



Başlarken

Mahalli İdareler Dergimizin 109. sayısını sizlere sunmanın mutluluğu içerisindeyiz.

Bilindiği üzere kamu ihalelerinde COVID-19 salgını sebebiyle gerçekleşen olağanüstü maliyet artışları kaynaklı yüklenicilerin zararları kaynaklı sorunları gidermek üzere 24 Ocak 2022 tarihli Resmi Gazete'de Ek Fiyat Farkı düzenlemesi gerçekleştirilmiştir. Nitekim **Dergimizde Avukat Necati TORUN tarafından bu konuda bir makale** daha önceki aylarda yayımlanmıştı. Ancak geline süreçte yine artışların devam etmesi sebebiyle ek bir fiyat farkı düzenlemesi ve sözleşmenin feshi imkanı bir müddettir kamuoyunda beklenti içerisindeydi.

- 15 Nisan 2022 tarihli ve 31810 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan "Hazineye Ait Taşınmaz Malların Değerlendirilmesi ve Katma Değer Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" başlıklı Kanunda yer alan 19. maddesi ile 4735 sayılı Kanunda Ek Fiyat Farkına ilişkin düzenleme ve geçici madde 2 ile de yurtiçi geçici görev yolluklarındaki konaklama ücretinin üst sınırları değişti.
- 2022 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (H) işaretli cetvelin "I- Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (Madde:33)" başlıklı bölümünün dipnot kısmında yer alan "%50 artırımlı miktarı" ibareleri "%180 artırımlı miktarı" şeklinde, "%50'si" ibaresi "%95'i" şeklinde, "%40'i" ibaresi "%75'i" şeklinde uygulanır." şeklindeki değişiklik ile sadece yurtiçi geçici görevlendirmelerde konaklama ücretlerinin üst sınırı değişmiştir.
- Memurlara verilecek giyecek yardımına ilişkin yönetmelik değişikliği ile 2022 yılına ait yapılacak giyecek yardımı güncellenmiştir.
- Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinde 4 Nisan tarihinde yapılan değişiklik ile memurlara, itfaiye ve zabıta personeline nakit ödemenin önü açılmıştı. Bu değişiklikte ka-naatimize göre seçilmiş belediye başkan yardımcıları, sözleşmeli personel ve Yerel Yönetimler Gen. Md. Yayınlamış olduğu genelgede belirtilen belediye başkanlarının da yardımdan faydalanabilecektir.
- Mahalli İdarelerinin (Büyükşehir belediyeleri, il belediyeleri, il özel idareleri, ilçe özel idareleri ile belediyelere bağlı kuruluşların) disiplin amirleri listesi yayımlanmıştır. Kurumların ayrıca disiplin amirleri yönetmeliği hazırlamadan bu yönetmelik uygulanacaktır.

Bu ay dergimizde onbeş adet açıklamalı/yorumlu makaleler, yargı kararları, genelde görüşlerden seçilenler, gelen soru /cevaplar ve Pratik Bilgiler köşesinde sunduğumuz tablolar ile sizlerin uygulamaya yönelik sorunlara çözüm aramaya çalıştık.

- Bilindiği üzere, belediyeler ve diğer mahalli idarelerin piyasaya yönelik mal ve hizmet üretimine ilişkin faaliyetleri bütçe içi işletme (iktisadi işletme) kapsamında yürütülmektedir. Su ve kanalizasyon, otopark, otogar, mezbaha, cafe, restoran, düğün salonu, sosyal tesis, tanzim satış bu faaliyetlerden başlıcalarıdır. Fakat bütçe içi işletmeler belediyeden ayrı tüzel kişiliğe sahip bulunmadığından söz konusu bütçe içi işletmelerin muhasebe kayıtlarının belediyenin muhasebe yetkilisi tarafından mı yapılacağı yoksa **dışarıdan hizmet alımı suretiyle muhasebeciye mi tutturulacağı** konusunda uygulamada tereddütlere yönelik makalemizi inceleyebilirsiniz.
- Dolu kadroya vekalet, belediyelerde hurdaya ayrılan malzeme, araç gereç ve taşıtların ne şekilde elden çıkarılacağı hususlarına ilişkin hazırlanan ve diğer konulardaki açıklamalı/yorumlu makalelerimizi sizlerin istifadesine sunduk.

Dergimizi **mahalliidarelerdergisi.com.tr** adresinden ücretsiz takip etme imkanı bulunmaktadır. Bu vesileyle idrak edeceğimiz Ramazan Bayramınızı tebrik ederiz.

Gelecek sayıda görüşmek dileğiyle hoşça kalın.



İçindekiler

MAKALE ADI	YAZAR	SAYFA
Hakemli Makale		
Disiplin Hukuku Bağlamında, Tekerrür ve Bir Alt Ceza Uygulamasının, Yargısal İctihatlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi	Yusuf MERDOĞLU	3
Mevzuat Makaleleri		
Bütçe İçi İşletmelerin Muhasebe Hizmetleri Hizmet Alımı Suretiyle Muhasebeciye (Mali Müşavir'e) Gördürülebilir mi?	Ahmet ARSLAN	17
Vekalet Görevi ve Şartları ile Dolu Kadroya Vekalet Halinde Ödenecek Vekalet Ücreti	Erdoğan DEDEOĞLU	24
Belediyelere Ait Taşınırın Hurdaya Ayrılması ve Bunların Satışı	Mustafa DÖNMEZ	33
Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu'na Tabi Taşınmazlar Üzerinde Bulunan Yapılar İçin Alınan Yapı Kayıt Belgesinin Geçerliliğinin Değerlendirilmesi	Salih KAN	43
Belediyeler Ticari Araçların Denetimi Nedeniyle Ücret Talep Edebilirler Mi?	Ufuk ÜNLÜ	46
Belediyeler Tarafından Elektronik Ortamda Üretilen Evrakların Kanıtlayıcı Belge Olarak Kullanılması	Salih ÇALAL	51
Sayıştay'da Yargılananlar Uzman Görüşünden Yararlanabilir Mi?	Atilla İNAN	57
Devlet Memurlarının Aile Birliğine Bağlı Yer Değiştirme Suretiyle Atanması	Oktaç ÇAMDELEN	62
6360 Sayılı Yasa ile Mahalleye Dönüşen Köylerdeki Mevcut Yapıların Ruhsatlandırılmış Sayılması	M. Lamih ÇELİK	69
Soru Cevaplarla Süt, Şua ve Yeni İş Arama İzni	Mehmet YALÇIN	80
Kamu İşçisinin Günlük Çalışma Süresi	Cumhur Sinan ÖZDEMİR	86
Belediye Maden Payı ile İlgili Önemli Hususlar	Fatih YALAZA	90
Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Yapılan Önemli Değişikliklerin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi	Sedi KAVAK & Engin KÜKRER	102
319 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği ve Ödenek ve Huzur Hakkı Ödemelerinde Uygulaması	Salim DEMİRHAN	113
Mevzuat Fihristi		147
Yargı Kararları		151
Genelge, Görüşler ve Tebliğler		161
Soru - Cevap		168

PRATİK BİLGİLER

Devlet Memurlarıyla İlgili Mali Haklar	172	Gayrimenkul Sermaye İratlarında Uygulanan Kira İstisna Tutarı	190
Devlet Memurlarına Sağlanan Sosyal Yardımlar	173	Hizmet Erbabına İşyeri Veya İşyerinin Müstemilatı Dışında Kalan Yerlerde Yemek Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaatlere İlişkin İstisna Tutarı	190
Belediye Başkan Ödeneği	174	Basit Üsule Tabi Olmanın Genel Şartlarından Olan İşyeri Kira Bedeline İlişkin Tutar	190
Belediye Meclis Üyeleri Huzur Hakkı	174	Engelliler İçin Vergi İndirimi	190
Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	175	Yeniden Değerleme Oranları	190
İl Genel Meclis Üyelerinin Huzur Hakları	175	Görevden Uzaklaştırma Halinde Ödenecek Ücret	191
İl Encümen Brüt Ödenekleri	175	Ücretli Yıllık İzinler	191
Asgari Ücretin Net Hesabı Ve İşveren Maliyeti	176	İş Akdinin Feshinde İhbar Tazminatı Tutarları	191
Gelir Vergisine Tabi Gelirlerin Vergilendirilmesinde Esas Alınan Tarife	177	Memur Ödemelerinden Yapılan Kesintiler	192
1608 Sayılı Kanununa Göre 2021 Yılı Belediye İdari Para Cezaları	177	Devlet Memurlarına Hastalık Ve Refakat İzni	193
2559 Sayılı Polis Vazife Ve Selahiyet Kanununa Göre 2022 Yılı Belediye İdari Para Cezaları	178	Memurlarda Açığtan Vekalette Ödenecek Ücret	194
3194 Sayılı İmar Kanunu'na İlişkin İdari Para Cezaları	179	Devlet Memurlarında Kurum Dışından Vekalette Ücret	194
4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak Para Cezaları	181	Kurum İçinde Vekalette Ödenecek Ücret	195
Çeşitli Kanun Ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine Göre Bütçe Kanununda Gösterilmesi Gereken Parasal Sınırlara Ait Cetvel	183	1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	196
5326 Sayılı Kabahatler Kanunu'na Göre Verilecek Para Cezaları	184	Ödemelerde Vergi Borcu Sorgulama	197
İdari Para Cezası Gerektiren Fiillerin Tekrarı	185	Ödemelerde SGK Borcu Yoktur Talep Etme Borç Limitleri	197
Belediye Para Cezası Niteliğinde Olan da, Mahkemelerce Verilen Para Cezaları	186	2886 Sayılı Devlet İhale Kanunundaki Parasal Limitler	198
Emlak Vergisi Kanunu Genel Tebliği	186	Sular Hakkında Kanun	199
5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu	187	Tahsildarların Üzerinde Tutabilecekleri Para Limiti	199
7126 Sivil Savunma Kanunu	187	Belediye Meclis Ve Encümen İçin Uzlaşma Limitleri	199
6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu	187	Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Cetveli	200
Sigortalı Çalışanlardan Prime Esas Kazançlardan İstisna Tutulacak H - Cetveli	188	Parasal Sınırlar	203
Fazla Çalışma Ücretleri	189	KIK Eşik Değerler Ve Parasal Limitler	207
		Ek Bir Fiyat Farkı Düzenlemesi ve Sözleşmenin Feshi	208



Yusuf MERDOĞLU*

DİSİPLİN HUKUKU BAĞLAMINDA, TEKERRÜR VE BİR ALT CEZA UYGULAMASININ, YARGISAL İÇTİHAHLAR ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Özet

Makalede “tekerrür ve bir alt ceza uygulaması” kavramları, 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 izahıtan varestedir. Dolayısıyla başta özel ve genel tekerrür uygulaması ile bir alt ceza uygulamasındaki genel ve soyut nitelikteki yasal hükümler ile bahsi geçen eksikliklerin, doktrin ve yargısal içtihatlarla giderilmesi hedeflenmiştir. Bu sayede makale ile zikredilen hususlar muayyen hale getirilerek, disiplin amirlerine ve soruşturma yetkisine sahip denetim görevlilerine yardımcı rehber hüviyetine kavuşacağı düşünülmektedir. Bu makalede genel tekerrür, özel tekerrür ve bir alt ceza **uygulaması olmak üzere üç ana tema üzerinde durulmaktadır.**

Anahtar Kelimeler: Özel Tekerrür, Genel Tekerrür, Cezada İndirim/Bir Alt Ceza Uygulaması, Cezaların Ağırlaştırılması.

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, gecik-

* Kamu Görevlisi Uzlaştırmacı–Müfettiş, İstanbul Büyükşehir Belediyesi/İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi.

İletişim: ymerdoglu@iski.gov.tr

Mertođlu, Yusuf, Mahalli İdareler Dergisi, Sayı 109 (220), Nisan-Mayıs 2022, ISSN 2147-5695, ss. 3-16. Orcid:0001-0001-7550-632X- Makale Geliş Tarihi: 15.12.2021, Yayına Kabul Tarihi: 01.04.2022

meksizin, sürekli ve tam olarak yerine getirilmesini teminen, başta memurlar olmak üzere kamu görevlilerinin, kendilerine mevzuat kapsamında emredilen kurallara uyup uymadıklarının denetlenmesi, disiplin hukuku ve bu hukukun olmazsa olmazı disiplin suç ve cezaları ile sağlanmaktadır. Disiplin suçlarının ortaya konulması ve karşılığı olan cezanın altlığı 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 öngörülmuş olan disiplin hukukunun usul, esas ve ilkelerinin kapsamlı ve tam olarak düzenlendiği söylenemez¹.

Dolayısıyla bu makalemizde başta özel ve genel tekerrür uygulaması ile bir alt ceza uygulamasındaki, genel ve soyut nitelikte eksiklik mahiyetindeki yasal hükümlerin, doktrin ve yargısal içtihatlarla giderilerek hem uygulayıcılara hem de muhakkik veya denetim elemanlarına yol gösterici olması hedeflenmektedir.

2. TEKERÜRRÜR'ÜN TANIMI, AMACI VE İDARE AÇISINDAN BAĞLAYICILIĞI

Kelime anlamı olarak “tekerrür”; “bir daha olma, bir daha vuku bulma, tekrarlanma” anlamına gelmektedir². Danıştay

12. Dairesinin Anayasa Mahkemesine yapmış olduğu 20.01.2010 tarihli itiraz başvurusunda tekerrür, “bir defa suç işlendikten ve bu suçtan dolayı cezası kesinleştikten sonra, kanunun belirttiği sürelerde tekrar suç işlenmesi durumu olarak tanımlanmıştır”³. Tekerrür uygulamasının genellikle Türk Ceza Kanunu’nda karşılık bulduğu kabul edilse de, mer’i mevzuatımızda disiplin hukukunda da “tekerrür” uygulamasından bahsedilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin ikinci fıkrasında; “Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir” şeklinde tekerrürün nasıl uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Lafzi açıdan 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin 2 nci fıkrasında tekerrüre ilişkin hükmüne bakıldığında, tekerrürden söz edilebilmesi için öncelikle “**Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin**” varlığı aranmaktadır. Daha açık bir ifade ile disiplin cezasını gerektiren her hangi bir fiilden değil, disiplin cezasına bağlanmış bir disipline aykırı fiil veya durumdan bahsedilmektedir. Dolayısıyla disiplin cezasını gerektirmekle birlikte, soruşturma konusu yapılmamış, soruşturma konusu yapılmakla birlikte henüz bir disiplin cezasına bağlanmamış ya da zamanaşımı ya da af

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

2 Türkçe Sözlük, Kubbealtı Yayınları, İstanbul 2007, s. 1045.

3 Dr. Abdullah UZ, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 15, Sayı: 1, 2013, s. 74. (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 2010/23, Karar Sayısı: 2011/101, R.G. Tarih-Sayı: 21.10.2011-28091.

gibi disiplin cezası verilmesine engel bir durumun mevcut olması nedeniyle her hangi bir disiplin cezasına bağlanmamış disipline aykırı fiillerin tekerrüre esas alınamayacağı söylenebilir. Zira kanun koyucu her hangi bir disipline aykırı fiili tekerrüre esas almak isteseydi, maddedeki “Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş” ibaresini kullanmak yerine, “Disiplin cezasını gerektiren” ibaresini kullanırdı. Şu halde, ilgili fiil veya halin tekerrüre esas alınabilmesi için, bir disiplin cezasına bağlanması gerekmektedir⁴.

Önemle altına çizmek gerekir ki; kanun koyucu tekerrürün tanımını, amacını belirtmemekle birlikte, özel ve genel tekerrür olarak da adlandırmayarak sadece açıklamalarına yer vermekle yetinmiştir. Bu bağlamda zikredilen hususlara açıklık getirmekte fayda mülhaza görülmektedir.

2.1. Özel Tekerrür

657 sayılı DMK’da, “Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır.” hükmü öğretide ve yargı kararlarında özel tekerrür ismi ile adlandırılmıştır.

Dolayısıyla özel tekerrür halinin oluşabilmesi, bir takım şartların gerçekleşmesine bağlıdır. Bunlar,

- Memur daha önce bir disiplin cezası almış ve bu ceza kendisine tebliğ edilmiş olmalıdır.
- Memur, ilk disiplin cezasını almasına neden olan fiil veya hali 657 DMK’nın 133 üncü maddesi

kapsamında tekrar etmiş olmalıdır. **Tekerrüre konu olan fiil veya hallerin birebir aynı olması gerekmez. Aynı vasıfta olması ve aynı bent ve alt bent kapsamında tanımlanması yeterlidir⁵.** Yani bir fiil ve halin disiplin cezası uygulamasında özel tekerrür sayılabilmesi için, sıralı olarak 657 sayılı DMK’ya tabi kamu görevlisinin disiplin cezasının kesinleşmesi, akabinde özlük dosyasından silinme süresi içerisinde daha önceki eylemle aynı mahiyette bir suçun işlenmiş olması gerekmektedir.

Konu ile ilgili Danıştay 12 nci daire-sinin vermiş olduğu bir kararında; **“fiil ve halin tekerrüründen” birebir aynı olayın gerçekleşmesi değil, aynı madde de tek tek sayılan alt bentler kapsamında cezalandırılabilir, aynı nitelikte değerlendirilme imkânı bulunan fiil ve halin anlaşılması gerektiğini ifade etmektedir⁶.** Yine Danıştay 12 nci dairesinin başka bir kararında da; 657 sayılı Kanun’un 125. maddesinde düzenlenen disiplin cezası verilmesine sebep olan “fiil veya halin” cezanın silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanmasını öngören hükmün uygulanması için birebir aynı fiilin tekrarının değil, aynı bendi ihlal eden fiil ve halin tekrarının yeterli olduğu⁷ dolayısıyla kararlardan da anlaşılacağı üzere, Özel tekerrürde eylemin birebir aynı olması söz konusu değildir. Çünkü sürekli

5 Burak BOZKURT, Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Cezalarının Yargusal Denetimi, Yetkin Yayınları, Ankara-2019, S.169.

6 Danıştay, 12 nci D., 23.02.2011, E. 2008/5309, K. 2011/920, Kazancı İçtihat Bankası.

7 Danıştay, 12 nci D. E. 2011/10383, K. 2015/2928.

4 A.g.e. s. 88.

değişen ve gelişen dinamik bir yapısı olan idarenin faaliyetlerinin ve bu faaliyetleri icra eden kamu görevlisinin eylemlerinin hepsinin tadadı olarak disiplin suçu kapsamında hüküm altına alınarak sayılması hayatın olağan akışına ters bir durum olarak addedildiğinden aynı vasıfta olması ve aynı bent ve alt bent kapsamında tanımlanması Danıştayın istikrar kazanmış kararlarından anlaşılmalıdır.

- Diğer bir şart da ikinci suç ilk cezanın tebliğ edilmesinden sonra işlenmiş olmalıdır. Danıştay Onikinci Dairesi, 24/10/2017 tarihli toplantısında; dava konusu ikinci fiilin, tekerrüre esas alınan ilk cezanın davacıya tebliğinden önce gerçekleşmiş olması nedeniyle tekerrür şartlarının oluşmadığına karar vermiştir⁸.

Diğer taraftan cezanın kesinleşmesi için yargı kararının açıklanmasının beklenmesine de gerek yoktur. Disiplin cezasının soruşturulana disiplin amirince ya da atamaya yetkili amirince tebliğ edilmesi yeterlidir. Dolayısıyla 657 DMK'nın 133 üncü maddesindeki sürelerde başlangıç tarihi olarak, ilgisine tebliğ edilen tarih dikkate alınmalıdır (idari yönden kesinleşen disiplin cezasının tebliği anlaşılmalıdır). Konu ile alakalı olarak Danıştay 12 nci dairesi tekerrür hükümlerinin uygulanabilmesi için, aynı nitelikteki suçtan dolayı daha önce verilmiş disiplin cezasının bulunması ve söz konusu disiplin cezasının

ilgisine tebliğ edilerek **idari yönden kesinleşmesi** yeterli olup, aynı zamanda yargısal yönden kesinleşmiş olmasının gerekmediği⁹ hususlarına açıklık getirerek karar vermiştir.

Bu bakımdan usulüne uygun bir disiplin soruşturması açılmak suretiyle disiplin yaptırımı kararı verilmediği durumlarda, salt personelin daha önceden de ilgili disiplinler ihlali gerçekleştirmiş olduğu iddiasına dayalı olarak bir üst yaptırıma karar verilemez¹⁰.

Diğer taraftan **Disiplin cezalarının idari yönden kesinleşmesi hususuna açıklık getirmek gerekmektedir.** Genel kanun niteliğinde olan 657 sayılı Kanunun 132 nci maddesinde, disiplin cezalarının verildiği tarihten itibaren hüküm ifade edeceği ve derhal uygulanacağı kuralı yer almıştır. **Kararın verildiği tarihten itibaren hüküm ifade etmesi demek, kararın kesinleştiği anlamına gelmemektedir.** Zira aynı Kanunun itiraz başlıklı 135'inci maddesinin sonunda "süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir." Hükmünün tersi anlamından (mefhumu muhalifinden) disiplin cezalarının;

- Süresinde itiraz edilmediği takdirde itiraz süresi olan 7 günün sonunda disiplin cezası kesinleşir.
- Süresinde itiraz edilmesi halinde itirazın reddedildiği tarihte disiplin cezası kesinleşir.
- İtirazı mümkün olmayan devlet

8 Burak BOZKURT, Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi, Yetkin Yayınları, Ankara-2019, S.171. (Danıştay 12 nci Dairesinin 24/10/2017 tarihli ve E:2016/7135, K:2017/5009 sayılı kararı).

9 Danıştay, 12 nci D. 04.06.2014, E. 2014/424, K. 2014/4578, Kazancı İçtihat Bankası.

10 Sancakdar, Oğuz, Disiplin Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara-2019, S. 202.

memurluğundan çıkarma cezası ise verildiği ve onaylandığı anda kesinleşir¹¹.

Diğer taraftan özel bir kanun olan 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu kapsamında¹² idari işlemlere yapılan itirazlar mercek altına alındığında ilgili kanunun *İdari makamların sükutu* başlıklı 10 uncu maddesinde geçen; “İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler. Otuz gün¹³ içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer otuz günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştaya, idare ve vergi mahkemelerine dava açabilirler. Otuz günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili bu cevabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu takdirde dava açma süresi işlemez. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren dört ayı geçemez. Dava açılmaması veya davanın süreden reddi hallerinde, otuz günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler.” *Hükmü ile aynı kanunun Üst makamlara başvurma başlıklı 11 nci maddesindeki;*

“İlgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni

11 PINAR, İbrahim, Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması, Seçkin Yayıncılık, Ankara-2020, S. 324-325.

12 İdari Yargı Mevzuatı, Seçkin Yayınevi, Ankara-2018, s. 12-13. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2577&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

13 8/7/2021 tarihli ve 7331 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle 2577 sayılı yasanın 10 ve 11 nci maddesinde geçen “Altmış” ibareleri “Otuz” şeklinde, “altmış günlük” ibaresi “otuz günlük” şeklinde değiştirilmiştir.

bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebilir. Bu başvurma, işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durdurur. Otuz gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılır.” hükümleri dikkate alındığında tekerrür hükümlerinde 5 ve 10 yıllık sürelerin başlangıcı için gerekli olan hususlar yukarıdaki madde metnindeki ifadelerde göz önünde bulundurulduğunda;

1- İtiraz süresi henüz dolmamış olan disiplin cezalarına karşı itiraz hakkını kullanmayıp doğrudan dava açmak mümkündür. Çünkü itiraz bir haktır. Kullanımı zorunlu olmadığından itiraz için öngörülen yedi günlük sürenin dolması, dava şartı kabul edilemez. Dolayısıyla “Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir” hükmü bağlamında ceza ilgisine tebliğ edildikten 7 gün sonra kesinleşmiş sayılır.

2- Özel itiraz usulüne göre (2577 sayılı yasa bağlamında) ilgisine tebliğ edildikten sonra 7 gün içerisinde itiraz edilmesi durumlarında aşağıda zikredilen ihtimaller kapsamında cezanın kesinleştiği tarih belirlenmelidir. Söz konusu ihtimaller;

2.1. İtiraz başvurusunun 30 gün içerisinde karara bağlanması üzerine, bu kararın ilgisine tebliğ edildiği tarih,

2.2. İtiraz başvurusu 30 gün içinde karara bağlanmazsa başvurunun reddedilmiş sayılabileceği 30 uncu günü

izleyen gün 2577 sayılı İYUK madde 11 bağlamında: Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru üzerine verdiği kararda¹⁴; ortada kesin ve icrai nitelikte bulunan bir işlemin olmaması sebebiyle zımni reddin söz konusu olamayacağı vurgulandığından, bu maddenin geçerliliğinin kalmadığı düşünülmektedir.

2.3. İtiraz başvurusuna karşı 30 günlük cevap verme süresinin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca, itiraz başvurusu karara bağlandığı tarih cezanın kesinleştiği tarih olarak dikkate alınmalı¹⁵ ve tekerrür uygulaması için geçerli olan 5 ve 10 yıllık sürelerin başlangıç tarihi olarak yukarıda zikredilen maddeler göz önünde bulundurulması hem meri mevzuat hem de yargısal içtihadın gereğidir.

2.2. Genel Tekerrür

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller kenar başlıklı 2 nci fıkrasında, "... Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir." hükmü ile şartların oluşması durumunda genel tekerrür halinin varlığından bahsedilecektir.

14 2577 sayılı yasanın 10 ve 11 nci maddesinde zımni red ve süresi olarak 30 gün öngörülmüş olsa da; 2018/22373 Başvuru numaralı Anayasa Mahkemesine yapılan bireysel başvuru neticesinde; 14/10/20202 tarihli AYM kararında; Danıştay Onikinci dairesinin istikrarlı son içtihadına göre kamu görevlilerinin haklarında tesis edilen disiplin cezalarına itiraz etmeleri üzerine İdare tarafından karar verilmemesi durumunda kesin ve icrai niteliği bulunan bir işlem bulunmaması sebebiyle idari davaya konu edilemeyeceğinin kabul edildiği, ayrıca Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu ve Danıştay Beşinci Dairesi İçtihatlarında görüldüğü üzere disiplin cezalarına itiraz üzerine cevap verilmeyen hallerde dava konusu işlemin uygulanabilirliğinin bulunmadığı değerlendirilmiştir.

15 Burak BOZKURT, Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi, Yetkin Yayınları, Ankara-2019, S.195.

Genel tekerrür halinin oluşabilmesi ve bu nedenle bir derece ağır ceza uygulanabilmesi için aşağıdaki şartların gerçekleşmesi gerekmektedir:

- Memurun; bir disiplin cezasını almış ve bu cezanın kendisine tebliğ edilmiş olması, daha sonra aynı derecede cezayı gerektiren fakat önceki cezadan farklı vasıftaki bir fiili sebebiyle tekrar ceza almış ve bu cezanın da kendisine tebliğ edilmiş olması gerekir.
- Bundan sonra ise memur yine aynı derecede cezayı gerektiren fakat önceki eylemlerden farklı vasıftaki bir disiplin suçu işlemelidir¹⁶.

Tekerrür uygulamaları kamu görevlisinin davranışlarında daha dikkatli olmasını sağlamak amacıyla taşıdığından tekerrüre esas alınan önceki ceza ve cezaların ilgiliye tebliğ edilmiş olması, tekerrür hükümlerinin uygulanmasının doğal şartlarındandır. Aksi bir durum öngörülebilirlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken diğer bir hususta her ne kadar 657 sayılı DMK'nın 133 üncü maddesinde belirtilen sürelerin hem özel hem de genel tekerrür uygulamalarında da cari olup olmadığı hususunda farklı görüşler olsa da, Danıştay kararlarında zikredilen sürelerin genel tekerrür uygulamasında da geçerli olduğu, **diğer taraftan kanunda belirtilen özlük dosyasından silinme süreleri içerisinde cezanın silinip silinmemesinin önem arz etmediği hususunun da altının önemle çizilmesi gerekir. Dolayısıyla (5 ve 10 yıllık) sürelerin**

16 A.g.e. s.174.

geçmesi durumunda tekrerrüre esas alınmayacağı değerlendirilmektedir.

Konu ile ilgili Danıştay 8. Dairesi; “Devlet memurlarına verilen disiplin cezalarının tekrerrür hükümlerine esas alınabilmeleri için disiplin cezası verilmesine sebep olan fiil veya disiplin cezalarının özlük dosyalarından silinmesine ilişkin süre içerisinde tekrar edilmesinin gerektiği ayrıca yine aynı süreler içerisinde verilen disiplin cezasının sicil dosyasından silinip silinmemesi durumunun tekrerrür hükmünün uygulanması bakımından önem arz etmediği¹⁷ çünkü tekrerrüre esas alınan hususun aynı mahiyetteki fiil ve halin olduğu hususlarına açıklık getirmiştir.

İster özel olsun ister genel olsun tekrerrür hükümleri icra edilmeden önce Danıştay’ın yol gösterdiği kararlara göz atıldığında aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekir.

1-Fiilin her tekrarında daha üst ceza verilemeyeceği (tekerrürün tekrerrüri olamayacağı), tekrerrür nedeniyle bir derece ağır ceza verilirken, işlenen suçun niteliği hangi cezayı gerektiriyorsa bu cezanın bir derece ağırlığının verilebileceği, yoksa her suç işlenişinde önceki cezanın bir üstü cezanın verilemeyeceği,

2- Tekerrürden dolayı aynı suçun her işlenmesinde daha üst ceza verilerek çıkarma cezası verilemeyeceği,

3- Daha önce disiplin cezası almış olduğu suçu tekrar işlemeyip başka bir disiplin suçu işlediği saptanan ilgiliye, tekrerrür hükmü uygulanmak suretiyle bir

üst ceza verilemeyeceği¹⁸ yönünde kararları bulunmaktadır.

Yine tekrerrür hususunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “tekerrür” hükmünün uygulanmasında disiplin cezasına konu fiilin mi, yoksa fiil karşılığı hafifletilerek verilen cezanın mı esas alınacağına ilişkin vermiş olduğu görüşünde Mülgâ Devlet Personel Başkanlığı, “...657 sayılı Devlet Memurları Kanununda, disipline konu fiil veya hallerin ağırlık derecelerine göre hangileri için hangi disiplin cezasının verileceği, verilen disiplin cezasının hangi hallerde bir derece hafif olanının uygulanacağı ve disiplin cezası verilmesine sebep olmuş fiil veya halin ikinci uygulaması ile aynı derecede disiplin cezası gerektiren farklı fiil veya halin üçüncü uygulamasında fiil veya hal için öngörülen disiplin cezasının bir derece ağır olanın uygulanması yoluna gidileceği açıkça belirtilmiştir. Bu çerçevede, Devlet memurları hakkındaki disiplin hükümlerine ilişkin tekrerrürde, işlenen fiil veya halin esas alınmasının gerekeceği; ilgililerin geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarının göz önünde bulundurulması neticesinde uygulanan bir alt cezanın tekrerrürde esas alınamayacağı değerlendirilmektedir. Ancak, öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri derecenin son kademesinde bulunan Devlet memurlarından kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanlardan ikinci kez aynı cezayı gerektiren fiil veya halleri işleyenlerin görevlerine son veril-

18 Dr. Abdullah UZ, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 15, Sayı: 1, 2013, s. 85.

(1-Danıştay 8.D.Esas:1993/1293, Karar:1994/680 (Danıştay Bilgi Bankası), 2-Danıştay 8.D.Esas:1994/162, Karar:1994/1579 (Danıştay Bilgi Bankası), 3-Danıştay 10.D.Esas:1988 /1946, Karar:1990 /720 (Danıştay Bilgi Bankası).

17 D. 8. Daire, E. 2014/4229, K. 2017/5230, T. 07.11.2017, (www.memurlar.net, E.T. 24.08.2021).

*mesi uygulamasında ise verilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teker-rürü oluşturmaktadır.*¹⁹ hususlarına yer vermiştir.

2.3. Tekerrürde Amaç ve Alt/Üst Ceza Uygulanmasının İdare Açısından Bağlayıcılığı

Kanun metninden de anlaşılacağı üzere tekerrür uygulamasındaki amaç: memurun daha önce kesinleşen gayri disiplinler davranışın tekrarını önleyerek kurum düzenindeki sürekliliği sağlamak olduğu anlaşılmaktadır. Bu sayede memurun görevini daha iyi ifa etmesi sağlanırken diğer taraftan da aksi durumda disiplin dışı fiilin tekrarı halinde daha ağır bir ceza ile tecziye edileceğini hatırlatmaktadır.

Öte yandan bir üst ceza verilirken tüm şartların varlığı halinde idare açısından bağlayıcılığını 657 sayılı DMK'nın ikinci fıkrası, "Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe **bir derece ağır ceza uygulanır**. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında **bir derece ağır ceza verilir**" kapsamındaki hüküm üzerinden hareket etmek icap ettiğinden ... **uygulanır, ... ceza verilir** lafzı üzerinden bir takdir yetkisinin varlığından bahsetmek mümkün değildir. Buradaki yetki takdir yetkisi değil, bağlı yetkidir.

Diğer taraftan bir alt ceza verilirken tüm şartların varlığı halinde idare açı-

sından bağlayıcılığı 657 sayılı DMK'nın üçüncü fıkrası, "Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir". Bağlamında değerlendirme yapmak gerektiğinden kanun metninden de anlaşılacağı üzere bir memurun geçmiş hizmetleri olumlu olsa da ödül ve başarı belgesi olsa da ceza tayin edilirken "**bir alt ceza verilebilir**" hükmünün icrasında idareye takdir yetkisi verilmiştir. Bu konuda birçok yargı kararı olduğundan konuya bu bağlamda devam edilmesinde fayda mülhaza görülmektedir.

- **İdari Dava Daireleri Kurulunun kararında;** "(...) Disiplin yönünden sübut bulan eylem nedeniyle geçmiş hizmetleri olumlu olan ve sicilleri iyi veya çok iyi olan kamu görevlilerine bir alt ceza verilmesi konusunda idareye takdir yetkisi tanınmış olup, Anayasal ve yasal düzenlemeler uyarınca yargı yerlerince, idareyi takdir yetkisini ortadan kaldırarak bir derece hafif ceza vermeye zorlamak hukuken mümkün olmadığı (İdari Dava Daireleri Kurulu, Esas No: 2015/544, Karar No: 2017/1512),
- **Danıştay Onikinci Dairesi, 11/05/2016 tarihli toplantısında;** bir derece hafif ceza verilmeme nedenlerinin işlemde yer almamasını hukuka aykırı görmediği,
- Yine Danıştay beşinci dairesi de 25/10/2016 tarihli toplantısında Danıştay onikinci dairesi gibi bir

19 Dr. Abdullah UZ, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 15, Sayı: 1, 2013, s. 86-87.
(DPB, 17 sayılı bülten, 45. Sayfa, 22 Eylül 1999).

derece hafif ceza verilmeme nedenlerinin işlemde yer almamasını hukuka aykırı görmemiştir.

- **Son olarak 27.2.2019 tarihli kararında Danıştay 12 nci dairesi**²⁰; “İdare Mahkemesince Uyuşmazlığın Esası Hakkında Bir Karar Verilmesi Gerekirken Geçmiş Hizmetleri ve Sicil Durumu Göz Önünde Bulundurularak Davacıya Bir Alt Ceza Verilip Verilmeyeceği Hususunun Değerlendirilip Tartışılmadığı Gerekçesiyle Dava Konusu İşlemin İptali Yönündeki İdare Mahkemesi Kararında Hukuki İsbet Bulunmadığı” yönünde kararlar vermiştir. Yukarıda izahı yapılan hususların yargı kararları da dikkate alındığında **bir alt ceza uygulanmamasının idarenin takdirinde olduğundan ve bu yetkinin kullanılmamasının idari işlemi de sakatlamayacağından dolayısıyla hukuka aykırılıktan bahsedilemeyecektir.**

3. BİR ALT VEYA BİR ÜST CEZANIN UYGULANMASINDA TEKERRÜR SORUNALI VE UYGULAMADAKİ EKSİKLİKLER

3.1. Bir Alt Ceza Uygulaması (Ceza-da İndirim)

Danıştay Onikinci dairesinin bir alt ceza uygulamasında tekerrüre esas alınıp alınmayacağı konusundaki bir kararında; “(...) 657 sayılı kanunun 125 maddesinde tekerrür metninden anlaşılacağı üzere farklı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarında te-

kerrür hükmünün uygulanabilmesi için fiilin aynı derecede cezayı gerektirmesi şart olmasına rağmen; *Olayda, davacıya 24.6.2004 günlü ve 7194 sayılı işlemle verilen kınama cezasının, eyleminin 657 sayılı Yasanın 125/C-a maddesi uyarınca “1/30 oranında aylıktan kesme cezası”ni gerektirdiği halde geçmiş hizmetlerinin ve sicillerinin olumlu olması nedeniyle bir alt ceza şeklinde uygulandığı, davacıya 24.6.2004 günlü ve 7194 ve 7195 sayılı işlemler ile verilen ilk iki kınama cezasının 657 sayılı Yasa’nın 125/C-a maddesi kapsamında aynı fiil veya haller nedeniyle verildiği*²¹ açık olduğundan hukuka uyarlık görülmemiştir. Yine Danıştay başka bir kararında, “ (...) davacının dava konusu işlemde önce kınama cezalarından birinin bir alt ceza uygulamak suretiyle verilmesi nedeniyle tekerrüre esas alınamayacağı (...)”²² hususlarına yer verdiği için, bu durumda istikrar kazanan kararlarda da izahı yapılan 657 sayılı Yasa’nın tekerrüre ilişkin hükmünün uygulanabilmesi için aynı eylem olarak kabul edilebilecek fiilin geçmiş hizmetlerinin ve sicillerinin olumlu olması nedeniyle bir alt ceza kapsamında da olmaması gerekir.

Dolayısıyla bir alt ceza uygulaması her ne kadar takdiri olsa da bir alt ceza uygulanması durumunda tekerrür hükümlerinde esas alınan eylem/fiil/hareket/diyeplin suçu olmasından dolayı tekerrüre esas alınmaz.

3.2. Bir Üst Ceza Uygulaması/Cezaların Ağırlaştırılması (Tekerrür) Yönündeki Kararlar

²¹ Bknz. Danıştay 12. D. Esas: 2006/5335, Karar: 2009/290, Tarih: 30.01.2009.

²² Danıştay 12. D. Esas: 2008/5309, K. 2011/920, T. 23.02.2011, (www.kazancı.com.tr, Erişim Tarihi: 30.08.2021).

²⁰ Danıştay 12. D. Esas: 2015/5189, Karar: 2019/1439, Tarih: 27.02.2019.

Tekerrür nedeniyle bir ağır ceza verilirken, işlenen suçun niteliği hangi cezayı gerektiriyorsa bu cezanın bir derece ağırlığı verilir, yoksa her suç işlenişinde önceki cezanın bir üstü olan ceza verilmez aynı fiilin tekrar işlenmesi halinde uygulanacak 125 nci maddedeki ceza, ancak bir kez ağırlaştırılabilir. Tekerrür nedeniyle verilen bir derece ağır cezaya tekrar tekerrür hükmü uygulanamaz. Tekerrürde, geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olması ve ödül ve başarı belgesine bağlı olarak alt ceza uygulanmış olsa bile, disiplin cezasına esas teşkil eden yapılan fiilin karşılığı olan asıl cezadır. Zira kanuna göre cezanın tekerrürü değil fiil ve halin tekerrürü esas alınmıştır. Kadro derecesinin son kademesindekilerin kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren ilk eyleminde aylıktan kesme (1/2-1/4), ikincisinde ise Devlet Memurluğundan çıkarma cezası uygulanır²³.

Diğer taraftan yine uygulamadaki yanlışlıklardan örnek vermek konunun anlaşılması hususunda yardımcı olacaktır.

Farklı disiplin cezalarını ilgilendiriyor olmasına rağmen bazı disiplin suçlarının benzerlik gösteriyor olması nedeniyle tekerrür uygulamasında sıkça karşılaşılan hatalara dikkat çekilmesi gerekir. Örneğin, kınama cezasını gerektiren görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak (125/B-c) ile aylıktan kesme cezasını gerektiren görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek, (125/C-e) fiillerinde olduğu gibi özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek fiili ile özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve

gelmemek fiili farklı fiiller olup, farklı disiplin cezaları ile cezalandırılmalarına karşın aynı fiilin tekerrürü kabul edilerek cezanın ağırlaştırılarak verilmesinde hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Danıştay 3. Dairesinin, E.1982/1554, K.1982/922 sayılı 15.04.1982 tarihli kararında da benzer hususlar belirtilerek farklı nitelikteki cezayı gerektiren eylemlerin tekerrüre esas alınamayacağı vurgulanmıştır²⁴.

Konu ile ilgili uygulamada yaşanan aksaklıklar ve sorunlara ilişkin yol gösterici mahiyette olan Danıştay kararları tetkik edildiğinde;

Danıştay 12 nci dairesi; “1- **İkinci suçun, ilk cezanın tebliğinden önce işlendiği, bu durumda, 657 sayılı Kanunda düzenlenen tekerrür hükümleri oluşmaksızın bir üst ceza verilmesinin hukuka uygun olmadığı**” yönünde bir karar verdiği, yine 12 nci Dairenin başka bir kararında, “2- **iki adet kınama cezasına dayanak teşkil eden fiillerin, işlenmesinden itibaren beş senelik süre geçtikten sonra işlenen fiil nedeniyle davacı hakkında tesis edilen dava konu işlemde tekerrür hükümlerinin uygulanamayacağı**” hükmüne ulaştığı, Danıştay 12 nci dairesi 08.11.2000 tarihinde vermiş olduğu bir kararında, “3- **657 sayılı yasanın 125 nci maddesinde, cezaların tekerrüründen değil, disiplin cezalarının verilmesine sebep olunmuş, fiil ve haller nedeniyle verilen disiplin cezaları affedilmiş olsa bile ilgililere tekerrür hükümlerinin uygulanması gerektiği**”²⁵ (bu

24 UZ, Abdullah, Disiplin Cezalarının Üst Kademe Yöneticilere Etkisi, Adalet Yayınevi, Ankara-2013, S.35.

25 A.g.e., s. 156-170.(Danıştay Kararları: 1- Danıştay 12. D., E. 2016/219, K.2019/2802, T. 16.04.2019, 2- Danıştay 12. D., E. 2014/4229, K.2017/5230, T. 07.11/2017., 3- Danıştay 12. D., E.2000/3109, K.2000/3834, T. 08.11.2000, 4- Danıştay 12. D., E.

23 PINAR, İbrahim, Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması, Seçkin Yayıncılık, Ankara-2020, S. 155-156.

*konunun tam aksi yönünde İdari Dava dairelerinin 2010 yılında vermiş olduğu kararında muhataba verilen ceza 5525 sayılı Kanun uyarınca tüm sonuçları ile affedildiğinden ve tüm sonuçları ile affedilen bir disiplin cezasına konu olan fiilin tekerrüre esas alınamayacağı²⁶ yine konu ile ilgili olarak Danıştay dairesinin 2010 yılında vermiş olduğu kararında²⁷ “**affa uğrayan disiplin cezaları tekerrüre esas alınarak aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasında hukuka uyarlık görülmediği**” yönünde kararın mevcut olduğu, son olarak yine Danıştay 12 nci dairesi “**4- sonraki fiilin önceki fiilden ve bu fiil nedeniyle verilmiş olan disiplin cezasının tebliğinden sonra işlenmiş olması gerektiği**” yönündeki kararlar uygulayıcılar için dikkate alınması gereken önemli bir hukuki dayanak teşkil etmektedir.*

İster tekerrür nedeniyle bir derece ağır olan cezanın uygulanmasında, isterse iyi halin değerlendirilmesi sonrasında bir derece hafif cezanın uygulanmasında; aslında kişiye işlemiş olduğu fiile karşılık gelen disiplin cezası verilmekte, ancak kendisine uygulanan ceza duruma göre bir derece hafif ya da ağır ceza olmaktadır²⁸.

4. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

1- Özel tekerrür halinin oluşabilmesi, bir takım şartların gerçekleşmesine bağlıdır. Bunlar,

• Bir fiil ve halin disiplin cezası

2012/6364, Karar: 2016/1596., T. 23.03.2016)

26 İDDK, E.2010/1420, K. 2013/3394. T. D a n ı ş t a y D e r g i s i Y 11 : 2 0 1 4 S a y 1 : 1 3, s. 109-113.

27 Danıştay Onikinci Daire Esas No : 2007/1614 Karar No : 2010/1439.

28 UZ, Abdullah, Disiplin Cezalarının Üst Kademe Yöneticiliklere Etkisi, Adalet Yayınevi, Ankara-2013, S.45.

uygulanmasında özel tekerrür sayılabilmesi için, sıralı olarak 657 sayılı DMK'ya tabi kamu görevlisinin disiplin cezasının kesinleşmesi, akabinde özlük dosyasından silinme süresi içerisinde daha önceki eylemle aynı mahiyette bir suçun işlenmiş olması gerekmektedir.

• “**fiil ve halin tekerrüründen**” **birer aynı olayın gerçekleşmesi değil, aynı madde de tek tek sayılan alt bentler kapsamında cezalandırılabilir, aynı nitelikte değerlendirilme imkânı bulunan fiil ve hal anlaşılır.**

• İkinci suç ise ilk cezanın tebliğ edilmesinden sonra işlenmiş olmasıdır.

2- Genel Tekerrür halinin oluşabilmesi ve bu nedenle bir derece ağır ceza uygulanabilmesi için aşağıdaki şartların gerçekleşmesi gerekmektedir:

• Memurun; bir disiplin cezasını almış ve bu cezanın kendisine tebliğ edilmiş olması, daha sonra aynı derecede cezayı gerektiren fakat önceki cezadan farklı vasıftaki bir fiili sebebiyle tekrar ceza almış ve bu cezanın da kendisine tebliğ edilmiş olması gerekir.

• Bundan sonra ise memur yine aynı derecede cezayı gerektiren fakat önceki eylemlerden farklı vasıftaki bir disiplin suçu işlemelidir.

3- Disiplin cezasının **idari yönden kesinleşmesi** yeterli olup, aynı zamanda **yargısal yönden kesinleşmiş** olması ge-

rekmektedir. Diğer taraftan **Disiplin cezalarının idari yönden kesinleşmesi hususuna açıklık getirmek gerekmektedir.** Genel kanun niteliğinde olan 657 sayılı Kanunun 132 nci maddesinde, disiplin cezalarının verildiği tarihten itibaren hüküm ifade edeceği ve derhal uygulanacağı kuralı yer almıştır. Kararın verildiği tarihten itibaren hüküm ifade etmesi demek, kararın kesinleştiği anlamına gelmemektedir. Zira aynı Kanunun itiraz başlıklı 135'inci maddesinin sonunda "süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir." Hükmünün tersi anlamından (mefhumu muhalifinden) disiplin cezalarının;

- Süresinde itiraz edilmediği takdirde itiraz süresi olan 7 günün sonunda disiplin cezası kesinleşir.
- Süresinde itiraz edilmesi halinde itirazın reddedildiği tarihte disiplin cezası kesinleşir.
- İtirazı mümkün olmayan devlet memurluğundan çıkarma cezası ise verildiği ve onaylandığı anda kesinleşir.

4- Diğer taraftan özel bir kanun olan 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu kapsamında idari işlemlere yapılan itirazlarda; İtiraz süresi henüz dolmamış olan disiplin cezalarına karşı itiraz edilmeden doğrudan dava açmak mümkündür. Çünkü itiraz bir haktır. Kullanımı zorunlu olmadığından itiraz için öngörülen yedi günlük sürenin dolması, dava şartı kabul edilemez. Dolayısıyla "**Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir**" hükmü bağlamında ceza ilgisine tebliğ edildikten 7 gün sonra kesinleşmiş sayılır.

5- Özel itiraz usulüne göre ilgisine tebliğ edildikten sonra 7 gün içerisinde itiraz edilmesi durumlarında aşağıda zikredilen ihtimaller kapsamında cezanın kesinleştiği tarih belirlenmelidir. Söz konusu ihtimaller;

- İtiraz başvurusunun 30 gün içerisinde karara bağlanması üzerine, bu kararın ilgisine tebliğ edildiği tarih,
- İtiraz başvurusuna karşı 30 günlük cevap verme süresinin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca, itiraz başvurusu karara bağlandığı tarih cezanın kesinleştiği tarih olarak dikkate alınmalı ve **tekerrür uygulaması için geçerli olan 5 ve 10 yıllık sürelerin başlangıç tarihi olarak yukarıda zikredilen maddeler göz önünde bulundurulur dikkate alınmalıdır.**

6- Tekerrür uygulamaları kamu görevlisinin davranışlarında daha dikkatli olmasını sağlamak amacıyla taşıdığından tekerrüre esas alınan önceki ceza ve cezaların ilgiliye tebliğ edilmiş olması, **tekerrür hükümlerinin uygulanmasının doğal şartlarındandır. Aksi bir durum öngörülebilirlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır.**

7- 657 sayılı DMK'nın 133 üncü maddesinde belirtilen sürelerin hem özel hem de genel tekerrür uygulamalarında da cari olup olmadığı hususunda farklı görüşler olsa da, Danıştay kararlarında, zikredilen sürelerin genel tekerrür uygulamasında da geçerli olduğudur.

8- Kanunda belirtilen özlük dosyasından silinme süreleri içerisinde cezanın silinip silinmemesi önem arz etmediğinden dolayısıyla (5 ve 10 yıllık) sürelerin geçmesi durumunda tekrarı esas alınmayacaktır.

9- İster özel olsun ister genel olsun tekrarı hükümleri icra edilmeden önce aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekir.

- Fiilin her tekrarında daha üst ceza verilemeyeceği, tekrarı nedeniyle bir derece ağır ceza verilirken, işlenen suçun niteliği hangi cezayı gerektiriyorsa bu cezanın bir derece ağırlığının verilebileceği, yoksa her suç işlenişinde önceki cezanın bir üstü ceza verilemeyecektir.
- Tekerrürden dolayı aynı suçun her işlenmesinde daha üst ceza verilerek çıkarılma cezası verilemez.
- Daha önce disiplin cezası almış olduğu suçu tekrar işlemeyip başka bir disiplin suçu işlediği saptanan ilgiliye, tekrarı hükmü uygulanmak suretiyle bir üst ceza verilemez.

10- Bir alt ceza uygulaması takdiri olduğundan, takdir yetkisinin idarenin bu yetkisini kullanmaması hususunu da kapsamaktadır.

11- Bir alt ceza uygulaması tekrarı esas alınmamaktadır. Tekerrürde, geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olması ve ödül ve başarı belgesine bağlı olarak alt ceza uygulanmış olsa bile, disiplin cezasına esas teşkil eden yapılan fiilin karşılığı olan asıl cezadır. Zira ka-

nuna göre cezanın tekrarı değil fiil ve halin tekrarı esas alınmıştır.

12- Yine bir üst ceza uygulaması olan tekrarı müessesesinde de tekrarı esas alınamayacaktır. Yani tekrarı teker-rürü söz konusu değildir.

