

Ödemenin Türü	Kanuni Dayanağı	Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Emekli Keseneği (Kurum/şahıs)
Aylık (Gösterge)	GVK m.61	+	+	+
Ek Gösterge	GVK m.61	+	+	+
Taban Aylığı	375 s. KHK m.1	+	+	+
Kıdem Aylığı	375 s. KHK m.1	+	+	+
Zamlar (Yan Ödeme)	GVK m.61	+	+	-
Özel Hizmet Tazminatı	Yan Öd. Kar.	-	+	Kısmen Tabi
Ek Tazminat	Yan. Öd. K.	-	-	-
Denetim Tazminatı	Yan. Öd. K.	-	+	-
Makam Tazminatı	657 s.K.Ek m.26	-	+	-
Görev Tazminatı	631 s. KHK	-	+	-
Kıdem Tazminatı	GVK m.25/7	-	+	-
Yab. Dil Tazminatı	375 s. KHK m.2	-	+	-
Sos.Denge Tazminatı	375 s.KHK Ek m.15	+	+	+
Aile ve Çocuk Yrd.	657 s.K. m.203	-	-	-
Doğum Yardımı	657 s. K. m.207	-	-	-
Ölüm Yardımı	657 s.K. m.208	-	-	-
Huzur Ücreti (Sigortalı ise)	GVK m.61	+	+	-
Fazla Çalış. Ücreti	GVK m.61	+	+	-
Konferans Ücreti	GVK m.61	+	+	-
Bilirkişi Ücreti	GVK m.61	+	+	-
Avukat Vekalet Ücr.	GVK m.61	+	+	-
Harcirah Ödemeleri	GVK m.24	-	+	-
Ek Ödeme	375 s. KHK m.3	-	+	-

DEVLET MEMURLARINA HASTALIK VE REFAKAT İZİNİ

İzin Süresi		
DMK 105.md.	Hastalık İzni	- Uzun süreli hastalıklarda 18 ay - Diğer hastalıklarda 12 ay
	Refakat İzni	Sağlık Kurulu Raporu ile ana, baba,eş,çocuk, kardeş için; 3 ay (gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.
DEVLET MEMURLARINA AYLIKSIZ İZİN		
DMK md.108	Askerlik	Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince izinli sayılırlar
	Görev ve Öğrenim	Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurt içine ya da yurt dışına atanan veya en az altı ay süreyle yurt dışına geçici olarak görevlendirilen memurlar yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi kadar aylıksız izin verilir.
	Doğum	Analık izinden sonra 24 ay Eşi doğum yapan memura 24 ay
	Aylıksız İzin	Beş hizmet yılını tamamlamış olanlara; Bir yıla kadar (en fazla iki defada kullanılmak üzere)
	Evlat Edinme	24 ay
	Hayati Tehlike	Refakat izninden sonra 18 ay
	Göreve Dönme/ Görevden Çekilmiş Sayılma	Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde, on gün içinde göreve dönüşmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmenyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

MEMURLARDA AÇIKTAN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

1) Esas Aylık	Vekalet ettiği kadro derecesinin ilk kademe aylığının ek göstergesi dahil 2/3 oranındadır.
2) Kıdem Aylığı	Hiç verilmeyecek
3) Taban Aylığı	2/3 oranında verilecektir
4) Yan Ödeme	Tam verilir
5) Özel Hizmet Tazminatı	Tam verilir
6) Eğitim ve Öğretim Tazminatı	Tam verilir
7) Din Eğitimi Hizmetleri Tazminatı	Tam verilir
8) Ek Çalışma ve Ek Ders Ücreti	Tam verilir
9) Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam verilir
10) Tedavi Giderleri	Tam verilir
11) Damga Vergisi	Vergiye tabi hak edişlerden kesilir
12) Emekli Keseneği	Taban aylığı dahil aldığı aylık üzerinden (2/3 tutarından) tam kesilir a) İşe başlamada kısıtlı aylıktan kesilemez b) İlk tam maaşından giriş aidatı kesilir c) İşten ayrılmalarda aylık kısıtlı 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 asıdır. Ancak, kurum dışında (Yani başka kurumlardan) atanan vekil memura işe başladığından bu yana vekalet aylığı, görevin kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 oranında ödenir.
2-Kıdem ve Taban Aylığı	Verilmez
3-Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Kanuni izin, geçici görev (hizmetiçi eğitimine katılma dahil) görevden uzaklaştırma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden daha aşağı dereceli bir göreve vekalet edilmesinde ödenmez.
4-Lojman Tazminatı	Verilmez
5-Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6-Emekli Keseneği	Kesilmez
7-Gelir Vergisi	Tabidir
8-Damga Vergisi	Tabidir

KURUM İÇİNDEN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin sebebi; kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerindeki geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1-Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak 3 aydan fazla devam süresi için, görevin kadro derecesinin ilk kademe göstergesinin(ek gösterge dahil) aylığının 1/3 tutarı verilir. İlkokul öğretmenliği ve veznedarlık görevine bağlandığı tarihten itibaren verilir. Diğer taraftan tedviren görevlendirmelerde vekalet aylığı ödenmez.
2-Kıdem Aylığı	Verilmeyecektir
3-Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Mehil müddeti,yıllık izin, mazeret ve hastalık izni, geçici görev, görevden uzaklaştırma, hizmet içi eğitime katılma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden aşağı dereceli kadroya vekalet edilmesinde ödenmez. Ayrıca vekil 99 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde belirtildiği gibi asilde aranan şartlara haiz olması gerekmektedir.
4-Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir
5-Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.Ancak,o kadroya aslen atanabilme şartlarına sahipse zam ve tazminatların farkı ödenir.
6-Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7-Gelir Vergisi	Tabidir
8-Damga Vergisi	Tabidir
Boş Kadroya Vekalet	
Boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir.Ancak,saymanlık kadrolarının boşalması halinde işe başlama tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle vekaleten atama yapılabilir.	
1-Esas Aylık	Vekalet edilen kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 nispetinde verilir.
2-Kıdem Aylığı	Verilmez
3-Yan Ödeme ve O.H.T.	Yapılan her iki görevle ilgili aynı cins zam ve tazminatlardan fazla olarak farklı cinsteki zam ve tazminatlar 657 s.K.175.maddesindeki oranlara bakılmaksızın vekalet görevine bağlandığı tarihten itibaren ödenir. Ancak kendi derecesinden daha aşağı derecelerdeki kadrolara vekalet ve tedviren görevlendirme halinde hiçbir ödeme yapılmaz.
4-Lojman Tazminatı	Verilmeyecek
5-Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka yerlerdeki bir kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6-Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7-Gelir Vergisi	Tabidir
8-Damga Vergisi	Tabidir

1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU

AÇIKLAMA	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 Yılı
a) 24.4.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la değişik 283 üncü maddesine göre; bu Kanunda yazılı belediye vazifelerine ilişkin olup,266 ncı maddede gösterilen sıhhi zabıta nizamnamesinde belirtilen yasaklara (Her şehir ve kasaba belediyesi bu kanunun mer'iyeti tarihinden itibaren bir sene zarfında o şehir veya kasabanın ihtiyaçlarına göre bu kanunun gösterdiği sıhhi hususlara ait bu zabıta talimatnamesi tertip eder.Bu nizamname,meskenlerin ihtiva etmeleri lazım gelen asgari müştemilatı, umumi ve müşterek ikametgahlardaki ikamet şeraitini, gıda maddeleri satılan veya sair temizliğe mütaallik işlerle iştilgal 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	2.052 TL
b)1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 299 uncu maddesi uyarınca; defin ruhsatıyesı olmadan cenaze defnedenden mezar bekçileri veya ölü sahipleri Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır. Sağlık Zabıta Yönetmeliğinde yazılı yasaklara aykırı hareket edenlere	Belediye Encümeni	2.052 TL
c)1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 301 inci maddesi uyarınca; izinsiz olarak bir şehir ve kasabadan diğerine ölü nakledenler, Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	2.052 TL
İdarî para cezasına itiraz: 1593 sayılı Yasa'da itiraz mercii belirtilmediğinden, 5326 sayılı Kanun hükümlerine göre idarî para cezasına ilişkin idarî yaptırım kararlarına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde,sulh ceza mahkemesine başvurulabilir.Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.		

SULAR HAKKINDA KANUN

KANUN	MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 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		
831 Sayılı Kanun	28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanunun Ek-7 nci Maddesi		Belediye Encümeni	2.052,00 TL

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 uygulanması 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 idarî para cezası veya saklanan 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.

ÖDEMELERDE VERGİ BORCU SORGULAMA

3 Mart 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere;	Limit-TL
- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamına giren kurumların, mal veya hizmet alımları ile yapım işleri nedeniyle yapacakları ödemeler,	5.000,00
- Kanun, kararname ve diğer mevzuatla nakdi olarak sağlanan Devlet yardımları, teşvikler ve destekler nedeniyle yapılacak ödemeler,	
17.02.2023 tarihli ve 32107 sayılı R.G. yayımlanan Tahsilat Tebliğine istinaden Deprem kapsamındaki ödemelerde 31.07.2023 tarihine kadar uygulanmayacaktır.	

ÖDEMELERDE SGK BORCU YOKTUR TALEP ETME BORÇ LİMİTLERİ 2024 YILI İÇİN

4a SSK kapsamında işçi çalıştırıyorsanız ödeme vadesi geçmiş sigorta prim borcunuz brüt asgari ücretin tavan tutarının 3 katına kadar kesinleşmiş borç olarak kabul edilmez ve bu tutarı geçmeyen borçlar SGK ihale borç yok yazısı için engel teşkil etmez. Tüzel kişiler ve işçi çalıştıranlar da ihaleye katılmak için SGK borcu üst sınırı	450.056,25 TL
Alt yükleniciler ve alt yüklenici çalıştıran işverenler için ise brüt asgari ücretin tavan tutarının 6 katına kadar olan borçlar ihale borcu olmadığına dair yazı için engel teşkil etmemekte Bu kapsamda 2024 yılı için SGK borcu yoktur üst limiti	900.112,50 TL
Eğer işveren aynı zamanda gerçek kişi ise ve tabii ki vergi mükellefi ise brüt asgari ücretin 3 katına kadar olan ödeme vadesi geçmiş BAĞ-KUR prim borcu SGK borcu yok yazısı almak için engel teşkil etmez. Bunun için ihale SGK borç üst limiti	60.007,50 TL
4734 Sayılı Kanun ile diğer Kanunlara tabi olan ihalelere katılmak için geçerlidir. Hakediş ödemelerinde bir sınır yoktur. Eğer son ödeme vadesi geçmiş borçlar varsa hakediş ödemeleri yapılmaz ya da yapılsa bile hakediş ödemelerinden kesinti yapılır.	