13- İster tekrarı nedeniyle bir derece ağır olan cezanın uygulanmasında, ister-se iyi halin değerlendirilmesi sonrasında bir derece hafif cezanın uygulanmasında; aslında kişiye işlemiş olduğu fiile karşılık gelen disiplin cezası verilmekte, ancak kendisine uygulanan ceza duruma göre bir derece hafif ya da ağır ceza olmaktadır.

14- İkinci suç, ilk cezanın tebliğinden önce işlenmesi durumlarında, 657 sayılı Kanunda düzenlenen tekrarı hükümleri oluşmaksızın bir üst ceza verilmesi hukuka uygun olmayacaktır.

15- Bir memur birden fazla disiplin ihlalinde bulunsa da; tekrarı esas alınabilmesi için sonraki fiilin önceki fiilden ve bu fiil nedeniyle verilmiş olan ve kesinleşmiş olan disiplin cezasının tebliğinden sonra işlenmiş olması gerekir.

16- Aynı disiplin cezasına dayanak teşkil eden fiillerin, işlenmesinden itibaren beş veya on senelik süre geçtikten sonra işlenen fiil nedeniyle soruşturulan hakkında tekrarı hükümleri uygulanamaz.

17- Affedilen cezalar; tüm sonuçları ile affedildiğinden tekrarı esas alınmaz.

KAYNAKÇA

Dr. Abdullah UZ, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 15, Sayı: 1, 2013, s. 74.

UZ, Abdullah, Disiplin Cezalarının Üst Kademe Yöneticiliklere Etkisi, Adalet Yayınevi, Ankara-2013, S.45.

Burak BOZKURT, Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi, Yetkin Yayınları, Ankara-2019, S.169.

Sancakdar, Oğuz, Disiplin Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara-2019, S. 202.

PINAR, İbrahim, Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması, Seçkin Yayıncılık, Ankara-2020, S. 324-325.

İdari Yargı Mevzuatı, Seçkin Yayınevi, Ankara-2018, s. 12-13.

PINAR, İbrahim, Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması, Seçkin Yayıncılık, Ankara-2020, S. 155-156.

Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas Sayısı: 2010/23, Karar Sayısı: 2011/101, R.G. Tarih-Sayı : 21.10.2011-28091.

Anayasa Mahkemesi Kararı, Başvuru Numarası: 2018/22373, Karar Tarihi: 14/10/2020.

Danıştay, 12 nci D., 23.02.2011, E. 2008/5309, K. 2011/920, Kazancı İctihat Bankası.

Danıştay, 12 nci D. E. 2011/10383, K. 2015/2928.

(Danıştay 12 nci Dairesinin 24/10/2017 tarihli ve E:2016/7135, K:2017/5009 sayılı kararı).

Danıştay, 12 nci D. 04.06.2014, E.

2014/424, K. 2014/4578, Kazancı İctihat Bankası.

D. 8. Daire, E. 2014/4229, K. 2017/5230, T. 07.11.2017, (www.memurlar.net, E.T. 24.08.2021).

Danıştay 8.D.Esas:1993/1293, Karar:1994/680 (Danıştay Bilgi Bankası).

Danıştay 8.D.Esas:1994/162, Karar:1994/1579 (Danıştay Bilgi Bankası).

Danıştay 10.D.Esas:1988 /1946, Karar:1990 /720 (Danıştay Bilgi Bankası).

Danıştay 12. D. Esas: 2015/5189, Karar: 2019/1439, Tarih: 27.02.2019.

Danıştay 12. D. Esas: 2006/5335, Karar: 2009/290, Tarih: 30.01.2009.

Danıştay 12. D. Esas: 2008/5309, K. 2011/920, T. 23.02.2011, (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 30.08.2021).

Danıştay 12. D., E. 2016/219, K.2019/2802, T. 16.04.2019.

Danıştay 12. D., E. 2014/4229, K.2017/5230, T. 07.11/2017.

Danıştay 12. D., E.2000/3109, K.2000/3834, T. 08.11.2000,

Danıştay 12. D., E. 2012/6364, Karar: 2016/1596., T. 23.03.2016).

İDDK, E.2010/1420, K. 2013/3394. T. Danıştay Dergisi Yıl: 2014 Sayı: 13, s. 109-113.

Danıştay Onikinci Daire Esas No : 2007/1614 Karar No : 2010/1439.



Ahmet ARSLAN

Muhasebat Başkontrolörü

BÜTÇE İÇİ İŞLETMELERİN MUHASEBE HİZMETLERİ HİZMET ALIMI SURETİYLE MUHASEBECİYE (MALİ MÜŞAVİR'E) GÖRDÜRÜLEBİLİR Mİ?

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere, belediyeler ve diğer mahalli idarelerin piyasaya yönelik mal ve hizmet üretimine ilişkin faaliyetleri bütçe içi işletme (iktisadi işletme) kapsamında yürütülmektedir. Su ve kanalizasyon, otopark, otogar, mezbaha, cafe, restoran, düğün salonu, sosyal tesis, tanzim satış bu faaliyetlerden başlıcalarıdır.

Söz konusu faaliyetler alım, satım, varlık, borç vb. konulara ilişkin bir çok mali işlemin vergi mevzuatına uygun şekilde kaydının yapılmasını gerektirmektedir.

Belediye şirketlerinin aksine bütçe içi işletmeler belediyeden ayrı tüzel kişiliğe sahip bulunmadığından söz konusu bütçe içi işletmelerin muhasebe kayıtlarının belediyenin muhasebe yetkilisi tarafından mı yapılacağı yoksa dışarıdan hizmet alımı suretiyle muhasebeciye mi tutturulacağı konusunda uygulamada tereddütler bulunmaktadır.

Bu makalemizde belediye ve diğer mahalli idarelerin bütçe içi işletmelerinin muhasebe hizmetlerinin hizmet alımı su-

retiyle muhasebeciye (mali müşavir) gördürülüp gördürülmeyeceği hususu ilgili mevzuat, emsal karar ve idari görüşler doğrultusunda irdelenecektir.

2. MUHASEBE HİZMETLERİNİN KAPSAMI

Mahalli İdareler Bütçe İçi İşletme Yönetmeliğinin 1'inci maddesinde; "Bu Yönetmeliğin amacı, mahalli idareler bütçesi içinde oluşturulacak işletmelerin, kuruluş ve işleyişine dair usul ve esasları düzenlemektir." hükmü yer aldığından ve mahalli idarelerin bütçelerinin yapısı ve işleyişi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun "Amaç" ve "Kapsam" başlıklı 1'inci ve 2'inci maddeleri gereğince söz konusu Kanuna tabi olduğundan mahalli idarelerin bütçe içi işletmeleri de söz konusu kanuna tabi bulunmaktadır.

Mahalli İdareler Bütçe İçi İşletme Yönetmeliğinde "Mahalli idarenin muhasebe hizmetlerini yürüten muhasebe yetkilisi işletmenin de muhasebe yetkilisidir." hükmü bulunduğundan ilk olarak bütçe içi işletmelerin muhasebe hizmetlerinin

kapsamının 5018 sayılı Kanun çerçevesinde belirlenmesi gerekmektedir.

Muhasebe hizmetlerinin kapsamı söz konusu Kanununun 61'inci maddesinde;

- Gelirlerin ve alacakların tahsili,
- Giderlerin hak sahiplerine ödemesi,
- Para ve parayla ifade edilebilen değerler ile emanetlerin alınması, saklanması, ilgililere verilmesi, gönderilmesi ve
- Diğer tüm mali işlemlerin kayıtlarının yapılması ve raporlanması,

şeklinde sayılmıştır.

Bu bağlamda, bütçe içi işletmelere ilişkin tahsilat ve ödemelere ilişkin kasa ve banka işlemleri ile işletmenin tüm mali işlemlerine ilişkin muhasebe kayıtlarının yapılmasının muhasebe hizmetleri kapsamında olduğu aşikardır.

3. BÜTÇE İÇİ İŞLETMELERDE MUHASEBE HİZMETLERİ VE MUHASEBE YETKİLİSİ

İlk olarak, Mahalli İdareler Bütçe İçi İşletme Yönetmeliğinin “Tanımlar” başlıklı 3'üncü maddesinde “Muhasebe yetkilisi”; “Mahalli idarenin muhasebe hizmetlerinin yapılmasından ve muhasebe kayıtlarının usulüne uygun, saydam ve erişilebilir şekilde tutulmasından sorumlu olan yetkili” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan; bütçe içi işletmenin muhasebe yetkilisinin bağlı olduğu mahalli idarenin muhasebe yetkilisinden ayrı bir kişi değil, aynı kişi olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı yönetmeliğin “Muhasebe yetkilisi” başlıklı 7'nci maddesinde;

“Mahalli idarenin muhasebe hizmetlerini yürüten muhasebe yetkilisi işletmenin de muhasebe yetkilisidir. İşletmenin hesabı, muhasebe yetkilisi tarafından, mahalli idare kesin hesabına dahil edilerek ilgili mercilere verilir.

İşletmenin iş hacminin zorunlu kılması halinde bu işler için ayrı bir muhasebe yetkilisi yardımcısı görevlendirilebilir. Muhasebe yetkilisi yardımcılarının görevlendirilmesine ve yetkilendirilmesine ilişkin hususlar, 21/1/2006 tarihli ve 26056 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Muhasebe Yetkilisi Adaylarının Eğitimi, Sertifika Verilmesi ile Muhasebe Yetkililerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde belirlenir.”

“Muhasebe işlemleri” başlıklı 9'uncu maddesinde;

İşletme faaliyetlerinin muhasebe işlemleri 10/3/2006 tarihli ve 26104 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği hükümlerine göre **mahalli idarenin muhasebe biriminde** tutulur.

İşletmenin Kurumlar Vergisine tabi faaliyetleri, hesap planı bakımından, sadece bütçe işlemlerinin muhasebeleştirilmesi ve raporlanmasına ilişkin olarak Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği hükümlerine tabidir.

İşletmenin ticari mal ve hizmet alım satımlarına ilişkin (Kurumlar Vergisine tabi) faaliyetleri için, 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 175 inci ve mükerrer 257 nci maddeleri hükümleri uyarınca belirlenen muhasebe standartları, tek düzen hesap planı ve mali

tabloların çıkarılmasına ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde defter tutulur. Mahalli idare bütçesi içinde yapılan personel ve diğer yönetim ve donatım giderleri kurum kazancının tespitinde ve Kurumlar Vergisi beyannamesinin düzenlenmesinde ayrıca dikkate alınır.”

“Muhasebe yetkilisi mutemedi” başlıklı 12’nci maddesinde;

“Muhasebe yetkilisi adına ve hesabına para ve parayla ifade edilebilen değerleri geçici olarak almak, muhafaza etmek, vermek veya göndermek ve bu işlemlerle ilgili olarak doğrudan muhasebe yetkilisine karşı sorumlu olmak üzere muhasebe yetkilisi mutemedi görevlendirilir.

“Muhasebe yetkilisi mutemedi olarak seçilen görevlilerin adı, soyadı, görev yeri, unvanı, imzası, görev ve yetkileri ilk görevlendirmede muhasebe yetkilisine yazılı olarak bildirilir. Bu kişiler, 2/6/1934 tarihli ve 2489 sayılı Kefalet Kanununa göre kefalete tabidirler.”

denilmektedir.

Muhasebe kayıtlarının yapılması muhasebe hizmetlerinin kapsamında yer aldığından ve söz konusu yönetmelik hükümlerine göre bütçe içi işletmelerin muhasebe hizmetleri mahalli idarenin muhasebe yetkilisi tarafından yerine getirileceğinden bütçe içi işletmelerin muhasebe kayıtları da mahalli idarenin muhasebe yetkilisi (mali hizmetler müdürü) tarafından yürütülür.

Nitekim, konuya ilişkin olarak Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının (Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü) “Bütçe İçi İşletmenin Muhasebe İş-

lemleri Hk.” konulu 28/12/2021 tarih ve E-14399437-622.02-2565545 sayılı Görüş yazısında da; Belediyenin muhasebe hizmetlerini yürüten muhasebe yetkilisinin bütçe içi işletmenin de muhasebe yetkilisi olduğu açıkça belirtilmiştir.

Aynı şekilde, Sayıştay 5. Dairesinin 10.10.2013 tarih ve 5 nolu ilamında;

“..... Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğüne bağlı olarak kurulan bütçe içinde yer alan, iktisadi işletmenin muhasebe işlemleri (defterlerinin tutulması ve beyannamelerinin verilmesi işi) 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 22’nci maddesi uyarınca doğrudan temin usulüyle serbest muhasebeciye gördürülmesi sonucu TL kamu zararına neden olunduğu hususuyla ilgili olarak;

Mahalli idareler bütçesi içinde oluşturulacak işletmelerin, kuruluş ve işleyişine dair usul ve esasları düzenlemek amacı ile 08.03.2011 tarih ve 27868 sayılı Resmi Gazete de Mahalli İdareler Bütçe İçi İşletme Yönetmeliği yayınlanmıştır.

Bu Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinde;

“Mahalli idarenin görev ve sorumluluk kapsamında bulunan özel gelir ve giderleri olan hizmetleriyle ilgili olarak İçişleri Bakanlığı izni ile kurulan bütçe içi işletmeler kurulabilmektedir.”,

“Harcama yetkilisi” başlıklı 5 inci maddesinde;

“İşletme, teşkilat yapısı içinde ayrı birim olarak kurulmuş ise İşletme ve İştirakler Daire Başkanı/Daire Başkanı/Şube Müdürü/İşletme Müdürü/ İşletme ve İştirakler Müdürü, harcama yetkilisidir. Baş-

ka birim içinde faaliyette bulunuyor ise bu birimin en üst yöneticisi, harcama yetkilisidir. Bütçelerinde harcama birimi sınıflandırılmayan veya harcama yetkilisinin belirlenmesinde güçlük bulunan mahalli idarelerde işletmenin harcama yetkilisi, üst yöneticinin önerisi ve İçişleri Bakanlığının uygun görüşü ile belirlenir.”

“Gerçekleştirme Görevlisi” başlıklı 6’ncı maddesinde;

“Harcama yetkilisi, yardımcıları veya kendisine en yakın yönetim kademesinde bulunan görevliler arasından birini veya birden fazlasını, diğer görevlilerce düzenlenen gerçekleştirme belgelerini toplamak, kontrol etmek ve bunları düzenleyeceği bir ödeme emri belgesine bağlamak suretiyle işlemin taahhüt ve tahakkuk aşamalarını tamamlayarak ödemeye hazır duruma getirmek üzere ayrıca gerçekleştirme görevlisi olarak görevlendirebilir.”

“Muhasebe Yetkilisi” başlıklı 7’nci maddesinde;

“Mahalli idarenin muhasebe hizmetlerini yürüten muhasebe yetkilisi işletmenin de muhasebe yetkilisidir. İşletmenin hesabı, muhasebe yetkilisi tarafından, mahalli idare kesin hesabına dahil edilerek ilgili mercilere verilir.

İşletmenin iş hacminin zorunlu kılması halinde bu işler için ayrı bir muhasebe yetkilisi yardımcısı görevlendirilebilir. Muhasebe yetkilisi yardımcılarının görevlendirilmesine ve yetkilendirilmesine ilişkin hususlar, 21.01.2006 tarihli ve 26056 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Muhasebe Yetkilisi Adaylarının Eğitimi, Sertifika Verilmesi ile Muhasebe Yetkililerinin Çalış-

ma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde belirlenir.”

“Muhasebe işlemleri” başlıklı 9’uncu maddesinde;

“İşletme faaliyetlerinin muhasebe işlemleri 10.03.2006 tarihli ve 26104 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği hükümlerine göre mahalli idarenin muhasebe biriminde tutulur. İşletmenin Kurumlar Vergisine tabi faaliyetleri, hesap planı bakımından, sadece bütçe işlemlerinin muhasebeleştirilmesi ve raporlanmasına ilişkin olarak Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği hükümlerine tabidir.”

“Harcama belgeleri” başlıklı 10’uncu maddesinde;

“İşletme faaliyetlerinde, mali işlemlerin gerçekleştirilmesinde ve muhasebeleştirilmesinde ödeme belgesine bağlanacak kanıtlayıcı belgelerde 15.08.2007 tarihli ve 26614 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Mahalli İdareler Harcama Belgeleri Yönetmeliği hükümleri uygulanır.”

denilmektedir.

Tüm bu mevzuat hükümleri çerçevesinde kurumun bütçe içinde yer alan işletmesinin muhasebe hizmetlerinin, kurumun muhasebe birimince ve muhasebe yetkilisince yapılması gerekmektedir. Ancak Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğüne bağlı olarak kurulan bütçe içinde yer alan, iktisadi işletmenin muhasebe işlemleri (.....) 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 22’nci maddesi uyarınca doğrudan temin usulüyle serbest muhasebeciye gördürülmüştür.

Bu itibarla, bütçe içinde yer alan iktisadi işletmenin muhasebe hizmetlerinin, kurumun muhasebe birimince ve muhasebe yetkilisince yapılması gerektiği halde doğrudan temin usulüyle serbest muhasebeciye gördürülmesi sonucu oluşan toplam TL kamu zararının;

Harcama Yetkilisi ve Gerçekleştirme Görevlisie

Müştereken ve müteselsilen, ...”¹

Her ne kadar 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda muhasebe “hizmet” tanımının içinde yer almakta ise de kamu idarelerince dışarıdan hizmet alımı idarede bu hizmetleri yapacak yeterli sayı ve nitelikte personel bulunmaması ve Kamu İhale Genel Tebliğinde belirtildiği gibi ilgili mevzuatında bu hizmetlerin hizmet alımı suretiyle yaptırılmasına engel olan bir düzenleme bulunmaması halinde mümkündür.

Oysa, 5018 sayılı Kanuna göre mahalli idarelerin muhasebe hizmetlerini yapmak mali hizmetler müdürlüğünün görevleri arasında olduğu gibi Mahalli İdareler Bütçe İçi İşletme Yönetmeliğinde bu tür hizmetlerin mahalli idarenin muhasebe yetkilisi tarafından yapılacağı belirtilmesi dolayısıyla bu hizmetlerin hizmet alımı suretiyle yaptırılmasına engel düzenlemeler bulunmaktadır.

Bütçe içi işletmelerin muhasebe kayıtlarının 213 sayılı Vergi Usul Kanununa (VUK) göre yapılması ve söz konusu kanuna göre bir takım defterlerin

1 Her ne kadar konuya ilişkin olarak Sayıştay'ın aksi yönde kararları da bulunmakta ise de; konuya ilişkin mevzuat hükümleri açık olup Sayıştay kararları olayın özelliğine göre değişkenlik gösterdiğinden söz konusu kararlar meydana gelen kamu zararına karşı yapılacak savunmalarda mutlak delil niteliği taşımaz.

(yevmiye defteri, defter-i kebir, envanter defteri vb.) tutulması zorunluluğunun bulunması bütçe içi işletmelerin muhasebe kayıtlarının muhasebe yetkilisi dışındaki kişilere (serbest muhasebeci mali müşavir vb.) tutulmasına imkan vermez. Zira, 213 sayılı Kanunda bir işletmenin muhasebe kayıtlarının serbest muhasebeci mali müşavire tutturulması zorunluluğu bulunmadığı gibi Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliğinde VUK'a tabi muhasebe işlemlerinin serbest muhasebeci mali müşavire yaptırılacağına dair herhangi bir hüküm de bulunmamaktadır.

Her ne kadar vergisel yükümlülüklerin hesaplanması ve yerine getirilmesinin özel uzmanlık ve bilgi gerektirdiği için muhasebe kayıtlarının serbest muhasebeci mali müşavire tutturulması gerektiği iddia edilebilirse de VUK'a göre belli bir hacmi aşan işletmelerin vergi beyannameleri serbest muhasebeci mali müşavire imzalatılması zorunluluğu bulunduğu söz konusu imzalamaya işlemi dolayısıyla muhasebe kayıtları aynı zamanda vergi mevzuatına uygunluk açısından da incelenir.

Bu nedenle, bütçe içi işletmelerin muhasebe işlemlerinin vergi mevzuatına uygun şekilde yapılması ve vergisel ödevlerin yerine getirilmesi zorunluluğunun bulunması muhasebe kayıtlarının mali müşavirlere tutturulmasına cevaz vermemektedir.

Öte yandan, mahalli idarelerin muhasebe yetkililerinin (mali hizmetler müdürü) işletme muhasebesi (genel muhasebe, tekdüzen muhasebe sistemi) ve vergi mevzuatı konusuna yeterli bilgi sahibi

olmadığı savı da geçerli değildir. Zira, Muhasebe Yetkilisi Adaylarının Eğitimi, Sertifika Verilmesi İle Muhasebe Yetkililerinin Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre işletme muhasebesi ve vergi mevzuatı muhasebe yetkilisi sertifikası sınavının konuları arasında yer aldığından söz konusu girerek sertifika almış olan ve üniversite mezunu muhasebe yetkililerinin işletme muhasebesi ve vergi mevzuatı konusunda belli bir düzeyde bulunduğu varsayılır. Bütçe içi işletmesi bulunan ve belli bir büyüklüğe sahip bir mahalli idarenin muhasebe yetkilisinin üniversite mezunu olmaması veya 5018 sayılı Kanuna göre zorunlu olan muhasebe yetkilisi sertifikası sınavına girmemiş olması ve/veya söz konusu sertifikayı almamış olması sorgulanması gereken ayrı bir sorun olup, böyle bir durum muhasebe yetkilisi tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerin bedel karşılığında başkalarına gördürülmesine imkan vermez.

Kaldı ki, mahalli idarelerin bütçe içi işletmelerin faaliyet alanları ve işlemleri karmaşık olmadığından ileri düzeyde vergi mevzuatı bilgisine sahip olmasını gerektirmediği gibi yukarıda da izah edildiği üzere belli bir hacmi aşan işletmelerin vergi beyannameleri serbest muhasebeci mali müşavire imzalatılması zorunluluğu bulunduğundan söz konusu imzalama işlemi dolayısıyla muhasebe kayıtlarının vergi mevzuatına uygunluğu da incelenir.

Yukarıda irdelenen mevzuat hükümleri bütçe içi işletmelerin muhasebe hizmetlerinin serbest muhasebecilere gördürülmesine imkan vermemekle birlikte muhasebe kayıtlarının mali hizmetler bi-

riminde tutulması için muhasebe programı (yazılım) alınmasını yasaklamamaktadır.

Son olarak, her ne kadar mahalli idarelerin muhasebe yetkililerinin iş yükünün fazla olduğu ve bu nedenle bütçe içi işletmelerin muhasebe işlemlerine yeterli zaman veya dikkati ayıramayabilecekleri iddia edilebilirse de Mahalli İdareler Bütçe İçi İşletme Yönetmeliğinde (Md. 7); "İşletmenin iş hacminin zorunlu kılması halinde bu işler için ayrı bir muhasebe yetkilisi yardımcısı görevlendirilebilir. Muhasebe yetkilisi yardımcılarının görevlendirilmesine ve yetkilendirilmesine ilişkin hususlar, 21/1/2006 tarihli ve 26056 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Muhasebe Yetkilisi Adaylarının Eğitimi, Sertifika Verilmesi ile Muhasebe Yetkililerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde belirlenir." hükmü bulunmakta olup, bütçe içi işletmelerin muhasebe kayıtlarının mali hizmetler müdürüne bağlı bir belediye personeli tarafından tutulması mümkündür.

Öte yandan, Yönetmeliğe göre bütçe içi işletmelerin sadece muhasebe kayıtlarının değil, tahsilat (kasa), ödeme vb. işlemlerinin de Muhasebe Yetkilisi Mutemetlerinin Görevlendirilmeleri, Yetkileri, Denetimi ve Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre görevlendirilen ve muhasebe yetkilisi mutemedi olarak adlandırılan ve tahsildar, veznedar vb. unvanlı belediye personeli tarafından gerçekleştirilmesi gerekir.

4. SONUÇ

Her ne kadar bütçe içi işletmeler piyasaya yönelik faaliyette bulunduğundan bu işletmelerde vergi, muhasebe vb.

konuları özellik arz etmekte ise de bu işletmeler “bütçe içi” olduğu yani belediye bütçesinin ve dolayısıyla 5018 sayılı Kanunun kapsamında bulunduğundan ve söz konusu kanuna göre muhasebe kayıtlarının tutulması muhasebe yetkilisi tarafından yürütülmesi gereken muhasebe hizmetlerinin kapsamı içinde yer aldığından muhasebe kayıtlarının da mahalli idarenin muhasebe yetkilisi (mali hizmetler müdürü) tarafından tutulması gerekmektedir. Nitekim, Mahalli İdareler Bütçe İçi İşletme Yönetmeliğinde de bütçe içi işletmelerin muhasebe hizmetlerinin mahalli idarenin muhasebe yetkilisi tarafından yapılacağı belirtildiği gibi konuya ilişkin Sayıştay kararı ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Görüş yazısında da bu hizmetlerin hizmet alımı suretiyle serbest muhasebecilere gördürülemeyeceği belirtilmiştir.

Mahalli idareler işleyiş ve ölçek bakımından uygulamada birbirinden farklı olduğundan muhasebe kayıtlarının mali hizmetler biriminde tutulmak şartıyla bu hizmetlerin muhasebe programı (yazılım) alınmak suretiyle ve/veya Muhasebe Yetkilisi Adaylarının Eğitimi, Sertifika Verilmesi ile Muhasebe Yetkililerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde görevlendirilecek muhasebe yetkilisi yardımcıları (mali hizmetler biriminde görevli kamu personeli) vasıtasıyla gördürülmesi mümkündür.

Yukarıda irdelenen mevzuat hükümlerine rağmen bütçe içi işletmelerin muhasebe kayıtlarının hizmet alımı suretiyle serbest muhasebecilere tutturulması mali yaptırım (kamu zararı) gerektirebileceğinden idarelerin bu konuda dikkatli olmalarında fayda bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Ahmet Arslan; Mahalli İdareler Muhasebesi, Mayıs 2020, Ankara.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

Mahalli İdareler Bütçe İçi İşletme Yönetmeliği

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu

Kamu İhale Genel Tebliği

213 sayılı Vergi Usul Kanunu

Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği

Muhasebe Yetkilisi Adaylarının Eğitimi, Sertifika Verilmesi İle Muhasebe Yetkililerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Muhasebe Yetkilisi Mutemetlerinin Görevlendirilmeleri, Yetkileri, Denetimi Ve Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik

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

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı resmi web sitesi (www.csb.gov.tr).



VEKALET GÖREVİ VE ŞARTLARI İLE DOLU KADROYA VEKALET HALİNDE ÖDENECEK VEKALET ÜCRETİ

Erdoğan DEDEOĞLU

Sayıştay Uzman Denetçisi
Kamu Yönetimi Uzmanı

1. GİRİŞ

Anayasamıza göre kamu görevleri, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür. Bu görevlerin süreklilik arz etmesi yönünden herhangi bir kesintiye uğramaması gerekir. Fakat bazen memuriyet kadrolarının; yeterli eleman bulunmaması nedeni ile veya kamu görevlisinin ölümü, istifası yahut da geçici görevli olarak başka yere gönderilmesi gibi nedenlerle boşalması mümkündür. İşte bu hallerde, kamu görevinin aksaması için, bu kadroların vekil memurlar eliyle yürütülmesi ilkesi benimsenmiştir.¹

Kamu personel yönetimi sistemimizde vekâlet müessesesi olarak kabul edilen bu uygulama sayesinde kamu görevlerinin kesintiye uğramaması, aksamadan yürütülmesi hedeflenmektedir.

Vekalet müessesesi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun² 86'ncı maddesinde düzenlenmiş olup, Devlet Memur-

ları Kanununun vekâlet görevi ve aylık verilmesinin şartlarını düzenleyen 86 ncı maddesi ile getiriler düzenlemeler şöyledir:

“Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları:

Madde 86 – Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir.

Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır.

Ancak, ilkökul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vazilik, Kur'an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyımlığa ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile, açıktan vekil atanabilir.

Aynı kurumdan ayrılmalar dolayısıyla

atanan vekil memurlara vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkökul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir.

Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya hayvan sağlık memurları, veteriner hekim veya hayvan sağlık memuru bulunmayan belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlık memurluğu hizmetlerini ifa etmek üzere bu hizmetlerle ilgili kadrolara vekalet aylığı verilmek suretiyle atanabilirler.

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir.

Bu Kanuna tabi kurumlarda, mali, nakdi ve aynı sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarının boşalması halinde bu kadrolara işe başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle memurlar arasından atama yapılabilir.

Açıktan vekil olarak atananlara, bir yılda yirmi günü geçmemek üzere çalıştıkları her ay için iki gün yıllık izin verilir. Bu iznin kullanımında, bir sonraki yıla devredilme hâli dışında Devlet memurları için öngörülen hükümler uygulanır.”

Görüleceği üzere Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesinde vekâlet görevinin ne şekilde yürütüleceği ve vekâlet halinde aylık verilmesinin şartları konusu ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Bu makalemizde vekâlet görevi ve şartları ile dolu kadroya vekalet halinde ödenecek vekalet ücreti konusu incelenecektir.

2. DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE VEKÂLET GÖREVİ

Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları Devlet Memurları Kanununun 86.ncı maddesinde düzenlenmiş olup maddede, vekalet görevinin ne şekilde yürütüleceği ve aylık verilmesinin şartları vekalet edilen kadronun boş olup, olmaması durumuna göre belirlenmiştir.

A) Kadronun Dolu veya Boş Olması Durumuna Göre Vekalet

1- Geçici Olarak Boşalan Kadrolara Vekalet

Devlet Memurları Kanununda yer alan memuriyet sınıflarına ait görevlerin tümü birer kadroya bağlanmıştır. Bu kadrolar, kamu görevlilerinin atanmaları ile doldurulabilmekte, bazen de atama yapılmamak suretiyle ya da uygun nitelikte kimse bulunmaması sebebiyle boş tutulmaktadır.

Dolu kadrolar bazen çeşitli nedenlerle geçici olarak boş olabilir. Bu durumda kadro doludur, ancak Kanunda belirtilen nedenlerle o kadroyu işgal eden kimse hizmet verememektedir. Bu hal kadroların geçici olarak boşalması halidir.

Kadroların geçici olarak boşalması halleri maddede tek tek sayılmıştır. Bu haller, yasal izin, geçici görev, görevden uzaklaştırılma ve disiplin cezası uygulamasıdır. Bu hallerde kadro geçici olarak boşalmakta olup bu kadrolara ait görevler vekaleten yürütülmektedir. Bu hallerde memurun asıl kadrosuyla ilgili olarak kamu hizmetini yürütmesi fiilen ve yasal olarak da mümkün değildir.

Maddenin birinci fıkrasına göre memurların **yasal izin, geçici görev, disiplin**

cezası uygulaması veya *görevden uzaklaştırma* nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine, kurum içinden veya kurum dışından veya hut açıktan vekil atanabilir.

Kurum içinden tabiri, memurun mensubu olduğu kurumu, kurum dışından tabiri ise memurun mensup olduğu kurumla bir ilgisi bulunmayan diğer kurumları ifade etmektedir. Açıktan tabiri ise, üzerinde herhangi bir memuriyet görevi bulunmayan kimseyi ifade etmek için kullanılmıştır.³

Dolu kadroya vekalet ile ilgili akla şöyle bir soru gelebilir. Acaba dolu bir kadrodaki memur başka bir kadroya vekalet ettirilerek yerine başka bir kimse vekaleten atanabilir mi? Dolu kadroya vekaleten atama yapılabilmesi için dolu kadronun geçici olarak boşalması gerekmektedir. Kadroların geçici olarak boşalması halleri maddede tek tek sayılmıştır. Bu haller, yasal izin, geçici görev, görevden uzaklaştırılma ve disiplin cezası uygulamasıdır. Maddede sayılan bu haller arasında vekaleten atama sayılmamıştır. Bu nedenle dolu bir kadrodaki memurun başka bir kadroya vekalet ettirilerek yerine de başka bir kimsenin vekaleten atanması ve kendisine vekalet ücreti ödenmesi mümkün değildir.

2- Boş Kadroya Vekalet

Kurumların hizmetlerinde kullanmak üzere ihdas edilen kadroların bir kısmı ihtiyaç duyulmadığı için bir kısmı da *gerekli niteliklere haiz memur bulunmaması* nedeniyle boş tutulmaktadır. Bu şekilde boş bulunan bazı kadrolara ait hizmetler vekaleten gördürülmektedir.

Maddenin üçüncü fıkrasında yer alan hüküm uyarınca, üzerinde her hangi bir kamu görevi bulunmayan kimsenin maddede sayılan kadrolardan boş olanlara vekaleten atanması imkanı getirilmiştir.

Bu kadrolar; *ilkokul öğretmenliği, tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur'an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyımlığa* ait boş kadrolardır.

Kanun koyucu boş olan kadrolara açıktan vekil olarak atanabilmeyi tek tek sayarak sınırlamıştır. Bu kadroların dışında boşalacak her hangi bir kadroya açıktan vekil atanması suretiyle görevin vekaleten yürütülmesi mümkün değildir.

Bunlardan ilkokul öğretmenliği kadrosunun boşalması halinde açıktan atanacak vekil memura, ancak öğretimin devam ettiği sürece vekalet aylığı ödenecektir. Yalnız ara dinlenme tatilleri bu kuralın dışında tutulmuş, yaz tatillerinde ise vekalet görevine son verileceği belirtilmiştir.

Boş kadrolara ait görevlerin gerek görüldüğü takdirde memurlar tarafından ücretsiz olarak vekaleten yürütülmesi kural olarak benimsenmiş olmasına karşın bazı görevlere ilişkin kadroların boşalması halinde bu görevlerin memurlar tarafından ücretli olarak vekaleten yürütüleceği de kanun koyucu tarafından kabul edilmiştir. Bu haller şunlardır:

a- Belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlığı memurluğuna ait boş kadrolara vekil atanması.

Devlet Memurları Kanununa tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya

3 Erdoğın Dedeoğlu, Adı geçen eser

hayvan sağlık memurları aşağıda sayılan görevlere ilişkin boş kadrolara vekalet ücreti ödenmesi şartıyla vekaleten atanabilirler.

1- Hayvan sağlık memurları, hayvan sağlık memuru bulunmayan belediyelerin hayvan sağlık memurluğu hizmetlerini yerine getirmek üzere bu hizmetlerle ilgili boş kadrolara vekalet aylığı vermek suretiyle atanabilirler.

2- Veterinerler ise, veteriner hekim bulunmayan belediyelerin veterinerlik hizmetlerini yerine getirmek üzere bu hizmetlerle ilgili boş kadrolara vekalet aylığı verilmek suretiyle atanabilirler.

Maddeye göre böyle bir atamanın yapılabilmesi için belediyelerde veteriner veya hayvan sağlık memurunun bulunmaması gerekir. Bu haller dışında boş kadrolara ilişkin görevler memurlara gerekli görüldüğü takdirde ücretsiz olarak vekaleten gördürülecektir.

b- Boş saymanlık kadrolarına vekil atanması

Devlet Memurları Kanununa tabi kurumlarda, mali, nakdi ve aynı sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarının boşalması halinde ancak memurlar arasından ve aylık verilmek suretiyle vekil atanabilir. Kanun koyucu boş saymanlık kadrosuna yapılacak atamada, atanacak olan kimsenin memurlar arasından olması şartını koymuş ancak aynı kurum içinden olma şartını koymamıştır. Buna göre, bir kurumun saymanlık kadrosunun boşalması halinde, bir başka kurumda görevli memur vekalet ücreti verilmek suretiyle boş kadroya vekaleten atanabilir. Boş olan saymanlık kadrosuna açıkta vekil atanması mümkün değildir.⁴

4 Erdoğan Dedeoğlu, Adı geçen eser

B) Vekalet Aylığına Hak Kazanma ve Vekalet Aylığının Başlangıcı:

Vekalet aylığına hak kazanma, kadronun boş olmasına yada dolu olmasına göre değil, vekilin kurum içinden, kurum dışından yada açıktan atanmış olmasına göre değişmektedir.

Vekalet aylığının başlangıcının tespiti için de kurum içinden, kurum dışından veya açıktan atama hallerinin ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

1- Aynı kurumdan atanan memurların vekalet aylığının başlangıcı:

Maddenin dördüncü fıkrasına göre aynı kurumdan atanan vekil memura vekalet görevinin ilk üç ayı için vekalet aylığı ödenmeyecektir. Vekalet süresinin üç aydan fazla sürmesi halinde, üçüncü ayın bitiminden itibaren vekalet ücretinin ödenmesi gerekir. Üç aylık sürenin tespiti göreve başlanıldığı tarih olup üçüncü ayın bitimini izleyen günden itibaren gün hesabıyla vekalet aylığının ay sonunda ödenmesi gerekmektedir.

Maddede yer alan bu kurala karşı aynı kurumdan atanan vekil memurlara bazı istisnai görevler için göreve başlanıldığı günden itibaren vekalet aylığı ödeneceği de hükme bağlanmıştır. Bu görevler; ilkokul öğretmenliği, veznedarlık ve saymanlıktır.

Kurum içinden ilkokul öğretmenliğine atanacak vekil memura göreve başladığı tarihten itibaren vekalet ücretinin ödenebilmesi için kadronun boşalması gerekmektedir. Veznedarlık görevi içinde aynı şey söylenebilir. Zira her iki göreve ait kadrolara vekalet edecek vekil memurlara göreve başladığı tarihten itibaren vekalet ücreti ödenebilmesi için

kadronun boşalması gerekmektedir. Bu boşalmanın geçici veya kalıcı olmasının önemi yoktur.

Aynı kurumdan hangi sebeple olursa olsun bir ayrılma olmuşsa, bu ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışından veya açıktan atananlarla kurum içinden ilkökul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenecektir

2- Kurum dışından atanan memurların vekalet aylığının başlangıcı:

Kurum dışından atanan vekil memurlar, vekalet görevine başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığına hak kazanırlar. Kadronun boş olması yada dolu olmasına rağmen geçici ayrılmalar dolayısıyla boşalması halinde, bu görevlere kurum dışından vekil memur atanabilmektedir. Bu memurlar göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığına hak kazanırlar.

3- Açıktan atanacak vekil memurların vekalet aylığının başlangıcı:

Açıktan atanacak vekil memurlar da, kurum dışından atanacak vekil memurlar gibi göreve başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığına hak kazanırlar. Vekalet aylığının ödenme süresi hakkında kanunda her hangi bir kısıtlama söz konusu olmadığından, vekalet görevinin fiilen sürdürüldüğü sürece vekalet aylığının ödenmesi gerekir.⁵

c) Vekalet Görevinin Fiilen Yapılması Şartı:

Devlet Memurları Kanununun

5 Erdoğan Dedeoğlu, Adı geçen eser

174'ncü maddesine göre vekalet aylığının ödenebilmesi için vekalet görevinin fiilen yapılması zorunludur. Vekalet görevinin fiilen yapılmaması halinde vekalet ücretinin ödenmesi mümkün değildir. Vekalet aylığı, memurlara her ayın başında peşin olarak ödenen aylıktan farklı bir ödeme olduğundan vekalet aylığının ödenebilmesi için görevin fiilen yapılması gerekmektedir.

3. VEKALETEN ATAMALARDA ARANACAK ŞARTLAR:

Vekaleten atamalarda aranacak en önemli şart, *vekalet edilecek görevin bir kadroya bağlı olması yani kadronun bulunmasıdır*. Bu kadronun *boş olması ya da geçici ayrılmalar* dolayısıyla boşalmış olması vekalet edene *ücret ödenip ödenmeyeceği*, ödenecekse tutarının belirlenmesi ile ilgilidir. Bu nedenle kadrosuz vekalet görevinin yürütülmesi mümkün değildir.

Vekaleten atamalarda diğer bir şart ise, *vekaleten atanacak memurların eğitim durumları ve hizmet süreleri yönünden atanacakları derecenin gerektirdiği şartlara sahip olmalarıdır*. Danıştay 3'ncü Dairesinin 02.11.1977 tarihli ve E: 1977/1117, K: 1977/1035 sayılı kararında da belirtildiği üzere, bir görevin vekaleten yürütülmesi halinde, görevin gerekleri ve nitelikleri değişmeyeceğinden bu görevi vekaleten yürütecek olanların asil memurun tüm yetkilerini taşımasının gerektiği ve hizmetin yürütülebilmesi için vekil olarak atanacakların asilde aranan şartlara sahip olmaları gerekmektedir.

Nitekim Devlet Memurları Kanununun 175 nci maddesine eklenen hüküm ile bu husus netleştirilerek tereddütler

giderilmiştir. Bu hükme göre, kurum içinden veya diğer kurumlardan vekalet edenlere vekalet aylığı ödenebilmesi için, vekilin asilde aranan şartları taşıması zorunludur.

Vekalet görevinin geçerli olabilmesi için usulüne uygun bir atamanın yapılması da gerekmektedir.⁶

4. DOLU KADROYA VEKALET HALİNDE ÖDENECEK VEKALET ÜCRETİ

Yukarıda da belirtildiği üzere herhangi bir kadroya kurum içinden veya kurum dışından vekaleten bir görevlendirilme yapılabilmesi için, söz konusu kadronun her hangi bir nedenle sürekli olarak boşalması veya vekalet edilecek kadroda görevli memurun kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması, görevden uzaklaştırma gibi nedenlerle işinden geçici olarak ayrılması gerekmektedir.

Bu durumda, kadrosu dolu olan ve bu kadroya asaleten atanmış olan görevlinin herhangi bir şekilde geçici veya sürekli olarak başka bir görevde bulunmadığı; yani asaleten atanmış olduğu görev başında bulunduğu ve bu kadro üzerinden ücret almaya devam ettiği bir görev için başka bir memurun vekaleten atanmak suretiyle vekalet ücreti alması mümkün değildir.

Bir belediyede Kentsel Tasarım Müdürlüğü kadrosu dolu olduğu halde söz konusu kadroya vekil olarak atanan personele bu kadroya ait zam ve tazminat farkı ödenmesi nedeniyle, Sayıştay 6 ncı Dairesi tarafından 201 sayılı ilamın 2 nci

maddesiyle tazmin hükmü verilmiştir.⁷ Yani dolu olan ve görevi başında bulunan bir kadroya vekalet eden kişiye zam ve tazminat farkı ödenemeyeceğine karar verilmiştir.

Sorumluların itirazı üzerine konuyu değerlendiren Sayıştay Temyiz Kurulu 23.06.2021 tarihli ve 49797 tutanak nolu kararında, dolu olan Kentsel Tasarım Müdürlüğü kadrosuna vekaleten atanan personele, söz konusu kadroya ilişkin zam ve tazminat farkının ödenmesi nedeniyle kamu zararı oluştuğuna karar vermiştir.⁸ Karada şu açıklamalara yer verilmiştir:

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları" başlıklı 86'ncı maddesinde;

"Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir. Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır. Aynı kurumdan ayrılmalar dolayısıyla atanan vekil memurlara vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, vekalet aylığı ödenir. Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir." ve 175'inci maddesinde; "Bir göreve vekaleten atanan memurlara vekalet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademesinin üçte biri, verilir. Ancak, kurum içinden veya diğer kurumlardan vekalet edenlere vekalet aylığı ödenebilmesi için,

6 İbrahim Pınar, Açıklamalı ve İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınevi, Ankara-2006

7 <https://kararlar.sayistay.gov.tr/dk/?krr=31300>

8 <https://kararlar.sayistay.gov.tr/tkk/?krr=23672>

vekilin asilde aranan şartları taşıması zorunludur.” hükümlerine yer verilmiştir.

Öte yandan, 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesine istinaden 05/05/2006 tarihli ve 26159 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Kararın 9 uncu maddesinde;

“(1) 657 sayılı Kanunun 86 ncı maddesi uyarınca;

a) 1) Kurumlarınca bir göreve kurum içinden veya diğer kurumlardan vekalet ettirilenlere;

aa) Vekaletin, 657 sayılı Kanunun 86.ncı maddesine binaen yapılması ve bu hususun onayda belirtilmiş olması,

bb) Vekaletin, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek karar ile atama yapılması gereken kadro veya görevler için ilgili Bakan, diğer kadro veya görevler için asili atamaya yetkili amir tarafından verilmesi,

cc) Vekillerin, genel ve ilgili özel mevzuatı uyarınca asaleten atanmada aranan tüm şartları (asaleten atanmada sınav şartı aranılan kadro veya görevler için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dahil) bir arada taşımaları, kaydıyla; vekalet ettikleri kadro veya görevler için bu Karar uyarınca öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının, asli kadro veya görevleri karşılığında fiilen aldıkları zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark; 657 sayılı Kanunun 175 inci maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın, vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve vekalet görevinin fiilen yapıldığı sürece ödenir.

2) aa) Esas ve usule ilişkin olarak yukarıda belirtilen şartları bir arada taşımayanlara,

bb) Mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, geçici görev, vekalet, görevden uzaklaştırma, tutuklanma, gözaltına alınma, hizmetiçi eğitim, kurs veya seminer nedeniyle görevlerinden ayrılanlara vekalet edenlere,

cc) Vekaletleri esnasında yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, vekalet görevine ilişkin olmayan geçici görev, görevden uzaklaştırma, tutuklanma, gözaltına alınma, hizmetiçi eğitim, kurs, seminer ve benzeri nedenlerle vekalet görevine ara verenlere (ara verdikleri günler için), vekalet nedeniyle öngörülen zam ve tazminatlar ödenmez.” denilmektedir.

Buna göre anılan şartları taşıyan ilgililerin vekalet ettikleri kadro veya görevler için öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının, asli kadro veya görevleri karşılığında fiilen aldıkları zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki farkın vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve vekalet görevinin fiilen yapıldığı sürece ödeneceği, ancak mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni gibi mezkur hükümde sayılan durumlarda vekalet edenlere vekalet nedeniyle zam ve tazminat ödenemeyeceği ifade edilmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin ek 9 uncu maddesinin beşinci ve altıncı fıkralarında;

“Birinci fıkra kapsamına giren personelden; kurumlarınca bir kadroya kurum içinden veya kurum dışından vekalet ettirilenlere, vekaletin 657 sayılı Kanunun

86.ncı maddesine istinaden yapılmış ve bu hususun onayda belirtilmiş olması, vekalet görevinin Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek karar ile atama yapılması gereken kadrolar için ilgili bakan, diğer kadrolar için asili atamaya yetkili amir tarafından verilmesi, vekalet eden personelin asaleten atanmada aranan tüm şartları (asaleten atanmada sınav şartı aranan kadrolar için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dahil) taşınması kaydıyla vekalet ettikleri kadro için öngörülen ek ödemenin asli kadroları için öngörülen ek ödemedan fazla olması halinde, aradaki fark, vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve bu görev fiilen yapıldığı sürece ödenir.

Ancak, mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni, geçici görev, vekalet, görevden uzaklaştırma, hizmet içi eğitim, seminer ve kurs nedenleriyle görevlerinden ayrılanlara vekalet edenlere bu şekilde ödeme yapılmaz.

Ücret ve tazminatları ek 10 uncu maddeye göre ödenenlere, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlarda görev yapan personele ve bir kadroya açıktan vekil olarak atanana bu madde uyarınca ek ödeme yapılmaz.” denilmektedir.

Bir kadroya vekalet edenlere, vekalet ettikleri kadro için öngörülen ek ödemenin asli kadroları için öngörülen ek ödemedan fazla olması halinde aradaki farkın ödeneceği ancak mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni gibi mezkur hükümden yer verilen durumlarda vekalet edenlere ödeme yapılamayacağı belirtilmiştir.

Buna göre, herhangi bir kadroya kurum içinden veya kurum dışından vekaleten bir görevlendirilme yapılabilmesi için, söz konusu kadronun her hangi bir nedenle sürekli olarak boşalması veya vekalet edilecek kadroda görevli memurun kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması, görevden uzaklaştırma gibi nedenlerle işinden geçici olarak ayrılması gerekmektedir.

Bununla birlikte, vekalet edilecek kadroda görevli memurun mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni, geçici görev, vekalet, görevden uzaklaştırma, hizmet içi eğitim, seminer ve kurs nedenleriyle görevinden ayrılması halinde söz konusu göreve vekalet edenlere vekalet ücreti ödenemeyecektir.

Bu durumda, kadrosu dolu olan ve bu kadroya asaleten atanmış olan görevlinin herhangi bir şekilde geçici veya sürekli olarak başka bir görevde bulunmadığı; yani asaleten atanmış olduğu görev başında bulunduğu ve bu kadro üzerinden ücret almaya devam ettiği bir görev için başka bir memurun vekaleten atanmak suretiyle vekalet ücreti alması mümkün değildir.

Ancak, 201 sayılı ek ilamın 2 nci maddesinde belirtildiği üzere, ... Belediyesi Kentsel Tasarım Müdürlüğü kadrosunda bulunan ...nın 2016 yılı boyunca bu kadro üzerinden aylık almasına rağmen ...nın da 01.02.2016 tarihi itibariye Kentsel Tasarım Müdürlüğü kadrosuna vekaleten atandığı ve bu kadroya ait zam ve tazminat farklarını aldığı görülmüştür.

Diğer taraftan savunmalarda, Anayasa Mahkemesinin, 13.10.2012 tarihli ve 28440 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan

lanan 05.07.2012 tarihli ve E. 2012/11, K.2012/104 sayılı kararı dikkate alındığında, vekaleten yürütülen Mali Hizmetler Müdürlüğü kadrosu dolu olduğu halde söz konusu kadronun karşılığı olarak zam ve tazminat farkı ödenmesi sonucu kamu zararına neden olduğu yönündeki saptamanın yerindelik arz etmediğinin belirtildiği görülmüşse de, Anayasa Mahkemesinin mezkûr kararı kurum içerisinden boş kadrolara vekaleten atanan memurlara, vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, vekalet aylığı ödenmesi ile ilgili olup, sorgu konusu edilen uygulama ile Anayasa Mahkemesinin anılan kararının konusu birbirinden farklı niteliktedir.

Dolayısıyla, dolu olan Kentsel Tasarım Müdürlüğü kadrosuna vekaleten atanan ...'na söz konusu kadroya ilişkin zam ve tazminat farkının ödenmesi nedeniyle, ... TL kamu zararı oluşmuştur.

Bu itibarla 201 sayılı ek ilamın 2'nci maddesiyle verilen tazmin hükmünün tasdikine 23.06.2021 tarihinde oy çokluğuyla karar verilmiştir.

5. SONUÇ

Vekâlet müessesesi ile kamu görevlerinin kesintiye uğramaması, aksamadan yürümesi hedeflenmektedir.

Vekalet müessesesi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86.ncı maddesinde düzenlenmiş olup, maddede vekâlet görevinin ne şekilde yürütüleceği ve vekâlet halinde aylık verilmesinin şartları konusu ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.

Devlet Memurları Kanununun 174'ncü maddesine göre vekalet aylığının

ödenebilmesi için vekalet görevinin fiilen yapılması zorunludur.