YÜRÜRLÜK TARİHLERİNE GÖRE TECİL FAİZİ ORANLARI

Dönemler	Faiz Oranı (Yıllık)	Yasal Düzenleme
25.01.2000-20.12.2000 tarihleri arasında	% 48	409 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.12.2000-30.03.2001 tarihleri arasında	% 36	412 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
31.03.2001-01.02.2002 tarihleri arasında	% 72	416 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
02.02.2002-11.11.2003 tarihleri arasında	% 60	421 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
12.11.2003-03.03.2005 tarihleri arasında	% 36	429 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
04.03.2005-27.04.2006 tarihleri arasında	% 30	434 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
28.04.2006-20.11.2009 tarihleri arasında	% 24	438 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.11.2009-20.10.2010 tarihleri arasında	% 19	Seri: C Sıra No:1 Tahsilat Genel Tebliği
21.10.2010-05.09.2018 tarihleri arasında	% 12	Seri: C Sıra No:2 Tahsilat Genel Tebliği
06.09.2018-24.10.2019 tarihleri arasında	% 22	Seri: C Sıra No:3 Tahsilat Genel Tebliği
25.10.2019-29.12.2019 tarihleri arasında	% 19	Seri: C Sıra No:4 Tahsilat Genel Tebliği
30.12.2019-20.07.2022 tarihleri arasında	% 15	Seri: C Sıra No:5 Tahsilat Genel Tebliği
21.07.2022 tarihinden itibaren	% 24	Seri: C Sıra No:6 Tahsilat Genel Tebliği
14.11.2023 tarihinden itibaren	% 36	Seri:C Sıra No:7 Tahsilat Genel Tebliği

2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER (2024 YILI)*

	TL
1.Diğer Şehirlerde Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (md.17/2) ¹	2.138.400
2.Resmi Gazete İle Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (md.17/3) ²	6.415.200
3.Açık Teklif Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (md.45) ³	6.411.600
(Bu madde ile ilgili parasal sınır, Hazineye ait taşınmazların satışında 10.000.000 TL olup,bu tutarı yirmi katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir.)	
4.Pazarlık Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (md.51) ⁴	
a- İllerde, Kuruluş Merkezlerinde Askeri Birlik, Kurum ve Kuruluşları da Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçindeki İlçelerde ve Nüfusu 50.000'i Geçen İlçelerde	234.000
b-Diğer İlçelerde	115.920
5.Taşınır ve Taşınmaz Malların Satış,Kira,Trampa Edinmesi ve Mülkiyetin Gayri Aynı Hak Tesisinde Mahalli Komisyonların Yetkilerinin Üst Sınırı (md.76) ⁵	
a) Ankara,İstanbul ve İzmir İllerinde	1.411.200
b) Diğer Büyükşehir Belediyesi Olan İllerde	707.400
c) Diğer İllerde ve Nüfusu 50.000'i Geçen İlçelerde	513.000
ç) Diğer İlçelerde	383.400

Bu madde ile ilgili parasal sınırların her biri için ayrı ayrı veya birlikte dört katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir.

[1] 2886/17 md. 2. fıkrası Diğer şehirlerde yapılacak ilanlar:Tahmin edilen bedeli her yıl Genel Bütçe Kanunu ile belirlenecek miktarı aşan ihale konusu işler (1) numaralı fıkraya göre yapılacak ilanlardan başka, tirajı 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 miktarın üç katını aşan ihale konusu işler, ihale tarihinden en az 10 gün önce bir defada Resmi Gazete'de ilan edilir.

[3] 2886/45 Açık teklif usulü ile yapılabilecek

[4] 2886/-51.Md Pazarlık usulüyle yapılacak

[5] 2886/76 ncı maddesi: Mahalli komisyonların yetkileri-Taşınır ve taşınmaz malların satış, kira, trampa edilmesi ve mülkiyetin gayri aynı hak tesislerinde, mahalli komisyonların ne miktara kadar ihaleye selahiyetleri oldukları, her yıl Genel Bütçe Kanununda gösterilir.

*2024 Yılı Bütçe Kanunu 31.12.2022 tarih ve 31706 (Mükerrer) R.G.'de yayımlanmıştır.

TAHSİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTABİLECEKLERİ PARA LİMİTİ (01.01.2024 - 31.12.2024)

Kanuni Dayanağı	Nüfusu	Tutarı
Belediye Tahsilat Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinde düzenlenmiş ve tahsilat tutarı son genel nüfus sayımına göre nüfusu 10.000'e kadar olan yerlerde, 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununun 83 üncü maddesinin (A) bendinin (a) alt bendi uyarınca (1050 sayılı Kanun mülga olduğu için 5018 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin birinci fıkrası) her yıl Bütçe Kanunu ile illerde ita amiri mutemetleri için belirlenen avans limitinin 2 katını, nüfusu 10.000'den fazla olan yerlerde ise, bu limitin 4 katını geçmesi halinde 15 günlük süre beklemeden vezneye veya bankaya yatırılması zorunludur.	10.000'e kadar olan belediyeler	17.200 TL
	10.000'den fazla olan belediyeler	34.400 TL

BELEDİYE MECLİS VE ENCÜMEN İÇİN UZLAŞMA LİMİTLERİ (01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arası)

	Yasal Dayanak	
Belediye Encümeni	5393 sayılı Kanun md.34/f	106.290,55 TL'den az olan tutarlar için
Belediye Meclisi	5393 sayılı Kanun md.18/h	106.290,55 TL'den fazla olan tutarlar için

2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G.Tarih ve Sayısı:12.8.2023 – 32277)