Vekaleten atamalarda aranacak en önemli şart, vekalet edilecek görevin bir kadroya bağlı olması yani kadronun bulunmasıdır. ikinci şart ise, vekaleten atanacak memurların eğitim durumları ve hizmet süreleri yönünden atanacakları derecenin gerektirdiği şartlara sahip olmalarıdır. Ayrıca vekalet görevinin geçerli olabilmesi için usulüne uygun bir atamanın yapılması da gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen şartların oluşması halinde vekaleten atanan personele vekalet ücreti, kanunda belirlenen esas ve usuller çerçevesinde ödenecektir.

Ancak Sayıştay Temyiz Kurulunun 23.06.2021 tarihli ve 49797 tutanak nolu kararında da belirtildiği üzere dolu olan bir kadroya vekaleten atanan personele, söz konusu kadroya ilişkin zam ve tazminat farkının ödenmesi mümkün değildir.

KAYNAKÇA

Erdoğan Dedeoğlu, Açıklamalı ve İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu, Güncel Yayıncılık, Beşinci Baskı, Ankara -2018, sayfa 573

23.07.1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 14.07.1965 tarihli ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

İbrahim Pınar, Açıklamalı ve İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınevi, Ankara-2006

<https://kararlar.sayistay.gov.tr/dk/?krr=31300>

<https://kararlar.sayistay.gov.tr/tk/?krr=23672>



BELEDİYELERE AİT TAŞINIRLARIN HURDAYA AYRILMASI VE BUNLARIN SATIŞI

Mustafa DÖNMEZ

İçişleri Bakanlığı

(E) Mahalli İd. Gn. Md. Şube Md.

1. GİRİŞ

Belediyelere, başta Belediye Kanunları olmak üzere çeşitli kanun ve diğer mevzuatla çok sayıda görev verilmiştir.

Bir kamu kuruluşu olarak belediyeler kendilerine verilen görevleri yerine getirmek için araç, gereç, taşıt ve iş makinesi kullanmak zorundadır. Ancak, belediyelerimizin bu tür araçları almaları, kullanmaları ve satmaları belli kurallara tabi kılınmıştır.

Bilindiği üzere, belediyeler, hizmetlerini görmek üzere edinip, zamanla kullanılmaktan dolayı yıpranan, eskijen ve kullanılamaz hale gelen malzeme, makine, araç gereç, motorlu ve motorsuz araçları bulunmaktadır.

Söz konusu malzemelerin ilgili mevzuat hükümlerine göre hurdaya ayrılma işlemleri ve hurdaya ayrılarak satışına karar verilen taşınırların satışı konusunda uygulamada farklılıklar olduğu görülmektedir.

İşte bu yazıda, belediyelerce hurdaya ayrılan malzeme, araç gereç ve taşıtların

ne şekilde elden çıkarılacağına değinilecektir.

2. KONUNUN İNCELENMESİ

2.1. Hurda Kavramı

Kamu idarelerine ait taşınır malların kaydı, muhafazası ve kullanımı ile bunların hurdaya ayrılmasına ilişkin esas ve usuller, Taşınır Mal Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, hurda mal ve malzemelerin hurdaya ayrılması ve bunların satış usulüne geçmeden önce hurdanın ne olduğunu açıklığa kavuşturmaya çalışalım.

Hurda, ekonomik ömrünü tamamlamış olan veya tamamlamadığı halde teknik ve fiziki nedenlerle alınış amaçları doğrultusunda kullanılması imkânı kalmayan ya da tamiri mümkün veya ekonomik olmayan arızalar nedeniyle kullanılmasında yarar görülmemek üzere hizmet dışı bırakılan taşınırlar ile üretim sırasında elde edilen kırpıntı, döküntü ve artık parçaları ifade eder (TMY m.4/g).

Buna göre; tedarik amaç ve gayesine uygun şekilde kullanılması olanağı kal-

mayan her çeşit malzeme, parça, makine, motorlu ve motorsuz araç ve gereçlerden;

- Ekonomik ömrünü tamamlamış olan veya tamamlamadığı halde teknik ve fiziki nedenlerle alınış amaçları doğrultusunda kullanılması imkânı kalmayan,
- Tamiri mümkün veya ekonomik olmayan arızalar nedeniyle kullanılması yarar görülmemekle hizmet dışı bırakılan taşınırlar,
- Üretim sırasında elde edilen kırıntı, döküntü ve artık parçaları,
- Kullanım süresini doldurması nedeniyle kullanılması olanağı kalmayanlar,

hurda olarak kabul edilir.

2.2. Hurdaya Ayırma İşlemleri

Hurdaya ayrılması gereken taşınır mallarla ilgili yapılacak işlemler, Taşınır Mal Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, dayanıklı taşınırın hurdaya ayrılma nedeniyle taşınır kayıtlarından çıkış işlemleri; anılan Yönetmeliğin 28 inci maddesinde gösterilmiştir. Söz maddede; *“Ekonomik ömrünü tamamlamış olan veya tamamlamadığı halde teknik ve fiziki nedenlerle kullanılmasında yarar görülmemekle hizmet dışı bırakılması gerektiği ilgililer veya özel mevzuatı çerçevesinde oluşturulan komisyon tarafından bildirilen taşınırlar, harcama yetkilisinin belirleyeceği en az üç kişi ile oluşturulan komisyon tarafından değerlendirilir.”* hükmüne yer verilmiştir.

Buna göre, harcama yetkilisi hurdaya ayrılması gereken taşınır mallar konu-

sunda gerekli değerlendirmeleri yapmak üzere bir komisyon kurar. Komisyon biri işin uzmanı olmak kaydıyla harcama yetkilisinin belirleyeceği en az 3 kişiden oluşur.¹

Bu kapsamda hurda taşınır mal ve malzemelerin belirtilen komisyon tarafından değerlendirilip, harcama yetkilisi veya üst yöneticinin onayı ile hurdaya ayrılma işleminin tamamlanması gerekmektedir.

Yönetmelikte yer alan hükümlere göre;

- Hurdaya ayrılmasına karar verilen taşınırlardan kayıtlı değeri Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenen tutara kadar olanlar harcama yetkilisinin, belirlenen tutarı aşan taşınırlar ise kamu idaresi üst yöneticisinin onayı ile kayıtlardan çıkarılır.
- Yukarıda belirtilen açıklamaya göre harcama yetkilisince oluşturulacak komisyon tarafından ekonomik değerinin olmadığı veya teknik, sağlık, güvenlik ve benzeri nedenlerle imha edilmesinin şart olduğuna karar verilen taşınırlar, harcama yetkilisinin onayı ile imha edileceği, imha, komisyon veya komisyonun gözetiminde uzman kişiler tarafından yapılır. Bu işleme ilişkin ayrıca imha tutanağı düzenlenir.

Bu çerçevede, dayanıklı taşınırların hurdaya ayrılmalarında;

¹ Yeterli sayı veya nitelikte personel bulunmaması halinde komisyonlar diğer kamu idarelerinden talep edilecek üyelerin katılımıyla oluşturulabilir.

- Komisyonca yapılan değerlendirilmede hurdaya ayrılması uygun görülmeyen taşınırlar hakkındaki gerekçeli kararı harcama yetkilisine bildirir.
- Komisyonca hurdaya ayrılmasına karar verilenler için ise **Kayıttan Düşme Teklif ve Onay Tutanağı** düzenlenir.
- Tutanak, Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenen (Parasal Sınırlar ve Oranlar Tebliğiyle belirlenir) yetkilere uygun olarak harcama yetkilisi veya üst yönetici tarafından onaylandıktan sonra, Taşınır İşlem Fişi düzenlenir ve söz konusu taşınır envanter kayıtlarından çıkarılır. Fişin ekine Kayıttan Düşme Teklif ve Onay Tutanağının bir nüshası bağlanır.²

20.03.1971 tarih ve 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre MKE (Makine Kimya Enstitüsü Kurumu) Hurda İşletmesi Müdürlüğüne satış yoluyla devredilecek hurda malzemenin Sanayi ve Ticaret Bakanlığının 28.05.1971 tarihli ve 10163 sayılı yazısında hurdaya ilişkin olarak yapılan açıklamaya göre hurdaya ayrılacak malzemeler şu şekilde tespit edilir.

I - İmal sırasında tashihi yapılamayacak şekilde bozulan ve başka maksatla kullanma imkânı olmayan iktisadi kıymetler,

2 İlgili mevzuatı gereğince, kasko sigortası yaptırılmış taşıt ve iş makineleri ile ekipmanın risk sonrası hurdaya ayrılarak kayıtlardan çıkarılması durumunda hurdası, kasko sigortası genel şartlarına dayanılarak sigorta şirketine verilebilir. Bu durumda rizikonun gerçekleşmesi anındaki gerçeğe uygun değeri sigorta şirketinden tahsil edilir.

II - İmal sırasında elde edilen kırpıntı, arayış, döküntü gibi esas gayesinde kullanılması imkânı kalmayan malzeme atık ve parçaları,

III - Tedarik maksat ve gayesine uygun şekilde gayesinde kullanılması imkânı kalmayan her çeşit malzeme, parça, makine, tezgah, aparat, tesisat, muharrik ve müteharrik araç ve gereçlerden;

a - Giderilmesi mümkün veya iktisadi olmayan arızalar dolayısıyla kullanma kabiliyetleri kalmayanlar,

b - Normal çalışma süresini doldurması nedeniyle kullanılması imkânı kalmayan veya kullanılması ekonomik bulunmayan veya kullanılmasında tehlike olanlar,

c - Teknik ve teknolojinin gelişmesi karşısında tip, kapasite ve mahiyetleri itibarıyla kullanılışından ekonomik fayda temin edilmesi mümkün olmayanlar,

d - Muhafaza süresinin sona ermesi ve miadını doldurması veya muhafaza şartlarının aksaması hesabıyla kullanma imkânı kalmayan veya kullanılışından iktisadi fayda elde edilmesi mümkün olmayanlar,

e - Kullanılması men olup ta imhası cihetine gidilecek olanlar.

IV - Maden Hurdası: Bunlardan bir veya birden ziyade maden veya madeni halitalardan mamul olanlar veya yapıları itibarıyla madeni aksamı galip bulunanlar maden hurdasıdır.

Bu kapsamda kullanılmaz hale geldiği tespit edilen malzeme, parça, makine,, muharrik ve müteharrik araç ve gereçle-

rin ilgili belediyelerce hurdaya ayrılarak, MKE Kurumu'na satış suretiyle devredilmesi gerekmektedir.

2.3. Hurda Malzemeler Konusunda MKE Kurumunun Görev ve Yetkileri

Kamu kurum ve kuruluşlarında bulunan hurdaların değerlendirilmesi hakkında, 17.12.1937 tarihli ve 3284 sayılı Bazı Maden Hurdalarının Dışarı Çıkarılmasının Yasak Edilmesi ve Satın Alınması Hakkında Kanun³ çıkarılmıştır.

3284 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinde, demir, bakır, kurşun, kalay, tuty, alüminyum, antimuan ve nikel hurdalar ile bunların hurda hâlindeki halitalarının ve kullanılmayacak bir hâle gelmiş bilimum muharrik veya müteharrik vasıtalarının memleket dışına çıkarılmasını yasak etmeye Cumhurbaşkanının yetkili bulunduğu, bu maddelerin memleket içinde satılmasının serbest olduğu; 2 nci maddesinde, resmi daire ve müesseselerde birinci maddede yazılı mevaddan kendi ihtiyaçlarından fazla olanların 2490 sayılı Kanunun 66 ncı maddesine göre askeri fabrikalara devredileceği belirtilmiştir.

8.3.1950 tarihli ve 5591 sayılı Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu Kanunu'nun 18 inci maddesi ile, çeşitli kanun ve tüzüklerle Askeri Fabrikalara tanınmış olan bütün hakları ve yetkilerin MKE Kurumu'na intikal ettiği hükme bağlanmıştır.

Ayrıca, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu'nun, 3284 sayılı Bazı Maden Hurdalarının Dışarı Çıkarılmasının Yasak Edilmesi ve Satın Alınması Hakkında

Kanun ve bu Kanun'a dayanılarak hazırlanan ve 20.3.1971 tarihli ve 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile; resmi daire ve idarelerin sahip oldukları müteharrik araçların ihtiyaçlarından fazlalarının MKE Kurumuna satış suretiyle devredilmesi gerekmektedir.

Bu duruma göre; belediyelerin elinde bulunan hurdaya ayrılmış müteharrik araçlarının kendi ihtiyaçlarından fazlalarının 18.01.2007 tarihli ve 26407 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Taşınır Mal Yönetmeliği'ne uygun olarak işlemlerinin yapılması, malzeme hurda olarak belirlendikten sonra, 20.3.1971 tarihli ve 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı⁴ hükümleri çerçevesinde HURDASAN A.Ş.'ye satış⁵ suretiyle devrinin sağlanması gerekir.

Konu ile ilgili olarak Başbakanlığın 19.3.2001 tarihli ve 2001/15 sayılı Genelgesi'nde; "... 20.3.1971 tarihli ve 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 'Resmi daire ve idareler malik oldukları her çeşit maden hurdaları ile bunların hurda hâlindeki halitalarının ve kullanılmayacak hale gelmiş bulunan muharrik ve müteharrik araçlarının kendi ihtiyaçlarından fazlalarının Makine Kimya Endüstrisi Kurumu tarafından 6 ayda bir piyasa etütlerine dayanarak yapacağı tespit ve teklif ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca kabul edilecek fiyatlarla adı geçen Kuruma satış suretiyle devirleri..." hükmü gereğince, Makine Kimya Endüstrisi Kurumu Hurda Sanayi İşletmeleri (HURDASAN)

4 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 6.4.1971 tarihli ve 13801 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

5 MKE Kurumu'na satış suretiyle devirde, bu Kurum'un 6 ayda bir piyasa etütlerine dayanarak yapacağı tespit ve teklif ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca kabul edilecek fiyatlar esas alınmaktadır.

3 Söz konusu Kanun 25.12.1937 tarihli ve 3792 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

A.Ş., bu Kararname kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlardan, her türlü hurda malzemeyi toplama ve değerlendirme göreviyle yükümlü kılınmıştır. Bu nedenle, 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümleri çerçevesinde her türlü hurda malzemenin, kamu kurum ve kuruluşlarınca HURDASAN A.Ş.'ye satış suretiyle devrinin temini..." kararlaştırılmıştır.

Anılan Kararname eki Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın 28.05.1971 tarih ve 10163 sayılı yazısında, "Tedarik maksat ve gayesine uygun şekilde **kullanılması imkânı kalmayan** her çeşit malzeme, parça, makina, tezgâh, aparat, tesisat, muharrrik ve müteharrrik araç ve gereçlerden, giderilmesi mümkün veya iktisadî olmayan arızalar dolayısıyla kullanma kabiliyetleri kalmayanlar, normal çalışma süresini doldurması nedeniyle kullanılması imkânı kalmayan veya kullanılması ekonomik bulunmayan veya kullanılmasında tehlike olanlar, teknik ve teknolojinin gelişmesi karşısında tip, kapasite ve mahiyetleri itibarıyla kullanılışından ekonomik fayda temin edilmesi mümkün olmayanlar, muhafaza sürelerinin sona ermesi ve miadını doldurması veya **muhafaza şartlarının aksaması** hesabıyla kullanma imkânı kalmayan veya kullanılışından iktisadî fayda elde edilmesi mümkün olmayanlar, kullanılması men olup da imhası cihetine gidilecek olanlar" hurda olarak tanımlanmıştır.

Karayolları Trafik Yönetmeliği'nin 39 uncu maddesinde, ekonomik ömrünü doldurma, eskime, yıpranma, kaza, yanma, tahrip edilme ve benzeri nedenlerle **kullanılamaz duruma** gelen araçların hurdaya çıkarılacağı; 40 ıncı maddesinde,

ekonomik ömrünü doldurma ya da tahsis edildiği hizmet konusunun kalmaması nedenleriyle, gerek kamu kurum veya kuruluşları gerekse Maliye Bakanlığınca satışı yapılacak olan resmi taşıtların satışı yapılmadan önce, taşıtın maliki olan kurum tarafından trafik tescil şube veya bürolarında trafikten çekme veya hurdaya ayırma işlemi yaptırılmasının zorunlu olduğu, trafikten çekme veya hurdaya ayırma işlemi için, 237 sayılı Taşıt Kanunu'nun 13 üncü maddesi gereğince düzenlenen, taşıtın hizmet dışı bırakıldığını gösteren raporun eklendiği bir yazı ile trafik tescil şube veya bürolarına müracaat edileceği, rapordaki kayıtlara ve talebe göre, a) tescil belgesine "hurdaya çıkarılmıştır" kaydı konulacağı ve bu durumun bilgisayar kayıtlarına işleneceği, hurdaya ayrılmış olan taşıtların tamir edilmiş olsalar dahi yeniden tescil edilemeyecekleri, b) ekonomik ömrünü doldurduğundan ya da tahsis edildiği hizmet konusunun kalmamasından dolayı satışı öngörülen taşıtlar için trafikten çekme işlemi yapılacağı, bu taşıtların muayenesi yaptırılmak ve tescil için gerekli diğer belgeler de istenilmek suretiyle, satış işlemi yapan kurum veya kuruluş tarafından düzenlenmiş olan satışa ilişkin belge esas alınarak, alıcısı adına tescil edileceği kuralı yer almaktadır.

Nitekim, eski veya hurdaya ayrılmış araçların satışı konusunda İçişleri Bakanlığı (mülga) Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nce Emniyet Genel Müdürlüğüne verilen 15.04.2006 tarihli ve B050 MAH60001/529.2006.42.02/63011 sayılı hukuki görüş yazısında; "... Aynı konu hakkında daha önce Maliye Bakanlığı Tasfiye İşleri Döner Sermaye İşletmeleri

Genel Müdürlüğünden alınan 02.11.2004 gün ve 5265 sayılı yazıda;

237 sayılı Taşıt Kanunu'nun 13 üncü maddesinde, "Bu Kanun'un konusuna giren taşıtların satılabilmeleri, ya tahsis edildiği hizmet konusunun artık kalmamış olmasına veya ekonomik ömrünü doldurmuş bulunmasına bağlıdır." hükmünün yer aldığı,

237 sayılı Taşıt Kanunu kapsamındaki Kamu Kurum ve Kuruluşlarının kullanım dışı bıraktıkları taşıtların tasfiyesi Başbakanlığın 2001/23 sayılı Genelgesinin 2. maddesi uyarınca Genel Bütçeli idarelere ait olanların 09.03.1994 tarih ve 193 sıra nolu Milli Emlak Genel Tebliğinde belirtilen esaslar dahilinde, diğer kurum ve kuruluşlarda ise kendi mevzuatlarında yer alan menkul malların tasfiyesine ilişkin hükümler uyarınca tasfiye edileceği,

Bu nedenle, Başbakanlığın 2001/23 sayılı Genelgesi ve 193 sayılı Genel Tebliği birlikte değerlendirildiğinde belediyeler, kullanım dışı kalan taşıtların 2886 sayılı Kanun hükümlerine göre kendileri satabilecekleri gibi, İşletme Müdürlüğüne satış amacıyla tesliminin mümkün olduğu,

Trafik Tescil Müdürlüklerinde "HURDA" olarak düşümü yapılan araçların ise Başbakanlığın 19.03.2001 tarih ve 2001/15 sayılı Genelgesi uyarınca, belediyelerce doğrudan MKE Kurumuna teslimi suretiyle tasfiyesi gerektiği belirtilmektedir.

Bu durumda belediyelerin kullanım dışı kalan taşıtlarının satışını 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa uygun olarak yapmaları durumunda, bu taşıtların alıcılarının adına tescilinin yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir." görüşüne yer verilmiştir.

Aksi yönde uygulamalar, yargıda iptale konu olmuştur. Nitekim, A... Kaymaklığı'nın Köylere Hizmet Götürme Birliğine ait demirbaş eşya ve malzemelerin satışının MKE Kurumuna yapılması isteminin reddine ilişkin Akhisar Köylere Hizmet Götürme Birliğinin 01.06.2010 tarih ve 2010/175 sayılı işleminin iptaline ilişkin Kurum tarafından açılan dava kabul edilerek Manisa 1. İdare Mahkemesinin E:2016/364, K:2016/1429 sayılı Kararı ile bahse konu karar iptal edilmiştir.

Bu bağlamda, hurda araç ve malzemelerle ilgili herhangi bir işleme girişmeden önce satın alıp almayacakları konusunda öncelikle Makina Kimya Endüstrisi Kurumu HURDASAN A.Ş.'ye sorulması, bu Kurum'ca alınmayacağı bildirilen hurdaların 2886 sayılı Yasa hükümleri çerçevesinde satışının yapılması gerekmektedir.

Bu kuralın dışında, idarelerin hurdaya ayrılmış araç ve malzemeleri başka türlü elden çıkarması mümkün değildir. Aksi, mevzuata aykırılık teşkil eder. Nitekim, Ankara İdare Mahkemesi 30.08.2007 tarihli ve E.2007/1635, K.2007/1102 sayılı Kararı'nda; İl Özel İdaresinin elinde bulunan hurdaya ayrılmış araçların, MKE'ye satış yoluyla devretmesi gerekirken, anılan hurda malzemeyi özel piyasaya satmak amacıyla ihale yapmasında hukuka uygunluk görmemiştir.

Kimi zaman da, eskimiş veya hurdaya ayrılmış araçların elden çıkarılması sorun olmaktadır. Bu konuda İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün araç satışı ile ilgili olarak Emniyet Genel Müdürlüğüne vermiş olduğu 15.04.2006 tarihli ve B050M AH60001/529.2006.42.02/63011 sayılı

hukuki görüş yazısında; "... Aynı konu hakkında daha önce Maliye Bakanlığı Tasfiye İşleri Döner Sermaye İşletmeleri Genel Müdürlüğünden alınan 02.11.2004 gün ve 5265 sayılı yazıda;

237 sayılı Taşıt Kanunu'nun 13 üncü maddesinde, "Bu Kanun'un konusuna giren taşıtların satılabilmesi, ya tahsis edildiği hizmet konusunun artık kalmamış olmasına veya ekonomik ömrünü doldurmuş bulunmasına bağlıdır." hükmünü yer aldığı,

237 sayılı Taşıt Kanunu kapsamındaki Kamu Kurum ve Kuruluşlarının kullanım dışı bıraktıkları taşıtların tasfiyesi Başbakanlığın 2001/23 sayılı Genelgesinin 2. maddesi uyarınca Genel Bütçeli idarelere ait olanların 09.03.1994 tarih ve 193 sıra nolu Milli Emlak Genel Tebliğinde belirtilen esaslar dahilinde, diğer kurum ve kuruluşlarda ise kendi mevzuatlarında yer alan menkul malların tasfiyesine ilişkin hükümler uyarınca tasfiye edileceği,

Bu nedenle, Başbakanlığın 2001/23 sayılı Genelgesi ve 193 sayılı Genel Tebliği birlikte değerlendirildiğinde belediyeler, kullanım dışı kalan taşıtların 2886 sayılı Kanun hükümlerine göre kendileri satabilecekleri gibi, İşletme Müdürlüğüne satışı amacıyla tesliminin mümkün olduğu,

Trafik Tescil Müdürlüklerinde "HURDA" olarak düşümü yapılan araçların ise Başbakanlığın 19.03.2001 tarih ve 2001/15 sayılı Genelgesi uyarınca, belediyelerce doğrudan MKE Kurumuna teslimi suretiyle tasfiyesi gerektiği belirtilmektedir.

Bu durumda belediyelerin kullanım dışı kalan taşıtlarının satışını 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa uygun olarak yap-

maları durumunda, bu taşıtların alıcıların adına tescilinin yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir." görüşüne yer verilmiştir.

Hurda araçlarla ilgili olarak İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nce İzmir Valiliğine verilen 14.11.2012 tarihli ve B.05.0.MAH.0.01.03.00/31064 sayılı Görüşte;

"... İliniz Büyükşehir Belediye Başkanlığı bünyesindeki bazı araçların hurdaya ayrılması amacıyla 237 sayılı Taşıt Kanununun 13 üncü maddesi kapsamında Buca İlçe Emniyet Müdürlüğünden bir memur, DSİ Bölge Müdürlüğünden bir makine uzmanı görevlendirilmesi talebinin, söz konusu araçların trafik tescil kayıtları olmadığı için yapılacak bir işlem bulunmadığının bildirildiğinden bahisle, idare garajlarının **hurda araçlardan** arındırılması amacıyla Belediye teknik personelince hazırlanan rapora istinaden araçların hurdaya ayrılacak Makine Kimya Endüstrisi Kurumuna bedeli karşılığında devir yapıp yapılamayacağına dair görüş sorulmaktadır.

237 sayılı Taşıt Kanununun 1 inci maddesinde "a) Genel bütçeye dahil dairelerle katma ve özel bütçeli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli müesseseler, il özel idareleri, belediyeler ve bunların bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri,...tarafından kullanılacak taşıtlar bu Kanun hükümlerine tabidir." hükmü, 2 nci maddesinde "Traktör, arazöz, motorla işleyen her çeşit ziraat ve inşaat makineleri, hava taşıtları münhasıran askeri mak-satlar için kullanılan ve ordunun silah ve teçhizatından madut bulunan taşıtlar bu kanun hükümlerine tabi değildir." hük-

mü, 13 üncü maddesinde “Bu kanunun konusuna giren taşıtların satılabilmeleri, ya tahsis edildiği hizmet konusunun artık kalmamış olmasına veya ekonomik ömrünü doldurmuş bulunmasına bağlıdır. Bu taşıtların ekonomik ömürlerini doldurmuş olmaları **hali ilgili dairesinin teklifi üzerine Karayolları veya Devlet Su İşleri idaresinden bir makine uzmanı, kurumun yetkili bir personeli ile trafik teşkilatından bir uzmandan teşekkül edecek komisyon tarafından** verilecek raporla belirtilir. Bu raporlar kurumun bağlı olduğu bakanlıkların tasvibine sunulur. Bu taşıtlar yürürlükte bulunan hükümlere göre satılır...” hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 19.3.2001 tarih ve 2001/15 sayılı Başbakanlık Genelgesinde “...20.03.1971 tarih ve 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının “Resmî Daire ve İdareler ve İktisadi Devlet Teşekkülleri ile bunlara ait müessese ve iştiraklerinin malik oldukları her çeşit maden hurdaları ile bunların hurda halindeki halitalarının ve kullanılmayacak hale gelmiş bulunan muharrik ve müteharrik araçlarının kendi ihtiyaçlarından fazlalarının Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu tarafından 6 ayda bir piyasa etütlerine dayanarak yapacağı tespit ve teklif ile Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarınca kabul edilecek fiyatlarla adı geçen Kuruma satış suretiyle devirleri...” hükmü gereğince, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu Hurda Sanayi İşletmeleri (HURDASAN) A.Ş., bu kararname kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlardan, her türlü hurda malzemeyi toplama ve değerlendirme göreviyle yükümlü kılınmıştır. Bu nedenle; 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümleri çerçevesinde, her türlü hurda malzemenin, kamu

kurum ve kuruluşlarınca HURDASAN A.Ş.’ye satış suretiyle devrinin temini hususunda gereğini önemle rica ederim.” açıklamaları mevcuttur.

Mevzuat hükümlerinin değerlendirilmesi neticesinde; İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığınca Emniyet ve DSİ Teşkilatından talep edilen personelin, söz konusu araçların trafik tescil kayıtları olmadığı için görevlendirilmediği dikkate alındığında bir kere de Karayolları Teşkilatından uzman personel görevlendirilmesi talep edilerek, bu kurumun olumlu cevap vermesi halinde belediye ve Karayolları personelinin oluşan teknik komisyon raporu ile, talebin olumsuz karşılanması halinde ise belediye personelinin oluşan teknik komisyon raporu ile anılan araçların hurdaya ayırma işlemi yapılarak bedeli karşılığında Makine Kimya Endüstrisi Kurumuna devrinde sakınca bulunmadığı değerlendirilmektedir.” denilmiştir.

Esasen, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Ana Statüsü’nün 4 üncü maddesinde, resmi daireler ve idareler, iktisadi devlet teşebbüsleri, müesseseler ve bağlı ortaklıklar, uluslararası ikili anlaşmalara giren kuruluş ve teşekküllerin hurdaya ayırdıkları her türlü maden, malzeme, araç ve gereçleri toplamak, değerlendirmek ve kullanmak Kurumun yapacağı işler arasında sayılmıştır.

Nitekim, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu’nun, TSK ve güvenlik güçlerinin silah ve mühimmat ihtiyaçlarını azami yerli katkı ile düşük maliyetle ve kaliteli ürünlerle karşılamayı kendine misyon edindiği, üretim için gerekli olan hammadde ihtiyacını, kamu kurum ve kuruluşları, **mahalli idareler** ile askeri

birliklerin sahip olduğu hurda nitelikli malzemelerini, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca her altı ayda bir belirlenen fiyatlar üzerinden satın alarak karşıladığı belirtilerek, mahalli idarelerin sahip olduğu hurda nitelikli malzemeleri ile ihtiyaç fazlası malzemelerini Kurumlarına satış suretiyle devretmek zorunda olduklarından bahisle, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'ne hitaben "Kamu Hurdaları" konulu 23.10.2017 tarihli ve 160846 sayılı yazısında;

".....

Mer'i mevzuat ve mahkeme kararlarına rağmen, bazı mahalli idarelerin (özellikle belediyeler), hurdalarını Kurumumuza satış suretiyle devretmek yerine hukuka aykırı olarak, çeşitli şekillerde kendilerince değerlendirme yoluna gitmesi nedeniyle, haklarında hukuki süreç başlatılmaktadır....

....

Yukarıda belirtilen Kanun, Kararname ve Genelgelerin vermiş olduğu görev ve yetkiler çerçevesinde, tüm Kamu Kurum ve Kuruluşları, Mahalli İdareler ile Askeri Birliklerin sahip olduğu hurda nitelikli malzemelerini, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca her altı ayda bir belirlenen fiyatlar üzerinden satın alarak savunma ihtiyaçlarına yönelik hammadde ihtiyacının karşılanması, bu kapsamdaki kuruluşların hurda malzemelerinin tümünü Kurumumuza devretmesi ile mümkün olabilmektedir." denilmiştir.

Bütün bu bilgiler ışığında, kamu kurum ve kuruluşları, iktisadi devlet teşekkülleri ile bunlara ait müessese ve iştirak-

lerinin sahip oldukları her çeşit maden hurdaları ile bunların hurda hâlindeki halitalarının ve kullanılmayacak bir hâle gelmiş bulunan muharrrik ve müteharrik araçlarının kendi ihtiyaçlarından fazlasının Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu'na satışı söz konusu olacaktır.

Ancak, Danıştay 13. Dairesinin E:2017/1028, K:2017/2182 sayılı Kararında da belirtildiği üzere; taşıtların hurdaya çıkarılması için 'kullanılamaz duruma gelmesi' gerektiği gibi, ekonomik ömrünü doldurma nedeniyle kamu kurumlarınca yapılacak resmi araç satışlarında trafikten çekme veya hurdaya ayırma işlemi yaptırılması gerekmesine göre, ekonomik ömrünü doldurmuş her aracın hurdaya ayrılmış sayılması sonucuna ulaşamadığı hususuna dikkat edilmelidir.

Bu açıklamalara ve yargı kararına göre;

- Taşıtların hurdaya çıkarılması için 'kullanılamaz duruma gelmesi' gerekir.
 - Ekonomik ömrünü doldurma nedeniyle kamu kurumlarınca yapılacak resmi araç satışlarında;
 - Trafik tescil şube veya bürolarında trafikten çekme veya
 - Hurdaya ayırma,
- işlemi yaptırılması gerekmektedir.

Demek oluyor ki, **ekonomik ömrünü doldurma** ya da tahsis edildiği hizmet konusunun kalmaması nedenleriyle, belediyelerince satışı yapılacak olan resmi taşıtların satışı yapılmadan önce, taşıtın maliki olan kurum tarafından **trafik tescil şube veya bürolarında trafikten çek-**

me veya hurdaya ayırma işlemi yaptırılmasının zorunlu olduğudur.

Son olarak belirtelim ki, *Taşınır Mal Yönetmeliği ve diğer mevzuata göre hurdaya ayrılan taşınırların Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği çerçevesinde muhasebeleştirilmesi gerekir. Ayrıca, hurdaya ayrılan taşınırlar için amortisman ayrılması gerektiği unutulmamalıdır. Bu bakımdan, ilgililerce bu kontrollerin yapılması büyük önem taşımaktadır.*

3. SONUÇ

Belediyeler kendilerine yasalar ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü kamu kuruluşlarıdır. Bu hizmetlerin yerine getirilmesi için araç, gereç, malzeme ve iş makinesi kullanılmak durumundadır.

Bunların kullanımı, ekonomik ömürlerini tamamladığının tespiti, hurdaya ayrılması, devir ve satışları mevzuatın öngördüğü kurallara tabi kılınmıştır.

Bu kapsamda, belediyelerin tedarik amaç ve gayesine uygun şekilde gayesinde kullanılması imkânı kalmayan her çeşit malzeme, parça, makine, tezgah, aparat, tesisat, muharrik ve müteharrik araç ve gereçleri;

- Giderilmesi mümkün veya iktisadi olmayan arızalar dolayısıyla kullanma kabiliyetleri kalmayanlar,
- Normal çalışma süresini doldurması nedeniyle kullanılması imkânı kalmayan veya kullanılması ekonomik bulunmayan veya kullanılmasında tehlike olanlar,

- Teknik ve teknolojinin gelişmesi karşısında tip, kapasite ve mahiyetleri itibarıyla kullanılışından ekonomik fayda temin edilmesi mümkün olmayanlar,
- Muhafaza süresinin sona ermesi ve miadını doldurması veya muhafaza şartlarının aksamaması hesabıyla kullanma imkânı kalmayan veya kullanılışından iktisadi fayda elde edilmesi mümkün olmayanlar,
- Kullanılması men olup da imhası yoluna gidilecek olanlar.

hurdaya ayırarak, bu tür araçları ve malzemeleri 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümleri çerçevesinde Makina Kimya Endüstrisi Kurumu HURDASAN A.Ş.'ye satış suretiyle devretmesi gerekmektedir.

Ayrıca, önemli bir husus da ekonomik ömrünü doldurmuş olan taşıt ve araçlardan giderilmesi mümkün veya ekonomik olmayan arızalar nedeniyle kullanma imkânı kalmayanlardan ilgili idare tarafından hurdaya ayrılmasına ilişkin işlem tesis edilmiş olanlar da, 7/2156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümleri çerçevesinde MKE HURDASAN'a devredilecektir.

Bu tür malzemelerin, yani hurda malzemelerin adıgeçen Kurum'a teklif edilmeden piyasada satılması mümkün değildir. Ancak bu Kurum'ca alınmaması durumunda gelir elde etmek amacıyla ihale suretiyle serbest piyasada satılabilir.



Salih KAN

Sayıştay Başkanetçisi

KÜLTÜR VE TABİAT VARLIKLARI KANUNU'NA TABİ TAŞINMAZLAR ÜZERİNDE BULUNAN YAPILAR İÇİN ALINAN YAPI KAYIT BELGESİNİN GEÇERLİLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. GİRİŞ

İmar Barışı, ruhsatsız veya ruhsata aykırı yapıların geçici kanun hükümleriyle yapı sahibince bedeli ödenmek şartıyla kamu tarafından tanınmasıdır. Diğer bir deyişle imar barışı, imar mevzuatına aykırı yapılara verilecek yapı kayıt belgesiyle vatandaşların imar sorunlarının çözülmesidir. Yapı kayıt belgesi de imar barışı kapsamında değerlendirilmiş olan yapılar için oluşturulacak belge olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramlar son dönemde çıkan 11.05.2018 tarihli 7143 sayılı Kanun'la 3194 sayılı İmar Kanunu'na eklenen Geçici 16'ncı madde hükmü ile iyiden iyiye günlük hayatımıza girmiş ve Kanun hükümlerinden birçok kişi faydalanmıştır. 31.12.2017 tarihinden önce imar mevzuatına aykırı yapılan yapılar için çıkarılan bu Kanun neticesinde birçok taşınmaz üzerinde bulunan kaçak yapıların imar sorunu çözülmüştür.

Çoğu mevzuatta olduğu gibi bu Kanun hükümlerinin de uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar ilgili Bakanlıklar tarafından belirlenmiş ve tartışma yaratan hususlar giderilmeye çalışılmıştır. Ancak

taşınmaz mevzuatının özellikli durumları sebebiyle bu tereddütlerin tamamı giderilememiştir. Makalemizde de tartışma yaratan hususlardan biri olan 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu'na tabi taşınmazlar üzerinde bulunan yapılar için alınan yapı kayıt belgelerinin geçerliliğine ilişkin değerlendirmelere yer verilecek olup konu detaylı olarak açıklanacaktır.

2. MEVZUAT VE DEĞERLENDİRMELER

2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 3 üncü maddesinde;

"1)"Kültür varlıkları"; tarih öncesi ve tarihi devirlere ait bilim, kültür, din ve güzel sanatlarla ilgili bulunan veya tarih öncesi ya da tarihi devirlerde sosyal yaşama konu olmuş bilimsel ve kültürel açıdan özgün değer taşıyan yer üstünde, yer altında veya su altındaki bütün taşınır ve taşınmaz varlıklardır.

(2) "Tabiat varlıkları"; jeolojik devirlerle, tarih öncesi ve tarihi devirlere ait olup ender bulunmaları veya özellikleri ve güzellikleri bakımından korunması gerek-

li, yer üstünde, yer altında veya su altında bulunan değerlerdir.

(3) "Sit"; tarih öncesinden günümüze kadar gelen çeşitli medeniyetlerin ürünü olup, yaşadıkları devirlerin sosyal, ekonomik, mimari ve benzeri özelliklerini yansıtan kent ve kent kalıntıları, kültür varlıklarının yoğun olarak bulunduğu sosyal yaşama konu olmuş veya önemli tarihi hadiselerin cereyan ettiği yerler ve tespiti yapılmış tabiat özellikleri ile korunması gerekli alanlardır." şeklinde tanımlanmıştır. Madde hükümlerinden de anlaşılacağı üzere tanımlarda belirtilen taşınmazlar tarihi, bilimsel ve kültürel açıdan korunması gereken alanlardır.

Yapı kayıt belgesi alabilmek için mevzuatta belirli şartlar gerekmekte olup bu şartlar ruhsatsız veya ruhsata aykırı yapının varlığı, ilgili yapının 31.12.2017 tarihinden önce inşa edilmesi, mevzuatta belirtilen süre içinde başvuruların yapılması ve hesaplanan bedelin ödenmesi olarak özetlenebilir. Genel şart ise yapının yapı kayıt belgesi düzenlenemeyecek yerlerde inşa edilmemiş olması gerekmektedir.

Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından 06.06.2018 tarihinde çıkarılan Yapı Kayıt Belgesi Verilmesine İlişkin Usul ve Esaslar'a ilişkin Tebliğ'in Yapı kayıt belgesi düzenlenemeyecek yapılar başlıklı 8 inci maddesinde:

Yapı Kayıt Belgesi;

a) 18/11/1983 tarihli ve 2960 sayılı Boğaziçi Kanununda tanımlanan Boğaziçi sahil şeridi ve öngörünüm bölgesi içinde, 3194 sayılı Kanunun geçici 16 ncı maddesi uyarınca adı geçen Kanuna eklenmiş olan kroki ile listede sınır ve koordinatları gösterilen alanda,

b) İstanbul tarihi yarımada içinde 3194 sayılı Kanunun geçici 16 ncı maddesi uyarınca adı geçen Kanuna eklenmiş olan kroki ile listede sınır ve koordinatları gösterilen alanlarda,

c) 19/5/2014 tarihli ve 6546 sayılı Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde belirlenmiş Tarihi Alanda,

ç) Üçüncü kişilere ait özel mülkiyete konu taşınmazlar üzerinde,

d) Kesinleşmiş planlar neticesinde sosyal donatı alanı olarak belirlenmiş ve Maliye Bakanlığınca aynı amaçla değerlendirilmek üzere ilgili kurumlara tahsis edilmiş Hazineye ait taşınmazlar üzerinde

bulunan yapılar hakkında Yapı Kayıt Belgesi düzenlenemez." denilmektedir.

Görüleceği üzere madde hükmünde sayılan yapı kayıt belgesi düzenlenemeyecek yapılar içinde 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu'na tabi taşınmazlar üzerinde bulunan yapılar sayılmamıştır.

Ancak 7143 sayılı Kanun'la 3194 sayılı İmar Kanunu'na eklenen Geçici 16 ncı maddenin 4 üncü fıkrasında: "Yapı Kayıt Belgesi verilen yapılarla ilgili bu Kanun (İptal ibare: Anayasa Mahkemesininin 24/9/2020 tarihli ve E.:2019/21; K.:2020/51 sayılı Kararı ile) (...) uyarınca alınmış yıkım kararları ile tahsil edilemeyen idari para cezaları iptal edilir." demek suretiyle diğer Kanunlara tabi taşınmazlar için ilgili Kanunlarda belirtilen yaptırım hükümlerinin geçerli olacağı ifade edilmiştir. Böylece 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu hükümlerine istinaden uygulanacak yaptırımlarda

yapı kayıt belgesinin engel olamayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tüm bu açıklamalara rağmen 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu'nun "Ruhsatsız yapı yasağı" başlıklı 16 ncı maddesinde; *"Korunması gerekli taşınmaz kültür ve tabiat varlıkları ile bunların korunma alanlarında ruhsatsız olarak inşaat yapmak yasaktır. Buralarda ruhsatsız olarak yapılacak inşaatlar ile, koruma amaçlı imar planlarında, plana; sitlerde, sit şartlarına aykırı olarak inşa edilen yapılar hakkında imar mevzuatına göre işlem yapılır."* Denilmekte olup ruhsatsız veya ruhsata aykırı olarak inşa edilen yapılar hakkında imar mevzuatına göre işlem yapılacağı belirtilmiştir. Bu durum "yapı kayıt belgesi ile İmar Kanunu uyarınca alınmış yıkım kararları ile tahsil edilemeyen idari para cezaları iptal edileceği" hükmü düşünüldüğünde 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu'na tabi taşınmazlar üzerinde bulunan yapılar için de alınan yapı kayıt belgesinin geçerliliğinin olacağı yönünde görüşlerin doğmasına sebebiyet vermektedir. Ancak şahsi kanaatimizce söz konusu atıf yaptırım şekli için İmar Kanuna yapılan geçerli bir atıftır. 2863 sayılı Kanun'da belirtilen taşınmazlar üzerinde yer alan ruhsatsız veya ruhsata aykırı yapılar için uygulanacak yaptırım şekli İmar Kanunu hükümlerince yapılırsa da 2863 sayılı Kanunun gereği yapılan bir yaptırımdır.

Ayrıca tarihi, bilimsel ve kültürel açıdan korunması gereken alanlar olan bu taşınmazlar üzerinde ruhsatsız veya ruhsata aykırı yapı yapmak ilgili Kanunlardaki hükümlerle engellenmektedir. Bu gibi taşınmazlar üzerine 3196 sayılı İmar Kanunu Geçici 16 ncı madde hükmü-

ne istinaden yapı kayıt belgesi alınarak kamu tarafından yasal olarak tanınması 2863 sayılı Kanun'da belirtilen tanımlara ve ruhuna aykırılık teşkil etmektedir. Bu sebeple özel kanunlara tabi taşınmazlar üzerinde bulunan yapılar hakkında özel kanunlar uyarınca veya mahkeme kararlarıyla verilmiş yaptırım kararlarına karşı yapı kayıt belgesi alınmasının bu kararların uygulanmasına engel teşkil etmeyeceği düşünülmektedir.

3. SONUÇ

Sonuç olarak 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu'na göre korunması gereken alanlar olan bu taşınmazlar üzerinde ruhsatsız veya ruhsata aykırı yapı yapılmasının engellenmesi açısından birincil veya ikincil mevzuatla bir düzenleme yapılarak tereddüt yaratacak hususlar giderilmesi korunması elzem olan tarihi kültürel ve tabiat varlıklarının gelecek nesillere toplum mirası olarak aktarılması için gereklidir.

KAYNAKÇA

23/7/1983 tarih ve 18113 sayılı 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıkları Kanunu

9/5/1985 tarih ve 18749 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 3194 sayılı İmar Kanunu

18 Mayıs 2018 tarih ve 30425 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 7143 sayılı Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun

06.06.2018 tarih 30443 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yapı Kayıt Belgesi Verilmesine İlişkin Usul ve Esaslar'a ilişkin Tebliğ

<https://csb.gov.tr/> 30.03.2021



Ufuk ÜNLÜ

Cumhurbaşkanlığı Denetçisi

BELEDİYELER TİCARİ ARAÇLARIN DENETİMİ NEDENİYLE ÜCRET TALEP EDEBİLİRLER Mİ?

1. GİRİŞ

Ulaşım en temel anlamıyla kişi, mal ve hizmetlerin belirli bir noktadan bir diğerine taşınmasıdır. Şehir içi ulaşım ve şehirlerarası ulaşım olmak üzere 2 ana başlık altında incelemek mümkündür. Bunun yanında ulaşım en temelde karayolu ulaşımı, demir yolu ulaşımı, hava yolu ulaşımı ve deniz yolu ulaşımı olarak da ulaşımın yapıldığı mekân anlamında gruplandırılabilir. Şehir içi ulaşım konusu incelendiğinde şehrin bulunduğu coğrafi yapıya ve şehrin barındırdığı nüfus ve mal hareketlerine göre şehirlerde karayolu, demir yolu, deniz yolu ulaşımını görmek mümkündür. Kentlerdeki ulaşımı bireysel ve toplu ulaşım olarak 2 ana başlık altında incelemek mümkündür. Bireysel ulaşım başlığı altında bireylerin tek başına hareket edebildiği yaya ulaşımı, bisiklet ulaşımı ve özel araç kullanımı sayılabilir. Toplu ulaşım başlığı da bireylerin ulaşım maliyetlerini düşürmek açısından bir arada seyahat etmelerini sağlayan otobüs, tramvay, metro, metrobüs, vapur vb. gibi ulaşım araçlarını saymak mümkündür.¹ 5393 sayılı Belediye Kanu-

nu gereğince belediyelere toplu ulaşım ve ticari araçların denetimiyle ilgili birtakım yetki ve sorumluluklar yüklenmiştir. Bu çalışmada, söz konusu sorumluluklar çerçevesinde yapılan ticari araç denetimi karşılığında ücret alınıp alınmayacağı hususu incelenecektir.

2. KENTİÇİ ULAŞIM VE TOPLU TAŞIMA

Nüfusun ve motorlu taşıt sayılarının hızlı artış düzeyleri günümüzde, ulaşım problemini kent yaşantısı içerisinde en önemli sorunlardan birisi haline getirmiştir. Özellikle anakentlerde kent merkezlerine yapılan baskı geçtiğimiz yüzyıl boyunca her geçen gün artış göstermiş ve günümüze gelindiğinde artık merkezlerin taşımakta güçlük çektiği bir noktaya ulaşmıştır.²

Toplu taşıma bireysel araç kullanımı olmaksızın gerçekleştirilen yolculukların genel adıdır. *Gerekli yolcu potansiyeli olan güzergâhlarda toplu taşıma ile ulaşım uzun mesafe ve düşük maliyet açısından değerlendirildiğinde en ideal olan ulaşım*

1 KURU, Azem, Kentsel Yaşanabilirlik ve Bisiklet Öncelikli Kentiçi Ulaşım Sistemi Yaklaşımı – Kırklareli Örneği, Yıldız Tek-

nik Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.34, 2017.
2 YILMAZ, Erdal, Kentiçi Otobüs Taşımacılığında Yeni Bir Model Önerisi ve Simülasyon Tekniği ile Performans Değerlemesi, Öneri Dergisi, 6(24), s.161, 2005.

türüdür diyebiliriz. Kullanıcısına ilk yatırım maliyeti ve işletim maliyeti getirmemekle birlikte göreceli olarak düşük ücretlerle uzun mesafeler seyahat etmek mümkündür. Ancak toplu taşıma ulaşımının belirli bir zaman çizelgesine ve güzergâha sahip olması, kullanım anında yaşanan konfor ve güvenlik problemleri ulaşım türünün olumsuz yanını oluşturmaktadır. Toplu taşıma kendi içinde lastik tekerlekli araçlar, raylı sistem ve deniz ulaşımı olmak üzere üç sınıfa ayrılabilir. Lastik tekerlekli toplu taşıma dünya üzerinde ve Türkiye’de görülen en yaygın toplu taşıma türüdür. İşletim güzergâhının değiştirilebilmesi, kullanıcı sayısına göre araç büyüklüğünün değiştirilebilmesi gibi özellikleri ile esneklik sağlamaktadır.³

Otobüsler günümüz kentlerinde kentiçi ulaşımında en fazla tercih edilen toplu taşıma araçlarıdır. Alt yapısı henüz tamamlanmamış alanlarda, yeni yerleşime açılmış bölgelerde ve kent merkezine uzak güzergâhlarda toplu ulaşımı sağlayan araçlardır. Raylı sistem alt yapısının olduğu kentlerde otobüsler aktarma alanlarının planlanmasıyla raylı sisteme yolcu taşıyan ara ulaşım aracı vazifesi görmektedir. Toplu taşıma sisteminin yeterli olmadığı ülkelerde ara toplu taşıma sistemi olarak dolmuş ve minibüsler otobüs duraklarında yolcu yığılmalarını önlemek amacıyla kullanılan toplu taşıma araçlarıdır. Dolmuş ve minibüsler kentiçi toplu taşımacılığında önemli yeri olan ve yolcuların ulaşımında daha çok kısa mesafelerde tercih ettikleri ulaşım araçlarıdır. Kentlerde dar cadde ve sokaklarda büyük otobüslere nazaran daha kolay manevra yapabilmek özelliğine sahip oldukları için yerel yönetimlerce ulaşımında tercih

edilme sebeplerinden olmuştur. Taksiler kentlerde toplu ulaşım hizmet eden ve ulaşım kalitesini artıran ancak diğer ulaşım araçlarına göre daha pahalı olan ulaşım araçlarıdır. Genellikle taksileri yolcular toplu ulaşım sistemlerinin yetersiz olması nedeniyle tercih ederler. Taksilerin zirve saatlerde trafiğe dâhil olmaları durumunda, ana arterlerdeki araç sayısını artırdığından trafik yoğunluğunu artıran etkenler arasındadır.⁴

Ülkemizde kentiçi ulaşımından ve kentsel imar kararlarından sorumlu olan kuruluşlar, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile düzenlendiği üzere belediyeler ve büyükşehir belediyeleridir. Söz konusu kurumlar, kentin ulaşım altyapısının ve toplu taşıma hizmetlerinin finansmanından da sorumludur. Öte yandan, mahalli idarelerin yanı sıra merkezi yönetimin de kentiçi ulaşım ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkisi bulunmaktadır. 5393 sayılı Kanununun 14 üncü ve 15 inci maddelerinde belediyeler ulaşım gibi kentsel alt yapı ve şehir içi trafik hizmetlerinden sorumlu tutulmaktadır. Bununla birlikte belediyelere, **“Toplu taşıma yapmak ve her türlü toplu taşıma sistemlerini kurmak”** görevini, Danıştay’ın görüşü ve İçişleri Bakanlığının kararıyla süresi kırk dokuz yılı geçmemek üzere imtiyaz yoluyla devredebilmek ve toplu taşıma hizmetlerini imtiyaz veya tekel oluşturmayacak şekilde ruhsat vermek suretiyle yerine getirebileceği gibi toplu taşıma hatlarını kiraya verme ve süresi ilk mahalli idareler genel seçimlerini izleyen altıncı ayın sonunu geçmemek üzere hizmet satın alma yoluyla yerine getirebilme olanağı

4 TÜRKMEN, Abdülmennan, Kentiçi Ulaşım Sorunlarının Çözümünde Raylı Sistemlerin Değerlendirilmesi Erzurum Örneği, Atatürk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, s.2-3, 2019.