YAPININ MİMARLIK HİZMETLERİNE ESAS OLAN SINIFI	Yapının Birim Maliyeti (BM) TL m ²
I. SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	1.050,00
1. Kâgir veya betonarme ihata duvarı (3,00 m yüksekliğe kadar)	
2. Basit kümes ve basit tarım yapıları	
3. Yumuşak plastik örtülü seralar	
4. Mevcut yapılar arası bağlantı-geçiş yapıları	
5. Geçici kullanımı olan küçük yapılar	
6. Kalıcı kullanımı olan yardımcı yapılar	
7. Gölgelekler-çardaklar	
8. Üstü kapalı yanları açık dinlenme,oyun ve gösteri alanları	
9. Depo amaçlı kayadan oyma yapılar	
10. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
B GRUBU YAPILAR	1.550,00
1. Cam veya sert plastik örtülü seralar	
2. Basit padok,büyük ve küçük baş hayvan ağılları	
3. Kâgir ve betonarme su depoları	
4. İşyeri depoları	
5. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
II.SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	2.600,00
1. Kuleler, ayaklı su depoları	
2. Palplanj ve ankrajlı perde ve istinat duvarları	
3. Kayıkhanes	
4. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
B GRUBU YAPILAR	3.800,00
1. Şişirme (Pnömatik) yapılar	
2. Tek katlı ofisler,dükkan ve basit atölyeler	
3. Semt sahalaları, küçük semt parkları,çocuk oyun alanları ve eklentileri	
4. Tarımsal endüstri yapıları (Tek katlı, prefabrik beton, betonarme veya çelik depo ve atölyeler, tesisat ağırlıklı ağıllar, fidan yetiştirme ve bekletme tesisleri)	
5. Yat bakım ve onarım atölyeleri,çekek yerleri	
6. Jeoloji,botanik ve tema parkları	
7. Mezbahalar	
8. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
C GRUBU YAPILAR	5.350,00
1. Hangar yapıları (küçük uçaklar,helikopterler,tarım uçakları park ve bakım onarım yeri)	
2. Sanayi yapıları (Tek katlı, bodrum ve asma katı da olabilen)	
3. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
III. SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	7.500,00
1. Okul ve mahalle spor tesisleri (Temel eğitim okullarının veya işletme ve tesislerin spor salonları, jimnastik salonları, semt salonları)	

2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G. T: 12.8.2023, S: 32277)

2. Katlı garajlar	
3. Ticari amaçlı binalar (üç kata kadar üç kat dâhil - asansörsüz - 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinin 34 üncü maddesinin 1 inci fıkrasına göre asansör yeri bırakılacak)	
4. Alışveriş merkezleri (semt pazarları, küçük ve büyük hal binaları,marketler vb.)	
5. Basımevleri,matbaalar	
6. Soğuk hava depoları	
7. Konutlar (üç kata kadar - üç kat dâhil-asansörsüz -3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinin 34 üncü maddesinin 1 inci fıkrasına göre asansör yeri bırakılacak)	
8. Akaryakıt ve gaz istasyonları	
9. Kampingler	
10. Semt postaneleri	
11. Küçük sanayi tesisleri (Donanımlı atölyeler,imalathane,dökümhane)	
12. Kreş ve gündüz bakımevleri,hobi ve oyun salonları	
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
B GRUBU YAPILAR.....	9.000,00
1. Entegre tarımsal endüstri yapıları,büyük çiftlik yapıları	
2. Gençlik merkezleri,halkevleri	
3. Lokanta, kafeterya ve yemekhaneler	
4. Temel eğitim okulları	
5. Küçük kitaplık ve benzeri kültür tesisleri	
6. Jandarma ve emniyet karakol binaları	
7. Sağlık ocakları,kamu sağlık dispanserleri	
8. Ticari amaçlı binalar (Yapı yüksekliği 21,50 m’ye kadar olan)	
9. 150 kişiye kadar cezaevleri	
10. Fuarlar	
11. Sergi salonları	
12. Konutlar (Yapı yüksekliği 21,50 m’den az yapılar)	
13. Marinalar	
14. Gece kulübü, diskotekler	
15. Misafirhaneler, pansiyonlar	
16. Bu gruptakilere benzer yapılar.	

IV. SINIF YAPILAR

A GRUBU YAPILAR.....	10.200,00
1. Özelliği olan büyük okul yapıları (Spor salonu, konferans salonu ve ek tesisleri olan eğitim yapıları)	
2. Poliklinikler	
3. Liman binaları	
4. İdari binalar (ilçe tipi hükümet konakları,vergi daireleri ve benzeri)	
5. İlçe belediyeleri	
6. 150 kişiyi geçen cezaevleri	
7. Kaplıcalar, şifa evleri ve benzeri termal tesisleri	
8. İbadethaneler (1500 kişiye kadar)	
9. Aquaparklar	
10. Entegre sanayi tesisleri	

2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G.Tarih ve Sayısı : 12.8.2023 – 32277)

11. Müstakil spor köyleri (Yüzme havuzları,spor salonları ve statları bulunan)	
12. Yaşlılar huzurevi, kimsesiz çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları	
13. Büyük alışveriş merkezler	
14. Yüksek okullar ve eğitim enstitüleri	
15. Apartman tipi konutlar (Yapı yüksekliği 30,50 m'den az yapılar)	
16. Oteller (1 ve 2 yıldızlı)	
17. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
B GRUBU YAPILAR.....	12.050,00
1. Araştırma binaları, laboratuvarlar ve sağlık merkezleri	
2. İl tipi belediyeler	
3. İl tipi idari kamu binaları	
4. Metro istasyonları	
5. Stadyum,spor salonları ve yüzme havuzları	
6. Büyük postaneler (merkez postaneleri)	
7. Otobüs terminalleri	
8. Eğlence amaçlı yapılar (çok amaçlı toplantı,eğlence ve düğün salonları)	
9. Banka binaları	
10. Normal radyo ve televizyon binaları	
11. Özelliği olan genel sığınaklar	
12. Müstakil veya ikiz konutlar (Bağımsız bölüm brüt alanı 151 m ² - 600 m ² villalar, teras evleri, dağ evleri, kaymakam evi ve benzeri)	
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
C GRUBU YAPILAR.....	12.450,00
1. Büyük kütüphaneler ve kültür yapıları	
2. Bakanlık binaları	
3. Yüksek öğrenim yurtları	
4. Arşiv binaları	
5. Radyo aktif korumalı depolar	
6. Büyük Adliye Sarayları	
7. Otel (3 yıldızlı) ve moteller	
8. Rehabilitasyon ve tedavi merkezleri	
9. İl tipi hükümet konakları ve büyükşehir belediye binaları	
10. İş merkezleri (Yapı yüksekliği 21,50 m ile 30,50 m arası-30,50 m dâhil yapılar)	
11. Konutlar (Yapı yüksekliği 30,50 m ile 51,50 m arası - 51,50 m dâhil yapılar)	
12. Bu gruptakilere benzer yapılar.	