3 KURU, s.35.

tanınmaktadır. Ayrıca, Kanununun 18 inci maddesiyle Belediye Meclisine; “stratejik plan ile yatırım ve çalışma programlarını görüşmek ve kabul etmek”, “bütçe ve kesin hesabı kabul etmek”, “belediyenin imar planlarını görüşmek ve onaylamak”, “belediye adına imtiyaz verilmesine ve belediye yatırımlarının yap-ışlet veya yap-ışlet-devret modeli ile yapılmasına; belediyeye ait şirket, işletme ve iştiraklerin özelleştirilmesine karar vermek”, “imar planlarına uygun şekilde hazırlanmış belediye imar programlarını görüşerek kabul etmek” gibi görev ve yetkiler verilmektedir.

Son olarak, belediyelerin borçlanmasına ilişkin 68 inci maddede “Belediye, görev ve hizmetlerinin gerektirdiği giderleri karşılamak amacıyla borçlanma yapabilir ve tahvil ihraç edebilir” hükmüne yer verilmekte olup “4749 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde sadece belediyenin yatırım programında yer alan projelerinin finansmanı amacıyla dış borçlanma yapabileceği”; ancak “Belediye ve bağlı kuruluşları ile bunların sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip oldukları şirketlerin, faiz dahil iç ve dış borç stok tutarının, son bütçe gelirleri toplamının 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerlendirme oranıyla artırılan miktarını aşamayacağı” belirtilmektedir. Ayrıca, büyükşehir belediyelerinde söz konusu toplam borç stokunun bütçe gelirinin en fazla 1,5 katına çıkabileceği belirtilmektedir. Öte yandan, ileri teknoloji ve büyük tutarda maddi kayna gerektiren altyapı yatırımlarına ilişkin borçlar, söz konusu borçlanma limitinden muaf tutulabilmektedir.⁵

5 CİRİT, Faruk, Sürdürülebilir Kentiçi Ulaşım Politikaları ve Toplu Taşıma Sistemlerinin Karşılaştırılması, Kalkınma Bakanlı-

5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun “Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görev ve sorumlulukları” başlıklı 7 nci maddesinin (f) bendinde “Büyükşehir ulaşım ana plânını yapmak veya yaptırmak ve uygulamak; ulaşım ve toplu taşıma hizmetlerini plânlamak ve koordinasyonu sağlamak; kara, deniz, su ve demiryolu üzerinde işletilen her türlü servis ve toplu taşıma araçları ile taksi sayılarını, bilet ücret ve tarifelerini, zaman ve güzergâhlarını belirlemek; durak yerleri ile karayolu, yol, cadde, sokak, meydan ve benzeri yerler üzerinde araç park yerlerini tespit etmek ve işletmek, işlettirmek veya kiraya vermek; kanunların belediyelere verdiği trafik düzenlemesinin gerektirdiği bütün işleri yürütmek” denilmek suretiyle büyükşehir belediyelerine kentiçi ulaşımına bağlı olarak toplu taşıma ve her türlü ulaşım planlarını yapma ve uygulama görev ve sorumluluğunu vermiştir. Anılan görevin en iyi bir şekilde yerine getirilebilmesini sağlamak üzere Kanununun “Ulaşım hizmetleri” başlıklı 9 uncu maddesinde, “Büyükşehir içindeki kara, deniz, su, göl ve demiryolu üzerindeki her türlü taşımacılık hizmetlerinin koordinasyon içinde yürütülmesi amacıyla büyükşehir belediye başkanı ya da görevlendirdiği kişinin başkanlığında, yönetmelikle belirlenecek kamu kurum ve kuruluşları ile, ... ilgili kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ihtisas meslek odalarının temsilcileri de davet edilerek görüşleri alınır.” denilmek suretiyle bu hizmetlerin işbirliği içinde yürütülmesini esas almıştır.

3. BELEDİYELERİN TİCARİ ARAÇ DENETİMİ

5393 sayılı Belediye Kanununun “Belediyenin görev ve sorumlulukları” baş-

ğı, Uzmanlık Tezi, s.90-91, 2014.

lıklı 14 üncü maddesinde: “Belediye, mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla;

a) İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafi ve kent bilgi sistemleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor orta ve yükseköğrenim öğrenci yurtları (Bu Kanunun 75 inci maddesinin son fıkrası, belediyeler, il özel idareleri, bağlı kuruluşları ve bunların üyesi oldukları birlikler ile ortağı oldukları Sayıştay denetimine tabi şirketler tarafından, orta ve yükseköğrenim öğrenci yurtları ile Devlete ait her derecedeki okul binalarının yapım, bakım ve onarımı ile tefrişinde uygulanmaz.); sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000’in üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilirler. ...” hükmü,

“Belediyenin yetkileri ve imtiyazları” başlıklı 15 inci maddesinde;

“... f) Toplu taşıma yapmak; bu amaçla otobüs, deniz ve su ulaşım araçları, tünel, raylı sistem dâhil her türlü toplu taşıma sistemlerini kurmak, kurdurmak, işletmek ve işletletmek.

... p) Kara, deniz, su ve demiryolu üzerinde işletilen her türlü servis ve toplu taşıma araçları ile taksi sayılarını, bilet ücret ve tarifelerini, zaman ve güzergâhlarını belirlemek; durak yerleri ile karayolu, yol, cadde, sokak, meydan ve benzeri

yerler üzerinde araç park yerlerini tespit etmek ve işletmek, işletletmek veya kiraya vermek; kanunların belediyelere verdiği trafik düzenlemesinin gerektirdiği bütün işleri yürütmek.

... Belediye, (e), (f) ve (g) bentlerinde belirtilen hizmetleri Danıştayın görüşü ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığının kararıyla süresi kırkdokuz yılı geçmemek üzere imtiyaz yoluyla devredebilir; toplu taşıma hizmetlerini imtiyaz veya tekel oluşturmaya-cak şekilde ruhsat vermek suretiyle yerine getirebileceği gibi toplu taşıma hatlarını kiraya verme veya 67 nci maddedeki esaslara göre hizmet satın alma yoluyla yerine getirebilir. ...” hükmü,

“Meclisin görev ve yetkileri” başlıklı 18 inci maddesinde “Belediye meclisinin görev ve yetkileri şunlardır: ... f) Kanunlarda vergi, resim, harç ve katılma payı konusu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı hizmetler için uygulanacak ücret tarifesini belirlemek. ...” hükmü,

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu’nun “Ücrete tabi işler” başlıklı 97 nci maddesinde; “Belediyeler bu Kanunda harç veya katılma payı konusu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı olarak ifa edecekleri her türlü hizmet (...) için belediye meclislerince düzenlenecek tarifelere göre ücret almaya yetkilidir. Belediye’ye tekel olarak verilmiş işler kendi özel hükümlerine tabidir.” hükmü çerçevesinde belediye meclislerince tarifeler belirlenmektedir.

Belediye Gelirleri Kanunu Genel Tebliğinde (Seri No: 31) “Belediyelerin harç veya katılma payı konusu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı olarak ifa edecekleri her türlü hizmet için belediye meclislerince düzenlenecek tarifelere göre ücret almaları mümkün bulunmakla beraber,

ücretlerin hizmetten faydalananlardan yapılan hizmetin maliyeti göz önünde bulundurulurken adalet, eşitlik ve genellik prensiplerine uygun olarak tespit edilmesi gerekmektedir.” denilerek belediye meclislerince tarife belirlenirken göz önünde bulundurulması gereken hususlar düzenlemiştir.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerinin değerlendirilmesinde kanunlarda harç veya katılma payı konusu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı hizmetler için uygulanacak ücret tarifelerini belirleme yetkisinin belediye meclisine ait olduğu, tarifelerin belirlenmesinde hizmetin maliyeti göz önünde bulundurulurken adalet, eşitlik ve genellik prensiplerine uygun olarak tespit edilmesinin gerektiği, belediyelerin meri mevzuatta harç veya katılma payına konu olmayan, belediyelere tekel olarak verilmemiş ve ilgililerin isteğine bağlı olarak ifa edecekleri hizmetler için ücret belirleyebileceği; **Bununla beraber, şehir içi toplu taşıma ve ulaşım hizmetlerinin yürütülmesi ve sürdürülmesi ile ilgili 5393 sayılı Kanun kapsamında belediyelere verilmiş olan denetim ve kontrol yetkisi için 2464 sayılı Kanunun 97 nci maddesi kapsamında ücret tespit edilmesinin mümkün olmadığı görülmektedir.**

4. SONUÇ

Toplu taşımacılık, kişisel araç kullanılmadan yapılan yolculuklar için kullanılan tüm ulaşım sistemlerine verilen genel addır. Yürürlükte bulunan çeşitli kanunlarla her derecedeki belediye teşkilatına kentiçi ulaşımın sağlanması ve sağlıklı bir şekilde işletilerek, belediye sınırları içinde ulaşım hizmetlerinin sunulmasında bir yandan önemli görev ve sorumluluklar yüklerken, diğer yandan

da yetkiler vermektedir. Buna göre, kanunlarda harç veya katılma payı konusu yapılmayan ve ilgililerin isteğine bağlı hizmetler için uygulanacak ücret tarifelerini belirleme yetkisinin belediye meclisine ait olduğu, tarifelerin belirlenmesinde hizmetin maliyeti göz önünde bulundurulurken adalet, eşitlik ve genellik prensiplerine uygun olarak tespit edilmesinin gerektiği, belediyelerin meri mevzuatta harç veya katılma payına konu olmayan, belediyelere tekel olarak verilmemiş ve ilgililerin isteğine bağlı olarak ifa edecekleri hizmetler için ücret belirleyebileceği ve ayrıca, şehir içi toplu taşıma ve ulaşım hizmetlerinin yürütülmesi ve sürdürülmesi ile ilgili 5393 sayılı Kanun kapsamında belediyelere verilmiş olan denetim ve kontrol yetkisi için ücret tespit edilmesinin mümkün olmadığı sonuç ve kanaatine ulaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

CİRİT, Faruk, Sürdürülebilir Kentiçi Ulaşım Politikaları ve Toplu Taşıma Sistemlerinin Karşılaştırılması, Kalkınma Bakanlığı, Uzmanlık Tezi, 2014.

KURU, Azem, Kentsel Yaşanabilirlik ve Bisiklet Öncelikli Kentiçi Ulaşım Sistemi Yaklaşımı – Kırklareli Örneği, Yıldız Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017.

TÜRKMEN, Abdülmennan, Kentiçi Ulaşım Sorunlarının Çözümünde Raylı Sistemlerin Değerlendirilmesi Erzurum Örneği, Atatürk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2019

YILMAZ, Erdal, *Kentiçi Otobüs Taşımacılığında Yeni Bir Model Önerisi ve Simülasyon Tekniği ile Performans Değerlemesi*, Öneri Dergisi, 6(24), 161-173, 2019.



Salih ÇALAL

Ticaret Bakanlığı Başmüfettişi

BELEDİYELER TARAFINDAN ELEKTRONİK ORTAMDA ÜRETİLEN EVRAKLARIN KANITLAYICI BELGE OLARAK KULLANILMASI

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere arşivler, kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve faaliyetleri sonucu ürettikleri bilgi ve belgelerden oluşmaktadır. Belgeler, günümüze kadar dönemlerine göre çoğunlukla kâğıt olmak üzere değişik ortamlarda üretilmiştir. Bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler, bilgi ve belgelerin elektronik ortamlarda üretilerek iletilmesine ve saklanmasına imkân vermektedir. Herkesin, her zaman, her yerden kolaylıkla ulaşabileceği şeffaf, verimli ve sade bir devlet yapısı günümüzde modern ve demokratik devletlerin temel hedefi haline gelmiştir. Bilgisayar ve iletişim ve teknolojilerindeki gelişmeler bu hedefi gerçekleştirecek olgunluğa ulaşmış ve her geçen gün daha da gelişmektedir.

Bu çalışmada, belediyeler tarafından elektronik ortamda üretilen evrakların kanıtlayıcı belge olarak kullanılması ve söz konusu belgelerin ödeme emri belgesine eklenip eklenmeyeceğine ilişkin hususlar incelenecektir.

2. BELEDİYELER TARAFINDAN ELEKTRONİK ORTAMDA ÜRETİ-

LEN EVRAKLARIN KANITLAYICI BELGE OLARAK KULLANILMASI

Elektronik belgeler, elektronik ortama aktarılan ve elektronik ortamda üretilen belgelerdir. Elektronik belge; klavye, tarayıcı, kamera, video, müzik seti, elektronik posta, faks vb. araçlar aracılığıyla bilgisayar ortamına aktarılan her çeşit metin, ses, görüntü ve grafik bilgilerinden oluşan belge şeklinde tanımlanabilir. Erişim kolaylığı ve kolayca depolanabilme imkânları, elektronik belgelerin en önemli özellikleridir.

Kamu kurumları ve belediyeler açısından güvenli elektronik imza kullanılarak elektronik ortamda veya el yazısıyla atılan imza ile fiziksel ortamda yapılan resmî yazışmalara ilişkin kuralları belirlemek, bilgi veya belge alışverişini, hızlı ve güvenli bir biçimde yürütmek ve uygulama birliğini sağlamak amacıyla Resmî Yazışmalarda Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu kapsamda resmi yazışmaların anılan yönetmelik hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir.

Bununla birlikte, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 61 inci maddesinde;

“**Muhasebe hizmeti**; gelirlerin ve alacakların tahsili, giderlerin hak sahiplerine ödenmesi, para ve parayla ifade edilebilen değerler ile emanetlerin alınması, saklanması, ilgililere verilmesi, gönderilmesi ve diğer tüm malî işlemlerin kayıtlarının yapılması ve raporlanması işlemleridir. Bu işlemleri yürütenler muhasebe yetkilisidir. Memuriyet kadro ve unvanlarının muhasebe yetkilisi niteliğine etkisi yoktur. Muhasebe yetkilisi, bu hizmetlerin yapılmasından ve muhasebe kayıtlarının usulüne uygun, saydam ve erişilebilir şekilde tutulmasından sorumludur. Genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinin muhasebe hizmetleri Hazine ve Maliye Bakanlığınca yürütülür. Muhasebe yetkilileri gerekli bilgi ve raporları düzenli olarak kamu idarelerine verirler. Muhasebe yetkilileri ödeme aşamasında, ödeme emri belgesi ve eki belgeler üzerinde;

- Yetkililerin imzasını,
- Ödemeye ilişkin ilgili mevzuatında sayılan belgelerin tamam olmasını,
- Maddi hata bulunup bulunmadığını,
- Hak sahibinin kimliğine ilişkin bilgileri,

Kontrol etmekle yükümlüdür. Muhasebe yetkilileri, ilgili mevzuatında düzenlenmiş belgeler dışında belge arayamaz. Yukarıda sayılan konulara ilişkin hata veya eksiklik bulunması halinde ödeme yapamaz. Belgesi eksik veya hatalı olan ödeme emri belgeleri, düzeltilmek veya

tamamlanmak üzere en geç bir iş günü içinde gerekçeleriyle birlikte harcama yetkilisine yazılı olarak gönderilir. Hataların düzeltilmesi veya eksikliklerin giderilmesi halinde ödeme işlemi gerçekleştirilir. Muhasebe yetkilileri işlemlerine ilişkin defter, kayıt ve belgeleri muhafaza eder ve denetime hazır bulundurur. Muhasebe yetkilileri, 34 üncü maddenin ikinci fıkrasındaki ödemeye ilişkin hükümler ile bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen ödemeye ilişkin kontrol yükümlülüklerinden dolayı sorumludur. Muhasebe yetkililerinin bu Kanuna göre yapacakları kontrollere ilişkin sorumlulukları, görevleri gereği incelemeleri gereken belgelerle sınırlıdır.” hükmü ve aynı **Kanun'un 33 üncü maddesinde** “Bütçelerden bir giderin yapılabilmesi için iş, mal veya hizmetin belirlenmiş usul ve esaslara uygun olarak alındığının veya gerçekleştirildiğinin, görevlendirilmiş kişi veya komisyonlarca onaylanması ve gerçekleştirme belgelerinin düzenlenmiş olması gerekir. Giderlerin gerçekleştirilmesi; harcama yetkililerince belirlenen görevli tarafından düzenlenen ödeme emri belgesinin harcama yetkilisince imzalanması ve tutarın hak sahibine ödenmesiyle tamamlanır. Gerçekleştirme görevlileri, harcama talimatı üzerine; işin yaptırılması, mal veya hizmetin alınması, teslim almaya ilişkin işlemlerin yapılması, belgelendirilmesi ve ödeme için gerekli belgelerin hazırlanması görevlerini yürütürler. Elektronik ortamda oluşturulan ortak bir veri tabanından yararlanmak suretiyle yapılacak harcamalarda, veri giriş işlemleri gerçekleştirme görevi sayılır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenir. Gerçekleştirme görevlileri, bu

Kanun çerçevesinde yapmaları gereken iş ve işlemlerden sorumludurlar. Kamu borç yönetimine ilişkin olanlar da dahil giderin çeşidine göre aranacak gerçekleştirme belgelerinin şekil ve türleri merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri için Hazine ve Maliye Bakanlığınca, mahallî idareler için İçişleri veya Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca, sosyal güvenlik kurumları için de bağlı veya ilgili oldukları bakanlıklar tarafından, Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınmak suretiyle çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.” hükümleri ile muhasebe yetkilisinin yetki ve sorumlulukları ile giderlerin gerçekleştirilmesine ilişkin hususlar düzenlemiştir.

Anılan Kanun’un ek 4 üncü maddesinde;

“Bu Kanun kapsamında yer alan tüm iş ve işlemler elektronik ortamda gerçekleştirilebilir. Bu maddenin uygulanması ile ilgili olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı;

a) Defter, kayıt, belge ve benzeri içriklerin elektronik ortamda oluşturulması, kaydedilmesi, iletilmesi, muhafaza ve ibrazına ilişkin usul ve esasları belirlemeye,

b) Elektronik ortamda gerçekleştirilen işlemlerin kaynağı, bütünlüğü, gizliliği ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik sertifika altyapısı oluşturmaya veya mevcut olan altyapıları kullanmaya,

c) İlgili bilişim sistemlerine yönelik her türlü birlikte işlerlik standartlarına ilişkin usul ve esasları belirlemeye, yetkilidir. Hazine ve Maliye Bakanlığı, bu madde kapsamında yapacağı belirleme-

lerde Sayıştayın uygun görüşünü alır. ...” hükmü yer almaktadır.

5018 sayılı Kanun’un 33 üncü maddesi ile 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu’nun 18 inci maddesi hükümlerine dayanılarak yayımlanan Mahalli İdareler Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde ödeme belgeleri ve bağlanacak kanıtlayıcı belgeler ile ilgili düzenlemeler yer almıştır.

“(1) Ödeme belgesi en az üç nüsha düzenlenir. İlk nüshası bu Yönetmelikte belirtilen eki kanıtlayıcı belgeler ile birlikte istendiğinde Sayıştaya gönderilmek, ikinci nüshası ise saklanmak üzere muhasebe birimine verilir. Üçüncü nüsha da harcama biriminde muhafaza edilir.

(2) Kanıtlayıcı belgeler, kamu harcamalarının belirlenmiş usul ve esaslara uygun olarak yapıldığına ve gerçekleştirildiğine ilişkin, görevlendirilmiş kişi veya komisyonlarca düzenlenip onaylanan belgelerdir. Kesin veya ön ödeme şeklinde yapılacak kamu harcamalarında ödeme belgesi olarak bağlanacak kanıtlayıcı belgeler aşağıda belirtilmiştir.

a) Kesin ödemelerde; bütçeden nakden veya mahsuben yapılacak kesin ödemelerde Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği ekindeki Ödeme Emri Belgesine harcamanın çeşidine göre bu Yönetmeliğin ilgili maddelerinde belirtilen belgeler kanıtlayıcı belge olarak eklenir.

b) Ön ödemelerde;

(1) Avans veya kredi suretiyle yapılacak ön ödemelerde; harcama talimatı, ihale mevzuatına göre yapılacak alımlarda onay belgesi,

(2) Mevzuatları gereği yüklenicilere verilecek avanslarda; onay belgesi, avans teminatına ilişkin alındının onaylı örneği, Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği ekindeki Muhasebe İşlem Fişine kanıtlayıcı belge olarak eklenir.

(3) Ödeme belgesinin birinci nüshasına, kanıtlayıcı belgelerin aslı veya yasal bir sebeple aslı temin edilemeyenlerin onaylı suretleri eklenir. Fatura ve taşınır işlem fişinin asıllarının eklenmesi esastır. Ancak, kaybolma, yırtılma, yanma gibi mücbir sebeplerle aslının temin edilemediği hallerde, fatura ve/veya taşınır işlem fişinin onaylı örnekleri eklenmek suretiyle ödeme yapılabilir. Onaylı suretlerin, onaylayan ilgili birim yetkilisinin adı, soyadı, unvanı, imzası ve resmi mühür ile onay tarihini taşıması gerekir.

(4) Elektronik ortamda oluşturulan ortak bir veri tabanından yararlanmak suretiyle yapılacak harcamalarda, veri girişi işlemleri gerçekleştirme görevi sayıldığından, ödeme belgesine ayrıca bu veriler kanıtlayıcı belge olarak eklenmez.

(5) Üçüncü ve dördüncü fıkraların uygulanmasında Maliye Bakanlığınca merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri için belirlenen usul ve esaslara uyulur.” hükmü,

Aynı yönetmeliğin ikinci kısmında harcamanın çeşidine göre aranacak belgeleri, birinci bölümünde de personel giderlerinde aranılacak bilgi ve belgeler sayılmıştır. Yönetmeliğin 54 üncü maddesinde bu yönetmelik ekinde yer alan belgelerin aynı bilgileri içermesi şartıyla basılı olarak veya elektronik ortamda düzenlenebileceği, bu yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde Merkezi Yönetim

Harcama Belgeleri Yönetmeliği hükümleri ile Hazine ve Maliye Bakanlığınca merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri için belirlenen usul ve esasların uygulanacağı belirtilmiştir.

Merkezî Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesinde; “... Elektronik ortamda oluşturulan ortak bir veri tabanından yararlanmak suretiyle yapılacak harcamalarda, veri girişi işlemleri gerçekleştirme görevi sayıldığından, ödeme belgesine ayrıca bu verileri kanıtlayıcı belge bağlanmaz. Bakanlık, bu Yönetmelik kapsamındaki işlemlere ilişkin belgelerin elektronik ortamda oluşturulması, kaydedilmesi, iletilmesi, muhafazası ve ibrazına ilişkin usul ve esasları, şekil hükümlerinden bağımsız olmak üzere belirlemeye yetkilidir. Üçüncü ve dördüncü fıkraların uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.” hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin sahip oldukları bilişim sistemlerinde yapacakları uyarlamalar ve yürütecekleri bilişim sistemi projelerini kapsayan Bütünleşik Kamu Mali Yönetim Bilişim Sistemi Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 24 üncü maddesi ile Hazine ve Maliye Bakanlığınca; Bütünleşik Kamu Mali Yönetim Bilişim Sistemi (BKMYBS) kapsamında, e-İmzalı veya ıslak imzalı belgelerin muhafazası ve muhasebe birimlerine ibraz işlemlerini idareler ve/veya işlemler bazında farklılaştırabilme yetkisi verilmiştir. Bu çerçevede, ödeme emri belgesi ile bu belgeye eklenecek kanıtlayıcı belgelerin eBelge formatında muhasebe birimine iletilmesi hususunda; uygulamaya alınacak kamu idareleri ile hangi

harcama türleri itibarıyla uygulamaya alınacağı Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenmektedir.

Sayıştay denetimi kapsamındaki kamu idarelerinin hesap ve işlemlerine ilişkin her çeşit belge ve bilgilerin Sayıştay'a gönderilmesi, ilgili idareye iadesi, saklanması ve yok edilmesine ilişkin usul ve esasların belirlendiği Belgelerin Sayıştay'a Gönderilmesi, İadesi, Saklanması ve Yok Edilmesine İlişkin Yönetmeliğin 9 uncu maddesinde; "Kamu idarelerinin hesap ve işlemlerine ilişkin her çeşit belge ve bilgi, genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri için ilgili idarenin kontrol ve gözetiminde bütçe yılının bitiminden başlayarak zaman aşımını kesen ve durduran haller hariç on yıl süreyle saklanır. Belge ve bilgilerin saklanma süresi ile ilgili olarak kamu idarelerinin kendi mevzuatlarında yer alan hükümler saklıdır. Diğer kamu idarelerinin hesap ve işlemlerine ilişkin her çeşit belge ve bilgi, ilgili idarenin kontrol ve gözetiminde, mevzuatında öngörülen süre sonuna kadar muhafaza edilir. İlişkili belge ve bilgiler, raporun Başkanlığa sunulduğu tarihi takip eden yılın başından itibaren, zaman aşımını kesen ve durduran haller hariç Sayıştay tarafından on yıl süreyle saklanır. Belge ve bilgilerin saklanma süresi ile ilgili olarak mevzuatta yer alan hükümler saklıdır.," 11 inci maddesinde; "Sayıştay ve kamu idareleri, bu Yönetmelik kapsamında saklamakla yükümlü oldukları her çeşit belge ve bilgiyi mevcut asli düzenleri içerisinde tasnif edip her türlü zararlı tesir ve unsurlardan korumakla yükümlüdürler. Sayıştay ve kamu idarelerinin üst yöneticisi veya görevlendireceği yetkilileri, saklamakla yükümlü oldukları her

çeşit belge ve bilgileri 16/5/1988 tarihli ve 19816 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Devlet Arşiv Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğinin ilgili maddelerinde belirtilen şartlarda saklamakla yükümlüdür. Sayıştay ve kamu idarelerinin üst yöneticileri elektronik bilgilerin güvenli olarak korunması ve arşivlenmesi için gereken depolama, yedekleme, yenileme ve erişim sistemlerinin oluşturulmasından sorumludurlar." hükümleri yer almaktadır.

Buna göre, ödeme emri belgesi ve harcama süreci ile ilgili kanıtlayıcı belgelerin güvenli elektronik imza ile imzalanması, bu belgelerin değiştirilemez olduğunun güvence altına alınması/doğrulanması/damgalanması/saklanması suretiyle e-Belge formatında ve güvenli ortak veri tabanında muhasebe birimine iletilmesinin sağlanması halinde ayrıca kağıt dökümünün gerekli olmayacağı, bu şartlar altında maaş ödemelerine ilişkin bordroların ödeme emri belgesine bağlanmadan elektronik ortamda muhafaza edilmesinde bir sakınca olmayacağı düşünülmekte birlikte, e-Belge formatında üretilen belgelerin Sayıştay mevzuatı uyarınca saklanması, denetime hazır bulundurulması ve Sayıştayın erişimine sunulması hususlarında Sayıştay Başkanlığının da görüşleri çerçevesinde işlem yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu ile Sayıştay'a yukarıda sayılanların dışında kamu kurum ya da kuruluşlarına istişari mahiyette bir görüş bildirme görevi verilmemiştir. Gerek Anayasamızın 123 üncü ve devamı maddeleri gereğince gerekse idarenin yasallığı ilkesi gereğince idareler kendilerine yasalarla verilmeyen bir yetkiyi kullanamaz ve görevi ifa ede-

mezler. Ayrıca, Sayıştay'ın denetimine giren daire ve kurumlarca, gider veya gelire ilişkin kanunların uygulanmasında karşılaşılabilecek tereddütler dolayısıyla vaki olan müracaatlar üzerine mütalaa verilemeyeceğine ilişkin Sayıştay Genel Kurulunun 11.09.1967 tarihli ve 3218/2 sayılı kararı da bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerinin incelenmesi neticesinde; Mahalli İdareler Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinin 4 üncü fıkrasında elektronik ortamda oluşturulan ortak bir veri tabanından yararlanmak suretiyle yapılacak harcamalarda bu verilerin ödeme belgesine eklenmesi gerekmektedir. Aynı maddenin 5 inci fıkrasında ise 3 üncü ve 4 üncü fıkraların uygulanmasında Hazine ve Maliye Bakanlığınca merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri için belirlenen usul ve esaslara göre işlem yapılması gerekir. Merkezi yönetim kapsamındaki idarelerce, Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sisteminde (KP-HYS) elektronik ortamda oluşturulan, onaylanan ve elektronik ortamda tutulan maaş bordrolarının, her ay Sayıştay Başkanlığı Bilgi İşlem Merkezine elektronik ortamda aktarıldığından dolayı ödeme evraklarına eklenmesine gerek duyulmamıştır. Belediyeler tarafından elektronik ortamda üretilen verilerin Sayıştay Başkanlığı Bilgi İşlem Merkezine elektronik ortamda aktarılması mümkün olmadığından dolayı denetimlerde herhangi bir sorunun yaşanmaması bakımından Mahalli İdareler Harcama Belgeleri Yönetmeliği hükümlerine göre maaş ödeme belgeleri ve bağlanacak kanıtlayıcı belgelerin Sayıştay denetimine hazır halde bulundurulması gerekmektedir.

3. SONUÇ

Belediyeler açısından belge; herhangi bir bireysel işlemin, kurumsal fonksiyonun veya kurumsal işlemin yerine getirilmesi için alınmış ya da idare tarafından hazırlanmış; içerik, ilişki ve formatı ile ait olduğu fonksiyon veya işlem için delil teşkil ederek aidiyet zincirini muhafaza eden, güvenli elektronik imza ya da el yazısıyla imzalanmış ve kayıt altına alınmış her türlü bilgiyi ifade eder.

Bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler, bilgi ve belgelerin elektronik ortamlarda üretilerek iletilmesine ve saklanmasına imkân vermektedir.

Buna göre, Mahalli İdareler Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinin 4 üncü fıkrasında elektronik ortamda oluşturulan ortak bir veri tabanından yararlanmak suretiyle yapılacak harcamalarda bu verilerin ödeme belgesine eklenmeyeceği, aynı maddenin 5 inci fıkrasında ise 3 üncü ve 4 üncü fıkraların uygulanmasında Hazine ve Maliye Bakanlığınca merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri için belirlenen usul ve esaslara göre işlem yapılacağı belirtilmiştir.

KAYNAKÇA

5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu (24.12.2003 – 25326)

6085 sayılı Sayıştay Kanunu (19.12.2010 – 27790)

Merkezî Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliği (31.12.2005 – 26040)

Resmî Yazışmalarda Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (10.06.2020 – 31151)



Atilla İNAN

*E. Sayıştay Uzman Denetçisi
E. Öğretim Görevlisi*

SAYIŞTAY'DA YARGILANANLAR UZMAN GÖRÜŞÜNDEN YARARLANABİLİR Mİ?

1. GİRİŞ

Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, sosyal ve ekonomik ilişkileri her geçen gün daha karmaşık hale getirmekte, toplumsal hayattaki hızlı değişime bağlı olarak sosyal ve ekonomik ilişkiler yeniden şekillenmekte ve yeni iş kolları ile ihtisas alanları ortaya çıkmaktadır. Bunun neticesinde beliren yorum farkı ve çıkar çatışmaları birçok konuda ihtilaflara neden olmaktadır. Toplum hayatında görülen karmaşık ilişkiler ağı, ortaya çıkan ihtilaflar; davaya konu olan olayların gerçek mahiyetinin anlaşılması ve bütün boyutlarıyla kavranılmasını da zorlaştırmaktadır.

Disiplin ve müesseseler kendi içerisinde ihtisas alanlarına, kompartımanlara ayrırmakta, önceden alt disiplin olarak görülen alanlar başlı başına yeni bir çalışma alanı özelliği taşıyacak boyuta taşınmaktadır. Bütün bu süreçlerde, hukuki ihtilaflarda maddi gerçeğe ulaşılabilmesi için, bilimsel ve teknik konularda uzman kişilere başvurulması zaruri hale gelmektedir. Türk hukuk siteminde bu manada

iki müessese ihdas edilmiştir: Bilirkişi Görüşü ve Uzman Görüşü.

TDK Türkçe Sözlükte Uzman, “Belirli bir işte, belli bir konuda bilgi, görüş ve becerisi çok olan kimse, mütehasıs, kompetan” olarak tanımlanmıştır.

Türk Hukuk Sitemine göre Uzman; dava konusuna ilişkin eğitimi, ihtisası, tecrübesi nedeniyle görüşlerini rapor halinde bildirmesi için davanın taraflarınca atanan kişidir.

Uzman raporu ise uzmanın, dava konusu olaylara ilişkin bilimsel ya da teknik konularda bilgi, tecrübe veya ihtisasına dayanarak durumdan çıkardığı görüşleri içeren ve açıklamaların yer aldığı belgedir.¹

Bununla beraber, Hukuk Tekniği açısından bilirkişilik ile uzman görüşü arasında farklılıklar vardır.

Uzman görüşü HMK.nun 266-287 maddeleri ile düzenlenen bilirkişilikten

¹ Yusuf Kurt, Uzman Mütalaası, Adalet Yargılamasında Uzman Görüşü Kitabı, Sf:121

farklıdır. Aralarındaki farkları şu şekilde sıralamak mümkündür.

Bilirkişi hakim tarafından seçilirken (HMK.266) görüşü alınacak uzmanın seçimi tamamen dava taraflarına aittir.

Bilirkişi seçimi, yargı çevresinde yer alan bölge adliye mahkemesi adli yargı adalet komisyonları tarafından her yıl düzenlenecek olan listelerde yer alan kişiler arasından yapılır. Listede ilgili uzmanlık dalında bilirkişi bulunmaması halinde diğer bölge adliye mahkemelelerinde oluşturulmuş listelerden, burada da yoksa liste dışından bilirkişi görevlendirilir (HMK. 268/1). Oysa görüşüne başvurulacak olan uzmanlar bakımından böyle bir sınırlı seçme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Bilirkişi kural olarak kendisine mahkemece tayin edilen süre içinde raporunu hazırlamak ve sunmak zorundadır. (HMK. 273/1-C). Oysa uzmanın görüşünü bildirmesi için uyması gereken bir süreden bahsedilemez. Süre uzmana başvuran taraf ile uzman arasında kararlaştırılabilir.

Bilirkişilik kamu hizmeti niteliği taşıy ve bilirkişi TCK. Anlamında kamu görevlisi sayılır (HMK. 284). Uzman görüşü bildiren kişi ise bu sığata sahip değildir.

Bilirkişinin kasten veya ağır ihmali ile hazırladığı gerçeğe aykırı raporun mahkemece hükme esas alınması sebebiyle zarar görmüş olanlar Devletten tazminat isteyebilir. Devletin ödediğı tazminat için bilirkişinin rücuen sorumluluğı vardır (HMK. 182/1, 2). Hâlbuki uzman raporu hazırlayanın böyle bir hukuki sorumluluğı bulunmamaktadır.

Bilirkişilik yapan bazı kişi ve kuruluşlar bilirkişilik görevini kabulle yükümlüdür (HMK. 270). Uzmanın ise görüş bildirme mecburiyeti bulunmamaktadır.

Bilirkişi, mahkemece tayin ve takdir edilen ücreti alır. Oysa uzmanın verdiği görüş karşılığında alacağı ücret, uzman görüşü talep edinen kişi ile karşılıklı anlaşma ile kararlaştırılır ve ödenir.

Bilirkişiyeye her dava için ayrıca yemin verdirilmez ise de listede yer alan bilirkişilerin adli yargı adalet komisyonu huzurunda yemin etmesi ve görevlendirme yazısında (tensip zaptında) da buna ilişkin kayıt düşölmesi gerekir (HMK. 271). Görüşüne başvuru olan uzmanın ise yemin etme mükellefiyetinden bahsedilemez.

Hakimler hakkındaki yasaklılık ve red sebepleri bilirkişiler bakımından da uygulanır (HMK.272). Yasaklılık sebeplerinden birini taşıyan bilirkişi görevden alınma talebinde bulunabileceğı gibi, mahkeme de bilirkişiyi resen görevden alabilir (HMK.272/2). Red sebeplerinin varlığı halinde ise bilirkişi kendisini reddebileceğı gibi, taraflar da red talebinde bulunabilir (HMK: 272/3). Uzman görüşü veren kişinin ise yasaklılık ve red yoluyla görev yapmaktan alıkoyulması mümkün değildir.

Bilirkişinin görev alanını mahkeme tayin eder (HMK. 273). Görüş bildiren uzmanın inceleyeceğı konuları ise kendisine başvuruda bulunan taraf belirler. Uzman hakkında uzman raporu hazırlayacağı sorularla sınırlı olmak üzere bilimsel inceleme yapılır.

Bilirkişi görevini mahkemenin sevk ve idaresi altında yürütür (HMK. 278). Uzman görüşü veren ise hem mahkemenin bağımsız olarak üstendiği görevi yerine getirir, hem de görevini yaparken bu konuda talepte bulunan kişinin emir ve talimatı ile hareket etmemelidir. Zira uzman görüşü bağımsız, tarafsız ve sadece bilimsel esaslar çerçevesinde hazırlanmak zorundadır.

Bilirkişi hazırladığı raporda veya istendiğinde sözlü açıklamalarında, hukuki değerlendirmede bulunamaz (HMK. 279/4). Zira bilirkişi çözümü hukuk dışında özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde tayin edilir (HMK: 266): Hâlbuki uzman görüşü kuşkusuz çekişmeli olan, ancak hukuki uzmanlığı gerektiren konularda alınır. Bu bağlamda usul mevzuatına 6100 sayılı Kanun'un 293. ncü maddesi ile giren “uzman görüşü” her şeyden önce, özellikle bu konuda olanakları sınırlı olan hakimın konsültasyon yapmasına imkân veren bir özellik ve öneme sahip görülmelidir.

Bilirkişiden itiraz halinde hazırladığı raporun eksikliğini veya belirsizliğini tamamlanması veya açıklığa kavuşturulması için ek rapor istenebilir (HMK. 281). Uzman görüşünün ise eksikliği, belirsizliğinin mahkemece tamamlanması veya açıklığa kavuşturulması istenemez, ek görüş talep edilemez. Uzman görüşünün bilimsel değerini tartışmalı hale getirmek sadece bunu ileri süren tarafın sunacağı bir başka uzman görüşü ile mümkündür.

Bilirkişi raporunda bilirkişiler arasında görüş ayrılığı meydana gelirse,

azınlıkta kalan bilirkişi görüşünü ayrı bir rapor halinde mahkemeye sunabilir (HMK. 279/I). Birden fazla uzman tarafından hazırlanan bilimsel uzman görüşünün muhalefet şerhi düşünülemez.

Bilirkişi davaya konu maddi vakalar hakkında görüş bildirir, hukuki sorunlar hakkında görüş açıklayamaz. Oysa uzman görüşünde hukuki konularda mütalaa verilir.

Bilirkişi görüşünü sözlü olarak açıklamak üzere mahkemece davet edildiğinde, kurul halinde görevlendirme yapılmışsa aralarında müzakere etme imkânı tanınır (HMK.279/2). Kurul halinde çalışan uzman kişilerce görüş bildirilmiş ve dinlenmek üzere mahkemeyi çağrılmışlarsa aralarında müzakere yapma olanağı tanınmaz.²

Bir başka deyişle, 12.01.2011 tarih ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK)'nun 293. ncü maddesi ile hukuk uygulama alanına giren “uzman görüşü”, açılan bir dava ile ilgili olmak üzere konusunda uzman olan bir kimseden alınan bilimsel mütalaadır.

Uzman görüşü Anglo-Sakson hukukundaki taraf bilirkişi veya “uzman tanık” (expertwitness) kurumu ile paralel bir kavram olarak kabul edilir³.

Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı gibi uzman görüşünü hazırlayan, yargı organınca değil, yargılananların görevlendirdiği bir kimse olup, onun verdiği rapor mahkemece değerlendirilmektedir.

² Prof. Dr. Kudret GÜVEN, Uzman Görüşlerinin Standardizasyonu, Adalet Yargılamasında Uzman Görüşü Kitabı, Sf:27

³ Arslan, R-Yılmaz, E-Ayvaz, T.S Medeni Usul Hukuku, Ank. 2016, s.459

Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve Ceza Muhakemeleri Kanunlarında somut olarak düzenlenen uzman görüşü kurallarının Sayıştay Kanununda düzenlenip düzenlemediği tartışılabilir.

Gerçi Sayıştay Kanununun 6 ve 47 nci maddelerinde uzman görüşleri hakkında özel hükümler bulunmaktadır. İncelemizde değinilen maddelerin uzman görüşüne imkan verip vermediği tartışılacaktır. Ancak, yargılama usulleri kanunlarımızda özel düzenlemeler bulunmadığı halde nasıl söz konusu uygulama uzman mütalaasına yer vermişse, aynı şekilde Sayıştay Mevzuatında yer almasa bile Sayıştay'da yargılananların uzman tayin edebileceği savunulabilir.

Sayıştay Kanununda hüküm olmasa dahi hukukun genel ilkeleri açısından verilen uzman mütalaalarının geçerli olacağı düşünülmektedir.

2. SAYIŞTAY KANUNUNDAKİ DÜZENLEME

6085 sayılı Sayıştay Kanununun 6/5 maddesinde;

“...Denetimler sırasında gerekli görülmesi halinde, Sayıştay dışından uzman görevlendirilebilir. Bilirkişi ve uzman görevlendirilmesine ilişkin esas ve usuller yönetmelikle belirlenir...”

denilmiştir.

Bundan başka, aynı Kanunun 47 nci maddesinde de uzman görevlendirilme başlığıyla;

“...(1) Sayıştay Başkanı, denetimler sırasında denetçiler tarafından gerekli görülmesi halinde, meslek mensuplarının ko-

ordinasyonunda çalışmak ve incelenecek konu ile sınırlı olmak üzere Sayıştay dışından uzman görevlendirmeye yetkilidir. Sayıştay dışından uzman görevlendirilme esas ve usulleri yönetmelikle düzenlenir.

(2) Sayıştay Başkanının yazılı talebi üzerine ilgili kamu idaresince uygun görülen uzman personel görevlendirilir ve her türlü yardım sağlanır. Bu şekilde görevlendirilenler, görevli oldukları sürece kurumlarından izinli sayılır ve aylık, tazminat, yan ödeme ile diğer özlük ve sosyal haklarından yararlanmaya devam eder. Bu personele görevleri süresince (20.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarı geçmemek üzere, aylık ek ödemede bulunulur. Bir aydan kısa süreli görevlendirmeler için kıst hesaplama yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi tutulmaz. Bu kişilere 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanununa göre ödeme yapılması gereken hallerde, aynı Kanunun 33 üncü maddesinin (b) bendinde sayılanlar için öngörülen ödemelerden yalnızca yol ve ikamet masrafı ödenir...”

denilmiştir.

Ancak, değinilen hükümler ve söz konusu hükümlere dayanılarak çıkarılan Sayıştay'ca Bilirkişi ve Uzman Görevlendirilmesine İlişkin 17.12.2011 tarih ve 28145 sayılı Genelge ile yayımlanan Yönetmelik de, sözü edilen uzmanların Sayıştay'ca görevlendirilen uzmanlar oldukları, yargılananları kapsamadığı, mevcut düzenlemelerden açıkça anlaşılmaktadır.

3. DİĞER HÜKÜMLER

Yukarıda metni verilen açık düzen-

lemeler dışında, Sayıştay Kanununun 61 inci maddesinde ayrı bir düzenleme vardır.

Söz konusu madde hükmünde;

“...Bu Kanunda yargılama usulüne ve kanun yollarına ilişkin hüküm bulunmayan hallerde 18/6/1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun ilgili hükümleri uygulanır...”

denilmiştir.

Yargılananların uzman atayıp, yargılamada onların raporlarından istifade etmesi, yargılama usullerine ilişkin bir konu olduğuna göre kanımızca Hukuk Muhakemeleri Kanununun 293 üncü maddesi gerektiğinde Sayıştay yargılamasında kullanılabilir.

Kanımızca, ilk bakışta Sayıştay Kanu-

nundaki düzenlemelerde uzman mütalaaasına yer olmadığı kanaatine varılsa bile, Sayıştay Kanununun 61 inci maddesine göre hareket edildiğinde, yargılananların da uzman görüşlerinden yararlanabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Arslan, R-Yılmaz, E-Ayvaz, T.S Medeni Usul Hukuku, Ank. 2016, s.459,

Prof. Dr. Kudret GÜVEN, Uzman Görüşlerinin Standardizasyonu, Adalet Yargılamasında Uzman Görüşü Kitabı, Sf:27,

Yusuf Kurt, Uzman Mütalaaası, Adalet Yargılamasında Uzman Görüşü Kitabı, Sf:121,

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6085.pdf>.



Oktay ÇAMDELEN

Başmüfettiş
DMO Genel Müdürlüğü

DEVLET MEMURLARININ AİLE BİRLİĞİNE BAĞLI YER DEĞİŞTİRME SURETİYLE ATANMASI

1. GİRİŞ

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Yer değiştirme suretiyle atanma" başlıklı 72 nci maddesinde, "Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır. Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; **aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır.** Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir..." hükmü uyarınca,

kurumların belli kriterler çerçevesinde memurlarını yer değiştirme suretiyle atama yapabileceği,

aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere anılan Kanun'un "Memurların bir kurumdan diğerine nakilleri" başlıklı 74 üncü ve "Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi" başlıklı 76 ncı maddelerine göre atanabileceği

hüküm altına alınmıştır.

Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme suretiyle atanma hususu, mevzuat hükümleri ile mülga Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Danıştay kararları çerçevesinde değerlendirilecektir.

2. YÖNETMELİK HÜKMÜ VE KAPSAMI

Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 72 nci maddesine dayanarak çıkarılan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeli-

ği'nin¹ “Eş Durumunun Belgelendirilmesi” başlıklı 14 üncü maddesinde, eş durumu özür grubuna dayanarak memurun yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için; eşinin 13/12/1960 tarih ve 160 sayılı Kanuna tabi bir kurumda memur statüsünde çalışması ve görev yeri belgesi ve eşlerden birinin bağlı olduğu nüfus idaresinden alınacak evlilik durumunu kanıtlayan belgenin eklenmesinin gerektiği, bu özür grubuna dayanarak yerleri değiştirilenler her iki yılda bir Ocak ayı içinde durumlarının devam ettiğini aynı şekilde alınmış belgelerle belgelendirileceği hükmü, 2014/6578 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin² 4 üncü maddesiyle söz konusu maddenin başlığı “Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği” olarak değiştirilmiş ve madde metni “Aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği memurun;

a) Kamu personeli olan eşinin, kurum içi yer değiştirme suretiyle atanma imkânının olmaması veya mevzuatı uyarınca eşin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda bu kapsamdaki eşin bulunduğu yere,

b) Eşlerin her ikisinin de aynı kurumda çalışıyor olması halinde, kurumun daha fazla hizmet ihtiyacı duyduğu yere,

c) Eşlerin farklı kurumda çalışıyor olması halinde kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanmak suretiyle her iki kurumun da öncelikli hizmet ihtiyacının bulunduğu yere,

d) Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde **kesintisiz son yıl içinde sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere,**

e) Milletvekili, belediye başkanı, muhtar veya noter olan eşlerinin bulunduğu yere, atanması suretiyle **yapılabilir.**

Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında kamu personeli olarak çalıştığına veya atanmayı talep ettiği yerde eşinin başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalıştığına ya da birinci fıkranın (e) bendinde sayılan görevlerde bulunduğuna ilişkin belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca yer değiştirme başvurusuna, evlilik durumunu kanıtlayan belgenin de eklenmesi gerekir...” halini almıştır. En son, 2015/8020 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin³ 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi ile ikinci fıkrasında yer alan “**kesintisiz son üç yıl**” ibaresi “**başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün**” şeklinde değiştirilmiştir.

Buna göre, ilk düzenlemede memurların eş durumu özür grubuna dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi eşin de memur olması gerekirken, yapılan düzenlemeler sonrasında talep edilen yerde **kesintisiz son iki yıl içinde 360**

1 Bkz.25.6.1983 tarih ve 18088 sayılı Resmi Gazete.

2 Bkz. 16.08.2014 tarih ve 29090 sayılı Resmi Gazete.

3 Bkz. 25.08.2015 tarih ve 29456 sayılı Resmi Gazete.

gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışması ve halen çalışıyor olması halinde kamu personeli olmayan eşin bulunduğu yere eş durumu özür gurubu kapsamında yer değiştirme talebinde bulunma imkanı getirilmiştir.

Ayrıca, sözkonusu mevzuat hükmünde “**yapılabilir**” ifadesinden, söz konusu koşulların varlığı halinde aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği suretiyle atamasının yapılacağı yönünde bir zorunluluk bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memurun başvurusuna; eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında **kamu personeli** olarak çalıştığına veya atanmayı talep ettiği yerde eşinin başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalıştığına ilişkin belge ile birlikte evlilik durumunu kanıtlayan belgenin de ibraz edilmesi gerekmektedir.

Anılan Yönetmeliğin kapsamı da 2 nci maddede açıklanmış ve özel Kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla genel ve katma bütçeli kurumlar ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda ve Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak çalışan devlet memurları hakkında uygulanacağı, ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun, değişik 36 ncı maddesinde yer alan Yardımcı Hizmetler Sınıfına dahil memurlar ile 59 ncu maddesinde sayılan istisnai memurluklar ve aday memurlar, Milli Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda yer alan

kurumlarda görevli memurlar hakkında ise uygulanmayacağı belirtilmiştir. Ancak, 1050 sayılı Muhasebe Umumiye Kanunu’nu yürürlükten kaldıran Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu⁴ kapsamında, katma ve genel bütçeli kurumlar ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar yerine merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahallî idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile düzenleyici ve denetleyici kurumları bulunmaktadır. Dolayısıyla, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğinin kapsamının yeni düzenlemeler çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

3. KAMU PERSOELİ KAVRAMI

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte, “*Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında **kamu personeli olarak** çalıştığına ... belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür.*” hükmü bulunduğundan, memurun aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilme kriterlerinden biri olan eşinin kamu personeli olarak çalışması gerekmektedir. Bu itibarla, kamu personeli ibaresinden ne anlaşılması gerektiği önem arz etmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “İstihdam şekilleri” başlıklı 4 üncü maddesinde, kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtildikten sonra, mevcut kuruluş bi-

⁴ Bkz. 5018 sayılı Kanun (24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete)

çimine bakılmaksızın, Devlet ve diğerkamu tüzel kişiliklerince **genel idare esaslarına göre** yürütölen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenlerin, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılacağı denilmekte olup, kamu personeli ibaresinden ne anlaşılması gerektiği tam olarak belirtilmemiştir.

T.C. Anayasasının “Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler” başlıklı 128 nci maddesinde, “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğerkamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği **asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğerkamu görevlileri eliyle görülür...**” denilmiştir.

Konuya ilişkin olarak, Anayasa Mahkemesinin 10.0.2011 tarihli Kararı’nda⁵, “... Tüm bu hususlar gözetildiğinde, sözleşmeli öğretmenler tarafından sunulacak eğitim ve öğretim hizmetlerinin, Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler olduğu açıktır. **Bu durumda, söz konusu asli ve sürekli görevleri yerine getiren sözleşmeli öğretmenler de ‘diğerkamu görevlileri’ kapsamında yer almaktadır...**” denilerek, kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde bulunan sözleşmeli öğretmenlerin de diğerkamu görevlileri kapsamında olduğu tespiti yapılmıştır.

Danıştay Beşinci Dairesi, özellikle tüm kurumsal yönetmeliklerin dayanağını teşkil eden “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik” ile ilgili önemli bir karar vererek, “Belirli bir kadroya bağlı olarak

yürütölen görevin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinin (A) bendinde düzenlenen memurluk görevi ile aynı paralelde olduğunun kabulünün” gerektiğini belirtmiştir⁶. Söz konusu Danıştay 5. Dairesi’nin 03.02.2012 tarihli Kararı’nda⁷ “... Personel hukukunun temel kavramlarından olan kadro, kamu görevlisi ile idare arasında bağ kuran önemli bir araçtır. Asli ve sürekli bir kamu hizmetinin yürütöldüğü yerde varlığından söz edilebilen kadro kavramı; personelin bulunduğu yeri, yaptığı işi gösteren ve yürüttüğü asli ve sürekli kamu hizmetini tanımlayan önemli bir kavramdır...Bu bağlamda, belirli bir kadroya bağlı olarak yürütölen görevin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (A) bendinde düzenlenen memurluk görevi ile aynı paralelde olduğu kabul edilmelidir.

Bu hale göre, 217 sayılı KHK kapsamında yer alan Üniversitelerdeki uzman kadrolarının ... Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliğinin 20. maddesinin 2. fıkrasında yer alan **memur kadroları gibi değerlendirilmesi**, bu kadrolarda istihdam edilen personelin eşlerinin anılan maddeden yararlandırılması personel hukuku ilkelerine uygun olacaktır...” denilmiş ve memur lafzına yorum getirilerek, belirli bir kadroya tabi olarak yürütölen görevin memurluk göreviyle aynı paralelde olduğuna karar verilmiştir.

Dolayısıyla, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte, “Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuru-

5 Esas No : 2008/54, Karar No: 2011/45 sayılı Karar.(Bkz. 21.10.2011 tarih ve 28091 sayılı Resmî Gazete)

6 YAVUZDOĞAN Seçkin, Danıştay’ın Naklen Atamalarda “Aile Birliğinin Korunması Amacıyla Eş Durumunun Gözetilmesi” İlkesine Yaklaşımı

7 Esas No: 2010/7742, Karar No: 2012/386.(memurlar.net.)

luşlarında **kamu personeli olarak** çalıştığına ... *belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür.*" hükmünde geçen "**kamu personeli**" ibaresinin kapsamının belirlenmesinin gerektiği düşünülmektedir.

4. KONUYA İLİŞKİN GÖRÜŞ VE KARARLAR

Aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği atamalarında, kişilerin kendi isteği üzerine yapılan yer değiştirmelerde değil de idare tarafından resen yapılan naklen atamalarda eş durumunun dikkate alınması gerekmektedir.⁸

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 25.02.2010 tarihli Kararı doğrultusunda, memurun görevinin başında bulunmaması sonucunda kamu hizmetinin aksayacağına ilişkin tespit ve kanaatlerin olması durumunda, memur olan eşin görev yaptığı kurumla koordinasyon sağlanmaksızın doğrudan naklen atanmasının yapılabileceği⁹ belirtilmiş iken,

8 Danıştay 5 nci Dairesi'nin 13.03.1995 tarihli (Esas No: 1991/3950, Karar No:1995/956) Kararında, "idare tarafından resen yapılan naklen atamalarda eş durumunun göz önüne alınması gerekli iken, kişilerin isteği üzerine yapılan yer değiştirme ve atamalarda durumun farklı boyut kazanacağına işaret etmek gerekir. Aile birliğinin aile bireylerinin birinin iradesi dahilinde bozulması halinde, ilgililerin durumlarını belgelendirerek yer değiştirme isteğinde bulunmaları ve idarenin de konuya ilişkin mevzuat hükümleri çerçevesinde bu yöndeki talebi değerlendirilmesi mümkündür. Böyle bir durumda yargı kararlarıyla idareyi aile birliğini yeniden tesis etmekle yükümlü kılmak mümkün olmadığı gibi aksine yorum aile birliğinin korunması ilkesinin kişilerin subjektif karar ve tutumlarına bağlı olarak uygulanması sonucunu doğurur. Daha açık bir deyimle, boş kadro imkanlarını değerlendirerek istediği yere tayin yaptırın bir kamu görevlisinin eşinin de aynı yere naklini uygun görmek kamu görevlisi olan eşlerin istedikleri yerde çalışmalarına ve diğer kamu görevlilerine göre ayrıcalıklı bir duruma gelmelerine yol açar ve kamu hizmetlerinin yürütülmesi açısından büyük sakıncalar yaratır. Ancak, her idari işlem gibi, eş durumuna dayalı yer değiştirme taleplerinin reddine ilişkin işlemlerin de hukukun geçerli ve kabul edilebilir sebeplere dayanması gereklidir." denilmiştir.

9 Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 25.02.2010 tarih ve Esas No:2006/3202, Karar No:2010/306 sayılı Kararı ("... Kamu hizmetinin aksayacağı kanaatine varılan durumlarda, memur olan eşin görev yaptığı kurumla koordinasyon sağlanmadan önce naklen atama yapılabileceğinin kabulü gerekmektedir... Bu

Danıştay 5 nci Dairesi'nin 30.11.1995 tarihli Kararı'nda¹⁰, Devlet Memurları Kanunu'na tabi bulunan bir kamu görevlisinin ihtiyaç nedeniyle naklen atanmasının zorunlu olması halinde, aile biriminin korunması ilkesi ile kamu hizmetinin düzenli bir biçimde yürütülmesi gereği arasında bir denge kurulması ve sadece eş durumu değil, hizmet gerekleri de gözeltmek suretiyle bir değerlendirme yapılması gerektiği belirtilmiştir. Danıştay'ın başka bir Kararı'nda da, baskın bir kamu görevlilerinin aile birliğinin sağlanması yönündeki haklı beklentileri kapsamındaki yer değiştirme talebinin, Devletin aile birliğinin sağlanması yönündeki görevi de göz önünde tutularak idarece değerlendirilmelidir.¹¹

Konuyla ilgili olarak, mülga Devlet Personel Başkanlığı'nın bir görüşünde¹²;

-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 50 nci maddesi gereğince eşi isteğe bağlı sigortalı olanlar,

durumda hakkındaki iddialar ve bu iddialarla ilgili olarak açılan idari soruşturma ve ceza davası nedeniyle davacının bulunduğu yerde görevini gereği gibi yürütemeyeceği ve sonucunda kamu hizmetinin aksayacağı kanaatine varıldığından dava konusu işlemde hukuka aykırılık görülmemiştir...")

10 Danıştay 5 nci Dairesi'nin 30.11.1995 tarih ve Esas No: 1993/3870, Karar No: 1995/3827 sayılı Kararı

11 Danıştay 5 nci Dairesi'nin 14.03.2006 tarihli ve Esas No: 2003/3647, Karar No:2006/1140 sayılı Kararında, "Ailenin korunması, Anayasa ile tanınmış sosyal bir haktır ve kamu hizmetinin daha verimli yerine getirilmesi bakımından, kamu görevlileri için daha da önem taşır. Kaldı ki, kamu hizmetinin olağan işleyişi içinde umulabilecek bir beklentiyi karşılayabilir. Kamu görevlilerinin haklı beklentiler içinde olması hizmetin gereğidir. Dava konusu olaydaki beklenti de makul bir beklentidir. Yönetim, yönetim olmaktan kaynaklanan gücünü ve olanaklarını, bu kişisel konumda kullanarak makul beklentiyi karşılayabilir. Kamu görevlilerinin haklı beklentilerinin korunması, ancak kişisel kararlarda, yönetimin takdir yetkisinin kullanma alanlarında söz konusu olduğundan, baskın kamu yararı olmadığı durumlarda, kamu görevlilerinin haklı beklentilerinin zedelenmemesi gerekir. Bu nedenle, davacının yer değiştirme isteminin, Devletin aile birliğinin sağlanması yönündeki görevi de göz önünde tutularak, haklı beklentiler ilkesi içerisinde idarece değerlendirilmesi gerekirdi" denilmiştir.

12 28.06.2016 tarih ve 3953 sayılı Mütalaa.

prim ödeme şartını yerine getirmiş olsalar dahi, mezkur hükümde geçen **“kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması”** şartını yerine getirmemeleri sebebiyle eşi isteğe bağlı sigortalı olan memurun eşinin bulunduğu yere aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılamayacağı,

-Genel Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin (d) bendinde memurun **kamu personeli olmayan eş sebebiyle** aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için **“talep edilen yerde”** başvuru tarihi itibarıyla eşinin son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması gerektiği ifade edildiğinden, başvuru tarihi itibarı ile son iki yıl içinde kesintili veya kesintisiz 360 gün sosyal güvenlik priminin tamamının talep edilen yerde yatırılmış olması ve başvuru tarihi itibarıyla eşin çalışıyor olması gerektiği,

-Kendi adına işyeri bulunan ve bir firmayla bir işin yapımı konusunda sözleşme akdeden kişi veya bu kişi yanında çalışanların memur olan eşlerinin, aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için söz konusu kişi veya bu kişi yanında çalışanların **“talep edilen yerde”** veya **“geçici çalışılan yerde”** başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödeme şartını yerine getirmeleri ve başvuru tarihi itibarıyla eşin çalışıyor olması gerektiği,

-Memurun kamu personeli olmayan eş sebebiyle aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla eş-

nin son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi **“ödeme”** şartını yerine getirmesi gerektiği, mezkur hükümde ödeme ifadesinin bulunması sebebiyle son 2 yıl içinde 360 günden fazla prim borcu bulunan eşin bulunduğu yere memur olan eşin aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılmasının mümkün bulunmadığı

yönünde açıklamalarda bulunarak uygulamaya yön verilmiştir.

5. SONUÇ

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte 2014 ve 2015 yıllarında yapılan değişiklikler sonucunda, talep edilen yerde **kesintisiz son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle** kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalışan ve kamu personeli olmayan eşin bulunduğu yere eş durumu özür gurubu kapsamında yer değiştirme talebinde bulunma imkanı getirilmiştir.

Anılan Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde **“... atanması suretiyle yapılabilir.”** denildiğinden, koşulları sağlayan ve aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunan memurların, atamasının yapılacağı yönünde bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak, yukarıya aktarılan yargı kararında da belirtildiği üzere, baskın bir kamu yararının olmadığı durumda, kamu görevlilerinin aile birliğinin sağlanması yönündeki yer değiştirme talebinin, Devletin aile birliğinin sağlanması yönündeki görevi de idarelerce göz önünde tutulması, dolayısıyla eş durumu ile hizmet gerekleri de gözetilerek, aile biriminin korunması ilkesi ile

kamu hizmetinin düzenli bir biçimde yürütülmesi gereği arasında bir denge kurulmak suretiyle yer değiştirme talebinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğinin “*Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında **kamu personeli olarak** çalıştığına ... belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür.*” hükmünde geçen “kamu personeli” ibaresinden ne anlaşılması gerektiğinin yani kapsamının belirlenmesi gerektiği düşünülmektedir. Nitekim, Danıştay’ın konuya ilişkin bir Kararında, belirli bir kadroya tabi olarak yürütülen görevin memurluk göreviyle aynı paralelde olduğu belirtilmiştir.

Konuya ilişkin mülga Devlet Personel Başkanlığının Mütalaasında; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 50 nci maddesi gereğince eşi isteğe bağlı sigortalı olan memurun, eşinin bulunduğu yere aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılamayacağı, memurun **kamu personeli olmayan eş sebebiyle** aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabilmesi için “**talep edilen yerde**” başvuru tarihi itibarıyla eşinin son iki yıl içinde kesintili veya kesintisiz 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek (yani tamamının talep edilen yerde yatırılmış olması) suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğinin yapılabileceği belirtilmiştir.

KAYNAKÇA

Devlet Memurları Kanunu

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliği

2014/6578 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

2015/8020 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

Anayasa Mahkemesinin 10.0.2011 tarihli ve Esas No: 2008/54, Karar No: 2011/45 sayılı Kararı

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu’nun 25.02.2010 tarih ve Esas No:2006/3202, Karar No:2010/306 sayılı Kararı

Danıştay 5. Dairesi’nin 03.02.2012 tarihli ve Esas No: 2010/7742, Karar No: 2012/386 sayılı Kararı

Danıştay 5 nci Dairesi’nin 13.03.1995 tarih ve Esas No: 1991/3950, Karar No:1995/956 sayılı Kararı

Danıştay 5 nci Dairesi’nin 30.11.1995 tarih ve Esas No: 1993/3870, Karar No: 1995/3827 sayılı Kararı

Danıştay 5 nci Dairesi’nin 14.03.2006 tarihli ve Esas No: 2003/3647, Karar No:2006/1140 sayılı Kararı

Mülga Devlet Personel Başkanlığı’nun 28.06.2016 tarih ve 3953 sayılı Mütalaa

YAVUZDOĞAN Seçkin, Danıştay’ın Naklen Atamalarda “Aile Birliğinin Korunması Amacıyla Eş Durumunun Gözetilmesi” İlkesine Yaklaşımı



M. Lamih ÇELİK

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi
Teftiş Kurulu Başkanı

6360 SAYILI YASA İLE MAHALLEYE DÖNÜŞEN KÖYLERDEKİ MEVCUT YAPILARIN RUHSATLANDIRILMIŞ SAYILMASI

1. GİRİŞ

Köy, sayıca en yaygın olan yerel yönetim biçimidir. Türkiye’de halen 34.283 köy vardır. Ancak, yetersiz teşkilat yapıları, yeterli gelir kaynaklarının olmayışı gibi nedenlerden dolayı köyler en etkisiz yerel yönetim birimi haline gelmişlerdir. 1924 tarihli Köy Kanunu Köy’ün en belli başlı geliri olarak imece ve salmayı saymıştır. Ancak toplumda meydana gelen toplumsal değişim ve kente hızlı göç gibi nedenler imeceyi bir bütçe geliri olmaktan çıkarmıştır. 1939 tarih ve 3664 sayılı yasa ile üst tavanı 20 TL olarak belirlenen salma’nın günümüzde bir değeri kalmamıştır. Köyler, belde belediyelerinden daha zor durumda olup kaynakları olmadığı için hizmet sunma imkanları da kalmamıştı. 6360 sayılı “On dört İlde Büyükşehir Belediyesi Ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”¹ ile büyükşehir olan 30 ildeki tüm köy tüzel kişilikleri kaldırılmıştır. Mevcut tüm köyler ilçe belediyelerine mahalle olarak bağlanacaktır. 6360

sayılı Kanunla il özel idarelerinin % 37’si, belediyelerin % 55’ü, köylerin % 49’ü kaldırılmaktadır. Bu Kanun kapsamında 1.591 belde belediyesi ile 16.082 köyün tüzel kişiliği sona ermektedir.

6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve KHK’lerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile köylerin statülerinin değiştirilerek mahalleye dönüştürülmeleri; köy tüzel kişiliklerinin kaldırılarak, bu köylerin de bağlı oldukları ilçe belediyesinin birer mahallesi haline getirilmeleridir.

6360 sayılı yasa ile, köylerin yerleşik alan sınırları dâhilindeki İmar Kanunu’na ve Plânsız Alanlar İmar Yönetmeliği’ne aykırı biçimde yapılmış yapıların; gerekse köylerin yerleşik alan sınırları dışındaki ancak idarî sınırları dâhilindeki tarım alanlarında (ovalarda), meralarda, yaylalarda, su havzalarında, göl kenarlarında, kıyı alanlarında, orman alanlarında, sit alanlarında İmar Kanunu’na ve Plânsız Alanlar İmar Yönetmeliği’ne aykırı biçimde yapılmış yapıların kaderini kanun koyucunun, bu yerlerin bağlandıkları ilçe

1 Resmi Gazete:6 Aralık 2012 -28489

belediyesinin “insafına” bırakmadığı görülmektedir.

2. RUSATLANDIRILMIŞ SAYILMAYA İLİŞKİN DÜZENLEME

6360 sayılı yasanın geçici 1.maddesinin 14.fıkrasına göre: **“Bu Kanunla mahalleye dönüşen köylerde, bu Kanunun yayımlandığı tarih itibarıyla 25/4/2006 tarihli ve 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanununa göre oluşturulan Ulusal Adres Bilgi Sistemine kayıtlı veya Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından uydu fotoğraflarıyla tespit edilen, entegre tesis niteliğinde olmayan tarım ve hayvancılık amaçlı yapılardaki işletmeler ile bu yerlerde oturanların ihtiyaçlarını karşılayacak bakkal, manav, berber, fırın, kahve, lokanta, pansiyon, tanıtım ve teşhir büfeleri, yerleşim yeri halkı tarafından kurulan ve işletilen kooperatifler işletme ruhsatı almış sayılır. Bu işletmelerin bulunduğu binalar ile konutlardan, bu Kanunun yayımlandığı tarihe kadar bitirilmiş olanlar, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı veya belediye ya da üniversiteler tarafından fen ve sanat kuralları ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapıldığı tespit edilenler ruhsatlandırılmış sayılır. Ayrıca bu yapılar elektrik, su ve bunun gibi kamu hizmetlerinden yararlandırılır.”**

6360 sayılı Kanun’da düzenlenen “ruhsatlandırılmış sayılma”, İmar Kanunu’nun 21 inci maddesinde düzenlenen “yapı ruhsatına” ve İmar Kanunu’nun 30 uncu maddesinde düzenlenen “yapı kullanma iznine” karşılık gelmektedir.

Belediyelerin yetki alanlarına dâhil olan kırsal kesimler kapsamında, imar ve yapı tekniklerine ve mevzuata aykırı

pek çok yapı da, bir anda belediyelerin yetki alanlarına dâhil olmuştur. Kanun koyucu ise tarım alanlarında (ovalarda), meralarda, yaylalarda, su havzalarında, göl kenarlarında, kıyı alanlarında, orman alanlarında, sit alanlarında mevzuattaki kurallara uyulmadan yapılan yapıları, 6360 sayılı Kanun ile “ruhsatlandırılmış saymakta”dır.

TMMOB Şehir Plâncıları Odası, 6360 sayılı Kanun ile getirilen, “kırsal alanlarda mevzuattaki kurallara uyulmadan yapılan yapıların ruhsatlandırılmış sayılması”na ilişkin hükmün “imar affı” anlamına geldiğini ifade etmektedir.²Bizce de 6360 sayılı Kanun’la getirilen “ruhsatlandırılmış sayılma” müessesesine yargının yaklaşımının da, bu düzenlemenin bir af niteliğinde olduğu yönündedir.

Örneğin İstanbul İli, Sarıyer İlçesi, Zekeriyaköy, 1 pafta, 22 sayılı parselde imar mevzuatına aykırı şekilde yapılan yapı 08.12.2009 günlü ve 001349 sayılı yapı tatil tutanağı ile tespit edilmiş ve mühürlenmiştir. Mühürlemenin iptali istemi ile açılan dava hakkında yerel Mahkeme “mühürlemeye konu yapının bulunduğu yerdeki (bir önceki) yapının 01.05.2001 tarihinde zabıta ekiplerince yıkıldığı, yıkımın ardından 2001 yılından sonra kişinin yeniden yapıyı inşa ettiği; yapının İmar Kanunu hükümlerine göre ruhsata tabi bir yapı olmasına karşın ruhsatsız yapılması nedeniyle mühürlenmesinin hukuka uygun olduğu” gerekçesi ile davanın reddine karar vermiştir. (İstanbul 3 üncü İdare Mahkemesi’nin 30.06.2015 tarih ve E: 2014/678, K: 2015/1396 sayılı kararı.)

2 Hüseyin Çankaya, Sultan Karasüleymanoğlu, Volkan Uludağ, Demir Demircioğlu (Yayına Haz.), TMMOB Şehir Plâncıları Odası 27. Dönem Çalışma Raporu, TMMOB Şehir Plâncıları Odası Yayınları, Ankara, 2014, s.303.

Temyiz incelemesinde bu karar Danıştay tarafından özetle “6360 sayılı Kanunun 12.11.2012 tarihinde yürürlüğe girdiği, 12.11.2012 tarihi itibarıyla taşınmazın bulunduğu Zekeriyaköy’ün köy statüsünde olduğu; (...) 6360 sayılı Kanun’un “konutlardan, bu Kanunun yayımlandığı tarihe kadar bitirilmiş olanlar, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı veya belediye ya da üniversiteler tarafından fen ve sanat kuralları ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapıldığı tespit edilenler ruhsatlandırılmış sayılacağı” hükmüne göre, davacının yapıya ilişkin olumlu raporunun mevcut olduğu (...); 6360 sayılı Kanun uyarınca uyuşmazlığa konu binanın ruhsatlandırılmış bina hükmünü kazandığı, bu haliyle ruhsatsız olduğu gerekçesiyle yıkılamayacağı sonucuna varıldığından, dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı” gerekçesi ile yerel mahkeme kararı bozulmuştur. (Danıştay 14 üncü Dairesi’nin 09.05.2017 tarih ve E: 2015/11023, K: 2017/3128 sayılı kararı).Görüldüğü üzere yargının, ruhsatlandırılmış sayılma müessesesini, “af niteliğinde” bir düzenleme olarak ele aldığı görülmektedir.

DANIŞTAY 6.Daire E: 2016/ 331 K: 2017 / 7199 T: 06.10.2017 “Kanun hükmünde; Kanunun yürürlüğe girmesiyle mahalleye dönüşen köylerdeki ruhsatsız yapılardan hangilerinin ruhsatlı hale geleceği düzenlendikten sonra, bu hükmün tamamlayıcı nitelikte olduğu belirtilerek özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur. Buna göre, bu Kanun yürürlüğe girmeden önce belediye mücavir sınırlarında yer alması dolayısıyla onaylı 1/5000 ölçekli nazım ve 1/1000 ölçekli uygulama imar planları kapsamında kalan taşınmazların üzerinde yer alan ruhsatsız ya-

pıların bu Kanunun yürürlüğe girmesiyle ruhsatlı hale gelmeyeceği sonucuna varılmaktadır.”

3. RUHSATLANDIRILMIŞ SAYILMANIN ŞARTLARI

6360 sayılı Kanun ile getirilen ruhsatlandırılmış sayılma müessesesi, 3194 sayılı Kanun’daki ruhsat alınması müessesesinden farklı bir müessesedir. Bu sebeple, kişinin 6360 sayılı Kanun kapsamında idareye “ruhsatlandırılmış sayılma” başvurusunda bulunabileceği gibi; 3194 sayılı Kanun kapsamında “ruhsat alma” başvurusunda da bulunabilmesi mümkündür. Hangi mevzuat kapsamında müracaatta bulunulursa, o mevzuat kapsamında idarenin konuyu incelenerek, o mevzuata göre bir işlem tesis edeceği tabiidir.

Bu bakımdan, ilgilinin söz konusu mevzuatlar kapsamında idareye müracaat ederek, dilerse “ruhsatlandırılmış sayılma”, dilerse “ruhsat alma” başvurusunda bulunmasına mani bir durum söz konusu değildir.

Kişi ruhsatlandırılmış sayılma başvurusunda bulunmuş ise, idarenin başvuru ve eki evrakı inceleyerek, ruhsatlandırılmış sayılma şartları mevcut ise yapının ruhsatlandırılmış sayılması yönünde işlem tesis etmesi; aksi halde ruhsatlandırılmış sayılma başvurusunun reddi yönünde işlem etmesi gerekmektedir.

6360 sayılı Kanun’da bir yapının “ruhsatlandırılmış sayılması” için üç şartın getirildiği görülmektedir.

i) Yapının yapıldığı yerin 6360 sayılı Kanun’un yürürlüğünden evvel köy iken 6360 sayılı Kanun’la mahalleye dönüşmesi,

ii) 6360 sayılı Kanun'un yürürlüğünden evvel yapının yapılmış olması, diğ er bir ifadeyle yapının "kullanıma hazır" yahut "kullanılıyor" olması gerekmektedir. (ruhsatlandırılmış sayılabilmesi için 6360 sayılı Kanun'un yayımlandığı 06.12.2012 tarihi itibariyle yapının Ulusal Adres Bilgi Sistemine kayıtlı olması VEYA yapının Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından uydu fotoğraflarıyla tespiti yapılmış olması gerekmektedir. 06.12.2012 tarihinden önceki uydu fotoğraflarında yapı mevcut değil ise, bu yapının da ruhsatlandırılmış sayılma müessesesinden faydalanması hukuken mümkün değildir.)

iii) Yapının Çevre ve Şehircilik Bakanlığı veya belediye ya da üniversiteler tarafından fen ve sanat kuralları ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapıldığının tespit edilmiş olmasıdır.

(Fen kurallarından kasıt, yapının sta-tiğinin teknik şartlara uygun olması; beton yoğunluğunun, demir kalınlığının, taşıyıcı unsurların o yapıya uygun nitelikte yapılması ve kullanılması; yapıda çatlama, çökme, dönme, farklı oturma, sehim veya deplasman olup olmadığının incelenmesi; yapının mevcut durumda yahut olası bir afet anında tehlike içermemesi gibi, daha çok inşaat mühendisliği ve yapı denetimi bakımından yapının teknik kurallara uygun olarak yapılmış olmasını ifade etmektedir. Sanat kural-ları ise, "binalar bakımından" daha çok mimarî tasarım ve estetik ile ilgilidir. Do-layısıyla ruhsatlandırılmış sayılma müessesesinden faydalanacak yapı (konut, iş yeri, tarım, turizm gibi) hangi amaçla yapılmış ise mimarî ve estetik bakımdan o amaca uygun sanatsal tasarım arz etmesi gerekmektedir. Bina tespit ve de-

ğerlendirme raporunu düzenleyenlerin yapının fenni mes'uliyetini üstlenmesi söz konusu olmamakla birlikte, yapının can ve mal güvenliği açısından risk taşımadığı, fen ve sanat kuralları ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapıldığı ve diğ er hususlarda raporun onaylanması durumunda sorumluluğun, raporu düzenleyen idare bünyesinde ilgili mevzuat kapsamında yetkilendirilen birim veya kişilerde olduğu hususunu hatırlatmakta fayda vardır.)

Çevre ve Şehircilik Bakanlığının (Yapı işleri Genel Müdürlüğü) 26/12/2013 tarihli ve 16219095/63 sayılı ve 2013/5 nolu Genelgesine göre; "Kanunun yayımlandığı tarihe kadar inşaatı bitirilmiş olan yapıların Çevre ve Şehircilik Bakanlığı veya Belediye ya da üniversiteler tarafından fen ve sanat kurallarına uygun yapıldığını tespit edilenlerin ruhsatlandırılması gerekmektedir.

6360 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Geçici 1. Madde kapsamında yapılan ruhsatlandırma çalışmalarında Valiliklerce farklı uygulamalar yapıldığı görülmüş olup, ruhsatlandırma işlemlerinde birlikteliğin sağlanabilmesi için, bundan böyle uygulamanın ekte gönderilen «Tespit ve Değerlendirme Raporu» örneğine göre yürütülmesi hususunda gereği" bu genelge ekindeki rapor örneği belediyelerce kullanılmalıdır.³

4. KÖYÜN İDARİ SINIRI MI YOKSA KÖY YERLEŞİK ALANI MI ESAS ALINACAK

6360 sayılı Kanun'un Geçici 1 inci maddenin 14 üncü fıkrası yakından incelendiğinde, "ruhsatlandırılmış sayıl-

³ <https://webdosya.csb.gov.tr/db/yapiisleri/icerikbelge/icerikbelge772.pdf>

ma'dan faydalanacak olan "yapının, mahalleye dönüşen köy sınırları dâhilinde kalmasının gerektiği" görülmektedir.

Plansız Alanlar İmar Yönetmeliğinin "Tanımlar" bölümünün 4 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında ise; "4) (Değişik: RG-2/9/1999-23804) Belediye ve mücavir alan sınırları dışında kalan köy ve mezraların yerleşik alanı ve civarı: Köy ve mezraların cami, köy konağı gibi köy ortak yapıları ile köy nüfusuna kayıtlı ve köyde sürekli oturanlar tarafından, yapım tarihinde yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine uygun olarak inşa edilmiş yapıların toplu olarak bulunduğu yerlerde mevcut binaların en dışta olanlarının dış kenarlarından geçirilen çizginin içinde kalan alan köy yerleşik (meskûn) alanını; bu çizgi ile 100 m. dışından geçirilecek olan, valiliklerce tespit edilerek il idare kurulunca karara bağlanan sınırın içinde kalan alan köy yerleşik alanı civarı" olarak tanımlanmaktadır. Yönetmeliğin 43 üncü maddesinin 1 inci, 2 nci 3 üncü ve 4 üncü fıkralarında; "(Değişik madde ve başlığı: RG-2/9/1999-23804) Köy ve mezraların yerleşik alanı ve civarının tespiti, valiliklerce birisi harita mühendisi olmak üzere en az üç kişilik bir komisyon tarafından 1:1000, 1:2000 veya 1:5000 ölçekli halihazır haritalar veya kadastro paftaları üzerine yapılır, il idare kurulunca onaylanır. Aynı köyün mülki sınırları içinde kalmakla birlikte köy yerleşik alanı ile civarının dışında kalan mezralarda mevcut köy ortak yapıları yok ise yerleşik alan ve civarı tespiti yapılamaz. Köy ortak yapılarının bulunduğu mezralarda ise, yerleşik alan ve civarı tespiti, köy yerleşik alan ve civarının tespiti ile ilgili usullere uymak koşuluyla yapılır. Köy ve mezralar ile civarının yerleşik alan tespiti bir defaya mahsus

olmak üzere yapılır, bu sınırlar genişletilemez ve genişletilmesine dönük olarak birleştirilemez." ifadeleri bulunmaktadır. Bu kapsamda kırsal yerleşik alan ve civarı tespiti esaslarının neler olduğu hususunda yukarıda yer alan mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; belediye sınırı il sınırı olan büyükşehirlerde 3194 sayılı İmar Kanununun 8 inci maddesinin (ğ) bendi kapsamında kırsal özelliği devam eden yerlerde Plansız Alanlar İmar Yönetmeliğinin 4 üncü ve 43 üncü maddeleri doğrultusunda "kırsal yerleşik alan" tespiti yapılabilir. Tespitler bundan böyle "Köy Yerleşik Alanı ve Civarı" yerine "Kırsal Yerleşik Alanı ve Civarı" olarak adlandırılabilir. Belediye sınırı il sınırı olan büyükşehirlerde, Plansız Alanlar İmar Yönetmeliği'nin 43 üncü maddesinde bahsi geçen Köy Yerleşik Alan Tespit Komisyonu ilgili ilçe belediyesince oluşturulur, İmar Kanununun 27 nci maddesi uyarınca taşkın, heyelan ve kaya düşmesi gibi afet riski olan, sıhhi ve jeolojik açıdan üzerinde yapı yapılmasında mahzur bulunan alanlar ile köyün ana yolları ve genişlikleri halihazır harita ve kadastro haritaları üzerinde belirlenmek suretiyle ilgili ilçe belediye meclisi kararı ile tespit edilen kırsal yerleşik alan sınırı onaylanmak üzere büyükşehir belediye meclisine gönderilir. Ayrıca söz konusu tespitler yapılırken İmar Kanununun 8 inci maddesinin (c) bendi doğrultusunda 5403 sayılı Kanunda belirtilen izinler alınmalıdır.

Köylerin bir de Köy Kanunu uyarınca belirlenmiş olan idarî/mülkî sınırları bulunmaktadır. 6360 sayılı Kanun'un Geçici 1 inci maddesinin 14 üncü fıkrasında yer alan "mahalleye dönüşen köy sınırı"ndan kasıt, köylerin idarî/mülkî sınırlarıdır.

UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ Hukuk Bölümü 2002/102 E. , 2002/100 K. **Göre** “18.3.1924 tarih ve 442 sayılı Köy Kanunu’nun 4. maddesine göre, bir köyün sınırının mümkün olduğu kadar kolay anlaşılacak surette dereler, tepeler, yollar veya diğer değişmeyen işaretli yerlerden geçmesi ve bu dere, tepe ve yolların veya işaretli yerlerin köylüce adları ne ise behemehal sınırdaki sırasıyla yazılması; eğer bir köyün sınırını derelerden, tepelerden, yollardan veya diğer değişmeyen yerlerden geçirmek kabil olmazsa o halde sınırın mümkün olduğu kadar düz yapılması ve büyük taşlar dikilerek sınırın gösterilmesi gerektiğine işaret edilmiştir.

Aynı Yasa’nın 5. maddesinde, “İki köy arasında nizalı sınırların çizilmesi için Hükümetin emriyle iki köy heyeti ihtiyariyesi bir araya toplanarak işin kendi aralarında düzeltilmesi için çalışılır. Gene uzlaşamadıkları halde idare meclisi tetkikat ve tahkikat yaparak altı ay içinde doğrudan doğruya sınırı çizer ve bu kati olur. Beş sene müddetle değiştirilemez.

Bir köy sınırı; bu Kanun mucibince çizildikten beş sene sonra hâsıl olacak lüzum ve ihtiyaç üzerine ihtiyar meclisi sınırın büyültülüp küçültülmesi için müracaatta bulunabilir. Şayet bu sınırın büyültülmesi ve küçültülmesi başka bir köye dokunmuyorsa vilâyet veya kaza idare meclisleri kararıyla sınır tahsis olunur ve tasdikli deftere yazılır.

Sınırın büyültülmesi veya küçültülmesi başka bir köye dokunuyorsa bu maddenin birinci fıkrasına göre halledilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 11.5.1988 tarih ve 19811 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yü-

rürlüğe giren “Sınır Anlaşmazlığı, Mülki Ayrılma ve Birleşme ile Köy Kurulması ve Kaldırılması Hakkında Yönetmelik” in 4. maddesinde “5442 sayılı İl İdaresi Kanununa göre belirlenmiş sınırların değışmezliği esastır.

Mevcut sınırların değıştirilmesi ancak, sınır noktalarının belirginlik ve değışmezlik niteliklerini yitirmiş olması, idari birimlerin sosyal, ekonomik, idari ve coğrafi durumlarında eskiye oranla farklılıkların meydana gelmesi ve bu sonuçların sınır anlaşmazlığına yol açmış olduğunun Bakanlıkça tespit edilmesi halinde mümkündür.” denilmiş” Buradan anlaşıldığı üzere köyün idari sınırı olup bunun köy yerleşik alanını da içerdığı ancak ilçe belediyesine köy idari sınırı esas alınarak mahalle olarak bağlandığı hali hazırda köy idari sınırının aynı zamanda mahalle sınırı olduğu da bir gerçektir.

Diğer bir ifadeyle “köy yerleşme alanı sınırı” ve “köy idari sınırı” olmak üzere, imar işlemlerinde esas alınan köylere ilişkin iki adet sınır bulunmakta olup; köy idari sınırı, köy yerleşik alan sınırını kapsayan mülki sınırı ifade etmektedir. İşte ruhsatlandırılmış sayılmadan faydalanan yapılar, köy idari sınırı dâhilinde kalan yapılardır. Bu yapının, köy yerleşik alanı sınırları içerisinde kalıp kalmadığının bir önemi bulunmamaktadır.⁴

4 İçişleri Bakanlığı İl İdaresi Genel Müdürlüğünce, ülkemiz mülki idari sınırlarına ilişkin coğrafi veri tabanlı harita üretim tekniklerine vekonumlama sistemlerine uygun şekilde idari birim sınırlarını sayısallaştırılmasını amaçlayan “Mülki İdari Sınırların Güncellenmesi ve Sayısallaştırılması Projesi (Mİ-DAS)” hayata geçirilmiştir.

Tamamen milli kaynaklarla yürütülen söz konusu projenin hayata geçirilmesiyle birlikte, koordinatlı sınır verisini talep eden kamu kurum ve kuruluşlarına, elektronik bilgi sistemi üzerinden paylaşım yapılması hedeflenmektedir.

İdari Sınırların Güncellenmesi ve Sayısallaştırılması Projesiyle,

- Tartışmalı idari sınırların sebep olduğu teknik, hukuki ve idari sorunların tespiti, yönetimi ve çözümüne

Çevre ve Şehircilik Bakanlığının 23.12.2013 tarihli ve 11968226-310.99/12109 sayılı yazısında;

"... Öncelikle, 6360 sayılı Kanunun Geçici 1'inci maddesinin 14'üncü fıkrasında yer alan «mahalleye dönüşen köy» ibaresinin **sadece köy yerleşik alanını değil köy tüzel kişiliği sınırları içerisinde kalan her türlü alanları kapsadığı**

Anılan Kanun maddesinde yer alan "Bu işletmelerin bulunduğu binalar ile konutlardan" ifadesi uyarınca Kanun kapsamında kalan işletmelerin bulunduğu binalar ve herhangi bir işletme olmadan yalnızca konut binalarının anılan madde hükmü kapsamında kaldığı, işletmelerin bulunduğu binaların ruhsatlandırılmış sayılmaları akabinde işletme ruhsatı almış sayılacağı, "yerleşim yeri halkı tarafından kurulan" ifadesine istinaden başvuru sahiplerinin Kanun kapsamında mahalleye dönüşen köy nüfusuna kayıtlı olup olmama durumunun tespitine gerek olmadığı, değerlendirilmektedir.

Madde hükmünden yararlanacak yapıların bu Kanunun yayımlandığı tarihi itibarıyla bitirilmiş olduğunun, 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanununa göre oluşturulan Ulusal Adres Bilgi Sistemine kayıtlı olması ya da Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından uydu fotoğ-

raflarıyla tespit edilmiş olması şarttır. Bu kapsamda, iki bağımsız bölümden oluşan iki katlı yapıda bir katın ulusal adres bilgi sistemine dâhil olmadığı durumlarda, 06/12/2012 tarihine kadar bitirilmiş olduğunun uydu fotoğraflarıyla tespiti yapılamıyorsa bu yapının madde hükmünden yararlanamayacağı, söz konusu tespitlerin form doldurulmadan önce şahıs beyanıyla gerçekleştirileceği,

Kanunda yer verilen işletmelerin bulunduğu binalar ile konut binalarının 06/12/2012 tarihi itibarıyla bitirilmiş olanların, Bakanlığımızca veya belediye ya da üniversiteler tarafından fen ve sanat kuralları ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapıldığı tespit edilmişse işletme ruhsatı ve/veya yapı ruhsatı almış sayılacağı, ancak ikincil konut, konut yapı kooperatifi gibi yapılar, imar planı kararı ile ruhsat alınarak inşa edilmesi gereken yapılardan ise madde hükmünden yararlanamayacağı, değerlendirilmektedir.

6360 sayılı Kanun kapsamında ruhsatlandırılmış sayılacak yapılar için ilgi (a) Genelge ekinde yer alan "tespit ve değerlendirme formunun" eksiksiz bir biçimde düzenlenmesi, form düzenlenirken söz konusu yapının; ne amaçla kullanıldığı afete maruz bölgede olması nedeniyle "yapı yasaklı alan" kapsamında kalıp kalmadığı, kadastral bir yola cep-heli, komşu parselde, yola, kamu malına tecavüzlü olup olmadığı yönünden incelenmesi, ayrıca yapının varsa projelerine ve proje eklerine, projelendirme gereklerine, taşıyıcı sisteminin statik hesaplarına uygun olup olmadığı; inşa edildiği parselin can ve mal güvenliği açısından risk taşıyıp taşımadığı; sağlık koşullarına uygun tesisat ve fosseptik sistemlerinin

yardımcı olacak ortak bir coğrafi veri tabanı ile envanter bilgilerine etkin erişim sağlanması,

- Ülkemizin sağlıklı bir sayısal mülki idari bölümler haritasının elde edilmesi,
- Yerel idarelerde kabul edilen birimlere ait merkez ve sınır bilgileri, merkezi idareyle ortak bir veri tabanında paylaşılarak, uygulamada tek elden yürütülen entegre bir sınır envanterinin oluşturulması,
- İl, İlçe, Köy, Belediye ve Mahalle yönetim alanlarının gerçek yüzölçümleri, arazi varlıkları ile nüfus yoğunluklarının kolayca hesaplanacağı standart bir veri yapısının teşkil edilmesi, hedeflenmektedir. (<https://www.icisleri.gov.tr/illeridaresi/idari-sinirlarin-gun-cellenmesi-ve-sayisallastirilmesi-projesi-igsp>)

bulunup bulunmadığı vb. gibi unsurların da incelenmesi gerekli olup, bu hususların gözlemsel olarak yapılamadığı durumlarda tespitin test, deney ve ölçümlerle yapılabilmesi mümkündür. Atık su bertaraf şekli fosseptik veya kanalizasyon biçiminde olmayan ve direkt çevreye, akarsuya yönlendirilen yapıların madde hükmüne göre ruhsatlandırılmış sayılmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

Ayrıca, yapının fen ve sanat kuralları ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapıp yapılmadığı, binanın afete maruz bölgede ya da dere yataklarında olup olmadığı hususlarında tespitlerin gözlemsel olarak yapılması mümkün değilse idaresince gerekli görüldüğü durumlarda ilgisinden zemin etüdü, karot vb. istenmesi veya ilgili kurumun görüşünün alınmasının mümkün olduğu, ancak bahse konu yapılar için önceden hazırlanmış projeler bulunmuyorsa ayrıca proje istenmesine gerek bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Anılan Kanun maddesinin 14'üncü fıkrasında "fen ve sanat kuralları ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapıldığı tespit edilenler ruhsatlandırılmış sayılırlar." denilmekte olup, madde kapsamında kalan yapıların fen ve sanat kurallarına uygunluğunun yanı sıra ilgili mevzuat yani 3194 sayılı imar Kanunu ve ilgili Yönetmelik hükümlerine uygunluğunun incelenmesi gerektiği; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce, mevzuata aykırılığı nedeniyle haklarında 3194 sayılı imar Kanununun 32'nci ve 42'nci maddelerine göre işlem tesis edilmiş olan yapıların, madde hükmüne göre ruhsatlandırılmış sayılmasının mümkün olmadığı

Bu kapsamda, anılan Kanun maddesi hükümlerince ruhsatlandırılmış sayılacak yapılarda; Plansız Alanlar İmar Yönetmeliğinin 52'nci maddesi hükmü uyarınca 2 kat ve 6.50 m. şartının aranacağı, değerlendirilmektedir.

Ancak, yapılan incelemeye göre, mevzuatın diğer hükümlerine uygun olmakla birlikte, yalnızca, valilikçe projeleri incelenmeden veya muhtarlığından izin alınmadan yapıldığı gerekçesiyle İmar Kanununun 32'nci ve 42'nci maddelerine göre işlem gerçekleştirilen Kanun kapsamındaki yapıların ise, 6360 sayılı Kanunun anılan maddesi uyarınca ruhsatlandırılmış sayılmalarının mümkün olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan, söz konusu yapının Kanun kapsamında ruhsatlandırılmış sayılması için ilgi (a) Genelge eki formun idarece düzenlenmesi yeterli olup, bu yapılar için başka herhangi bir yapı ruhsat formunun, yapı kullanma izin belgesinin ya da işletme ruhsatı almış sayılacak yapılar için işletme ruhsatının düzenlenmesi gereği bulunmamaktadır.

İlaveten, bina tespit ve değerlendirme raporunun ilgili bölümlerinden herhangi birinde olumsuz görüş olması durumunda, bu olumsuzluk giderilmedikçe yapının 6360 sayılı Kanun kapsamında ruhsatlandırılmış sayılması mümkün değildir. Bina tespit ve değerlendirme raporunu düzenleyenlerin yapının fenni mes'uliyetini üstlenmesi söz konusu olmamakla birlikte, yapının can ve mal güvenliği açısından risk taşımadığı, fen ve sanat kuralları ile ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapıldığı ve diğer hususlarda raporun onaylanması durumunda sorumluluğun, raporu düzenleyen idare

bünyesinde ilgili mevzuat kapsamında yetkilendirilen birim veya kişilerde olduğu hususunu hatırlatmakta fayda görülmektedir.”

İmar kirliliğine neden olma suçu açısından değerlendirme(TCK m.184/2)

Kanunda yapı ruhsatı olmadan başlatılan şantiyelere belirli hizmetlerin bağlanmasına müsaade etme suç olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla suçun oluşabilmesi için elektrik, su veya telefon hizmetine yönelik bağlantı yapılmasına müsaade edilmesi gerekmektedir. Bu sebeptir ki, alt yapı hizmetleri veya doğalgaz bağlantısının yapılmasına müsaade edilmesi madde kapsamında değerlendirilemeyecektir. Anılan hizmetlerin şantiyeye bağlanması suçun oluşması bakımından yeterlidir. Bu hizmetlerin fiilen kullanılmasından ziyade kullanılabilir olması gerekir. Henüz bu hizmetlerden yararlanılmamış olması suçun oluşmasını engellemeyecektir. Fıkra sadece elektrik, su ve telefon hattına ilişkin olarak cezalandırma yoluna gidildiğinden bunun dışındaki alt yapı hizmetlerinin bağlanmasına müsaade edilmesi hali imar kirliliğine neden olma suçu kapsamında değerlendirilemez. Diğer alt yapı hizmetlerine doğalgaz sistemi, kanalizasyon sistemine binanın dahil edilmesi örnek olarak verilebilir.

Kanun koyucu 6360 sayılı yasanın geçici 1.maddesinin 14.fıkrasına “Ayrıca bu yapılar elektrik, su ve bunun gibi kamu hizmetlerinden yararlandırılır.” Düzenlemesini ilave ederek kamu görevlilerinin bu suçtan yargılanmasının önüne geçmiştir. Ancak bunun yapılabilmesi için köyden mahalleye dönüşen yerdeki yapı sahibinin belediyeden

“ruhsatlandırılmış sayılma” yazısı alınması gerekir .Bu belgeye sahip yapılara bu hizmetler verilmek zorundadır.

“ Yapı Kayıt Belgesi alan yapı imar mevzuatına uygun bir yapı sayıldığı için, yapı sahibi hakkında Türk Ceza Kanunu’nun 184/5. maddesi uyarınca, imar kirliliğine neden olma suçundan açılmış ceza soruşturması varsa takipsizlik kararı verilir, kamu davası açılmaz, açılmış olan kamu davası varsa düşer, mahkûm olunan ceza bütün sonuçlarıyla ortadan kalkar. (Yargıtay 11. Ceza Dairesi, 23.12.2019 tarih ve E:2018/5966, K:2019/9877 sayılı kararı) içtihatı esas alındığında bu kişiler hakkında da devam eden ceza dosyası varsa ruhsatlandırılmış sayılma belgesi ibraz edilmesi halinde kamu davasının düşmesine karar verilmesi gerekir.

5. RUHSATLANDIRILMIŞ SAYILMAYAN/RUHSATSIZ YAPILARA İŞLEM YAPMAYA YETKİLİ BELEDİYE

Yapı sahibi ruhsatlandırılmış sayılma belgesi veya yeni ruhsat alması halinde imar kanunu 32 ve 42.maddelerine göre para cezası ve yıkım kararı verilmez ancak her iki belgede yoksa ruhsatsız bu yapılar için Yetkili belediye öncelikle büyükşehir ilçe belediyesidir. Ancak büyükşehir belediyesi yaptığı denetimler sonucunda belirlenen eksiklik ve aykırılıkların giderilmesi için ilgili belediyeye üç ayı geçmemek üzere süre verilir. Bu süre içinde eksiklik ve aykırılıklar giderilmediği takdirde, büyükşehir belediyesi imar kanununun 32. ve 42. maddesini uygulayacaktır.

Bu hükme göre büyükşehir belediyeleri; belirledikleri ruhsatsız yada ruhsata aykırı yapıları ilgili ilçe belediyesine bil-

dirdikten sonra söz konusu aykırılığın giderilmesi için 3 ay süre ile bekleyecekler ve ilgili ilçe belediyesi tarafından belirtilen aykırılığın giderilmemesi halinde yetkiyi kendiliğinde devralarak gerekli işlemi tesis etmeye yetkili konuma geleceklerdir. Görüldüğü üzere 5216 sayılı Kanun'un 11.maddesi büyükşehir belediyelerine doğrudan bir yıkım ve para cezası uygulama yetkisi vermemekte ancak ilçe belediyesi tarafından 3 ay içerisinde işlem tesis edilmemesi halinde yıkım ve para cezası yetkisinin kullanılmasına izin vermektedir. Kanunun genel manasından çıkarılacağı üzere belirtilen 3 aylık sürenin başlangıç tarihi büyükşehir belediyesi tarafından tespit edilen aykırılıkların ilçe belediyesine bildirildiği tarihtir.

Bu tarihin çekişmesiz şekilde belirlenbilmesi için bildirimde tebligat esasına göre yapılması yararlı olacaktır. Burada büyükşehir belediyesi tarafından dikkat edilmesi gereken koşul öncelikle ilçe belediyesine bildirimde bulunmak ve sonrasında 3 ay süreyle beklemektir. Söz konusu süreye uyulmaması işlemi yetki açısından sakatlayacağı kuşkusuzdur. Danıştay bu kapsamda verdiği bir kararında;

Danıştay bir kararında; "... Ankara ili, Çankaya ilçesi, Yakup-abdal Mah. 566 sayılı parselde davacı tarafından ruhsatsız yapı yapıldığının davalı idare görevlilerince 23/9/2008 günlü yapı tatil tutanağı ile tespit edilmesi üzerine, davacı tarafından yapılan yapı hakkında Çankaya Belediye Başkanlığına somut herhangi bir bildirimde bulunulmadan dava konusu işlemler ruhsatsız yapının yıkımına ve davacı adına imar para cezası verilmesine karar verildiği anlaşılmaktadır... Bu durumda,

5216 sayılı Kanununun 11. maddesi uyarınca davalı büyükşehir belediyesince imara aykırı uygulama hakkında ilçe belediyesine somut bir bildirimde bulunularak süre tanınmadan tesis edilen işlemde hukuka ayarlık bulunmamaktadır" ifadelerine yer vererek yukarıda yapılan açıklamaları doğrulamaktadır⁵.