* Benzer yapılar, ilgili gruptaki yapılara kıyasen uygulayıcı kurum ve kuruluşlarca Mimarlık ve Mühendislik Hizmetleri Şartnamesinin ilgili hükümlerinden yararlanılarak belirlenecektir.

Tebliğin revizyonu çalışmalarında sınıfı veya grubu değiştirilen veya tebliğden çıkarılan yapılar için, 2023/2 yılından önceki tebliğlere göre yapı sınıfı ve grubu belirlenmiş mimarlık ve mühendislik hizmetlerinde; belirlendiği yılın tebliğindeki yapı sınıfı ve grubu değiştirilmeksizin 2023/2 yılı tebliğinde karşılığı olan tutar esas alınmak suretiyle hesap yapılacaktır.

Tebliğdeki sınıf ve gruplar yapım aşamasında belirlenirken tereddüte düşülmesi halinde, o yapının yapı yaklaşık maliyeti; yapının projesine göre hazırlanacak metrajlara Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Birim Fiyatlarının uygulanması suretiyle hesaplanacaktır.

1.1.2024 TARİHİNDEN İTİBAREN, MÜTEAHHİTLİK KARNELERİ VE İŞ BİTİRME BELGELERİ İÇİN GEÇERLİ KATSAYILAR
(R.G.Tarih ve Sayısı :12.8.2023 - 32277)

Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar
1953 ve öncesi	23.267.194,453	1982	272.451.614	2004	23.767
1954	20.987.142,698	1983	236.835,887	2005	121.288
1955	18.586.884,956	1984	189.476.266	2006	20.081
1956	15.227.591,163	1985	130.617.077	2007	117.912
1957	13.321.329,255	1986	94.603.027	2008	16.816
1958	12.185.318,432	1987	72.917.477	2009	15.360
1959-1966	10.351.054,523	1988	48.476.659	2010	14,982
1967	9.390.863,686	1989	29.409,083	2011	13,908
1968	8.620.273,095	1990	17.838.375	2012	14.152
1969	8.211.615,994	1991	11.446.444	2013	13,464
1970	7.663.684,088	1992	6.873,657	2014	12,323
1971	6.894.944,039	1993	4.146,425	2015	11.488
1972	5.843.480,732	1994	2.484.260	2016	10.688
1973	5.169.172,490	1995	1.129.194	2017	9.709
1974	3.836.584,440	1996	625,631	2018	8.432
1975	3.059.460,073	1997	321,367	2019	6.857
1976	2.609.546,021	1998	186,225	2020	5.830
1977	1.914.129,880	1999	120.197	2021	4,693
1978	1.368.773,888	2000	72.691	2022	2,833
1979	1.013.446,917	2001	59,381	2022/2	1,983
1980	473.400,497	2002	35.884	2022/3	1.823
1981	327.670,091	2003	27,548	2023	1.841
				2023/2	1.000

TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ KABAHATLERİN 2024 YILINDA UYGULANACAK CEZA TUTARLARI

	İdari Para Cezası Gerektiren Kabahat	TTK'nın İlgili Maddesi	Kanunda Yer Alan İdari Para Cezası Tutarı(TL)	01.01.2024-31.12.2024 Tarihleri Arasında Uygulanacak Ceza Tutarı (TL)
1	Ticaret sicili müdürünce verilen süre içinde tescil isteminde bulunulmaması veya tescilden kaçınma sebeplerinin bildirilmemesi	33/2	1.000	12.288
2	Ticaret siciline tescil ve kayıt için gerçeğe aykırı beyanda bulunulması	38/1	2.000	24.607
3	Ticaret unvanına ilişkin Kanunda öngörülen esaslara aykırı davranılması**	51/2	2.000	24.607
4	Ticari defterlerin üçüncü kişi uzmanlara, makul bir süre içinde yapacakları incelemede işletmenin faaliyetleri ve finansal durumu hakkında fikir verebilecek şekilde tutulmaması	562/1-a	4.000	49.276
5	İşletme faaliyetlerinin oluşumu ve gelişmesinin ticari defterlerden izlenememesi	562/1-a	4.000	49.276
6	Tacirin,işletmesiyle ilgili olarak gönderilmiş bulunan her türlü belgenin kopyasını,yazılı, görsel veya elektronik ortamda saklamaması	562/1-b	4.000	49.276
7	Ticari defterlerin açılış ve/veya kapanış onaylarının yaptırılmaması	562/1-c	4.000	49.276
8	Ticari defterlerin TTK'nın 65.maddesine uygun olarak tutulmaması <ul style="list-style-type: none">Defterlerin Türkçe tutulmamasıDefterlerde, kısaltmaların, harflerin, rakamların ve sembollerin kullanılması halinde bunların anlamlarının açıkça belirtilmemesiDefterlere yazımların ve diğer gerekli kayıtların eksiksiz doğru, zamanında ve düzenli olarak yapılmamasıDefterlere yapılan bir kaydın, önceki içeriği belirlenemeyecek şekilde çizilmesi ve değiştirilmesiDefterlerde, kayıt sırasında mı yoksa daha sonra mı yapıldığı anlaşılmayan değiştirmelerin yapılması	562/1-d	4.000	49.276