İmar Kanunu'na göre Belediye Encümeni tarafından alınması gereken yıkım ve para cezası kararının Belediye başkanı tarafından tek başına ya da belediye meclisi tarafından alınması hukuken mümkün değildir.

Uyuşmazlık Mahkemesi kararına göre "İncelenen uyuşmazlıkta, öngörülen idari para cezasının 5326 sayılı Kanun'un 16. maddesinde belirtilen idari yaptırım türlerinden biri olduğu, 3194 sayılı İmar Kanunu'nda da idari para cezasına itiraz konusunda görevli mahkemenin gösterilmediği, ancak; idari para cezasına konu yapı ile ilgili olarak idari yargının görev alanına giren kararın (yapı tatil zaptı düzenlenmesi) verildiği anlaşıldığından; idari para cezasına ilişkin kararın hukuka aykırılığı iddiasının da, idari yargıyerinde görüleceği kuşkusuzdur."

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 23/12/2009 tarihli E:2009/4-561 K:2009/577 sayılı kararında; "... Dava, belediye encümeni tarafından 3194 sayılı İmar Kanunu'nun 32 nci maddesi uyarınca yıkımına karar verilmiş olan binanın ruhsatsız kısımlarının nüfus ve eşya bakımından tahliyesine izin verilmesi istemine ilişkindir. ... Görüldüğü üzere, İmar Kanunu 32 nci maddesi hükmünün son

5 Sercan Coşkun KULAK, İmar Kanunu'nun 32. ve 42. maddeleri kapsamında Yıkım ve Para Cezası, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVI, Y. 2012, Sa. 4 s.249-289

fıkrası; önceki fıkraların öngördüğü prosedür çerçevesinde yıkım koşulları gerçekleştirildiğinde, yıkım işleminin gerçekleştirilmesi görev ve yetkisini ilgili belediye veya valiliğe vermiştir. Bu düzenlemenin gereği ve doğal sonucu olarak, somut olaydaki gibi, yıkımın yapılabilmesi için insan ve/veya eşyanın dışarı çıkartılmasının gerektiği durumlarda, bu işlemler de, herhangi bir mahkeme kararına gerek olmaksızın, kanunun verdiği yetkiye dayanılarak ve o yetki çerçevesinde kamu gücü kullanılarak, uygun hukuki yol ve yöntemlerle, yine aynı makam tarafından yerine getirilecektir. ..." görüşüne yer verilmiştir.

KAYNAKÇA

ÇELİK M.Lamih ,Büyükşehir yasasıyla mahalleye dönüşen köylerdeki yapıların durumu,Yerel yönetim ve denetim dergisi kasım 2013 C.18 S.11 s.18-26

ÇELİK M. Lamih ve ALTIPARMAK Cüneyd. (2013),Hukuki açıdan 100 soruda Yeni Büyükşehir Belediye Modeli,seçkin yayıncılık,Ankara

ÇINAR, T. ÇİNER C. U. ZENGİN O. (2009), Büyükşehir Yönetimi Bütünleştirme Süreci, TODAİE Yayını, Ankara.

KELEŞ, Ruşen. (2012), "Anakentlerin Dünü, Bugünü ve Yarını", *Gazi Üniversitesi, Kentsel ve Bölgesel Araştırma Sempozyumu-3*, ss.1-13, 6-7 Aralık, Ankara.

KOYUNCU, Emre ve KÖROĞLU, Tunga. (2012), Büyükşehir Tasarısı Üze-

rine Bir Değerlendirme", <http://www.tepav.org.tr>,

KOYUNCU, Emre. (2012), "Yenilenen Yerel Yönetim Sisteminde Belediye ve İl Özel İdarelerinin Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Alacakları Payların Karşılaştırılmalı Analizi", <http://www.tepav.org.tr>.,

ŞAHİN, S. Zafer. (2012), «Türk Kamu Yönetiminde Mekan ve Ölçek Sorununa Büyükşehirlerden Bir Örnek: İlçe Belediyelerinin İmar Planlama Yetkileri», <http://www.tepav.org.tr>.

Özdemir, Selman. (2020). 6360 Sayılı Kanun Kapsamında Köyden Mahalleye Dönüşen Alanlardaki Yapıların Ruhsatlandırılmış Sayılması . Ankara Barosu Dergisi , 78 (2) , 37-75 . DOI: 10.30915/abd.769310

Zehra EMİNAĞAOĞLU ve Sonay ÇEVİK, KIRSAL YERLEŞMELERE İLİŞKİNTASARIM POLİTİKALARI VE ARAÇLAR,http://www.mmfdergi.gazi.edu.tr/2007_1/DERGI%202007%20V22%20NO1%20_sayfa%20157-162_.pdf

Mithat Arman KARASU,6360 SAYILI BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE KANUNU VE OLASI ETKİLERİ -ŞANLIURFA ÖRNEĞİ,

<http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/view/531/500>



Mehmet YALÇIN

E. Sosyal Güvenlik Denetmeni

SORU CEVAPLARLA SÜT, ŞUA VE YENİ İŞ ARAMA İZNI

1. GİRİŞ

Süt izni 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinin yedinci fıkrasında, şua izni 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55'inci maddesinin (g) bendinde ve yeni iş arama izni 4857 sayılı Kanunun 27'nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu makale çalışmamızda soru cevaplar süt izni, şua izni ve yeni iş arama izni işlenecektir.

2. SORU CEVAPLARLA SÜT İZNI

1. Süt İzninin Süresi Nedir, Süre Artırılabilir mi?

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu süre asgari olup, nispi emredici bir hüküm olduğundan dolayı, iş veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

2. Süt İzni Çalışma Süresinden Sayılır mı, Ücreti Ödenir mi?

Emziren işçinin 1,5 saatlik süt izni çalışma süresinden sayılır. Bu süre çalışılan süreler içerisinde olduğu için normal ücreti ödenmeye devam edilir.

3. Süt İzni Ne Zaman Kullanılır, Kullanma Süresini Kim Belirler, Topluca Kullanılır mı?

Mevzuatta yeni doğum yapmış ve emziren işçiye, hak kazandığı süt izni süresini hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanılacağını belirleme hakkı tanınmıştır.

Süt izninin verilmiş amacı göz önünde bulundurulduğunda işçiye tanınan hakkın, işçi tarafından iznin gün içerisinde tek defada kullanılabileceği gibi parçalar halinde de kullanılabilir.

Ancak, günlük süt izninin 1 yıllık günlük süre toplanarak toplu bir biçimde kullanılması mevzuata uygun değildir.

4. Süt İzninin Verilmemesi Nedeniyle İlave Ücret Ödenir mi? Fazla Çalışma Sayılır mı?

Süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz.¹

5. Süt İzni Sırasında Meydana Gelen Olaylar İş Kazası Sayılır mı?

Bir olayın iş kazası sayılabilmesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

¹ Yrg. 9. HD., T.01.05.2007, E.2007/4893, K.2007/13796

Sigortası Kanunu'nun 13'üncü maddesinde 5 hal ve durum için hüküm altına alınmıştır. Bunlardan birisi de, 4/1-a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelmesi ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getirmesidir.

Emziren kadın sigortalıların süt izni süresi içerisinde, bebeğin bulunduğu yere gidip gelmesi sırasında ve bebeğin bulunduğu yerde geçirdikleri kaza olayları, iş kazası olarak kabul edilecektir. Ancak emziren kadın sigortalı süt izni içerisinde bebeğin emzirilmesi ile ilgisi bulunmayan alışveriş, akraba ziyareti vb. başka bir iş yaptığı sırada meydana gelen kaza olaylarının iş kazası olarak değerlendirilmemesi gerekir.²

Yargıtay, süt izni verilen sigortalının bu izin süresi içinde işyerine gelmek üzere yolda karşıdan karşıya geçerken motorlu taşıtın çarpması sonucu vefat etmesi olayını iş kazası olarak kabul etmiştir.³

3. SORU CEVAPLARLA ŞUA İZNİ

1. Şua İzni Kimlere Verilir, Süresi Nedir?

4857 sayılı Kanunun "yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller" başlıklı 55'inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde; 3153 sayılı "Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanuna" dayanılarak çıkarılan "Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname (Tüzüğü)" göre röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken **yarım**

günlük izinlerin yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Söz konusu Tüzüğü'nün 21'inci maddesine göre; röntgen ve radyom ile daimi olarak günde 5 saatten fazla çalışamaz. Röntgen muayenelerinde pazardan başka ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılmalıdır. 24'üncü maddesine göre, bu gibi müesseselerde, her röntgen mütehasşısının veya röntgen ve radyom ile iştigal eden kimsenin senede 4 hafta (4 x 7 = 28 gün) **muntaẓaman devamlı tatil yapması mecburidir**. Bu açıklamalara göre, söz konusu işlerde çalışanların her yıl 4 hafta şua izni kullanması gerekmektedir. Söz konusu 4 haftaya tekabül eden 28 günün yıllık iznin aksine takvim günü olarak kullanılması gerekir.

3153 sayılı Kanuna 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9'uncu maddesi ile eklenen maddeye göre (Ek Madde 1); "iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir. Bu süre içerisinde, Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirtilen radyasyon dozu limitleri de ayrıca dikkate alınır. Doz limitlerinin aşılması için alınması gereken tedbirler ile aşıldığı takdirde izinle geçirecek süreler ve alınacak diğer tedbirler Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle⁴ belirlenir."

Radyoloji uzmanı, nükleer tıp uzmanı ve radyoloji teknisyenlerinin 5947 sayılı Kanunun 9'uncu maddesinin yürürlüğe girdiği 30.01.2010 tarihinden itibaren

2 YÜKSEL Faruk, Süt (Emzirme) İzni Sırasında Meydana Gelen Kaza Olayları, E-Yaklaşım, Ocak 2013, Sayı:241

3 YHGK, T.10.06.1983, 328/652

4 Söz konusu Yönetmelik, "Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik" olup, 05.07.2012 tarihli ve 28344 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanmıştır.

haftalık çalışma süresinin 35 saat olarak uygulanması gerekmektedir.

Kanunda günlük çalışma süreleri belirlenmemiş olmakla birlikte Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 12.02.2010 tarih ve 6145 sayılı Genel Yazısı ile 35 saatlik haftalık çalışma süresinin kamu görevlileri yönünden günlük 7 saat olarak uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. Haftalık 35 saatlik çalışma süresine ilişkin 3153 sayılı Kanun hükmünün radyasyonla çalışan tüm sağlık personeli için geçerli olduğu da dikkate alındığında, Kanun hükmü kapsamında idarenin genel yazı ile belirlediği günlük en fazla 7 saatlik çalışma süresinin, özel sağlık kuruluşlarında radyoloji ile çalışanlar bakımından da uygulanması gerektiği düşünülmektedir. Bu çerçevede, özel sağlık kuruluşlarında radyasyonla çalışan sağlık personelinin çalışma düzeninin; haftada 1 tam gün ve 1 yarım gün tatil olacak, günde 7 saati ve haftada 35 saati de aşmayacak şekilde uygulanabileceği, tarafların bu hukuki sınırlar içinde hizmet sözleşmesi düzenleyebileceği düşünülmektedir.

2. Şua İzni Kullananlar Yıllık İzin Kullanabilirler mi?

Yukarıda yapılan açıklamalardan hareketle bu işleri yapanlara 1 yıllık çalışmaları sonucunda öncelikle 4 haftalık izinleri kullanılacak ve sonrasında işçi yararına yorum ilkesi gereği İş Kanunu'na göre hak kazandığı yıllık izin kullanılacaktır. Dolayısıyla, uygulamada bu işçiler İş Kanunu anlamında yıllık izne 1 yılın sonunda değil 1 yıl 4 haftanın sonunda hak kazanacaklardır.

3. Şua İzninde Ücret Ödenir mi?

Madde hükmünde 4 haftalık iznin ücretli olup olmayacağı hakkında bir dü-

zenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle iznin ücretsiz izin olarak düşünülmesi mümkün ise de yine İş Kanunu'nun 62'nci maddesi (*Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz*) hükmüne göre ve işçi yararına yorum ilkesi gereğince bu iznin ücretli kullanılması uygun olacaktır.

4. Şua İzni Yıllık İzinden Mahsup Edilebilir mi?

Taraflar arasında şua izninin kullanılarak kullanılmadığı hususunda uyuşmazlık çıkmıştır. Her röntgen mütehasssının veya röntgen ve radyomla iştilal eden kimsenin senede 4 hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburi olup; kanun ve tüzük gereği şua izni bölünemeyeceği gibi kullanılan yıllık izin sürelerinin de şua izninden mahsup edilmesi mümkün değildir. Davacının Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun kapsamında çalıştığı kabul edilen süre boyunca her yıl 4 hafta şua izin ücreti alacaklı olduğu kabul edilerek hesaplama yaptırılması gerekirken bu husus gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.⁵ Sonuç olarak, 4 haftalık şua izni, yıllık izinden mahsup edilemez.

4. SORU CEVAPLARLA YENİ İŞ ARAMA İZNI

1. Yeni İş Arama İzninin Amacı Nedir?

⁵ Yrg. 7. HD., T.12.02.2015, E.2014/15964, K.2015/1463

Yeni iş arama izninin amacı, işçinin ihbar yani bildirim süresi sonunda çalışmakta olduğu mevcut eski işyeri ve işinden ayrılacak olmasıyla birlikte yeni bir işyerine ve işine kısa sürede başlamasının sağlanmasıdır.

2. Yeni İş Arama İzni Hangi Hallerde Mümkündür/Mümkün Değildir?

Yeni iş arama izni, bildirim süresi tanınarak yapılan fesihlerde mümkündür. Yani, iş arama izni belirsiz süreli iş sözleşmelerinde geçerlidir.

İşverence 4857 sayılı Kanununun 25'inci maddesine dayanılarak yapılan fesihlerde böyle bir yükümlülük olmadığı gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın derhal feshinde ya da bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödendiği hallerde yeni iş arama izni verilmesi gerekmez.⁶

3. Hangi Tarafın İş Sözleşmesini Feshi Durumunda Yeni İş Arama İzni Verilir?

Hangi tarafın feshettiğine bakılmaksızın bildirim süresi içerisinde İş Kanunu'nun 27'nci maddesi uyarınca işçiye yeni iş arama izin hakkı tanınmıştır.⁷

4. Yeni İş Arama İzni Zorunlu mu, Ne Zaman Kullandırılmalı ve Kullanma Zamanını Kim Belirler?

İşveren işçinin bildirim süreleri içinde, iş arama iznini iş saatleri yani çalışma günleri içinde vermeye mecburdur. İşçinin işyerinde çalışmadığı örneğin; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri gibi günlerde işveren yeni iş arama iznini veremez. Ancak, bu günlerde de çalıştırılıyorsa yeni iş arama izninin verilmesi gerekmektedir.

6 Yrg. 22. HD., T.04.03.2014, E.2014/4476, K.2014/4818

7 YİBGK, T.19.10.2018, E.2017/9, K.2018/10 (09.05.2019 tarih ve 30769 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır).

Yargıtay'a göre iş arama izninin kullanılma zamanını işveren belirler, işçinin kendiliğinden bu izni kullandığını belirterek ayrılması doğru değildir. Zira ihbar öneli içinde iş görme borcu eksiksiz devam etmektedir.⁸

5. İşçi İş Arama İzninden Vazgeçebilir mi?

İşçi yeni iş arama izninden kendi özgür iradesiyle vazgeçebilir, ancak vazgeçme halinde ödenecek olan zamlı ücreti talep edemez.

6. Yeni İş Arama İzninde Ücret Ödeme Yükümlülüğü Devam Eder mi?

İşveren işçinin bildirim süreleri içinde, iş arama iznini iş saatleri yani çalışma günleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.

7. Yeni İş Arama İznin Süresi Nedir ve Bu Süre Artırılabilir mi?

İş arama izninin süresi günde 2 saatten az olamaz. Bu süre nisbi emredici bir hüküm olduğundan yeni iş arama izin süresi iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir.

8. Yeni İş Arama İzni Toplu Olarak Kullanılabilir mi, Toplu Kullanılma Yetkisi Kime Aittir?

İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak, iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

Örneğin; 2 hafta ihbar öneli olan işçinin toplu iş arama iznini nasıl kullanacağına bakalım. İşçinin haftada bir gün hafta tatili kullandığını varsayarsak, işçinin 2 haftalık süre içerisinde çalışması gereken gün sayısı $6 \times 2 = 12$ işgünüdür. İşçinin

8 Yrg. 9. HD., T.23.06.2014, E. 2012/32958, K. 2014/21253

günde 2 saat iş arama izni kullanacağını göz önünde bulundurduğumuzda $12 \times 2 = 24$ saat işçiye iş arama iznini işten ayrılma tarihinden önce toplu olarak kullanılacaktır. İşçinin günlük çalışma süresinin 7,5 saat olduğunu kabul edersek $24 : 7,5 = 3,2$ olacaktır. Buna göre işçi 3 gün toplu olarak iş arama iznini kullanacak, günden arta kalan 2 saatlik kısmı da saat olarak işten ayrılmadan önce iş saatleri içerisinde kullanacaktır.⁹

9. İşçi Yeni İş Arama İzni Bitmeden İş Bulduğunda İzni Kesilir mi?

İşçinin ihbar öneli tanımak suretiyle feshinden sonra da işçinin iş arama ihtiyacı devam edebilecektir. Hatta işçi bu arada yeni bir iş bulmuş olsa dahi, iş arama ihtiyacı devam eder. Çünkü, işçi iş arama iznini değerlendirerek daha iyi bir iş bulma imkanına kavuşabilecektir.¹⁰

10. Yeni İş Arama İzni Vermeyen ve İş Arama İzni İşçiyi Çalıştıran İşverene Ne Tür Müeyyide Uygulanır?

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. Bunun dışında iş mevzuatında işveren hakkında doğrudan bir idari para cezası öngörülmemiş olup, ancak 4857 sayılı Kanununun 32 ila 102'nci maddeleri kapsamında ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için 2020 yılında 289,00 TL idari para cezasının uygulanabilmesi mümkündür.

Yeni iş arama izninin işveren tarafından verilmemesi halinde işçi, iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanununun 24/II-f çerçevesinde çalışma şartlarının uygu-

lanmamasına bağlı olarak haklı nedenle fesh edebilir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı öder (her saati için %100 zamlı). Burada yer alan ücret, çıplak ücret olarak dikkate alınmalıdır. Kabule göre de, yeni iş arama iznine esas günlük ücretin, fesih tarihindeki yol yardımı dâhil ücret olarak dikkate alınması hatalıdır.¹¹

İşçiye iş arama izni verilmeden çalıştırılması halinde bu süreye ilişkin ücret 3 kat olarak ödenmesi gerekir. 1 kat çalışmadan hak edeceği ücret + 1 kat çalışması karşılığı hak edeceği ücret + %100 zamlı ücret olarak 3 kat ödenmesi gerekir. Örneğin; saat ücreti 15 TL olan işçinin bir gün için 2 saatlik iş arama iznini kullanmayarak çalışması halinde $15 \text{ (saat ücreti)} \times 2 \text{ (iş arama izni süresi saat)} \times 3 \text{ (hak ediş çarpanı)} = 90 \text{ TL}$ ücret tahakkuk ettirilmesi gerekmektedir.¹² Örneğin, günlük ücreti 200,00 TL olan işçiye yeni iş arama izni 1 gün eksik verilmiş ve aynı gün çalıştırılmışsa $3 \times 200,00 = 600,00 \text{ TL}$ günlük iş arama izni ücretine hak kazanacaktır.

11. İhbar Öneli Verilmeden İş Sözleşmesinin Feshi Durumunda İş Arama İzni Ödenir mi?

İş sözleşmesi ihbarsız olarak feshedilen işçi ihbar süresine ait ücretini tazminat olarak isteyebilir. Ancak bundan ayrı olarak iş arama izin parası talep edemez.¹³

Somut olayda işçiye bildirim süresi verilmemiş olup, bildirim süresi kullan-

9 TEMİR Arif, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşçiye Yeni İş Arama İzni Verilmesi, Yaklaşım Dergisi, Kasım 2006, Sayı:167

10 Yrg. 9. HD, T.21.03.2011, E.2009/7616, K.2011/7531

11 Yrg. 22. HD., T.24.12.2019, E. 2016/25681, K. 2019/24233

12 GÜNDÜZ Yusuf, İş Hukukunda İş Arama İzni ve Hesabı, Yaklaşım Dergisi, Kasım 2019, Sayı:323

13 Yrg. 9. HD., T.09.10.1969, E.5527, K.9642

mayan işçiye yeni iş arama izni verilmesi gerekmediğinden, davacının çalışarak veya çalışmaksızın yeni iş arama ücretine hak kazanması mümkün değildir.¹⁴

12. Emeklilik Nedeniyle Yeni İş Arama İzni Verilmeli mi?

Aşağıda yer alan yargı kararına göre, emeklilik nedeni ile de işten ayrılan işçiye işveren tarafından iş arama izninin kullandırılması gerekmektedir.

Mahkemece, davacının emekliliğe hak kazandığı gerekçesi ile iş akdinin 25.01.2012 tarihi itibarıyla feshedildiği her ne kadar davacıya 25.08.2011-25.01.2012 tarihlerinde iş akdinin 25.01.2012 tarihi itibarıyla iş akdinin feshedileceği ve iş arama izni kullanması ihtar edilmiş ise de davalı tarafından bu izinlerin kullandırılmadığı bu sürelerde davacının davalı yanında çalışmaya devam ettiği bu nedenle davalının davacıya kullandırılmayan iş arama izin ücretlerini ödemekle yükümlü bulunduğu bahisle davanın kabulüne karar verilmiştir. Somut olayda, gerek 24.05.2011 tarihli bildirimde gerekse de 27.10.2011 tarihli ihtarnamede işveren tarafından işçiye iş arama izni kullanmasını önermiştir. Davacı işçi verdiği cevapta işe iade davası açtığından bahisle yapılan feshi kabul etmediğini bu nedenle de iş arama iznine ilişkin davalı işverenin kendisince imzalanmış ihtarnamelerini de kabul etmediğini beyanla iş arama iznini kendisi kullanmamıştır. Yani işverenin iş arama izninin kullandırmadığının kabulü doğru olmamıştır. Davanın reddine karar vermek gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir.¹⁵

¹⁴ Yrg. 22. HD., T.24.12.2019, E. 2016/25681, K. 2019/24233

¹⁵ Yrg. 7. HD., T.20.01.2016, E.2015/5407, K.2016/379

13. Yeni İş Arama İzni Meydana Gelen Olaylar İş Kazası Sayılır mı?

4/1-a kapsamında sigortalı sayılan işçinin yeni iş arama izni süresinde işverenin denetimi ve otoritesi altında bulunmadığından bu süre içerisinde işyeri dışında meydana gelen kazaların iş kazası sayılmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu, www.resmigazete.gov.tr, Erişim:06.03.2022

3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun, www.resmigazete.gov.tr, Erişim:06.03.2022

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, www.resmigazete.gov.tr, Erişim:06.03.2022

Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamnamesi (Tüzüğü), www.resmigazete.gov.tr, Erişim:06.03.2022

Yargıtay Kararları, Basılı Yayın

GÜNDÜZ Yusuf, İş Hukukunda İş Arama İzni ve Hesabı, Yaklaşım Dergisi, Kasım 2019, Sayı:323, , Basılı Yayın

TEMİR Arif, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İşçiye Yeni İş Arama İzni Verilmesi, Yaklaşım Dergisi, Kasım 2006, Sayı:167, , Basılı Yayın

YÜKSEL Faruk, Süt (Emzirme) İzni Sırasında Meydana Gelen Kaza Olayları, E-Yaklaşım, Ocak 2013, Sayı:241, Basılı Yayın



KAMU İŞÇİSİNİN GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Başmüfettişi*

1. GİRİŞ

Çalışma süresi işçinin sadece fiilen çalıştığı değil, genel olarak işverenin emri altında geçirdiği saatleri de ifade eder. Çalışma süresine işçinin işgücünü işverenin emrine sunduğu süreler ile kanunda çalışma süresinden sayılan sürelerin toplamı dahildir. İş Kanunu'na göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresi olan 45 saat, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünür ve günlük çalışma saati tespit edilir. Tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. İş Kanunu'nda çalışma süresinin günlük ve haftalık uygulanabileceği en üst değer tanımlanmıştır. Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azami sürelerle sınırlandırılmasının temel nedeni işçi sağlığının korunmasıdır.

2. ÇALIŞMA SÜRESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Aksi ka-

rarlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

2.1. Denkleştirme

Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabılır. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilecektir. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabılır.

2.2. Kısmi Süreli ve Telifi Çalışması

İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telifi için işçiye yaptırılacak çalışma, telifi çalışmasıdır. Telifi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 64'üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Telifi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telifi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telifi çalışması, tatil günlerinde yaptırılmaz.

2.3. Gece Çalışması

İş Kanunu'nun, 69'uncu maddesine göre çalışma hayatında gece en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. 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.

2.4. Çalışma Süresinden Sayılan Süreler

- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde, işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler;
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler;
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler;
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler;
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler;
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler; işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

2.5. Çalışma Süresinden Sayılmayan Süreler

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla

işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler; çalışma süresinden sayılmaz.

2.6. Çalışma Sürelerinin İşyerinde İlanı

İş Kanununun, 67'nci maddesine göre günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

2.7. Ara Dinlenmesi

İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır. Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 68'inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68'inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saat-

ten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir. İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez.

2.8. Haftalık Çalışma Süresi

İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesine göre; Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz. İş Kanuna ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin, 11'inci maddesinde de, çalışma süresine ilişkin sınırlamalara açıklık getirilmiştir. Anılan maddede "Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir" denilerek, süre sınırının işyerleri için geçerli olmadığı, postalar halinde işçi çalıştırılması halinde işyerinin 24 saat aralıksız faaliyetine devam edebileceği hususuna açıklık getirilmiştir.

3. KAMU İŞÇİSİNİN GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ

a) Normal Çalışma Düzeninde Günlük Çalışma Süresi

İş Kanunu'na göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresi olan 45 saat, işyerlerinde

haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünür ve günlük çalışma saati tespit edilir. Örneğin; haftada 5 gün çalışan ve Cumartesi ve Pazar günü çalışma yapılmayan bir işyerinde, günlük çalışma süresi $45:5=9$ saattir. İşçilere verilen ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz. Haftanın bir (iş) günü kısmi çalışma yapılan işyerlerinde, kısmen çalışma süresi haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra kalan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi belirlenir. Örneğin; haftada 5 gün tam, Cumartesi günü yarım gün çalışılan ve Pazar günü çalışılmayan bir işyerinde, Cumartesi günü 08:00-13:00 saatleri arasında 5 saat çalışıldığını varsayarsak, hafta içindeki diğer günlerde 8 saat çalışma yapılması halinde ($5 \times 8 = 40 + 5 = 45$) haftalık çalışma süresi 45 saati aşmaz. Uygulamada günlük çalışma süresinin 8 saat olduğu yolunda eksik bir bilgi yaygındır. Oysa bu, bir işyerinde uygulanabilecek günlük çalışma süresi ihtimallerinden sadece birisidir. Bu çalışma şeklinde kamu işçisinin günlük çalışma süresi 7,5 saat ile 9 saat arasında olabilir.

b) Denkleştirme Halinde Günlük Çalışma Süresi

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde de dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmaz ve denkleştirme uygulaması yapılır. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, o işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa bir işçi haftada en çok ($11 \times 6 =$

66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok ($11 \times 5 =$) 55 saat çalıştırılabilecektir. Böylece, çeşitli nedenlerle iş yerlerinde “yoğunlaştırılmış iş haftası” uygulanabilecektir. Bu şekilde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işveren işçiyi daha az sürelerle çalıştırması durumunda, işçiye fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacaktır. Buna göre, örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde işçi üç hafta boyunca haftalık toplam 55 saat çalışmışsa, daha sonraki üç hafta boyunca haftada 35 saat çalıştırılmak suretiyle, haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olacaktır. Bu çalışma şeklinde kamu işçisinin günlük çalışma süresi günlük en fazla 11 saat olabilecektir.

4. SONUÇ

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek, 7,5 ile 9 saat arasında değişen süreler olarak uygulanır. Aksi kararlaştırılarak her gün için 11 saati aşmamak kaydıyla farklı çalışma süresi belirlenmesi de mümkündür.

KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği

Polat TUNÇER, İş Hukuku Temel Bilgileri, Mayıs 2021

Eren SÖNMEZ&Cem GÜÇLÜ&Ali Rıza İLGEZDİ, Belediye Şirketleri, Mart 2021

Cumhur Sinan ÖZDEMİR, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Mayıs 2018



Fatih YALAZA

Mali Hizmetler Uzmanı

BELEDİYE MADEN PAYI İLE İLGİLİ ÖNEMLİ HUSUSLAR

1.GİRİŞ

Ülkemiz coğrafyasının çeşitli jeolojik zamanlarda oluşması ve farklı coğrafi etkiler altında bulunması nedeniyle Türkiye zengin bir maden çeşitliliğine sahip bulunmakla birlikte maden rezervleri açısından nispeten sınırlı kapasiteye sahiptir. Dünyadaki endüstriyel ham madde rezervinin %2,5'i; kömür rezervlerinin %1'i, jeotermal potansiyelinin % 0,8'i ve metalik maden rezervlerinin %0,4'ü Türkiye'dedir. Dünyada 132 ülke arasında toplam maden üretim değeri itibarıyla 28'inci sırada yer alan ülkemiz, maden çeşitliliği açısından ise 10'uncu sırada bulunmaktadır. Ülkemizin zengin olduğu madenler arasında ise ilk sırayı dünya rezervlerinin % 72'sini oluşturan bor mineralleri almaktadır. Ülkemizde en çok bulunan maden çeşidi, kireç taşının bir türü olan dolomittir. Sonrasında ülkemizde en çok bulunan madenler; mermer, linyit kömürü, taş kömürü, kaya tuzu, ponza ve bakırdır. Dünyada üretimi ve ticareti yapılan 90 türde maden ve mineralden 13'ü ekonomik ölçekte ülkemizde yer almamakta olup ülkemizde bulunmayan

madenler arasında en önemlileri platin, elmas, vanadyum ve lityum sayılabilir. Ülkemizdeki 22 madenin rezervi yeterli ve ihraç edilir konumda; 28 maden türünde ise kısmen yeterli konumdadır. 27 maden ve mineralin rezervleri ve tenörleri¹, ekonomik madencilik için yetersizdir. Türkiye, madencilik açısından "kendine kısmen yeterli" olan ülkeler arasında kabul edilmektedir. Ülkemizde madenler devletin hüküm ve tasarrufu altındadır. Madencilik faaliyetlerinin stratejik önemi ile çevre ve insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri sebebiyle maden arama ve işletme faaliyetleri devletin denetimi ve gözetimi altında gerçekleştirilmekte olup bu faaliyetler çeşitli mali yükümlülüklerle de tabi kılınmıştır. Bu mali yükümlülükler arasında en önemlilerinden biri de belediye payı olup bu çalışmamızda önce belediye payının yasal dayanakları ve mahiyeti hakkında bilgi verildikten sonra konu ile ilgili Sayıştay Denetim Raporlarında yer alan bulgular doğrultusunda belediyelerde görev yapan personellerin dikkat etmesi gereken hususlara dikkat çekilecektir.

1 Maden cevheri içerisindeki saf maden oranı.

2. KONU İLE İLGİLİ TEMEL MEVZUAT HÜKÜMLERİ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Tabii servetlerin ve kaynakların aranması ve işletilmesi" başlıklı 168'inci maddesinde "*Tabii servetler ve kaynaklar Devletin hüküm ve tasarrufu altındadır. Bunların aranması ve işletilmesi hakkı Devlete aittir. Devlet bu hakkını belli bir süre için, gerçek ve tüzelkişilere devredebilir. Hangi tabii servet ve kaynağın arama ve işletmesinin, Devletin gerçek ve tüzelkişilerle ortak olarak veya doğrudan gerçek ve tüzelkişiler eliyle yapılması, kanunun açık iznine bağlıdır. Bu durumda gerçek ve tüzelkişilerin uyması gereken şartlar ve Devletçe yapılacak gözetim, denetim usul ve esasları ve müeyyideler kanunda gösterilir.*" Denilerek madenlerin devletin hüküm ve tasarrufunda bulunduğu ve bunların aranması ve işletilmesi hakkının devlete ait olduğu ayrıca madenlerin arama ve işletilmesi ile ilgili esas ve şartların kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. Anılan hükme istinaden ülkemizdeki madenlerin milli menfaatlere uygun olarak aranması, işletilmesi ve üzerinde hak sahibi olunması ile ilgili hususları düzenlemek üzere 3213 sayılı Maden Kanunu yürürlüğe girmiştir. İlgili Kanun'un 2'nci maddesinde maden; yer kabuğunda ve su kaynaklarında tabii olarak bulunan, ekonomik ve ticarî değeri olan petrol, doğal gaz, jeotermal ve su kaynakları dışında kalan her türlü madde olarak tanımlanmıştır. Kanun maddesinde belirtilen petrol, doğalgaz, jeotermal ve su kaynakları ile ilgili hususlar ise 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu, 5686 sayılı Jeotermal Kaynaklar ve Doğal Mi-

neralli Sular Kanunu ve 167 sayılı Yeraltı Suları Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Maden Kanunu'nun "devletin hüküm ve tasarrufu" başlıklı 4'üncü maddesinde madenlerin Devletin hüküm ve tasarrufu altında oldukları ve içinde buldukları arzın mülkiyetine tabi olmadıkları ifade edilmiştir. Burada Medeni Kanun'un mülkiyet ile ilgili genel hükümlerine atıf yapmakta fayda vardır.4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun "Taşınmaz mülkiyetinin içeriği" başlıklı 718'inci maddesinde "*Arazi üzerindeki mülkiyet, kullanılmasında yarar olduğu ölçüde, üstündeki hava ve altındaki arz katmanlarını kapsar. Bu mülkiyetin kapsamına, yasal sınırlamalar saklı kalmak üzere yapılar, bitkiler ve kaynaklar da girer.*" Denilerek mülkiyet hakkının kapsamına arazi içinde bulunan madenler de dahil edilmiştir. Ancak aynı Kanun'un "Kamu hukuku kısıtlamaları" başlıklı 754'üncü maddesinde, "*Taşınmaz mülkiyeti hakkının kamu yararı için kısıtlanması, özellikle yapı, yangın, doğal afetler ve sağlıkla ilgili kolluk hizmetlerine; orman ve yollara, deniz ve göl kıyılarındaki ana ve tali yollara sınır işaretleri ve nirengi noktaları konulmasına; toprağın iyileştirilmesine veya bölünmesine, tarım topraklarının veya yapıya özgü arsaların birleştirilmesine; eski eserler, doğal güzellikler, manzaralar, seyirlik noktaları ve ender doğa anıtları ile içmeler, ılıcalar, maden ve kaynak sularının korunmasına ilişkin mülkiyet kısıtlamaları, özel kanun hükümlerine tâbidir." Hükmü ile madenler için sınırlamalar getirilmesinin yasal dayanak noktası inşa edilmiş ve Maden Kanunu'ndaki hükümle de madenler içinde buldukları arazinin*

mülkiyetinden ayrılarak devletin hüküm ve tasarrufuna dahil edilmiştir.

Mevzuatımız madenlerin aranması ve işletilmesi faaliyetleri noktasında bazı mali yükümlülükler tanımlayarak bu yükümlülüklerin ödenmesini zorunlu kılmıştır. Bu yükümlülüklerin başlıcaları;

- Devlet Hakkı
- İl Özel İdaresi Payı
- Köylere Hizmet Götürme Birliği Payı
- Arama ve İşletme Ruhsat Bedeli
- Belediye Payı

Olarak sayılabilir. Giriş kısmında belirttiğimiz üzere çalışmamızda ağırlıklı olarak belediye payına yer verilmekle beraber özellikle devlet hakkı noktasında açıklayıcı bilgiler vermemiz doğru olacaktır.

2.1. Devlet Hakkı

Maden Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinde devlet hakkı; "Maden istihracı² ile sağlanacak gelirden Devlet payına düşen ve ödeme yükümlülüğü ruhsat sahibine ait olan kısım." şeklinde tanımlanmıştır. Devlet hakkının hesaplanması ve ödenmesi ile ilgili hususlar ise aynı Kanun'un 14'üncü maddesinde detaylandırılmıştır. Kanun'un "Devlet hakkı" başlıklı 14'üncü maddesinde;

"Devlet hakkı, ocaktan çıkarılan madenin ocak başındaki fiyatından alınır. Üretilen madenin hammadde olarak kullanılması veya satılması hâlinde, aynı

pazar ortamında madenin işletmelerdeki tüvenan³ olarak ocak başı satışında uygulanan fiyat, ocak başı satış fiyatıdır. Madenlerden alınan Devlet hakkına esas olan emsal ocak başı satış fiyatı, bölgeler de dikkate alınarak her madene ait ayrı ayrı ve uygulandığı yıl için belirlenerek Genel Müdürlükçe⁴ ilan edilir. Ruhsat sahipleri tarafından Devlet haklarının beyanında kullanılan ocak başı satış fiyatı, Genel Müdürlükçe ilan edilen ocak başı satış fiyatından daha düşük olamaz. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir. Tüvenan madenin, herhangi bir zenginleştirme işlemine tabi tutulduktan veya bir proseten geçirildikten sonra satış fiyatının olduğu durumlarda, ocak başı satış fiyatı, madenin ocakta üretiminden ilk satışının yapıldığı aşamaya kadar oluşan nakliye, zenginleştirme ve varsa farklı prosese ait kullanılan tesis ve ekipmanın amortismanı dahil giderler çıkarılarak oluşan fiyattır.

Devlet hakkı;

a) I. Grup (a) bendi madenlerin valilik veya il özel idaresince belirlenen ve ilan edilen boyutlandırılmış ve/veya yıkanmış piyasa satış fiyatı üzerinden %4 oranında,

b) I. Grup (b) bendi madenlerden %4 oranında,

c) II. Grup (a) ve (c) bendi madenlerden %4 (Kaba inşaat, baraj, gölet, liman gibi yapılarda kullanılan tüvenan hammadde dışında bu maddedeki Devlet hakkı boyutlandırılmış fiyat üzerinden alınır.) oranında,

2 Arapça kökenli bu sözcük dilimizde genellikle maden çıkarma anlamında kullanılmaktadır.

3 Yeraltı ve yerüstü maden ocaklarında taş, toprak vb.ile karışık olarak elde edilen ve herhangi bir işlem uygulanmamış olan cevherdir.

4 Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü

ç) II. Grup (b) bendi madenlerde doğal taşın özelliklerine ve bulunduğu bölgeye göre ocakta oluşan piyasa satış fiyatı üzerinden %4,5 oranında,

d) III. Grup kaynak tuzlarından %1 oranında, bu grubun diğer madenlerinden %5 oranında, e) IV. Grup madenlerden; altın, gümüş, platin, bakır, kurşun, çinko, krom, alüminyum ve uranyum oksit madenlerinden ekli (3) sayılı tabloda belirtilen oranlarda, uranyum oksit dışındaki radyoaktif mineraller ve diğer radyoaktif maddelerden %8 oranında, diğerlerinden ise %3 oranında,

f) V. Grup madenlerden %4 oranında, alınır

Ruhsat sahibi tarafından beyan edilen ocak başı satış fiyatı Genel Müdürlük tarafından denetlenir ve eksik beyanlar tamamlattırılır. İşletme izni olan maden ruhsatlarından her yıl en az ruhsat bedeli kadar Devlet hakkı alınır. Ancak, kaynak tuzlaları, lüle taşı ve oltutaşı için düzenlenen ruhsatlardan alınacak Devlet hakkında bu şart aranmaz.

(....)

Ruhsat sahibi tarafından Genel Müdürlüğün muhasebe birimi hesabına yatırılan Devlet hakkı tutarının;

a) Büyükşehir belediyesi olan illerde, tamamı genel bütçeye gelir kaydedilmek üzere anılan muhasebe birimince Hazine hesabına on beş işgünü içinde aktarılır. Bu tutarın %50'sini, yarısı kırsalda kullanılmak kaydıyla, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıklarına aktarılmak üzere İçişleri Bakanlığı bütçesine ödenek eklemeye İçişleri Bakanı yetkilidir.

b) Büyükşehir belediyesi olmayan illerde ise %25'i il özel idaresi hesabına, %25'i ruhsatın bulunduğu bölgeyle sınırlı olarak altyapı yatırımlarında kullanılmak üzere, doğrudan ilgili ilçeye veya ilçelerin köylere hizmet götürme birlikleri hesabına, %50'si de genel bütçeye kaydedilmek üzere Hazine hesabına anılan muhasebe birimince on beş işgünü içinde aktarılır.

(...)

Devlet hakkının tamamı, her yıl hazi-
ran ayının son gününe kadar ruhsat sahibi
tarafından Genel Müdürlüğün muhasebe
birimi hesabına yatırılır.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca yol, köprü, baraj, gölet, liman gibi projelerin inşasında kullanılacak yapı ve inşaat hammaddelerinin üretimi için Genel Müdürlükçe ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına izin verilir. Üretim yapılacak yerlerde ruhsatlı alanlar var ise kamu yatırımının ihtiyacı olan üretim madencilik faaliyetlerine engel olmayacak ve kaynak kaybına yol açmayacak şekilde yapılır. Bu izinler çerçevesinde yapılacak üretimden Devlet hakkı alınmaz ve izinler proje süresini aşamaz.

(...)

Süresinde tahakkuk ettirilmeyen Devlet hakkına, tahakkuk ettirilmesi gereken ayın son gününden tahakkuk ettirildiği tarihe kadar geçen süre için 6183 sayılı Kanununun 51 inci maddesine göre hesaplanacak gecikme zammı oranında faiz uygulanır."

Görüleceği üzere madencilik faaliyetlerinde bulunan maden işletmeleri, bu faaliyetleri kapsamında elde ettikleri sa-

tiş gelirleri üzerinden maden gruplarına göre belli bir oran üzerinden hesaplanan tutarı devlet hakkı olarak ödemekle yükümlü kılınmışlardır. Büyükşehir belediyesi olan yerlerde devlet hakkı olarak yatırılan tutarın tamamı genel bütçeye gelir kaydedildikten sonra %50'si Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığına gönderilmektedir. Büyükşehir belediyesi olmayan yerlerde ise devlet hakkının %25'i il özel idaresi hesabına, %25'i ruhsatın bulunduğu bölgeyle sınırlı olarak altyapı yatırımlarında kullanılmak üzere, doğrudan ilgili ilçeye veya ilçelerin köylere hizmet götürme birlikleri hesabına, %50'si de genel bütçeye kaydedilmek üzere Hazine hesabına Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü muhasebe birimince on beş işgünü içinde aktarılmaktadır. Devlet hakkı, ruhsat sahibi tarafından her yıl haziran ayının son gününe kadar Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğüne yatırılmak zorundadır. Yukarıda bahsedilen mevzuat maddesinde de görüleceği üzere yol ve köprü gibi üst yapı inşaatlarında kullanılmak üzere belediyelerce maden işletme ruhsatı temin edilmesi mümkün olup belediyeler tarafından gerçekleştirilen maden üretim faaliyetleri üzerinden devlet hakkı alınmamaktadır. Bu arada Maden Kanunu'nun 9'uncu maddesi hükümleri gereği hazır beton, asfalt ve yapı elemanları üretim tesisleri madencilik faaliyetine girmediğinden belediyelerin hazır beton ve asfalt üretim tesisleri kapsamındaki faaliyetlerinin madencilik faaliyeti kapsamı dışında bulunduğunu belirtmek isteriz.

Madencilik faaliyetleri nedeniyle devlet hakkı haricinde ödenmesi gereken bir

diğer mali yükümlülük de belediye payıdır. Belediye payı ile ilgili hususlar 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu ile Maden Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

2.2. Belediye Payı

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu'nun "Müze giriş ücretleri ile madenlerden belediyelere pay" başlıklı mükerrer 97'nci maddesinde;

".....Belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde faaliyet gösteren maden işletmelerince, 3213 sayılı Maden Kanununun 14 üncü maddesinde yer alan paylara ilaveten yıllık satış tutarının % 0,2'si nispetinde belediye payı ayrılır. Bu pay, Devlet hakkının Hazineye ödenmesi sırasında ruhsat sahibi tarafından ilgili belediyeye ödenir." Denilmektedir.

Maden Yönetmeliğinin "Belediye payı ödenmesi" başlıklı 91'inci maddesinde ise;

"Madenin tüvenan olarak üretildiği alanın belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde olması durumunda, üretilen madenin ocak başı satış tutarının %0,2'si belediye payı olarak ruhsat sahibi tarafından Haziran ayı sonuna kadar ilgili belediyeye ödenir. Ruhsatın birden fazla belediye sınırında kalması durumunda madencilik faaliyeti yapılan alan dikkate alınarak belediye payı alana göre oransal olarak belirlenerek ödenir. Belediye payı, ilgili belediye tarafından takip edilir." Hükmü bulunmaktadır. Görüleceği üzere mevzuatımız devlet hakkının yanı sıra belediyeler tarafından tahsil edilecek ayrı bir mali yükümlülük tesis etmiştir. Belediye payı da devlet hakkına benzer şekil-

de maden ocak başı satış fiyatının belli bir oranı üzerinden hesaplanmakta ve her yıl haziran ayının son gününe kadar ilgili belediyesine ödenmektedir. Mevzuat metninde belediye payının ilgili belediyeye ödeneceği belirtilmiştir. Özellikle Büyükşehir belediyesi olan yerlerde ilgili belediyenin büyükşehir belediyesi mi yoksa ilçe belediyesi mi olması gerektiği konusunda oluşan tereddütler üzerine Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğünün 04/05/2021 tarihli ve 897288 sayılı görüş yazısında özetle Sayıştay kararları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı uygulamaları ve İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 10/02/2014 tarihli ve E.1586 sayılı görüş yazısı birlikte değerlendirildiğinde büyükşehir belediyesi olan illerde **belediye payının işletilen madenin bulunduğu ilçe belediyesince tahsil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.**

Mevzuat metninde madenin üretildiği alanın belediye sınırları ve mücavir alanları içerisinde olması durumunda belediye payı yükümlülüğünün doğacağı belirtildiğinden belediye mücavir alanı dışında bulunan maden sahalarında gerçekleştirilen üretim ve satış faaliyetleri üzerinden belediye payı tahsil edilmesi mümkün değildir. Danıştay 9'uncu Dairesinin 17/06/2008 tarihli ve E.2006/3678, K.2008/3158 sayılı kararında davacı şirketin maden çıkardığı ocaklar belediye sınırları ve mücavir alanları içinde olmadığı halde belediye sınırları dahilinde olan madenin işlendiği fabrikanın maden işletme yeri olarak kabul edilip davacı şirketten belediye payı istenilmesinin mevzuata aykırı olduğu yönünde karar verilmiştir.

Belediye payı ile ilgili tahakkuk, tahsil ve takip işlemlerinin hangi esaslara göre gerçekleştirileceğini bilebilmemiz için ilk önce belediye payının mali mevzuatımızdaki yeri ve mahiyetini net olarak belirlememiz gerekmektedir. Anayasamızın "Vergi ödevi" başlıklı 73'üncü maddesindeki "...*Vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülükler kanunla konular, değiştirilir veya kaldırılır. Vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülüklerin muaflik, istisnalar ve indirimleriyle oranlarına ilişkin hükümlerinde kanunun belirttiği yukarı ve aşağı sınırlar içinde değişiklik yapmak yetkisi Cumhurbaşkanına verilebilir.*" Hükümünde vergi, resim, harç ve benzeri mali yükümlülükler ibaresi kullanılmıştır. Bu durumda benzeri mali yükümlülükler düzenleniş şekline göre vergi benzeri mali yükümlülük, resim benzeri mali yükümlülük ve harç benzeri mali yükümlülük olabilecektir. Nitekim Anayasa Mahkemesinin muhtelif kararlarında⁵ bu yaklaşımı benimseyerek benzeri mali yükümlülüğün en çok benzediği türün özelliklerini baz alarak isimlendirme yapmıştır. Peki belediye payı vergi, resim ve harçlardan hangisine daha çok benzetilmektedir?

Maliye literatüründe bir mali yükümlülüğün vergi olarak tanımlanabilmesi için genel olarak aşağıda sayılan 6 özelliği taşıması gerektiği kabul edilmektedir.

- 1-) Parasal bir yükümlülük olmalı.
- 2-) Karşılıksız olmalı.
- 3-) Zorunlu bir ödeme olmalı.

⁵ Anayasa Mahkemesinin 28/09/1995 tarihli ve E.1995/24, K.1995/52 sayılı Kararı, 27/09/2012 tarih ve E.2011/16, K.2012/129 sayılı Kararı

4-) Önceden saptanmış belirli kurallara göre alınmalı.

5-) Amacı kamu yararı için yapılan harcamaları karşılamak olmalı.

6-) Fertlerin siyasal olarak teşkilatlanmış bir toplumun üyesi olmaları veya üye olmasalar bile o an için böyle bir toplum içinde bulunmaları.

Maden üretiminden alınan belediye payının hukuki niteliği ile yukarıda sayılan özellikler karşılaştırıldığında, belediyelere verilen bu payın; parasal ve zorunlu bir ödeme olduğu, karşılıksız bir ödeme olduğundan harç özelliği taşımadığı, mevzuatında belirtilen kurallara göre tahakkuk ve tahsil edildiği, kamu harcamalarının finansmanı için kullanıldığı ve ülke sınırlarında gerçekleştirilen madencilik faaliyetleri üzerinden alındığı göz önüne alındığında her ne kadar “pay” adı altında düzenlenmiş olsa da mahiyeti itibarı ile vergiye çok benzediği görülmektedir. Ayrıca 5779 sayılı İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun’un 7’nci maddesinde;

“Bu Kanunda, il özel idareleri ve belediyelere, genel bütçe vergi gelirleri tahsilâtından ayrılacak paylar ile diğer kanunlarda bu idarelere verilmesi öngörülen paylar vergi hükmündedir.”

Hükmü ile çeşitli kanunlarda belediyelere verilmesi öngörülen “pay” ların vergi olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Danıştay 3’üncü Dairesininin 24/06/2014 tarihli ve E.2011/255, K.2014/3528 sayılı kararında da madenlerden alınan belediye payınının 5779 sayılı

Kanun kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde karar verilmiştir. Özetle 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu’nda düzenlenen belediye payını vergi olarak nitelendirmek mümkündür. Belediye payının “vergi” mahiyetinde olduğunu tespit ettiğimize göre artık belediye payı ile ilgili gerçekleştirilecek tahakkuk, tahsil ve takip usullerini belirleyebiliriz.

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu’nun “Usul hükümleri” başlıklı 98’inci maddesinde;

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

213 sayılı Vergi Usul Kanunu’nun “Kanunun Şümulu” başlıklı 1’inci maddesinde;

“Bu kanun hükümleri ikinci maddede yazılı olanlar dışında, genel bütçeye giren vergi, resim ve harçlar ile il özel idarelerine ve belediyelere ait vergi, resim ve harçlar hakkında uygulanır. Yukarıda yazılı vergi, resim ve harçlara bağlı olan vergi, resim ve zamlar da bu kanuna tabidir.”