9	TTK'nın 66.maddesindeki usule aykırı olarak envanter çıkarılması	562/1-e	4.000	49.276
10	Saklanması zorunlu olan belgelerin,sadece görüntü veya başkaca bir veri taşıyıcısı aracılığıyla ibraz edilebildiği durumlarda bu belgelerin bastırılarak veya okunabilen kopyaları sunularak ibraz edilme-mesi	562/1-f	4.000	49.276
11	Finansal tabloların,Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan muhasebe standartlarına göre düzenlenme-mesi	562/2	4.000	49.276
12	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay sahipleri ile sahip oldukları paya ilişkin bilgilerin Merkezi Kayıt kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-a	20.000	96.226
13	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay senetlerinin devrinin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-b	5.000	24.055
<p>**Söz konusu kabahate ilişkin olarak TTK'nın 51/2.maddesinde,“39 ilâ 45 inci veya 48 inci maddeleri ihlal edenler, iki bin Türk Lirası idari para cezasıyla cezalandırılır.” hükmü yer almaktadır. Anılan hükümde, idari yaptırıma bağlanan fiiller ayrı ayrı sayılmamış, TTK'nın belli hükümlerine atf yapılmakla yetinilmiştir. Bu durumda,yollama yapılan maddelerde yer alan her fiile aykırı davranış idari yaptırıma bağlanmış olmaktadır.</p>				

**1.7.2023 TARİHİNDEN İTİBAREN, PROJE VE KONTROLLÜK
İŞLERİNDE UYGULANMAK YENİ ORANLAR**
(R.G.Tarih ve Sayısı : 12.8.2023 - 32277)

2001	1.	Dönemi (1 Ocak - 14 Nisan) sözleşmeleri için	86.701
2001	2.	Dönemi (15 Nisan -14 Mayıs) sözleşmeler için	84,793
2001	3.	Dönemi {15 Mayıs -14 Haziran) sözleşmeleri için	76.235
2001	4.	Dönemi (15 Haziran - 30 Haziran) sözleşmeleri için	73.194
2001	5.	Dönemi (1 Temmuz • 14 Eylül) sözleşmeleri için	70.190
2001	6.	Dönemi (15 Eylül -14 Ekim) sözleşmeleri için	66.694
2001	7.	Donemi (15 Ekim -14 Kasım) sözleşmeleri için	63.357
2001	8.	Dönemi (15 Kasım -14 Aralık) sözleşmeleri için	59.705
2001	9.	Dönemi (15 Aralık - 31 Aralık) sözleşmeleri için	57,011
2002	1.	Dönemi (1 Ocak -14 Ocak) sözleşmeleri için	52,234
2002	2.	Dönemi (15 Ocak -14 Mayıs) sözleşmeleri için	42.396
2002	3.	Dönemi (15 Mayıs -14 Temmuz) sözleşmeleri için	40.816
2002	4.	Dönemi (15 Temmuz - 30 Eylül) sözleşmeleri için	38.440
2002	5.	Dönemi (1 Ekim - 31 Aralık) sözleşmeleri için	37,321
2003	1.	Dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	34.145
2003	2.	Dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	33.658
2004	1.	Dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	31.442
2004	2.	Dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	30,307
2005	1.	Dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	29.232
2005	2.	Dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	27.326
2006	1,	Donemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	26.670
2006	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	25,560
2007	1.	Dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	24,461
2007	2.	Dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	23,670
2008	1.	Dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	23.026
2008	2.	Dönemi (1 Temmuz - 14 Ağustos) sözleşmeleri için	21.597
2008	3.	Dönemi (15 Ağustos - 31 Aralık) sözleşmeleri için	20.482
2009	1.	Dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	19,858
2009	2.	Dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	18.894
2010	1-	Dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	18,270
2010	2.	Dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	17.614

2011	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	16,533
2011	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	15.864
2012	1.	dönemi (1 Ocak -14 Ocak) sözleşmeleri için	14,840
2012	12.	dönemi (15 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	9.841
2012	3.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	9.808
2013	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	9.176
2013	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	9,140
2014	1.	dönemi (1 Ocak - 31 Aralık) sözleşmeleri için	8.597
201S	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	8,337
2015	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	8.196
2016	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	7,439
2016	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	7,384
2017	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6.877
2017	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	6.881
2018	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6.081
2018	2.	donemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5..997
2019	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	5.053
2019	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5.146
2020	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	4.513
2020	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,469
2021	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	3.979
2021	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3.901
2022	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	2,753
2022	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	2,121
2023	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1.377
2023	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,000

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80)
(Parasal Sınırlar ve Oranlar) (RG. T: 09 Mart 2023 -S: 32127)