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun’un “Kanunun Şümulu” başlıklı 1’inci maddesinde;

“Devlete, vilayet hususi idarelerine ve belediyelere ait vergi, resim, harç, ceza tahkik ve takiplerine ait muhakeme masrafı, vergi cezası, para cezası gibi asli, gecikme zammı, faiz gibi fer’i amme alacakları ve aynı idarelerin akitten, haksız fiil ve hak-

sız iktisaptan doğanlar dışında kalan ve amme hizmetleri tatbikatından mütevellit olan diğer alacakları ile; bunların takip masrafları hakkında bu kanun hükümleri tatbik olunur. Türk Ceza Kanununun para cezalarının tahsil şekli ve hapse tahvili hakkındaki hükümleri mahfuzdur.”

Hükümlerine göre belediye payının tahakkuk, tahsil ve takip ile ilgili işlemlerinde 213 ve 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılması gerekecektir. Örneğin süresinde yani her yıl haziran ayının sonuna kadar tahakkuk ettirilmeyen ve ödenmeyen belediye payları için anılan Kanunlara göre gecikme faizi ve gecikme zammının tahakkuk ettirilmesi gerekecektir. Ayrıca 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 15'inci maddesindeki “Belediyenin proje karşılığı borçlanma yoluyla elde ettiği gelirleri, şartlı bağışlar ve kamu hizmetlerinde fiilen kullanılan malları ile belediye tarafından tahsil edilen vergi, resim ve harç gelirleri haczedilemez.” Hükümü gereği belediye tarafından tahsil edilen belediye payları haczedilemeyecektir.

3. BELEDİYE PAYI İLE İLGİLİ UYGULAMA ESASLARI

Belediye payı ile ilgili uygulama esasları ve uygulamada yaşanan sorunları incelemeye başlamadan önce belediye payını düzenleyen mevzuat hükümlerine tekrar bir göz atalım.

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu'nun “Müze giriş ücretleri ile madenlerden belediyelere pay” başlıklı mükerrer 97'nci maddesi:

“.....Belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde faaliyet gösteren maden iş-

letmelerince, 3213 sayılı Maden Kanununun 14 üncü maddesinde yer alan paylara ilaveten yıllık satış tutarının % 0,2'si nispetinde belediye payı ayrılır. Bu pay, Devlet hakkının Hazineye ödenmesi sırasında ruhsat sahibi tarafından ilgili belediyeye ödenir.” Denilmektedir.

Maden Yönetmeliğinin “Belediye payı ödenmesi” başlıklı 91'inci maddesi:

“Madenin tüvenan olarak üretildiği alanın belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde olması durumunda, üretilen madenin ocak başı satış tutarının %0,2'si belediye payı olarak ruhsat sahibi tarafından Haziran ayı sonuna kadar ilgili belediyeye ödenir. Ruhsatın birden fazla belediye sınırında kalması durumunda madencilik faaliyeti yapılan alan dikkate alınarak belediye payı alana göre oransal olarak belirlenerek ödenir. **Belediye payı, ilgili belediye tarafından takip edilir.**”

Görüleceği üzere belediye payının takibinden belediyeler sorumlu tutulmuştur. Belediye payının ocak başı satış tutarının %0,2 si oranında hesaplanarak her yıl haziran ayının sonuna kadar ilgili belediyesine ödenmesi gerekmektedir. Uygulamada madencilik faaliyeti ile uğraşan şirketler her yıl Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğüne verdikleri İşletme Faaliyet Raporu ile belediyelere başvurarak belediye paylarını tahakkuk ettirmektedir. İlgili faaliyet raporunda yıllık ocak başı satış tutarları üzerinden hesaplanan devlet hakkı ve belediye payı ile ilgili hesaplama detaylarına yer verilmektedir.

Maden üreticilerinin belediye payını

ödemek üzere ilgili belediyesine başvurularını üzerine belediye tarafından önce Mahalli İdareler Detay Hesap Planına

uygun olarak 120.05.02.08.51 numaralı hesaba tahakkuk işlemi gerçekleştirilecektir.

120	05				Diğer Gelirlerden Alacaklar
120	05	02			Kişi ve Kurumlardan Alınan Paylar
120	05	02	08		Mahalli İdarelere Ait Paylar
120	05	02	08	51	Maden İşletmelerinden Alınan Paylar

Söz konusu tahakkuk işleminin haziran ayının son gününe kadar gerçekleştirilmesi gerekmektedir. 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 112'nci maddesindeki;

“a) Dava konusu yapılmaksızın kesinleşen vergilere, kendi vergi kanunlarında belirtilen ve tarhiyatın ilgili bulunduğu döneme ilişkin normal vade tarihinden itibaren, son yapılan tarhiyatın tahakkuk tarihine kadar;

b) Dava konusu yapılan vergilerin ödeme yapılmamış kısmına, kendi vergi kanunlarında belirtilen ve tarhiyatın ilgili bulunduğu döneme ilişkin normal vade tarihinden itibaren, yargı organı kararının tebliğ tarihine kadar;

c) 379 uncu madde kapsamında kanun yolundan vazgeçilmesi durumunda söz konusu maddeye göre hesaplanacak vergilere, kendi vergi kanunlarında belirtilen ve tarhiyatın ilgili bulunduğu döneme ilişkin normal vade tarihinden itibaren, kanun yolundan vazgeçme dilekçesinin vergi dairesine verildiği tarihe kadar;

Geçen süreler için 6183 sayılı Kanuna göre tespit edilen gecikme zammı oranında gecikme faizi uygulanır. Gecikme faizi de aynı süre içinde ödenir. Gecikme faizinin hesaplanmasında ay kesirleri nazara alın-

maz.”

Hükmü gereği haziran ayının son günü geçtikten sonra tahakkuk eden belediye payı için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51'inci maddesinde belirtilen gecikme zammı oranında gecikme faizi uygulanacaktır.

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un "Gecikme Zammı, Nispet ve Hesabı" başlıklı 51'inci maddesindeki;

“ Amme alacağının ödeme müddeti içinde ödenmeyen kısmına vadenin bitim tarihinden itibaren her ay için ayrı ayrı % 4 oranında gecikme zammı tatbik olunur. Ay kesirlerine isabet eden gecikme zammı günlük olarak hesap edilir. Gecikme zammı bir milyon liradan az olamaz. Gecikme zammı; 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre uygulanan vergi zıya cezalarında bu madde uyarınca belirlenen oranda, mahkemeler tarafından verilen ve ceza mahiyetinde olan amme alacaklarında ise bu oranın yarısı ölçüsünde uygulanır. Bunların dışındaki ceza mahiyetinde olan amme alacaklarına gecikme zammı tatbik edilmez. Cumhurbaşkanı, gecikme zammı oranlarını aylar itibarıyla topluca veya

her ay için ayrı ayrı, yüzde onuna kadar indirmeye, gecikme zammı oranı ile gecikme zammı asgari tutarını iki katına kadar artırmaya, ayrıca gecikme zammı oranını aylar itibarıyla farklı olarak belirlemeye ve gecikme zammını bileşik faiz usulüyle aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak hesaplatmaya yetkilidir.”

Hükmü ile verilen yetkiye istinaden gecikme zammı oranı 30/12/2019 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 1947 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bu tarihten itibaren aylık %1,6 olarak belirlenmiştir. Yine 6183 sayılı Kanun hükümleri gereği haziran ayının son gününe kadar ödenmeyen belediye payları için aylık %1,6 oranında gecikme zammı işleyeceği tabiidir.

Belediyeler tarafından belediye payının sağlıklı bir şekilde takip edilebilmesi için ilgili belediyenin mücavir alanında faaliyet gösteren maden üreticileri ile bunların yıllık ocak başı satış tutarlarını bilmesi gerekmektedir. Ancak 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu'nun “Vergi Usul Kanununun uygulanması” başlıklı 102'nci maddesinde;

“213 sayılı Vergi Usul Kanununda belirtilen vergi inceleme yetkisi hariç olmak üzere;

1. Belediye Gelir Şube Müdürü, Gelir Şube Müdürü olmayan yerlerde Belediye Hesap İşleri Müdürü, Hesap İşleri Müdürü olmayan yerlerde Muhasebeci, Vergi Dairesi Müdürü sıfat ve yetkisini haizdir.

2. Vergi Usul Kanununda mahallin en büyük mal memuruna verilmiş görev ve yetkiler, Belediye Gelirleri Kanunu uygu-

laması yönünden Belediye Başkanı tarafından kullanılır.”

Denildiğinden Belediyeler maden üreticilerinin yıllık ocak başı satış tutarlarını resen denetleme ve inceleme yetkisine sahip değildir. Ayrıca 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun “Vergi mahremiyeti” başlıklı 5'inci maddesi hükümleri gereği Vergi Daireleri maden üreticilerinin yıllık satış tutarlarını belediyeler ile paylaşmamaktadır. Görüleceği üzere mevzuat bir yandan belediye payının takibi ile ilgili olarak belediyeleri sorumlu tutarken öteki yandan ise belediyelerin elini kolunu bağlamaktadır. Belediyeler ile ilgili Sayıştay denetim raporlarında son yıllarda belediye payının takip edilmediği konusunda bulgulara sıklıkla yer verildiği görülmektedir. Belediyelerin belediye payını sağlıklı bir şekilde takip ve tahsil edebilmeleri için takip etmeleri gereken yol haritası deneyimlerimiz doğrultusunda aşağıdaki gibi olmalıdır.

1-) Belediyenin, mücavir alan sınırlarında faaliyet gösteren maden işletmelerinin listesini Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğünden belli aralıklarla talep etmesi gerekmektedir. Belediye mücavir alan sınırlarının UTM projeksiyon ED-50 datum 6° derecelik koordinatlarını CD formatında talep yazısına eklenmesi uygun olacaktır. Belediye sınırlarında faaliyet gösteren I-a grubu madenlerin(-kum ve çakıl) işletilmesi ile uğraşan maden üreticilerinin listesi ise büyükşehir belediyesi olan illerde Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı, büyükşehir belediyesi olmayan illerde ise il özel idare-

relerinden talep edilecektir.

2-) Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü ile yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı / il özel idaresinden gelen listede belirtilen maden üreticilerinden belediye payını tahakkuk ettirmeyen firmalara gönderilecek tebligatlar ile belediye paylarını tahakkuk ettirmeleri gerektiği hususu tebliğ edilecektir.

3-) Tebligata rağmen belediye payı için başvurmayan maden firmalarının İşletme Faaliyet Raporları ilgili belediye tarafından Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğünden talep edilecektir. Genel Müdürlükçe gönderilen işletme faaliyet raporlarında bulunan bilgiler üzerinden belediye payı belediyece hesaplanıp tahakkuk ve takip işlemleri gerçekleştirilecektir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Görüleceği üzere özellikle çok sayıda maden işletmesinin bulunduğu yerlerde belediye payının takip ve tahsilinin oldukça zor olduğu aşıkardır. Belediyelerimizin eğitimli personel yetersizliği de dikkate alındığında belediye payının takip ve tahsilinde sorunlarla karşılaşılması kaçınılmazdır. Bu sorunlar belediyeler ile ilgili Sayıştay denetim raporlarına da yansımaktadır.

Maden Kanunu'nun 13'üncü maddesinde;

(...)

"I. Grup (a) bendi maden ruhsatları hariç diğer grup madenlerde ruhsat birleştirme, izin alanı değişikliği, ihale, küçük alanların ihalesi, rödövans ve devir ta-

lepleri, 16 ncı maddenin onbirinci fıkrası gereğince yapılan talepler, işletme ruhsatı ve süre uzatımı taleplerinde işletme ruhsatı taban bedelinin Genel Müdürlüğün bütçesine gelir kaydedilmek üzere Genel Müdürlüğün muhasebe birimi hesabına yatırılması hâlinde müracaat edilir. I. Grup (a) bendi madenlerde ise işletme ruhsatı taban bedelinin büyükşehir belediyesi olan illerde yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, diğer illerde ise il özel idaresi hesabına gelir kaydedilmek üzere yatırıldığına dair belge ile müracaat edilir. Aksi takdirde bu fıkra kapsamındaki müracaatlar ruhsat taban bedelleri iade edilmeksizin reddedilir.

Ruhsat sahiplerinin ruhsat yürürlük yazısı, ruhsat devri, rödövans sözleşmesi, izin alanı değişikliği, ruhsat birleştirme, ruhsat alanı küçültme, terk, mera tahsis değişikliği, geçici tatil, işletme izni, pasa değerlendirme, pasa döküm alanı, 16 ncı maddenin onbirinci fıkrası gereğince yapılan zaruri üretim izni, kamu yararı kararı, kamulaştırma kararı ve patlayıcı madde talepleri; aktif edilmiş tebligata esas kayıtlı elektronik posta adresinin (KEP) veya kurumsal elektronik tebligat sistemi (e-Tebligat) adresinin bulunması, ruhsat harcı, ruhsat bedeli, çevre ile uyum teminatı ve Devlet hakkı borcu olmaması, işletme izni olan işletme ruhsatlarında daimi nezaretçi atamasının yapılmış olması, yetkilendirilmiş tüzel kişi sözleşmesinin bulunması ve mevzuatın ilgili hükümleri kapsamında ibraz edilmesi gereken belgelerin tamamının eksiksiz bir şekilde ibraz edilmesi şartıyla değerlendirmeye alınır, aksi takdirde talep reddedilir. Ruhsat devir taleplerinde tahakkuk etmiş/edecek, diğer taleplerde ise

tahakkuk etmiş ve son ödeme tarihi geçmiş Devlet hakkı borcu olmaması aranır.”

Aynı Kanun’un 24’üncü maddesinde ise;

“Bu madde ile 13 üncü madde kapsamında maden arama ve işletme ruhsatlarının verilmesi, birleştirilmesi, sürelerinin uzatılması, devir ve intikalleri ile çevreyle uyum bedeli iadelerine ilişkin müracaatlarda 6183 sayılı Kanununun 22/A maddesi kapsamında vadesi geçmiş borcun bulunmaması şartı aranır.”

Denilmektedir. Görüleceği üzere maden arama ve işletme ruhsatlarının verilmesi, birleştirilmesi ve sürelerinin uzatılması gibi talepler ancak başvuru devletin borcu ile vadesi geçmiş vergi borcu bulunmaması halinde yerine getirilmektedir. Benzer şekilde yapılacak bir mevzuat değişikliği ile maden firmalarından yukarıda bahsedilen müracaatları esnasında ilgili belediyesine belediye payı borçlarının olmadığını gösterir belgenin de talep edilmesi halinde belediye payının daha kolay, etkili ve sağlıklı bir şekilde takip ve tahsil edilebileceğini düşünmekteyiz.

KAYNAKÇA

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Kabul Tarihi: 09/11/1982 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 15/06/1985 Sayı: 17863 mükerrer

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu Kabul Tarihi: 22/11/2001 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 08/12/2001 Sayı: 24607

3213 sayılı Maden Kanunu Kabul Tarihi: 04/06/1985 Yayımlandığı Resmi Ga-

zete Tarihi: 15/06/1985 Sayı: 18785

2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu Kabul Tarihi: 26/05/1981 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 29/05/1981 Sayı: 17354

5779 sayılı İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun Kabul Tarihi: 02/07/2008 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 15/07/2008 Sayı: 26937

5393 sayılı Belediye Kanunu Kabul Tarihi: 03/07/2005 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 13/07/2005 Sayı: 25874

213 sayılı Vergi Usul Kanunu Kabul Tarihi: 04/01/1961 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 10/01/1961 Sayı: 10703

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun Kabul Tarihi: 21/07/1953 Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 28/07/1953 Sayı: 8469

Maden Yönetmeliği Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 21/09/2017 Sayı: 30187

NADAROĞLU Halil, Prof. Dr., Kamu Maliyesi Teorisi (11. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2000 İstanbul

TOKSOY Ercan, Türkiye Ekonomisi (1. Baskı), EST Yayıncılık, 2021 Ankara

YİĞİT Uğur, Doç. Dr., ÖZTÜRK İlhami Yrd. Doç. Dr., Maden Arama ve İşletme Faaliyetlerinden Kaynaklanan Mali Yükümlülükler ve Bunların Hukuki Niteliğinin Analizi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XXI, 2017

Ernest & Young Dünyada ve Türkiye’de Madencilik Sektörü Raporu

MEVZUAT HAZIRLAMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİKTE YAPILAN ÖNEMLİ DEĞİŞİKLİKLERİN İNCELENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ



Sedi KAVAK

İç Denetçi
Anadolu Üniversitesi



Engin KÜKRER

İç Denetçi, CGAP
Eskişehir B.B. ESKİ Genel Müdürlüğü

1. GİRİŞ

Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar, bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanan “mevzuat” terim anlamı olarak belirli bir konuda yürürlükte bulunan yasal düzenlemeler anlamına gelmektedir. Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹ ile söz konusu yasadüzenlemelerin hazırlık çalışmalarında yer alacak kişilere; bu sürecin ne şekilde yönetileceği ile hangi kural ve ilkelerin takip edileceği hususlarında usul ve esaslar belirlenmiştir.

Mezkr Yönetmelik ile birlikte kendisiyle aynı ismi taşıyan “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²” yürürlükten kaldırılmış ve bazı yeni düzenlemeler getirilmiştir. Makalemizde söz konusu yönetmelik ile mevzuat hazırlanmasına ilişkin usul ve esaslarda yapılan önemli değişiklikler, kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

1 24/2/2022 tarihli ve 31760 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2 17/2/2006 tarihli ve 26083 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” Yeni Yönetmeliğin 30 uncu maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

2. MEVZUAT HAZIRLAMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK İLE YAPILAN ÖNEMLİ DEĞİŞİKLİKLER

Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile birlikte yapılan önemli değişiklikler şunlardır:

2.1. Yönetmelik ile birlikte mevzuat hazırlanması ilgili hususlar Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine uygun hale getirmiştir.

Bilindiği üzere ülkemizde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Türkiye’de 16 Nisan 2017 Referandumuyla kabul edilen ve 9 Temmuz 2018 tarihi itibarıyla uygulanmaya başlanan başkanlık tipi hükümet sistemidir. Mevcut yönetmelik dönem itibarıyla daha önce hazırlandığından dolayı Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle uyumlu değildi. 17/2/2006 tarihli ve 26083 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik³ ile mev-

3 Müttekup maddelerde anlatım kolaylığı açısından bu yönetmelikten “Yeni Yönetmelik” şeklinde dipnot 2’de belirtilen yönetmeliklerden ise “Eski/Mülga Yönetmelik” şeklinde bahsedilecektir.

zuat hazırlanması ilgili hususlar Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine uygun hale getirilmiştir. Bu kapsamda mülga Yönetmelikte bulunan ve yeni sistemde yeri olmayan “Başbakanlık”, “Bakanlar Kurulu”, “Kanun Hükmünde Kararname”, “Tüzük” vb. kavramlar çıkarılarak yerine mevcut sisteme uygun düzenlemeler yapılmıştır.

2.2. Birinci Bölüm ile Amaç ve kapsam maddesi yeniden düzenlenmiştir.

Mülga Yönetmeliğin mevzuat taslağı “BİRİNCİ BÖLÜM Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve İlkeler” şeklinde bölümde yer alan bütün maddeleri kapsayacak şekilde belirlenmişti. Yeni Yönetmelik düzenlemesinde madde başlıklarının tek tek sayılması yerine, bölüm alt başlığı “Başlangıç Hükümleri” olarak düzenlenmiştir. Böylece mevzuat taslaklarının birinci bölümü başlangıç hükümleri olarak kısa ve öz bir mevzuat yapısına dönüştürülmüştür.

Yeni Yönetmeliğin ilk maddesinde amaç “*Bu Yönetmeliğin amacı; mevzuat taslaklarının hazırlanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektir.*” şeklinde sadeleştirilmiştir.

Kapsam ise aynı maddenin 2’nci fıkrasında “*Bu Yönetmelik; Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar, bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanan mevzuat taslaklarını kapsar.*” şeklinde yer almıştır. Mülga Yönetmelik kapsamı; hazırlanacak kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük, yönetmelik, Bakanlar Kurulu kararı eki kararlar ve diğer düzenleyici işlemlere ilişkin düzenlemeler tek tek sayılarak be-

lirilmiş iken yeni Yönetmelikte, mevzuat taslakları denilmek suretiyle düzenleme yapılmıştır.

Aynı maddenin 3’üncü fıkrasındaki hükümlerle de Milletvekilleri tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan kanun teklifleri bu Yönetmeliğin kapsamı dışında tutulmuştur.

2.3. Mülga Yönetmelikteki tanımlar güncellenerek, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine uygun hale getirilmiştir.

Mülga Yönetmelikte Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle uyumlu olmayan tanımlar, yeni yönetmelikte sisteme uygun olarak şekilde tadil edilmiştir.

Ayrıca eski Yönetmelikte yer alan “Ek madde” ve “Geçici madde” kavramları 3’üncü madde tanımlar bölümünden çıkarılmıştır. Bununla birlikte ek madde ve geçici madde kullanımına ilişkin düzenlemeler mülga Yönetmelikteki benzer biçimde yeni Yönetmeliğin 16’ncı maddesinde yer almıştır.

Maddede dikkat çeken bir başka düzenleme, mülga Yönetmeliğin mevzuat tanımı içerisinde yer alan tüzük, yeni Yönetmelikte sayılmamıştır. Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve Cumhurbaşkanlığı kararı ise mevzuat tanımında belirtilerek uyumlaştırma sağlanmıştır.

Bilindiği üzere Cumhurbaşkanlığı Sistemini düzenleyen 6771 Sayılı Kanun’la Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “Tüzükler” başlıklı 115’inci maddesi yürürlükten kaldırılmış ve yürürlükteki tüzüklere ilişkin olarak geçici 21’inci maddesinde; “*F) Bu Kanununun yürürlüğe*

girdiği tarihte yürürlükte bulunan kanun hükmünde kararnameler, **tüzükler**, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer düzenleyici işlemler yürürlükten kaldırılmadıkça geçerliliğini sürdürür. Yürürlükte bulunan kanun hükmünde kararnameler hakkında 152 nci ve 153 üncü maddelerin uygulanmasına devam olunur.” hükmüne yer verilmiştir. Yeni Yönetmelikte de bu husus dikkate alınmıştır.

Tanımlar bölümünde eski Yönetmelikten farklı olarak “Teklif Yazısı” kavramı “Hazırlanan mevzuat taslakları hakkında Cumhurbaşkanlığına sunulan talep yazılarını...” şeklinde yer almıştır.

2.4. Mevzuat taslağı hazırlanırken göz önünde bulundurulması gereken dokümanlara ve kamu kurumları arasında iş birliği yapılması hususlarına dikkat çekilmiştir.

Mülga Yönetmelikte taslaklar hazırlanırken bunun düzenleme amacına uygun olarak ve üst hukuk normları ile yargı kararları dikkate alınarak yapılması gerektiği yer almaktaydı. Yeni Yönetmelikte ise bu hususlara ilave olarak “*ülkeminin taraf olduğu milletlerarası antlaşmalar, ülkenin üyesi veya aday üyesi olduğu uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan düzenlemeler, Cumhurbaşkanlığı programı ile kalkınma plan ve programları...⁴*” vb. düzenlemelerin de göz önünde bulundurulması gerektiği vurgulanmıştır. Bununla birlikte kapsam maddesinin tereddüde yol açmayacak açıklıkta düzenlenmesi ve amaç maddesinin tekrarı biçiminde ol-

⁴ Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 4’üncü maddesinin 1/c fıkrasında yer almaktadır.

maması hususuna da yeni Yönetmelikte dikkat çekilmiştir.

Ayrıca mülga Yönetmelikten farklı olarak taslakların hazırlanmasında istişare ve katılımcılığa önem verilmesi hususu ile birden fazla kamu kurumunun görev alanına giren hallerde ilgili hükümlerin mutabakatla hazırlanması konusuna yeni Yönetmelikte yer verilmiştir.

Mülga Yönetmelikte birimler tarafından hazırlanan ve hukuk müşavirliğinin görüşü alınması öngörülen düzenleme, yeni yönetmelikte hukuk müşavirliği yerine hukuk birimleri olarak ifadelendirilmiştir. Bu birimlerin idarece hazırlanan mevzuat taslaklarına ilişkin görüşlerini bildirmelerinin yanı sıra, bu taslakların mevzuata uygunluk yönünden de incelenmesi hususu açıkça hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla bir kamu idaresi bünyesinde faaliyet gösteren hukuk biriminin, hem mevzuat taslaklarının hazırlanmasında görüşlerini bildirmesi hem de bu taslakların Yeni Yönetmelikte belirtilen esas ve usullere uygunluk yönünde incelemesi gerekmektedir.

2.5. Hazırlanan taslaklara ilişkin görüş alma süreçleri daha detaylı düzenlenmiştir.

Yeni Yönetmelikte görüş alma ile ilgili hususlar Yönetmeliğin 6’ncı maddesinde detaylı olarak düzenlenmiştir. Buna göre hazırlanan Yönetmelik taslakları Cumhurbaşkanlığına sunulmadan önce taslaklar hakkında kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleri gereğince görüş alınması zorunlu olan kurumların ve ilgili bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının görüşleri alınmalıdır. Yeni

Yönetmeliğin 6'ncı maddesi uyarınca bunun yanı sıra;

"a) Ekonomik ve sosyal politikalar ve tedbirlerle ilgili taslaklar, kamu gelir ve giderlerini etkileyen taslaklar ile mali konuları düzenleyen taslaklar hakkında Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığının,

b) Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerince Sayıştayın denetim alanına giren mali konularda düzenlenecek yönetmelik ve yönetmelik niteliğindeki düzenleyici işlem taslakları hakkında Sayıştay Başkanlığının,

c) Avrupa Birliği müktesebatına uyum çerçevesinde hazırlanan taslaklar hakkında Avrupa Birliği Başkanlığının,

görüşlerinin alınması zorunludur."

Gönderilecek görüş isteme yazısı ise Bakanlıklar ile bunlara bağlı kurum ve kuruluşlarda bakan veya ilgili bakan yardımcısı tarafından; mahalli idareleri de içeren diğer kurum ve kuruluşlarda ise en üst yönetici tarafından imzalanmalıdır. Sayıştay Başkanlığı, Adalet Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığından görüş alınması gereken hâllerde diğer kurum ve kuruluşlardan alınacak görüşlerin tamamlanması ve değerlendirilmiş olması zorunlu tutulmuştur.

Ayrıca taslaklar hakkında konuyla ilgili mahalli idareler, üniversiteler, sendikalar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarının görüşlerinin alınmasına ilave olarak yeni Yönetmelikte *"...iş ve yatırım ortamına ilişkin taslaklar hakkında ise ayrıca özel*

sektör paydaşlarının..." görüşlerinden de faydalanılabileceği belirtilmiştir.

Kamuoyunu ilgilendiren taslakların Cumhurbaşkanlığına iletilmeden önce internet, basın veya yayın aracılığıyla kamuoyunun bilgisine sunulabilmesi yetkisi mülga Yönetmelikte sadece ilgili bakanlığa aitken, yeni yönetmelikte ilgili bakanlığa ilave olarak teklif sahibi kamu kurum ve kuruluşu da bu konuda yetkili kılınmıştır.

Ayrıca görüşlerin, Yönetmeliğin ekinde (Ek-1) yer alan ilgili form doldurulmak suretiyle düzenlenebilir formatta görüş isteyen kuruma gönderilmesi hususu hüküm altına alınmıştır.⁶

2.6. İlgili bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının taslaklara ilişkin cevap verme süresi kısaltılmıştır.

Mülga Yönetmeliğin 7'nci maddesinde; ilgili bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının taslaklara ilişkin cevap verme süresi otuz gün iken, yeni Yönetmelikte bu süre on beş günle sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte bu sürenin, Cumhurbaşkanlığı tarafından istenilen görüşlerde daha kısa olarak uygulanabileceği de belirtilmiştir.

Yeni Yönetmelikte görüşüne başvuru ilgili bakanlık, kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütlerinin görüşlerini kendi görevleri bakımından inceleyerek bildirmeleri esas olmakla birlikte bu organizasyonların görüşlerinin

⁵ Söz konusu hüküm Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 6'ncı maddesinin dördüncü fıkrasında yer almaktadır.

⁶ Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 7'nci maddesinin dördüncü fıkrasında yer almaktadır.

hukukun genel ilkeleri, kamu yararı ve hizmet gerekleri yönünden genel değerlendirmelerini de içerebileceği belirtilmiştir.

2.7. İdarelerce hazırlanan mevzuat teklif yazılarına ilişkin hususlar daha detaylı düzenlenmiştir.

Yeni Yönetmelikte birden fazla bakanlık tarafından yürütülecek mevzuata ilişkin teklif yazılarına ilgili bakanların da onayını içeren bir belge eklenmesi hususu yer almıştır. Ayrıca Bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşların dışında kalan kamu kurum ve kuruluşlarınınca gönderilecek teklif yazılarının, söz konusu idarelerin üst yöneticileri tarafından imzalanacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre bu kapsama giren mahalli idarelerce gönderilecek teklif yazılarının ilgili mahalli idarenin üst yöneticisi tarafından imzalanması gerekmektedir.

Yeni Yönetmeliğe göre; imzalanacak teklif yazısı ekinde yer alan nihai taslak, genel gerekçe, madde gerekçeleri, görüş değerlendirme formu, karşılaştırma cetvelinin düzenlenebilir formatta olması gerekmektedir.

Mülga Yönetmelikte; kamu idarelerince, Yönetmelikteki hükümlere uyulmadan Cumhurbaşkanlığına gönderilen teklif yazılarının işleme konulmadan iade edileceği hususu yer almaktaydı. Yeni Yönetmelikte ise bu hususa ilave olarak Cumhurbaşkanlığınca söz konusu noksanlıkların giderilmesi için belirli bir süre verilebileceği, bu sürenin sonunda eksikliklerin giderilmemesi halinde teklif yazısının iade edileceği belirtilmiştir.

2.8. Cumhurbaşkanlığına gönderilecek taslak ve ekleri düzenlenmiştir.

Kamu idarelerince hazırlanmayı müteakip ilgili kurum ve kuruluşlardan alınması gereken görüşler tamamlandıktan sonra Cumhurbaşkanlığının onayına sunulacak taslaklar şu başlıkları içermektedir:

- Görüşe gönderilen taslak,
- Taslağa ilişkin görüşler,
- Görüşlerin değerlendirildiği form (Ek-2),
- Karşılaştırma cetveli,
- Nihai taslak ve genel gerekçe,
- Düzenleyici etki analizi,
- Bütçe etki formu (İdareleri maddi yükümlülük altına sokacak taslaklar için)

Söz konusu başlıkların mülga Yönetmelikte istenen başlıklarla aynı olduğu (Bütçe etki formu dışında) görülmekle birlikte Yönetmelik ekleri incelendiğinde; bahse konu maddelerin eski Yönetmeliğe kıyasla daha detaylı, anlaşılabilir ve sistematik olduğu değerlendirilmektedir.

2.9. İdareleri maddi yükümlülük altına sokacak taslaklarla ilgili olarak “Bütçe Etki Formu” hazırlanması öngörülmüştür.

Yeni Yönetmelikte mülga Yönetmelikten farklı olarak idareleri maddi yükümlülük altına sokacak taslaklarla ilgili olarak “bütçe etki formu” hazırlanması öngörülmüştür. Buna göre kamu gelirlerinin azalmasına veya kamu giderlerinin artmasına neden olacak ve kamu idarele-

rini yükümlülük altına sokacak taslaklar için Yönetmeliğin EK-3'de yer alan "Bütçe Etki Formu" taslak sahibi bakanlık veya kamu kurum ve kuruluşu tarafından doldurulacaktır.

Bu kapsamda EK-3 incelediğinde "Bütçe Etki Formu" şu başlıklardan oluşmaktadır.

- Hazırlayan Kamu İdaresi,
- Taslağın Adı,
- Düzenlemenin Hedefleri,
- Düzenlemeden Etkilenenler (Kamu, Özel, Kişi Sayısı),
- Yıllık Gerçekleşmesi Öngörülen İlave Gider Tutarı,
- Yıllık Elde Edilmesi Öngörülen İlave Gelir Tutarı,
- Yıllık Vazgeçilmesi Öngörülen Gelir Tutarı,
- Hesaplamalarda Esas Alınan Varsayımlar.

Yukarıda belirtilen esaslarca hazırlanacak bütçe etki formu, taslakla birlikte Yönetmeliğin 6'ncı maddesi çerçevesinde ilgili bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının görüşüne gönderilecek ve alınan görüşler doğrultusunda mevzuat taslağının değişmesi halinde bütçe etki formu da güncellenerek taslağa nihai hali verilecektir.

2.10. Şekilsel nitelikte bazı düzenlemeler yapılmıştır.

Yeni Yönetmelikte geçen taslakların adı, kısım ve bölümler, maddeler, madde başlıkları, maddelerin sıralanması, Ek ve

geçici maddeler⁷ ile ilgili madde başlıkları büyük oranda mülga Yönetmelikle aynı olacak şekilde yer almıştır.

Bununla birlikte yapılan bazı yeni şekilsel düzenlemeler şunlardır.

- Mülga Yönetmelikte geçen ve anlam kargaşasına neden "koyu" ibaresi, yeni Yönetmelikte yerini "kalın" ifadesine bırakmıştır. (*Taslakların adı kalın, büyük harflerle yazılır... vb.*)

- Fıkraların numarası ayrıçla, bentler ve alt bentlerin harf ve numaraları yarım ayrıçla kapatılır; "z" harfinden sonra alfabetik sıralama "aa, bb, cc, çç, ... zz, aaa, bbb, ..." şeklinde yapılır. Böylece mülga Yönetmelikte fıkraların numarası ayrıçla, bentler ve alt bentlerin harf ve numaraları yarım ayrıçla kapatılır; "z" harfinden sonra alfabetik sıralama "aa, bb, cc, çç, ... zz" şeklinde yapılır hükmüne yeni Yönetmelikte "zz", alfabetik sıralamasından sonra "aaa, bbb, ..." şeklinde sıralama yapılması mümkün hale getirilmiştir.

- Yönetmeliğe sonradan eklenecek tanımlarla ilgili olarak 13'üncü maddenin 4'üncü fıkrasına "...*Tanımlar maddesine sonradan eklenecek tanımlar son bent veya alt bent olarak eklenir.*" hükmü eklenmiştir.

- Madde başlığının sadece birinci kelimesinin ilk harfi büyük yazılır şeklindeki mülga düzenleme, yeni Yönetmelikte aynı paralelde yer almakla birlikte Türk Dil Kurumu yazım kuralları dikkate alınarak özel isimler hariç tutulmuştur.

⁷ Cümlede geçen maddeler yeni Yönetmeliğin 11-16'ncı maddeleri arasında yer almaktadır.

Yani özel isimlerin ilk harfleri büyük yazılabilecektir.

Ayrıca taslaklarda; alt düzeydeki mevzuata atıf yapılamayacağı ile mevzuatın ilgili düzenlemeye aykırı hükümlerinin yürürlükten kaldırıldığı veya uygulanmayacağı gibi muğlak ifadelerinin yer almaması hususlarına da yeni yönetmelikte yer verilmiştir.

2.11. Yürürlük maddesiyle ilgili düzenleme ayrı bir madde başlığı altında ve daha detaylı olarak yapılmıştır.

Yeni Yönetmelikte, mülga Yönetmelikten farklı olarak, “Yürürlük Maddesi” ayrı bir başlık altında ve daha detaylı olarak yer almaktadır. Yönetmeliğin “Yürürlük maddesi” başlıklı 17’nci maddesinde;

“(1) Yürürlük maddesinde düzenlemenin yürürlüğe gireceği tarih tereddüde yer vermeyecek şekilde belirtilir.

(2) Ekonomik ve ticari alan ile yatırım ortamını etkileyen düzenlemelerde, mümkün olduğunca taslağın yayımlanma tarihi ile yürürlüğe giriş tarihi arasında makul bir süre bırakılır.” hükmüyle yürürlüğe ilişkin hususlar daha ayrıntılı düzenlenmiştir.

2.12. Birden fazla düzenleme ve maddede değişiklik gereken durumlara ilgili yeni düzenlemeler yapılmıştır.

Mülga Yönetmelik uyarınca, yürürlükteki bir mevzuatla ilgili bir değişiklik ihtiyacı hâsıl olduğunda; özel haller dışında bir çerçeve taslak ile birden fazla düzenlemenin hükümlerinde değişiklik yapılamamaktadır. Ayrıca değiştirilmesi öngörülen maddelerin birden fazla ol-

ması durumunda bunlar tek bir çerçeve madde içinde değil, her biri ayrı çerçeve maddeler ile düzenleneceği hüküm altına alınmıştı. Yeni Yönetmelikte bu hususlara ilave olarak;

“(2) ...Ancak çok sayıda maddede birbiriyle doğrudan bağlantılı kelimelerin veya ibarelerin kaldırılması, ilave edilmesi veya ikame edilmesi gibi zorunlu hâllerde bir çerçeve madde ile birden fazla maddede değişiklik yapılabilir.

(3) Aynı maddeye birden fazla fıkra, bent veya alt bent eklenmesi ile aynı maddenin birden fazla fıkrasının, bendinin veya alt bendinin yürürlükten kaldırılması tek bir çerçeve madde ile yapılır.

(4) Birden fazla mevzuatta değişiklik yapan çerçeve taslaklarda çerçeve maddeler, değişiklik yapılan mevzuatın kabul veya yayım tarihleri esas alınarak eski tarihliden yeniye doğru sıralanır. Ancak birbiriyle bağlantılı değişikliklerde sıralama, esas konunun yer aldığı mevzuata göre yapılabilir.” hükümleri maddeye⁸ eklenmiştir.

2.13. Yeni Yönetmeliğe maddelerin değiştirilme esaslarına yönelik hüküm eklenmiştir.

Mülga Yönetmelikte maddelerin değiştirilmesi ile ilgili olarak ayrı bir madde bulunmazken⁹ yeni Yönetmeliğin “Maddelerin Değiştirilmesi” başlıklı 19’uncu maddesinde ayrıntılı olarak düzenlen-

⁸ Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 18’inci maddesi.

⁹ Bu hususa Mülga Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in “Birden fazla düzenleme ve değişiklik” başlıklı 17’nci maddesinin 3 ve 4’üncü fıkralarında yer verilmiştir. Yeni Yönetmeliğin 19’uncu maddesinde bu fıkralar tadilen yer almaktadır.

miştir. Buna göre mezkûr maddede; maddelerin değiştirilmesine ilişkin hükümler şu şekildedir:

“(1) Maddelerin değiştirilmesi durumunda, değiştirilen madde metni, madde numarası ile birlikte yazılır. Madde başlığında değişiklik yapılmıyorsa başlık yazılmaz. Maddenin başlığı ile birlikte değiştirilmesi durumunda çerçeve maddede, maddenin başlığı ile birlikte değiştirildiği belirtilir.

(2) Fıkra, bent ya da alt bentler değiştirilirken satırbaşından başlanır; fıkra, bent ve alt bendin harfi veya numarası yazılır. Değiştirilen madde, fıkra, bent, alt bent, paragraf ve cümleler tırnak içinde yazılır. Cümle değişiklikleri ve eklemelerinde satırbaşı yapılmaz. Ancak cümle maddenin veya bölümlerinin ilk cümlesi ise satırbaşı yapılır.

(3) Yürürlükten kaldırılan veya mahkeme kararı ile iptal edilen bir madde veya hükmün yeniden düzenlenmesi hâlinde çerçeve maddede, madde veya hükmün yeniden düzenlendiği belirtilir.

(4) Yürürlükten kaldırılan veya mahkeme kararı ile iptal edilen bir madde veya hükmün yeniden düzenlenmesi hâlinde, yeni hükmün mülga ya da iptal edilen madde veya hükümle ilintili olması veya aynı alana ilişkin düzenleme öngörmesi gözetilir.”

2.14. Cumhurbaşkanlığına teklif yazısı olmaksızın yetki ve görev alanında resen düzenleme yapabilme imkânı tanınmıştır.

Yeni Yönetmeliğin “Resen düzenleme, düzeltme ve iade” başlıklı 28’inci

maddesine “Kanunlarda ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde münhasıran bir idarenin yetkilendirildiği durumlar hariç olmak üzere Cumhurbaşkanlığı, teklif yazısı olmaksızın yetki ve görev alanında resen düzenleme yapabilir...” “ hükmü eklenerek Cumhurbaşkanlığına teklif yazısı olmaksızın yetki ve görev alanında resen düzenleme yapabilme imkânı tanınmıştır.

Ayrıca aynı maddenin üçüncü fıkrasında “Anayasaya, kanunlara, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine ve diğer ilgili mevzuata veya Cumhurbaşkanlığı programı ile kalkınma plan ve programlarına aykırılığı tespit edilen ya da bu Yönetmeliğe uygun olarak hazırlanmayan taslakların noksanlıklarının giderilmesi veya uygunluğunun sağlanması teklif sahibi bakanlık, kurum veya kuruluştan istenir ya da bu amaçla taslak yeniden değerlendirilmek üzere teklif sahibi bakanlık, kurum veya kuruluşa iade edilir.” hükmüyle hazırlanacak taslakların anayasa ve kanunlara ilave olarak Cumhurbaşkanlığı kararnameleri, Cumhurbaşkanlığı programı ile kalkınma plan ve programlarına aykırı olamayacağı hususu hüküm altına alınmıştır.

2.15. Düzenleyici etki analizinin belirlenecek usul ve esaslara göre hazırlanması öngörülmüştür.

Mülga Yönetmelikte kanun ve kanun hükmünde kararname taslakları için hazırlanması öngörülen düzenleyici etki analizinin, hangi kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi taslakları için hazırlanacağı, analizde yer alacak hususlar, ilkeler ve diğer hususlar, Strateji ve Bütçe Başkanlığınca hazırlanacak Cumhurbaşkanlığı

kanına belirlenecek usul ve esaslara göre yapılacağı yönetmelikte yeni bir düzenleme olarak yer almaktadır. Böylece, mülga Yönetmeliğin 24'üncü maddesinin beşinci fıkrasında kısmi düzenleyici etki analizine ilişkin hususlar bent halinde sıralanmış iken, yeni Yönetmelikte sadeleştirme ve etki analizinin önemine binaen ayrıca bir usul ve esaslar öngörülmüştür.

Öte yandan, “*Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyonlarında görüşülecek olan kanun teklifleriyle ilgili düzenleyici etki analizi hazırlanmasının komisyon başkanlıklarınca istenilmesi hâlinde, düzenleyici etki analizi Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı koordinasyonunda hazırlanır.*” hükmü, yeni Yönetmeliğin 26'ncı maddesinin ikinci fıkrasıyla yeni bir düzenleme olarak yürürlüğe konulmuştur.

Mülga Yönetmeliğin düzenleyici yetki analizine ilişkin 24'üncü maddesinin yedinci fıkrasındaki; “*Millî güvenliği ilgilendiren konular, acil müdahaleyi gerektiren olaylara ilişkin düzenlemeler, bütçe ve kesin hesap kanunu tasarıları ile milletlerarası anlaşmaların uygun bulunmasına ilişkin kanun tasarıları için düzenleyici etki analizi hazırlanmaz.*” hükmüne yeni Yönetmelikte yer verilmemiştir.

Bu durumda yeni Yönetmelik hükümlerine göre;

- Millî güvenliği ilgilendiren konular,
- Acil müdahaleyi gerektiren olaylara ilişkin düzenlemeler,
- Bütçe ve kesin hesap kanunu tasarıları,

- Milletlerarası anlaşmaların uygun bulunmasına ilişkin kanun tasarıları,

için düzenleyici etki analizi hazırlanması gerekmektedir. Ancak, düzenleyici etki analizine ilişkin olarak Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığınca hazırlanacağı öngörülen usul ve esaslarda, bu hususa ayrıca yer verileceği değerlendirilmektedir.

2.16. Tasarılar hazırlanırken yazım kurallarının esas alınması ve ifadelerin sade, açık ve anlaşılabilir olması hususu vurgulanmıştır.

Yeni Yönetmeliğin 25'inci maddesinde eski Yönetmelikteki tasarılarda kullanılacak dil ile ilgili hususlara ilave olarak “*...Tasarılarda sade, açık ve anlaşılır bir dil kullanılır...*” hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca aynı maddenin ikinci fıkrasında “*Tasarıların yazımında Türk Dil Kurumu tarafından belirlenen yazım kuralları esas alınır. Ancak teamül hâline gelmiş uygulamalara devam edilebilir.*” hükmü eklenmiştir. Buna göre hazırlanacak tasarıların Türkçe yazım kurallarına uygun olarak hazırlanması hüküm altına alınmıştır.

Ancak Yönetmeliğin “Atıfların Yapılması” başlıklı 21'inci maddesinin yedinci fıkrasında “*Atıf yapılan madde numarasından sonra kesme işareti kullanılmaksızın bir karakter boşluk bırakılmak suretiyle Türkçe ses uyumuna göre gerekli ek konular, nokta kullanılmaz...*” hükmü yer almaktadır. Diğer taraftan Yönetmelikte de referans alınması gereken Türk Dil Kurumu İmla Kılavuzu uyarınca atıf ya-

pılan madde numarasından sonra kesme işareti kullanılmaktadır (TDK, 2021).

Örneğin; Yönetmeliğe göre “10 uncu maddesi...” yazılması gerekirken, TDK İmla kılavuzuna göre “10’uncu maddesi” yazımı doğrudur. Bununla birlikte imla kılavuzunda “10. madde...” şeklindeki kullanımın da uygun olduğu belirtilmiştir (TDK, 2021).

Yeni Yönetmelikte yazım kurallarıyla ilgili yapılan bir diğer yeni düzenleme de tarihlerin yazımında “0” sayısının kullanımına ilişkindir. Buna göre tarihler yazılırken rakamların solunda sıfır kullanılmamalıdır. (Örnek: 1/4/1981)

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

11/2/2017 tarih ve 29976 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında önemli değişiklikler yapılmış ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmiştir. Sistemin uygulanması ve mevcut mevzuatın sisteme uyumlaştırma süreci devam etmektedir.

Bu kapsamda, 17/2/2006 tarihli ve 26083 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (Mülga) yürürlükten kaldırılarak, aynı adı taşıyan ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet uyumlu hale getirilmiş 24/2/2022 tarihli ve 31760 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.

Mezkûr Yönetmelikte;

- Amaç ve kapsam,
- Görüş alma,
- Teklif yazıları,
- Taslakların şekli ve ekleri,
- Birden fazla düzenleme ve maddede değişiklik,
- Maddelerin değiştirilmesi,
- Düzenleyici etki analizi,
- Bütçe etki formu ve
- Resen düzenleme, düzeltme ve iade

başlıkları altında yapılan önemli düzenlemelerin, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine uyumlu hale getirilen düzenlemeler olduğu görülmektedir.

Buna göre;

a) İdarelerin yürürlüğe koydukları Yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemlerin gözden geçirilerek, 24/2/2022 tarihli ve 31760 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin gerektirdiği değişikliklerin yapılması,

b) Mevzuat taslaklarının hazırlanmasına yönelik çalışmalar ve süreçler ile komisyonların (Mevzuat Hazırlama Komisyonu vb.), yeni Yönetmelik hükümleri paralelinde oluşturulması ve yürütülmesi,

c) Kurumun hukuk birimleri dışındaki birimlerince hazırlanan mevzuat taslakları hakkında hukuk birimlerinin yazılı görüşlerinin alınması ve taslakların Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğine uygunluğunun

hukuk birimlerince incelenmesi ve sonuçlarının yazılı olarak kayıt altına alınması,

ç) Mevzuat taslaklarının hazırlanması sürecinde üst yöneticiye bağlı olarak görevlerini yapan iç denetçilerden, “Danışmanlık Faaliyeti” talebinde bulunulması,

d) Kamu İç Kontrol Standartlarına uyum çalışmaları kapsamında mevzuat taslakları hazırlama süreçlerinin belirlenerek, iş akış şeması ve benzeri belgelerde gösterilmesi,

e) Mevzuat taslaklarının hazırlanmasına ilişkin esas ve usuller ile kurumsal olarak yapılması gereken işlemlere ilişkin birim yöneticileri ve ilgili personelin yapılacak eğitim çalışması kapsamında bilgilendirilmesi,

önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

10/7/2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

24/2/2022 tarihli ve 31760 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

17/2/2006 tarihli ve 26083 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (Mülga)”

TDK (2021). Türk Dil Kurumu Resmi Web Sitesi: 23.03.2022 tarihinde <https://www.tdk.gov.tr/icerik/yazim-kurallari/kesme-isareti/> adresinden alındı.



Salim DEMİRHAN

E. Devlet Bütçe Uzmanı

319 SERİ NOLU GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ VE ÖDENEK VE HUZUR HAKKI ÖDEMELERİNDE UYGULAMASI

7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 25/12/2021 Tarih ve 31700 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Anılan Kanunla yapılan değişiklikler ile 01/01/2022 tarihinden itibaren ücretlilerin vergilendirilmesinde ücretin; asgari ücret tutarı kadar olan kısmı Gelir Vergisinden ve Damga Vergisinden istisna edilmiştir.

Ayrıca, 2008 yılından beri uygulanmakta olan Asgari Geçim İndirimi (AGİ) yürürlükten tamamen kaldırılmıştır.

Söz konusu Kanunun 2 nci maddesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasına “18. Hizmet erbabının, ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretleri (Şu kadar ki, istisnayı aşan ücret gelirinin vergilendirilmesinde verginin hesaplanacağı gelir dilim tutarları ve oranları, istisna kapsamındaki tutarlar da dikkate alınarak belirlenir. Ödenecek vergi tutarı, bu suretle bulunan vergi tutarının içinde istisna tutara isabet eden kısım düşülmek suretiyle hesaplanır. İstisna nedeniyle alınmayacak olan vergi ilgili ayda aylık asgari ücret üzerinden hesaplanması gereken vergiyi aşamaz. Birden fazla işverenden ücret alanlarda bu istisna sadece en yüksek olan ücrete uygulanır.” bendi eklenmiştir.

Kanunun 3 üncü maddesi ile 193 sayılı Kanununun 106 ncı maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde yer alan “Diğer ücretlerde, gezici olarak çalışanların” ibaresi “Gezici olarak çalışanların” şeklinde değiştirilmiş, bentte yer alan “ücret ve” ibaresi madde metninden çıkarılmış, 193 sayılı Kanununun 32 nci maddesi, 64 üncü maddesi, 108 inci maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendi, 109 uncu maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendi ile ikinci ve üçüncü fıkraları, 110 uncu maddesi, 118 inci maddesi ve 122 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Ayrıca, 7349 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile 1/7/1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (2) sayılı tablonun “IV- Ticari ve medeni işlerle ilgili kâğıtlar” başlıklı bölümünün (34) numaralı fıkrasında yer alan “ücretlere ilişkin kâğıtlar” ibaresinden sonra gelmek üzere (Bu maddenin birinci fıkrasının (18) numaralı bendinde düzenlenen ücretlerde istisna, aylık brüt asgari ücrete isabet eden kısım için uygulanır.) şeklinde parantez içi hüküm eklenmiştir.