1.Kasa işlemleri:	TL
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 ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	7.000
1.1.2.Diğer muhasebe birimlerinde,	4.000
1.1.3. Yukarıda belirtilen sınırlar, mahkeme harç ödemeleri ile asker alma bölge-askerlik şube başkanlıklarınca genel sevk ve firari erlerin sevklerine ilişkin ödemelerde 10 kat olarak uygulanır.Yabancı ülke vatandaşlarına yapılacak ikamet tezkere bedeli,ikamet teskere harcı,vize harcı ve yolcu telefon harçlarının iadesinde 1.1.1’de belirtilen sınırlar geçerlidir. Teminat iadeleri ile sağlık turizm ve turist sağlığı kapsamında sunulan sağlık hizmetlerine ilişkin peşin alınan tutarların iadesi ise sınırlamaya tabi değildir.	
1.2.Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 ve 27. maddeleri gereğince ertesi gün yapılacak ödemeleri karşılamak üzere ve kişi malı emanet dövizlerden kasada bulundurulacak miktarlar ile T.C.Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerde gerekli güvenlik önlemleri alınmak şartıyla vevnede bulundurulacak azami TL tutarı;	
1.2.1.Vergi dairelerinde,	9.500
1.2.2. T.C.Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	70.000
1.2.3. Diğer muhasebe birimlerinde (Vergi daireleri hariç),	40.000
2.Kaybedilen alımlar için ilân: İlgilileri tarafından kaybedilen alımlarda Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 528 inci maddesine göre ilân gerektirmeyen parasal sınır,	4.000
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,	10.000
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	35.000

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)
(R.G.:09 Mart 2023 – 32127)

2.Yetkili memurlarla ilgili işlemler: Pul ve Değerli Kağıtların Bayiler ve Yetkili Memurlar Vasıtası ile Satırılmasına ve Bayilere Satış Aidatı Verilmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre yetkili memurlarca 15 günlük süre beklenmeden muhasebe biriminin veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı.	15.000
C-MUHASEBE YETKİLİSİ ADAYLARININ EĞİTİMİ, SERTİFİKA VERİLMESİ İLE MUHASEBE YETKİLİLERİNİN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	
1.Muhasebe yetkililerinin,kendilerine 5018 sayılı Kanun ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerinden, yardımcılarına devredebilecekleri görev ve yetkilere ilişkin limitler (vergi ve sair kesintiler düşülmeden önceki tutar)	
1.1.Yıllık yevmiye sayısı kırk bine kadar olan muhasebe birimlerinde,geçici veya kesin ödeme,iade,mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	17.000
1.2.Yıllık yevmiye sayısı kırk bini geçen muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	23.500
1.3.Banka teminat mektubu veya menkul değerlerin, kısmen veya tamamen ilgisine iadesine ilişkin işlemlerde	84.000
2. Yukarıdaki (1.1) ve (1.3) numaralı maddelerde belirtilen tutarlar; Maliye Bakanlığı Merkez Muhasebe Birimi, İstanbul İl Muhasebe Birimi ile Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı muhasebe birimlerinde 4,diğer merkez muhasebe birimleri, Ankara İl Muhasebe Birimi ile İzmir İl Muhasebe Biriminde 3 kat olarak uygulanır.	
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 kay-bedilmesi halinde, noter onaylı fatura örneklerinin kabul edileceği parasal alt sınır.	250.000
D – TAŞINIR MALLARIN KAYITLARDAN ÇIKARILMASI	
1.Taşınır Mal Yönetmeliği hükümlerine göre harcama yetkilisinin onayı ile kayıtlardan çıkarılacak taşınırlar için uygulanacak limitler,	
1.1.Taşınırların kamu idareleri arasında bedelsiz devri ve satışında	25.000
1.2.Taşınırların aynı kamu idaresine bağlı harcama birimleri arasındaki devrinde	100.000
2.Yukarıda belirtilen limitler; kuruluş merkezleri ile Ankara,İstanbul ve İzmir İllerinde 3 kat olarak uygulanır.	

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80)
(Parasal Sınırlar ve Oranlar) (R.G. T: 09 Mart 2023, S: 32127)

ÖN ÖDEME İŞLEMLERİ

A – HARCAMA YETKİLİSİ MUTEMEDİ AVANS SINIRLARI	(TL)
1.Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için:	
1.1. İllerde,kuruluş merkezlerinde,büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50.000'i geçen ilçelerde	3.820
1.2. Diğer ilçelerde	1.990
2. Şehit cenazelerinin nakli,firari askerler,şüpheli,tutuklu veya hükümlü askerlerin sekinde kullanılmak üzere	44.000
3.Yabancı konuk ve heyetlerin ağırlanması amacıyla görevlendirilen mihmandarlara	25.530
4. Bakanların katılacağı yurtdışı seyahatlerde kullanılmak üzere	74.000
5. Mahkeme harç ve giderleri	
5.1.İstanbul il merkezi için	300.000
5.2.Ankara ve İzmir İl Merkezlerinde	250.000
5.3.Diğer il ve ilçeler için	100.000
6.Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	202.200
7. İl dışına yapılacak seyahatte kullanılacak akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	19.900
8.Yakalanan yasadışı göçmenler ile sınır dışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	81.000
9.Türkiye Büyük Millet Meclisi İdari Teşkilatı ve Cumhurbaşkanlığı	1.470.130
10.Yargılama Giderleri	50.000
11.Posta ve telgraf giderleri (Yüksek Mahkemeler için)	9.250
12.Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına ait kadın konukevleri ve bağlı birimlerinden hizmet alan kadınların harçlıkları için	
12.1. Büyükşehir belediye sınırları içinde	20.100
12.2.Diğer il ve ilçelerde	12.060
B – ÖZEL BÜTÇE İDARELER AVANS SINIRLARI	
10.Diğer Özel Bütçeli İdarelerin mutemetleri için	3.820

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

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80)
(Parasal Sınırlar ve Oranlar) (R.G. T: 09 Mart 2023, S: 32127)

2. 5018 sayılı Kanununun 79 uncu maddesi hükmü gereğince, özel mevzuatındaki hükümler saklı kalmak üzere, idare hesaplarında kayıtlı olup 6183 sayılı Kanun kapsamında izlenen kamu alacakların dışında kalan;	
2.1. Zarurî veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkânı kalmayan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	30.000
2.2. Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	30,00

ESKİ YILLARA AİT TEMİNAT MEKTUPLARININ TASFİYESİ

1-6728 sayılı Kanununun 75 inci maddesi uyarınca genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ve özel bütçeli idareler tarafından ilgili mevzuatı gereğince alınmış olup, düzenleme tarihi itibarıyla on yılı geçen ve çeşitli nedenlerle iadesi sağlanamayan veya gelir kaydedilemeyen teminat mektuplarından muhasebe birimince kayıtlarından çıkarılacak ilgili bankalara iade edilecek tutar	2.973
---	-------

KANUNİ FAİZ VE TEMERRÜT FAİZ ORANLARI

Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No: 80)
(Parasal Sınırlar ve Oranlar)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No: 82)
(R.G. :22.7.2023 - 32256)

3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanuna göre, yıllar itibarıyla uygulanması gereken kanuni faiz ve temerrüt faizi oranları: (Temerrüt faizi miktarının sözleşme ile kararlaştırılmamış olduğu hallerde, akdi faiz miktarı aşağıda belirtilen oranların üstünde ise temerrüt faizi, akdi faiz miktarından az olamaz.)	Yıllık Oran (%)
1. 1.7.2023 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 (24.6.2023 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	16,75
2. 1.1.2022 - 31.12.2022 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 (21.01.2022 tarihli T.C. Merkez Bankası Tebliği ile)	15,75
3. 1.1.2021-31.12.2021 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 (19.12.2020 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	16,75

2024 YILI EŞİK DEĞERLER VE İHALE İLAN SÜRELERİ (1.2.2023 - 31.01.2024)

İŞİN ADI	LİMİT	İHALE USULÜ	YAKLAŞIK MALİYET	İLAN SÜRESİ	İLAN YERİ
MAL VE HİZMET ALIM	Eşik Değer Üstü (19.029.344 TL üstü)	Açık İhale	Genel Bütçede 19.029.344 TL ve üzeri	İhale tarihinden en az 40 gün önce md:13/A-1	K.İ.K.'de en az 1 defa
		Belli İstekliler		Son başvuru tarihinden en az 14 gün önce md:13/A-2	
		Pazarlık		İhale tarihinden en az 25 gün önce md:13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (19.029.344 TL'ye kadar)	Bütün Usuller	1.245.628 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 7 gün önce md:13/B-1	1 yerel gazete + internet haber sitesi
			1.245.628 - 2.491.384 TL arası	İhale tarihinden en az 14 gün önce	K.İ.K.ve 1 adet yerel gazete + 1 adet internet haber sitesi
			2.491.384 üzeri - 19.029.344 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 21 gün önce md:3/B-3	K.İ.K. ve 1 adet yerel gazete
YAPIM İŞİ	Eşik Değer Üstü (418.648.353 TL üstü)	Açık İhaleler	418.648.353 TL ve üzeri	İhale tarihinden en az 40 gün önce md:13/A-1	K.İ.K.'de en az 1 defa
		Belli İstekliler		Son başvuru tarihinden en az 14 gün önce md:13/A-2	
		Pazarlık		İhale tarihinden en az 25 gün önce md:13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (418.648.353 TL'ye kadar)	Bütün Usuller	2.491.384 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 7 gün önce md:13/B-1	1 yerel gazete + 1 internet haber sitesi
			2.491.384 TL - 20.762.692 TL arası	İhale tarihinden en az 14 gün önce md:13/B-2	K.İ.K.ve 1 adet yerel gazete + 1 adet internet haber sitesi
			20.762.692 TL - 418.648.353 TL arası	İhale tarihinden en az 21 gün önce md:13/B-3	K.İ.K. ve 1 adet yerel gazete +1 adet internet haber sitesi
Şikayette Bulunan İsteklilerin Kamu İhale Kurumuna Yatıracakları Bedel	6.573.254 TL'ye kadar	39.403	K.İ.K. Payı (md. 53/j-1) (%005)		4.152.385 TL
	6.573.254 TL'den	78.855	Mimar ve Müh. (md. 62/h) (her yıl için)		2.304.5157 TL
	26.293.115 TL'ye kadar		Pazarlık/Mal-Hizmet 21/f		2.076.108 TL
	26.293.115 TL'den	118.286	DOĞRUDAN TEMİN 22/d - B.ŞEHİR		622.756 TL
	197.198.426 TL'ye kadar		Belediye Şirketleri Faaliyet Alanları İçindeki Alımlar (3/g)		95.508.971 TL
	197.198.426 TL ve üzeri		157.733	DOĞRUDAN TEMİN 22/d-DİĞER İLLER	

4374 s. K. (b/1 numaralı alt bendine ilan süresi 7 gün olan ihalelerde a) İhale ile işin yapılacağı yerin aynı olması durumunda bir gazete ve biri internet haber sitesinde olmak üzere toplam iki defa ilan yapılması, b) ihale ile işin yapılacağı yerin farklı olması durumunda ilanlardan birinin ihalenin yapılacağı yerde çıkan bir gazete veya internet haber sitesinde, diğerinin ise işin yapılacağı yerde çıkan bir gazete veya internet haber sitesinde yapılması ve en az bir gazete ve internet haber sitesinde ilan yapılmış olması kaydıyla toplam iki defa ilan yapılması, 4734 s. K. 13 md.1/(b), (2) ve (3) alt bendine göre (ilan süresi 14 ve 21 gün olan ihalelerde),ilanın işin yapılacağı yerde çıkan bir gazeteye ilave olarak bir internet haber sitesinde de, ihalenin yapılacağı yerde gazete çıkmaması veya internet haber sitesi yönetimi bulunmaması halinde ilanın Basın İlan Kurumu İlan Portalında yayımlanması gerekecektir.