Görüldüğü üzere, 7349 sayılı Kanunun 3 üncü maddesiyle Gelir Vergisi Kanununun 32 üncü maddesi yani Asgari Geçim İndirimi (AGİ) yürürlükten kaldırılmış, 2 nci maddesiyle Gelir Vergisi İstisnası ve 4 üncü maddesi ile damga vergisi istisnası getirilmiştir. Bu düzenlemelerle ilgili usul ve esaslar ise 27 Ocak 2022 tarihli ve 31732 Resmî Gazetede yayımlanan 319 Seri No’lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile düzenlenmiştir.

ASGARİ ÜCRETLİ OLARAK ÇALIŞANLARDA GELİR VERGİSİ İSTİSNASI

Hizmet erbabının ücret gelirin, ilgili ayda geçerli olan asgari ücretin brüt tutarı kadar olması halinde, brüt tutardan, işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi kesintisi yapılacak, gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmayacaktır.

Örnek 1: İşveren (A)’nın işyerinde asgari ücretli olarak çalışan Bay (B)’nin, 2022 yılı için brüt ücreti 5.004 TL’dir. Bay (B)’ye bu ücreti dışında, mesai, sosyal yardım, prim ve benzeri başkaca bir ödeme yapılmamaktadır.

Bay (B)’ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	İSTİSNA (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	HESAPLANAN DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
		(ax%15)	(a-b)				(c-e-f)
Ocak	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Şubat	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Mart	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Nisan	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Mayıs	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Haziran	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Temmuz	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Ağustos	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Eylül	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Ekim	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Kasım	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
Aralık	5.004,00	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40
TOPLAM	60.048,00	9.007,20	51.040,80	51.040,80	0,00	0,00	51.040,80

Hizmet erbabının asgari ücretiyle birlikte mesai ücreti, sosyal yardım, ikramiye gibi ücret sayılan gelirler elde etmesi durumunda ise toplam ücret gelirinin; ilgili ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan kısmı gelir vergisinden istisna olacak, bu tutarı aşan kısım vergilendirilecektir.

İstisna tutarını aşan kısmın vergilendirilmesinde, istisna kapsamında olan matrah da dikkate alınarak vergi tarifesinin uygulanacak dilim ve vergi oranı belirlenecektir. İstisna suretiyle sağlanan menfaat asgari ücretin ilgili ayda hesaplanan vergisini geçmeyecektir.

Örnek 2: İşveren (C)'nin işyerinde asgari ücretli olarak çalışan Bayan (D)'nin, 2022 yılı için brüt ücreti 5.004 TL'dir. Bayan (D)'ye bu ücreti dışında, aylık mesai ve sosyal yardım olarak da 996 TL ödeme yapılmaktadır. Bayan (D)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL) (a)	SİGORTA PRİMİ (TL) (b)	MATRAH (TL) (c)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL) (d)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL) (e)
		(ax%15)	(a-b)		(dx%15,%20 önceki ayların vergisi)
Ocak	6.000,00	900,00	5.100,00	5.100,00	765,00
Şubat	6.000,00	900,00	5.100,00	10.200,00	765,00
Mart	6.000,00	900,00	5.100,00	15.300,00	765,00
Nisan	6.000,00	900,00	5.100,00	20.400,00	765,00
Mayıs	6.000,00	900,00	5.100,00	25.500,00	765,00
Haziran	6.000,00	900,00	5.100,00	30.600,00	765,00
Temmuz	6.000,00	900,00	5.100,00	35.700,00	950,00
Ağustos	6.000,00	900,00	5.100,00	40.800,00	1.020,00
Eylül	6.000,00	900,00	5.100,00	45.900,00	1.020,00
Ekim	6.000,00	900,00	5.100,00	51.000,00	1.020,00
Kasım	6.000,00	900,00	5.100,00	56.100,00	1.020,00
Aralık	6.000,00	900,00	5.100,00	61.200,00	1.020,00
TOPLAM	72.000,00	10.800,00	61.200,00	61.200,00	10.640,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ- MÜLATİF MATRAH (TL) (f)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL) (g)	İSTİSNA MATRAH (TL) (h)	KESİLECEK GELİR VER- GİSİ (TL) (i)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL) (ı)	NET ÜCRET (TL) (j)
		(fx%15,%20)		(e-g)	(a-5.004) x0,00759	(c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	126,99	7,56	4.965,45
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	126,99	7,56	4.965,45

Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	126,99	7,56	4.965,45
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	126,99	7,56	4.965,45
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	126,99	7,56	4.965,45
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	126,99	7,56	4.965,45
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	311,99	7,56	4.780,45
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	280,63	7,56	4.811,81
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	169,32	7,56	4.923,12
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	169,32	7,56	4.923,12
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	169,32	7,56	4.923,12
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	169,32	7,56	4.923,12
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	2.031,84	90,72	59.077,44

Örnek 3: İşveren (E)'nin işyerinde asgari ücretli olarak çalışan Bayan (F)'nin, 2022 yılı için brüt ücreti 5.004 TL'dir. Bayan (F)'ye bu ücreti dışında, Ocak ve Temmuz aylarında 10.000 TL ikramiye ödemesi yapılmaktadır.

Bayan (F)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 önceki ayların vergisi)
Ocak	15.004,00	2.250,60	12.753,40	12.753,40	1.913,01
Şubat	5.004,00	750,60	4.253,40	17.006,80	638,01
Mart	5.004,00	750,60	4.253,40	21.260,20	638,01
Nisan	5.004,00	750,60	4.253,40	25.513,60	638,01
Mayıs	5.004,00	750,60	4.253,40	29.767,00	638,01
Haziran	5.004,00	750,60	4.253,40	34.020,40	739,03
Temmuz	15.004,00	2.250,60	12.753,40	46.773,80	2.550,68
Ağustos	5.004,00	750,60	4.253,40	51.027,20	850,68
Eylül	5.004,00	750,60	4.253,40	55.280,60	850,68
Ekim	5.004,00	750,60	4.253,40	59.534,00	850,68
Kasım	5.004,00	750,60	4.253,40	63.787,40	850,68
Aralık	5.004,00	750,60	4.253,40	68.040,80	850,68
TOPLAM	80.048,00	12.007,20	68.040,80	68.040,80	12.008,16

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi))	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	638,01	4.253,40	1.275,00	75,90	11.402,50	638,01
Şubat	638,01	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40	638,01

Mart	638,01	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40	638,01
Nisan	638,01	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40	638,01
Mayıs	638,01	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40	638,01
Haziran	638,01	4.253,40	101,02	0,00	4.152,38	638,01
Temmuz	638,01	4.253,40	1.912,67	75,90	10.764,83	638,01
Ağustos	739,37	4.253,40	111,31	0,00	4.142,09	739,37
Eylül	850,68	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40	850,68
Ekim	850,68	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40	850,68
Kasım	850,68	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40	850,68
Aralık	850,68	4.253,40	0,00	0,00	4.253,40	850,68
TOPLAM	8.608,16	51.040,80	3.400,00	151,80	64.489,00	8.608,16

193 sayılı Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendinde yapılan düzenleme ile getirilen istisna, ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretleri ile sınırlı olup, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa tabi sigortalı olarak sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle yeniden çalışmaya başlayan hizmet erbabının ödeyeceği sosyal güvenlik destek primi işçi payının % 7,5 olması istisna tutarını değiştirmememektedir.

Örnek 4: Bay (G), emekli olduktan sonra işveren (H)'nin yanında asgari ücretle çalışmaya başlamıştır. Bay (G)'nin ücretinden %7,5 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilmektedir. Bay (G)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%7,5)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 önceki ayların vergisi)
Ocak	5.004,00	375,3	4.628,70	4.628,70	694,31
Şubat	5.004,00	375,3	4.628,70	9.257,40	694,31
Mart	5.004,00	375,3	4.628,70	13.886,10	694,31
Nisan	5.004,00	375,3	4.628,70	18.514,80	694,31
Mayıs	5.004,00	375,3	4.628,70	23.143,50	694,31
Haziran	5.004,00	375,3	4.628,70	27.772,20	694,3
Temmuz	5.004,00	375,3	4.628,70	32.400,90	714,35
Ağustos	5.004,00	375,3	4.628,70	37.029,60	925,74
Eylül	5.004,00	375,3	4.628,70	41.658,30	925,74
Ekim	5.004,00	375,3	4.628,70	46.287,00	925,74
Kasım	5.004,00	375,3	4.628,70	50.915,70	925,74
Aralık	5.004,00	375,3	4.628,70	55.544,40	925,74
TOPLAM	60.048,00	4.503,60	55.544,40	61.200,00	9.508,88

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ- MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VER- GİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759)	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	56,3	0	4.572,41
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	56,3	0	4.572,41
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	56,29	0	4.572,41
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	56,3	0	4.572,41
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	56,3	0	4.572,41
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	56,29	0	4.572,41
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	76,34	0	4.552,36
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	186,37	0	4.442,33
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	75,06	0	4.553,64
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	75,06	0	4.553,64
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	75,06	0	4.553,64
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	75,06	0	4.553,64
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	900,72	0	54.643,68

ASGARİ ÜCRETİN ÜZERİNDE ÜCRET GELİRİ ELDE EDENLERDE GELİR VERGİSİ İSTİSNASI

Hizmet erbabının elde ettiği ücret ve ücret sayılan gelirlerinden 193 sayılı Kanunun 31 ve 63 üncü maddesinde yer alan indirimler düşülecek ve varsa Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendi hariç 23 ve müteakip maddelerinde düzenlenen istisna kapsamındaki ücret ödemeleri gelir vergisi matrahına dahil edilmeyecektir. Bu şekilde belirlenen gelir vergisi matrahına gelir vergisi tarifesini uygulanarak vergi hesaplanacaktır. Bu suretle hesaplanan vergiden istisna tutara isabet eden vergi düşülmek suretiyle ödenecek vergi belirlenecektir. Bu istisna suretiyle sağlanan menfaat asgari ücretin ilgili ayda hesaplanan vergisini geçemeyecektir.

Tam zamanlı çalışmayan hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri ile yeni işe başlayan ve işten ayrılan hizmet erbabına yapılan kıst ücret ödemelerine istisna tam olarak uygulanacaktır.

Örnek 5: İşveren (İ)'nin işyerinde çalışan Bay (İ)'nin, 2022 yılı için brüt ücreti 8.000 TL'dir. Bay (İ)'ye başkaca bir ödeme yapılmamakta ve Bay (İ)'nin 193 sayılı Kanunun 63 üncü maddesi uyarınca, kesilen sigorta primi dışında bir indirimi bulunmamaktadır.

Bay (İ)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	YEMEK, ULAŞIM VE KREŞ İSTİSNASI (TL)	ŞAHİS SİGORTA PRİMİ VE ENGELLİLİK İNDİRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%7,5)	(c) (a-b)	(d)	(c) (a-b)	(c) (a-b)	(e) (dx%15,%20, %27 önceki ayların vergisi)
Ocak	8.000,00	1.200,00	6.800,00	6.800,00	6.800,00	6.800,00	1.020,00
Şubat	8.000,00	1.200,00	6.800,00	13.600,00	6.800,00	6.800,00	1.020,00
Mart	8.000,00	1.200,00	6.800,00	20.400,00	6.800,00	6.800,00	1.020,00
Nisan	8.000,00	1.200,00	6.800,00	27.200,00	6.800,00	6.800,00	1.020,00
Mayıs	8.000,00	1.200,00	6.800,00	34.000,00	6.800,00	6.800,00	1.120,00
Haziran	8.000,00	1.200,00	6.800,00	40.800,00	6.800,00	6.800,00	1.360,00
Temmuz	8.000,00	1.200,00	6.800,00	47.600,00	6.800,00	6.800,00	1.360,00
Ağustos	8.000,00	1.200,00	6.800,00	54.400,00	6.800,00	6.800,00	1.360,00
Eylül	8.000,00	1.200,00	6.800,00	61.200,00	6.800,00	6.800,00	1.360,00
Ekim	8.000,00	1.200,00	6.800,00	68.000,00	6.800,00	6.800,00	1.360,00
Kasım	8.000,00	1.200,00	6.800,00	74.800,00	6.800,00	6.800,00	1.696,00
Aralık	8.000,00	1.200,00	6.800,00	81.600,00	6.800,00	6.800,00	1.836,00
TOPLAM	96.000,00	14.400,00	81.600,00	81.600,00	81.600,00	81.600,00	15.532,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KEŞİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KEŞİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759)	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	381,99	22,74	6.395,27
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	381,99	22,74	6.395,27
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	381,99	22,74	6.395,27
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	381,99	22,74	6.395,27
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	481,99	22,74	6.295,27
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	721,99	22,74	6.055,27
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	721,99	22,74	6.055,27
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	620,63	22,74	6.156,63
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	509,32	22,74	6.267,94
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	509,32	22,74	6.267,94
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	845,32	22,74	5.931,94
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	985,32	22,74	5.791,94
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	6.923,84	272,88	74.403,28

Örnek 6: İşveren (J)'nin işyerinde çalışan Bayan (K)'nin, 2022 yılı için **brüt ücreti 9.000 TL'dir.** İşveren (J), ayrıca, Bayan (K)'ye çalıştığı her bir gün için yemek hizmetinde kullanılmak üzere yemek kartına günlük 34 TL, ulaşım hizmetinde kullanılmak üzere ulaşım kartına günlük 17 TL yüklemekte, çocuğunu gönderdiği özel kreş için de kreş işletmesine 193 sayılı Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (16) numaralı bendi kapsamında 1.000 TL ödeme yapmaktadır.

Bayan (K)'nin kendi adına ödediği 500 TL şahıs sigorta primi ödemesi bulunmaktadır. Bayan (K), 3. derece (2022 yılı için 500 TL) engelli vergi indiriminden faydalanmaktadır.

Bayan (K)'ye 2022 yılı ilgili aylarda yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	YEMEK, ULAŞIM VE KREŞ İSTİSNASI (TL)	ŞAHIS SİGORTA PRİMİ VE ENGELLİLİK İNDİRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c)	(d)	(e) (a-b-c-d)	(f)	(g) (fx%15,%20, %27 önceki ayların vergisi)
Ocak	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	6.650,00	997,5
Şubat	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	13.300,00	997,5
Mart	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	19.950,00	997,5
Nisan	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	26.600,00	997,5
Mayıs	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	33.250,00	997,5
Haziran	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	39.900,00	1.392,50
Temmuz	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	46.550,00	1.330,00
Ağustos	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	53.200,00	1.330,00
Eylül	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	59.850,00	1.330,00
Ekim	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	66.500,00	1.330,00
Kasım	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	73.150,00	1.330,00
Aralık	11.122,00	1.350,00	2.122,00	1.000,00	6.650,00	79.800,00	1.330,00
TOPLAM	133.464,00	16.200,00	25.464,00	12.000,00	79.800,00	79.800,00	14.360,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(i) (a-5.004 x0,00759)	(j) (c-i-i)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	359,49	30,33	9.382,18

Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	359,49	30,33	9.382,18
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	359,49	30,33	9.382,18
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	359,49	30,33	9.382,18
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	359,49	30,33	9.382,18
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	754,49	30,33	8.987,18
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	691,99	30,33	9.049,68
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	590,63	30,33	9.151,04
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	479,32	30,33	9.262,35
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	479,32	30,33	9.262,35
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	479,32	30,33	9.262,35
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	479,32	30,33	9.262,35
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	5.751,84	363,96	111.148,20

* Brüt ücret; 9.000 TL ücret, 22 çalışma günü karşılığı; (17x22=) 374 TL ulaşım ücreti ve (34x22=) 748 TL yemek ücreti ile 1.000 TL kreş ödemesi toplamından oluşmaktadır.

** Sigorta primi 9.000 TL brüt ücret üzerinden hesaplanmıştır.

Örnek 7: Bay (L) 10.000 TL brüt ücret ile 16 Eylül 2022 tarihinde, işveren (M)'nin işyerinde çalışmaya başlamıştır.

Bay (L)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
		(ax%15)	(a-b)		(dx%15,%20 önceki ayların vergisi)
Eylül	5.000,00	750	4.250,00	4.250,00	637,5
Ekim	10.000,00	1.500,00	8.500,00	12.750,00	1.275,00
Kasım	10.000,00	1.500,00	8.500,00	21.250,00	1.275,00
Aralık	10.000,00	1.500,00	8.500,00	29.750,00	1.275,00
TOPLAM	35.000,00	5.250,00	29.750,00	29.750,00	4.462,50

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KEŞİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KEŞİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g)	(h)	(i)	(ı)	(j)
		(fx%15,%20 önceki ayların vergisi)		(e-g)	(a-5.004)x0,00759)	(c-i-ı)
Eylül	4.253,40	638,01	4.253,40	0	0	4.250,00
Ekim	8.506,80	638,01	4.253,40	636,99	37,92	7.825,09

Kasım	12.760,20	638,01	4.253,40	636,99	37,92	7.825,09
Aralık	17.013,60	638,01	4.253,40	636,99	37,92	7.825,09
TOPLAM	17.013,60	2.552,04	17.013,60	1.910,97	113,76	27.725,27

Örnek 8: 12.000 TL brüt ücret ile işveren (N)'nin işyerinde çalışan Bayan (O), 10 Ağustos 2022 tarihinde işten ayrılmıştır.

Bayan (O)'ya 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	12.000,00	1.800,00	10.200,00	10.200,00	1.530,00
Şubat	12.000,00	1.800,00	10.200,00	20.400,00	1.530,00
Mart	12.000,00	1.800,00	10.200,00	30.600,00	1.530,00
Nisan	12.000,00	1.800,00	10.200,00	40.800,00	1.970,00
Mayıs	12.000,00	1.800,00	10.200,00	51.000,00	2.040,00
Haziran	12.000,00	1.800,00	10.200,00	61.200,00	2.040,00
Temmuz	12.000,00	1.800,00	10.200,00	71.400,00	2.138,00
Ağustos	4.000,00	600,00	3.400,00	74.800,00	918,00
TOPLAM	88.000,00	13.200,00	74.800,00	74.800,00	13.696,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ- MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VER- GİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisini)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	891,99	53,1	9.254,91
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	891,99	53,1	9.254,91
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	891,99	53,1	9.254,91
Nisan	17.013,60	638,01	4.254,40	1.331,99	53,1	8.814,91
Mayıs	21.267,00	638,01	4.255,40	1.401,99	53,1	8.744,91
Haziran	25.520,40	638,01	4.256,40	1.401,99	53,1	8.744,91
Temmuz	29.773,80	638,01	4.257,40	1.499,99	53,1	8.646,91
Ağustos	34.027,20	739,37	4.257,40	178,63	0	3.221,37
TOPLAM	34.027,20	5.205,44	34.041,20	8.490,56	371,7	65.937,74

Örnek 9: İşveren (Ö)'nün işyerinde aylık 15 gün çalışan Bayan (P)'ye bu çalışması karşılığı aylık brüt 4.000 TL ödenmektedir.

Bayan (P)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	İSTİSNA (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e)	(f)	(g) (c-e-f)
Ocak	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Şubat	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Mart	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Nisan	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Mayıs	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Haziran	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Temmuz	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Ağustos	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Eylül	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Ekim	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Kasım	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
Aralık	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0	0	3.400,00
TOPLAM	48.000,00	7.200,00	40.800,00	51.040,80	0	0	40.800,00

Bayan (P)'nin, 15 gün çalışması karşılığı aylık brüt ücretinin 5.500 TL olduğu durumda, 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 önceki ayların vergisi)
Ocak	5.500,00	825,00	4.675,00	4.675,00	701,25
Şubat	5.500,00	825,00	4.675,00	9.350,00	701,25
Mart	5.500,00	825,00	4.675,00	14.025,00	701,25
Nisan	5.500,00	825,00	4.675,00	18.700,00	701,25
Mayıs	5.500,00	825,00	4.675,00	23.375,00	701,25
Haziran	5.500,00	825,00	4.675,00	28.050,00	701,25
Temmuz	5.500,00	825,00	4.675,00	32.725,00	737,50
Ağustos	5.500,00	825,00	4.675,00	37.400,00	935,00
Eylül	5.500,00	825,00	4.675,00	42.075,00	935,00
Ekim	5.500,00	825,00	4.675,00	46.750,00	935,00
Kasım	5.500,00	825,00	4.675,00	51.425,00	935,00
Aralık	5.500,00	825,00	4.675,00	56.100,00	935,00
TOPLAM	66.000,00	9.900,00	56.100,00	56.100,00	9.620,00



319 SERİ NOLU GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ VE ÖDENEK VE HUZUR HAKKI ÖDEMELERİNDE UYGULAMASI

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ- MÜLATIF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VER- GİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g)	(h)	(i)	(ı)	(j)
		(fx%15,%20 önceki ayların vergisi)		(e-g)	(a-5.004) x0,00759	(c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	63,24	3,76	4.608,00
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	63,24	3,76	4.608,00
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	63,24	3,76	4.608,00
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	63,24	3,76	4.608,00
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	63,24	3,76	4.608,00
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	63,24	3,76	4.608,00
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	99,49	3,76	4.571,75
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	195,63	3,76	4.475,61
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	84,32	3,76	4.586,92
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	84,32	3,76	4.586,92
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	84,32	3,76	4.586,92
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	84,32	3,76	4.586,92
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	1.011,84	45,18	55.042,98

BİRDEN FAZLA İŞVERENDEN ÜCRET ALINMASI DURUMUNDA İSTİS- NANIN UYGULANMASI

Aynı zamanda birden fazla işverenden ücret alınması halinde, istisna uygulaması, sadece en yüksek ücretin elde edildiği işveren tarafından gerçekleştirilecektir. Söz konusu işverene bu durumu bildirme yükümlülüğü hizmet erbabına aittir. Birden fazla işverenden aynı tutarda ücret alındığı durumda, istisnayı uygulayacak olan işvereni hizmet erbabı kendisi belirleyecektir. İstisnadan faydalanılan işverende, istisnanın ta-
mamından faydalanılamaması durumunda kalan tutar için diğer işverende istisnadan faydalanılması mümkün değildir.

Örnek 10: Bay (R) iki ayrı işverende işveren (S) ve işveren (Ş)'nin yanında çalış-
maktadır. İşveren (S)'den brüt 7.000 TL, işveren (Ş)'den ise brüt 3.000 TL ücret geliri
elde etmektedir.

Bay (R)'ye (S) işvereni tarafından ödenen ücrete istisna uygulanacak ve 2022 yılı
ilgili aylarda yapılacak net ücret ödemeleri aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

İŞVEREN (S)

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	7.000,00	1.050,00	5.950,00	5.950,00	892,50
Şubat	7.000,00	1.050,00	5.950,00	11.900,00	892,50
Mart	7.000,00	1.050,00	5.950,00	17.850,00	892,50
Nisan	7.000,00	1.050,00	5.950,00	23.800,00	892,50
Mayıs	7.000,00	1.050,00	5.950,00	29.750,00	892,50
Haziran	7.000,00	1.050,00	5.950,00	35.700,00	1.077,50
Temmuz	7.000,00	1.050,00	5.950,00	41.650,00	1.190,00
Ağustos	7.000,00	1.050,00	5.950,00	47.600,00	1.190,00
Eylül	7.000,00	1.050,00	5.950,00	53.550,00	1.190,00
Ekim	7.000,00	1.050,00	5.950,00	59.500,00	1.190,00
Kasım	7.000,00	1.050,00	5.950,00	65.450,00	1.190,00
Aralık	7.000,00	1.050,00	5.950,00	71.400,00	1.288,00
TOPLAM	84.000,00	12.600,00	71.400,00	71.400,00	12.778,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ- MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VER- GİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisini)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	254,49	15,15	5.680,36
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	254,49	15,15	5.680,36
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	254,49	15,15	5.680,36
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	254,49	15,15	5.680,36
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	254,49	15,15	5.680,36
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	439,49	15,15	5.495,36
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	551,99	15,15	5.382,86
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	450,63	15,15	5.484,22
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	339,32	15,15	5.595,53
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	339,32	15,15	5.595,53
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	339,32	15,15	5.595,53
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	437,32	15,15	5.497,53
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	4.169,84	181,8	67.048,36

İŞVEREN (Ş)

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	İSTİSNA (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e)	(f)	(g) (c-e-f)
Ocak	3.000,00	450,00	2.550,00	2.550,00	382,50	22,77	2.144,73
Şubat	3.000,00	450,00	2.550,00	5.100,00	382,50	22,77	2.144,73
Mart	3.000,00	450,00	2.550,00	7.650,00	382,50	22,77	2.144,73
Nisan	3.000,00	450,00	2.550,00	10.200,00	382,50	22,77	2.144,73
Mayıs	3.000,00	450,00	2.550,00	12.750,00	382,50	22,77	2.144,73
Haziran	3.000,00	450,00	2.550,00	15.300,00	382,50	22,77	2.144,73
Temmuz	3.000,00	450,00	2.550,00	17.850,00	382,50	22,77	2.144,73
Ağustos	3.000,00	450,00	2.550,00	20.400,00	382,50	22,77	2.144,73
Eylül	3.000,00	450,00	2.550,00	22.950,00	382,50	22,77	2.144,73
Ekim	3.000,00	450,00	2.550,00	25.500,00	382,50	22,77	2.144,73
Kasım	3.000,00	450,00	2.550,00	28.050,00	382,50	22,77	2.144,73
Aralık	3.000,00	450,00	2.550,00	30.600,00	382,50	22,77	2.144,73
TOPLAM	36.000,00	5.400,00	30.600,00	30.600,00	4.590,00	273,24	25.736,76

Örnek 11: Bayan (T) iki ayrı işverenin yanında çalışmaktadır. İşveren (U)'dan brüt 4.000 TL ve işveren (Ü)'den brüt 4.000 TL ücret geliri elde etmektedir.

Bayan (T), (U) işverenin istisna uygulamasını talep etmiştir. Bayan (T)'ye sadece (U) işvereni tarafından ödenen ücrete istisna uygulanacak olup, 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemeleri aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

İŞVEREN (U)

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	İSTİSNA (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e)	(f)	(g) (c-e-f)
Ocak	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Şubat	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Mart	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Nisan	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Mayıs	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Haziran	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Temmuz	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Ağustos	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Eylül	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Ekim	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00

Kasım	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
Aralık	4.000,00	600,00	3.400,00	4.253,40	0		3.400,00
TOPLAM	48.000,00	7.200,00	40.800,00	51.040,80	0		40.800,00

İŞVEREN (Ü)

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	İSTİSNA (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e)	(f)	(g) (c-e-f)
Ocak	4.000,00	600,00	3.400,00	3.400,00	510,00	30,36	2.859,64
Şubat	4.000,00	600,00	3.400,00	6.800,00	510,00	30,36	2.859,64
Mart	4.000,00	600,00	3.400,00	10.200,00	510,00	30,36	2.859,64
Nisan	4.000,00	600,00	3.400,00	13.600,00	510,00	30,36	2.859,64
Mayıs	4.000,00	600,00	3.400,00	17.000,00	510,00	30,36	2.859,64
Haziran	4.000,00	600,00	3.400,00	20.400,00	510,00	30,36	2.859,64
Temmuz	4.000,00	600,00	3.400,00	23.800,00	510,00	30,36	2.859,64
Ağustos	4.000,00	600,00	3.400,00	27.200,00	510,00	30,36	2.859,64
Eylül	4.000,00	600,00	3.400,00	30.600,00	510,00	30,36	2.859,64
Ekim	4.000,00	600,00	3.400,00	34.000,00	610,00	30,36	2.759,64
Kasım	4.000,00	600,00	3.400,00	37.400,00	680,00	30,36	2.689,64
Aralık	4.000,00	600,00	3.400,00	40.800,00	680,00	30,36	2.689,64
TOPLAM	48.000,00	7.200,00	40.800,00	40.800,00	6.560,00	364,32	33.875,68

TEŞVİK VE İSTİSNA KAPSAMINDAKİ ÜCRET ÖDEMELERİ

16/12/1999 tarihli ve 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu ile 491 sayılı Kanun Hükmünde Kararıyla Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 12 nci maddesine göre, Türk Uluslararası Gemi Sicilinde kayıtlı gemilerde ve yatlarda çalışan personele ödenen ücretler gelir vergisinden istisna edilmiştir. Bu Kanun kapsamında çalışan ve şartları taşıyan hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılmamaktadır. Dolayısıyla, istisna kapsamındaki bu ücretlere 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendi uyarınca ayrıca istisna uygulanması söz konusu değildir.

a) 6/6/1985 tarihli ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanununun geçici 3 üncü maddesi uyarınca bölgede imalat faaliyetlerinde çalışan personele ödenen ücretleri üzerinden,

b) 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2 nci maddesine göre Ar-Ge, tasarım ve destek personeline ödenen ücretleri üzerinden,

c) 28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, Ar-Ge, tasarım ve destek personeline ödenen ücretleri üzerinden,

ç) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 21 inci maddesine göre, ilgili yılda uygulanan asgarî ücretin aylık brüt tutarının prim ödeme gün sayısına isabet eden tutarı üzerinden,

hesaplanan gelir vergisinin asgarî geçim indirimi uygulandıktan sonra kalan kısmı, verilecek muhtasar ve prim hizmet beyannamesi üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilmektedir.

193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendiyle ihdas edilen istisna uygulaması ve asgari geçim indirimi uygulamasının kaldırılması nedeniyle, teşvik kapsamındaki bu ücret ödemelerine, öncelikle 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendinde düzenlenen istisna uygulanacak ve istisna sonrası vergi, ilgili düzenlemelerdeki sınırlamalar çerçevesinde tahakkuktan terkin edilecektir. Asgari ücrete isabet eden verginin tahakkuktan terkin edilmesini öngören düzenlemelere göre ise istisna uygulaması nedeniyle asgari ücretten vergi alınmadığından tahakkuktan terkin gerekecek bir vergi hesabı yapılmayacaktır.

Diğer kanunlarda yer alan benzer istisna ve teşvikler için de hesaplama aynı şekilde olacaktır.

Örnek 12: İşveren (V)'nin işyerinde çalışan Bay (Y), aylık brüt 10.000 TL ücret geliri elde etmektedir. Bay (Y)'nin 3218 sayılı Kanun kapsamında çalışması ve ücretinin teşvik kapsamında olması durumunda, 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemeleri aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

3218 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ÇALIŞMA

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	10.000,00	1.500,00	8.500,00	8.500,00	1.275,00
Şubat	10.000,00	1.500,00	8.500,00	17.000,00	1.275,00
Mart	10.000,00	1.500,00	8.500,00	25.500,00	1.275,00
Nisan	10.000,00	1.500,00	8.500,00	34.000,00	1.375,00
Mayıs	10.000,00	1.500,00	8.500,00	42.500,00	1.700,00
Haziran	10.000,00	1.500,00	8.500,00	51.000,00	1.700,00
Temmuz	10.000,00	1.500,00	8.500,00	59.500,00	1.700,00
Ağustos	10.000,00	1.500,00	8.500,00	68.000,00	1.700,00
Eylül	10.000,00	1.500,00	8.500,00	76.500,00	2.155,00
Ekim	10.000,00	1.500,00	8.500,00	85.000,00	2.295,00
Kasım	10.000,00	1.500,00	8.500,00	93.500,00	2.295,00
Aralık	10.000,00	1.500,00	8.500,00	102.000,00	2.295,00
TOPLAM	120.000,00	18.000,00	102.000,00	102.000,00	21.040,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ-MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VER-GİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	736,99	0	7.763,01
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	960,63	0	7.539,37
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	1.304,32	0	7.195,68
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	12.431,84	0	89.568,16

*Bu tutar tahakkuktan terkin edilecektir.

**3218 sayılı Kanunun geçici 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (c) bendi uyarınca damga vergisi hesaplanmamıştır.

Bay (Y)'nin 4691 sayılı Kanun kapsamında çalışması ve ücretinin teşvik kapsamında olması durumunda, 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemeleri aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

4691 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ÇALIŞMA

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
		(ax%15)	(a-b)		(dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	10.000,00	1.500,00	8.500,00	8.500,00	1.275,00
Şubat	10.000,00	1.500,00	8.500,00	17.000,00	1.275,00
Mart	10.000,00	1.500,00	8.500,00	25.500,00	1.275,00
Nisan	10.000,00	1.500,00	8.500,00	34.000,00	1.375,00
Mayıs	10.000,00	1.500,00	8.500,00	42.500,00	1.700,00
Haziran	10.000,00	1.500,00	8.500,00	51.000,00	1.700,00
Temmuz	10.000,00	1.500,00	8.500,00	59.500,00	1.700,00
Ağustos	10.000,00	1.500,00	8.500,00	68.000,00	1.700,00

Eylül	10.000,00	1.500,00	8.500,00	76.500,00	2.155,00
Ekim	10.000,00	1.500,00	8.500,00	85.000,00	2.295,00
Kasım	10.000,00	1.500,00	8.500,00	93.500,00	2.295,00
Aralık	10.000,00	1.500,00	8.500,00	102.000,00	2.295,00
TOPLAM	120.000,00	18.000,00	102.000,00	102.000,00	21.040,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ-MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	736,99	0	7.763,01
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	960,63	0	7.539,37
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	1.304,32	0	7.195,68
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	12.431,84	0	89.568,16

* Bu tutarlar tahakkuktan terkin edilecektir.

** 4691 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca damga vergisi hesaplanmamıştır.

Bay (Y)'nin 5746 sayılı Kanun kapsamında çalışması ve ücretinin teşvik kapsamında olması durumunda, 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemeleri aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

5746 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ÇALIŞMA

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİĞORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	10.000,00	1.500,00	8.500,00	8.500,00	1.275,00
Şubat	10.000,00	1.500,00	8.500,00	17.000,00	1.275,00

Mart	10.000,00	1.500,00	8.500,00	25.500,00	1.275,00
Nisan	10.000,00	1.500,00	8.500,00	34.000,00	1.375,00
Mayıs	10.000,00	1.500,00	8.500,00	42.500,00	1.700,00
Haziran	10.000,00	1.500,00	8.500,00	51.000,00	1.700,00
Temmuz	10.000,00	1.500,00	8.500,00	59.500,00	1.700,00
Ağustos	10.000,00	1.500,00	8.500,00	68.000,00	1.700,00
Eylül	10.000,00	1.500,00	8.500,00	76.500,00	2.155,00
Ekim	10.000,00	1.500,00	8.500,00	85.000,00	2.295,00
Kasım	10.000,00	1.500,00	8.500,00	93.500,00	2.295,00
Aralık	10.000,00	1.500,00	8.500,00	102.000,00	2.295,00
TOPLAM	120.000,00	18.000,00	102.000,00	102.000,00	21.040,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	736,99	0	7.763,01
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	960,63	0	7.539,37
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	1.304,32	0	7.195,68
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	12.431,84	0	89.568,16

Bay (Y)'nin 4447 sayılı Kanun kapsamında çalışması ve ücretinin teşvik kapsamında olması durumunda, 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemeleri aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

4447 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ÇALIŞMA

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	10.000,00	1.500,00	8.500,00	8.500,00	1.275,00

Şubat	10.000,00	1.500,00	8.500,00	17.000,00	1.275,00
Mart	10.000,00	1.500,00	8.500,00	25.500,00	1.275,00
Nisan	10.000,00	1.500,00	8.500,00	34.000,00	1.375,00
Mayıs	10.000,00	1.500,00	8.500,00	42.500,00	1.700,00
Haziran	10.000,00	1.500,00	8.500,00	51.000,00	1.700,00
Temmuz	10.000,00	1.500,00	8.500,00	59.500,00	1.700,00
Ağustos	10.000,00	1.500,00	8.500,00	68.000,00	1.700,00
Eylül	10.000,00	1.500,00	8.500,00	76.500,00	2.155,00
Ekim	10.000,00	1.500,00	8.500,00	85.000,00	2.295,00
Kasım	10.000,00	1.500,00	8.500,00	93.500,00	2.295,00
Aralık	10.000,00	1.500,00	8.500,00	102.000,00	2.295,00
TOPLAM	120.000,00	18.000,00	102.000,00	102.000,00	21.040,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ-MÜLATIF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	636,99	0	7.863,01
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	736,99	0	7.763,01
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	1.061,99	0	7.438,01
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	960,63	0	7.539,37
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	1.304,32	0	7.195,68
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	1.444,32	0	7.055,68
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	12.431,84	0	89.568,16

* 4447 sayılı Kanunun geçici 21 nci maddesi kapsamında uygulanan teşvik asgari ücrete isabet eden gelir ve damga vergileriyle sınırlı olduğundan ve asgari ücretin gelir vergisi matrahı GVK 23/18 maddesi uyarınca gelir vergisinden, asgari ücretin brüt tutarı da 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (2) sayılı tablonun IV üncü bölümünün (34) numaralı fıkrası uyarınca damga vergisinden istisna edildiğinden, tahakkuktan terkin edilecek ve beyan edilmeyecek ödenmeyecek bir tutar bulunmamaktadır.

YILLIK BEYANNAME VERİLMESİ HALİNDE İSTİSNA UYGULAMASI

Hizmet erbabının ücret gelirlerinin 193 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinin birinci

fıkrasının (b) bendine göre yıllık beyanname ile beyan edilmesinin gerekmesi durumunda, yıl içinde istisna uygulamasından faydalanıldığı için yıllık beyanname söz konusu istisna uygulamasına yer verilmeyecek ve yıllık beyanname ücret gelirlerinin toplamı üzerinden hesaplanan vergiden, yıl içinde istisna öncesi hesaplanan vergiler mahsup edilecektir.

Tevkif suretiyle vergilendirilmemiş ücret gelirlerinin yıllık gelir vergisi matrahının, asgari ücretin yıllık gelir vergisi matrahını aşmaması halinde, bu gelirler beyan edilmeyecektir. Söz konusu, gelirlerin asgari ücretin yıllık gelir vergisi matrahını aşması halinde ise bu gelirlerin tamamı beyan edilecek ve hesaplanan gelir vergisinden asgari ücretin yıllık matrahı üzerinden hesaplanan vergi indirim konusu yapılacaktır.

Örnek 13: İşveren (Z)'nin işyerinde çalışan Bay (A), aylık brüt 100.000 TL ücret geliri elde etmektedir.

Bay (A)'nın 2022 yılı yıllık gelir vergisi matrahı gelir vergisi tarifesinin dördüncü dilimindeki tutarı (2022 yılı için 880.000 TL) aştığından, Bay (A)'nın ücret gelirini yıllık beyannameyle beyan etmesi gerekmektedir.

Bay (A)'ya 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemelerine ilişkin hesaplama ile Bay (A)'nın yıllık beyanı üzerine yapılacak hesaplamalar aşağıdaki şekilde olacaktır

İŞVEREN (Y) TARAFINDAN 2022 YILINDA YAPILAN VERGİLEME

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	100.000,00	5.629,50	94.370,50	94.370,50	18.980,04
Şubat	100.000,00	5.629,50	94.370,50	188.741,00	25.480,04
Mart	100.000,00	5.629,50	94.370,50	283.111,50	28.128,96
Nisan	100.000,00	5.629,50	94.370,50	377.482,00	33.029,68
Mayıs	100.000,00	5.629,50	94.370,50	471.852,50	33.029,68
Haziran	100.000,00	5.629,50	94.370,50	566.223,00	33.029,68
Temmuz	100.000,00	5.629,50	94.370,50	660.593,50	33.029,68
Ağustos	100.000,00	5.629,50	94.370,50	754.964,00	33.029,68
Eylül	100.000,00	5.629,50	94.370,50	849.334,50	33.029,67
Ekim	100.000,00	5.629,50	94.370,50	943.705,00	36.214,93
Kasım	100.000,00	5.629,50	94.370,50	1.038.075,50	37.748,20
Aralık	100.000,00	5.629,50	94.370,50	1.132.446,00	37.748,20
TOPLAM	1.200.000,00	67.554,00	1.132.446,00	1.132.446,00	382.478,40

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ-MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	18.342,03	721,02	75.307,46
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	24.842,03	721,02	68.807,46
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	27.490,95	721,02	66.158,54
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	32.391,67	721,02	61.257,82
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	32.391,67	721,02	61.257,82
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	32.391,67	721,02	61.257,82
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	32.391,67	721,02	61.257,82
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	32.290,31	721,02	61.359,18
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	32.178,99	721,02	61.470,49
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	35.364,25	721,02	58.285,24
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	36.897,52	721,02	56.751,96
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	36.897,52	721,02	56.751,96
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	373.870,24	8.652,24	749.923,52

*2022 yılı sigorta prim tavanı 37.530 TL dikkate alınarak hesaplanmıştır.

BAY (A)'NİN YILLIK BEYANI

BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	MAHSUP EDİLECEK VERGİ (TL)	ÖDENECEK GELİR VERGİSİ (TL)
1.200.000,00	67.554,00	1.132.446,00	382.478,40	382.478,40	0,00

Örnek 14: Bayan (B) iki ayrı iş yerinde işveren (C) ve işveren (D)'nin yanında çalışmaktadır. İşveren (C)'den brüt 10.000 TL ve işveren (D)'den brüt 8.000 TL ücret geliri elde etmektedir.

Bayan (B)'nin ikinci işverenden elde ettiği ücret geliri 2022 yılı gelir vergisi tarifesinin ikinci dilimindeki tutarı (2022 yılı için 70.000 TL) aştığından, Bayan (B)'nin ücret gelirini yıllık beyannameyle beyan etmesi gerekmektedir.

Bayan (B)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemelerine ilişkin hesaplamalar ile Bayan (B)'nin yıllık beyanı üzerine yapılacak hesaplamalar aşağıdaki şekilde olacaktır.

İŞVEREN (C) TARAFINDAN 2022 YILINDA YAPILAN VERGİLEME

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	10.000,00	1.500,00	8.500,00	8.500,00	1.275,00
Şubat	10.000,00	1.500,00	8.500,00	17.000,00	1.275,00
Mart	10.000,00	1.500,00	8.500,00	25.500,00	1.275,00
Nisan	10.000,00	1.500,00	8.500,00	34.000,00	1.375,00
Mayıs	10.000,00	1.500,00	8.500,00	42.500,00	1.700,00
Haziran	10.000,00	1.500,00	8.500,00	51.000,00	1.700,00
Temmuz	10.000,00	1.500,00	8.500,00	59.500,00	1.700,00
Ağustos	10.000,00	1.500,00	8.500,00	68.000,00	1.700,00
Eylül	10.000,00	1.500,00	8.500,00	76.500,00	2.155,00
Ekim	10.000,00	1.500,00	8.500,00	85.000,00	2.295,00
Kasım	10.000,00	1.500,00	8.500,00	93.500,00	2.295,00
Aralık	10.000,00	1.500,00	8.500,00	102.000,00	2.295,00
TOPLAM	120.000,00	18.000,00	102.000,00	102.000,00	21.040,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ- MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VER- GİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisii)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	636,99	37,92	7.825,09
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	636,99	37,92	7.825,09
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	636,99	37,92	7.825,09
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	736,99	37,92	7.725,09
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	1.061,99	37,92	7.400,09
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	1.061,99	37,92	7.400,09
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	1.061,99	37,92	7.400,09
Ağustos	34.027,20	739,37	4.253,40	960,63	37,92	7.501,45
Eylül	38.280,60	850,68	4.253,40	1.304,32	37,92	7.157,76
Ekim	42.534,00	850,68	4.253,40	1.444,32	37,92	7.017,76
Kasım	46.787,40	850,68	4.253,40	1.444,32	37,92	7.017,76
Aralık	51.040,80	850,68	4.253,40	1.444,32	37,92	7.017,76
TOPLAM	51.040,80	8.608,16	51.040,80	12.431,84	455,04	89.113,12

İŞVEREN (D) TARAFINDAN 2022 YILINDA YAPILAN VERGİLEME

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLA-TİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	HESAPLANAN DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e)	(f)	(g) (c-e-f)
Ocak	8.000,00	1.200,00	6.800,00	6.800,00	1.020,00	60,72	5.719,28
Şubat	8.000,00	1.200,00	6.800,00	13.600,00	1.020,00	60,72	5.719,28
Mart	8.000,00	1.200,00	6.800,00	20.400,00	1.020,00	60,72	5.719,28
Nisan	8.000,00	1.200,00	6.800,00	27.200,00	1.020,00	60,72	5.719,28
Mayıs	8.000,00	1.200,00	6.800,00	34.000,00	1.120,00	60,72	5.619,28
Haziran	8.000,00	1.200,00	6.800,00	40.800,00	1.360,00	60,72	5.379,28
Temmuz	8.000,00	1.200,00	6.800,00	47.600,00	1.360,00	60,72	5.379,28
Ağustos	8.000,00	1.200,00	6.800,00	54.400,00	1.360,00	60,72	5.379,28
Eylül	8.000,00	1.200,00	6.800,00	61.200,00	1.360,00	60,72	5.379,28
Ekim	8.000,00	1.200,00	6.800,00	68.000,00	1.360,00	60,72	5.379,28
Kasım	8.000,00	1.200,00	6.800,00	74.800,00	1.696,00	60,72	5.043,28
Aralık	8.000,00	1.200,00	6.800,00	81.600,00	1.836,00	60,72	4.903,28
TOPLAM	96.000,00	14.400,00	81.600,00	81.600,00	15.532,00	728,64	65.339,36

BAYAN (B)'NİN YILLIK BEYANI

İŞVEREN	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	MAHSUP EDİLECEK VERGİ (TL)	ÖDENECEK GELİR VERGİSİ (TL)
(C)	120.000,00	18.000,00	102.000,00	0,00	21.040,00	
(D)	96.000,00	14.400,00	81.600,00	0,00	15.532,00	
TOPLAM	216.000,00	32.400,00	183.600,00	43.072,00	36.572,00	6.500,00

Örnek 15: Bay (E), 15.000 TL brüt ücretle çalıştığı işveren (F)'deki işinden 15 Temmuz 2022 tarihi itibarıyla ayrılmış ve 16 Temmuz 2022 tarihi itibarıyla işveren (G)'nin yanında 20.000 TL brüt ücretle çalışmaya başlamıştır.

Bay (E)'nin ikinci işverenden elde ettiği ücret geliri 2022 yılı gelir vergisi tarifesi-nin ikinci dilimindeki tutarı (2022 yılı için 70.000 TL) aştığından, Bay (E)'nin ücret gelirini yıllık beyannameyle beyan etmesi gerekmektedir.

Bay (E)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemelerine ilişkin hesaplamalar ile Bay (E)'nin yıllık beyanı üzerine yapılacak hesaplamalar aşağıdaki şekilde olacaktır.

İŞVEREN (F) TARAFINDAN 2022 YILINDA YAPILAN VERGİLEME

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Ocak	15.000,00	2.250,00	12.750,00	12.750,00	1.912,50
Şubat	15.000,00	2.250,00	12.750,00	25.500,00	1.912,50
Mart	15.000,00	2.250,00	12.750,00	38.250,00	2.225,00
Nisan	15.000,00	2.250,00	12.750,00	51.000,00	2.550,00
Mayıs	15.000,00	2.250,00	12.750,00	63.750,00	2.550,00
Haziran	15.000,00	2.250,00	12.750,00	76.500,00	3.005,00
Temmuz	7.500,00	1.125,00	6.375,00	82.875,00	1.721,25
TOPLAM	97.500,00	14.625,00	82.875,00	82.875,00	15.876,25

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ- MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VER- GİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisini)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004) x0,00759	(j) (c-i-ı)
Ocak	4.253,40	638,01	4.253,40	1.274,49	75,87	11.399,64
Şubat	8.506,80	638,01	4.253,40	1.274,49	75,87	11.399,64
Mart	12.760,20	638,01	4.253,40	1.586,99	75,87	11.087,14
Nisan	17.013,60	638,01	4.253,40	1.911,99	75,87	10.762,14
Mayıs	21.267,00	638,01	4.253,40	1.911,99	75,87	10.762,14
Haziran	25.520,40	638,01	4.253,40	2.366,99	75,87	10.307,14
Temmuz	29.773,80	638,01	4.253,40	1.083,24	18,94	5.272,82
TOPLAM	29.773,80	4.466,07	29.773,80	11.410,18	474,16	70.990,66

İŞVEREN (G) TARAFINDAN 2022 YILINDA YAPILAN VERGİLEME

AYLAR	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	KÜMÜLATİF MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)
	(a)	(b) (ax%15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (dx%15,%20 ,%27 önceki ayların vergisi)
Temmuz	10.000,00	1.500,00	8.500,00	8.500,00	1.275,00
Ağustos	20.000,00	3.000,00	17.000,00	25.500,00	2.550,00
Eylül	20.000,00	3.000,00	17.000,00	42.500,00	3.075,00
Ekim	20.000,00	3.000,00	17.000,00	59.500,00	3.400,00
Kasım	20.000,00	3.000,00	17.000,00	76.500,00	3.855,00



319 SERİ NOLU GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ VE ÖDENEK VE HUZUR HAKKI ÖDEMELERİNDE UYGULAMASI

Aralık	20.000,00	3.000,00	17.000,00	93.500,00	4.590,00
TOPLAM	110.000,00	16.500,00	93.500,00	93.500,00	18.745,00

AYLAR	ASGARİ ÜCRET KÜ-MÜLATİF MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	KESİLECEK GELİR VERGİSİ (TL)	KESİLECEK DAMGA VERGİSİ (TL)	NET ÜCRET (TL)
	(f)	(g) (fx%15,%20 önceki ayların vergisi)	(h)	(i) (e-g)	(ı) (a-5.004)x0,00759	(j) (c-i-ı)
Temmuz	0,00	0,00	0,00	1.275,00	75,90	7.149,10
Ağustos	4.253,40	638,01	4.253,40	1.911,99	113,82	14.974,19
Eylül	8.506,80	638,01	4.253,40	2.436,99	113,82	14.449,19
Ekim	12.760,20	638,01	4.253,40	2.761,99	113,82	14.124,19
Kasım	17.013,60	638,01	4.253,40	3.276,99	113,82	13.669,19
Aralık	21.267,00	638,01	4.253,40	3.951,99	113,82	12.934,19
TOPLAM	21.267,00	3.190,05	21.267,00	15.554,95	645,00	77.300,05

* Temmuz ayında eski işveren (F) tarafından istisna uygulandığında, bu aya ilişkin ayrıca gelir ve damga vergisi istisnası uygulanmamıştır.

BAY (E)'NİN YILLIK BEYANI

İŞVEREN	BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	MAHSUP EDİLECEK VERGİ (TL)	ÖDENECEK GELİR VERGİSİ (TL)
(F)	97.500,00	14.625,00	82.875,00		15.876,25	
(G)	110.000,00	16.500,00	93.500,00		18.745,00	
TOPLAM	207.500,00	31.125,00	176.375,00	41.121,25	34.621,25	6.500,00

Örnek 16: Bay (H) tevkif suretiyle vergilendirilmemiş aylık brüt 7.000 TL ücret geliri elde etmektedir.

Ücret geliri tevkif suretiyle vergilendirilmediğinden, Bay (H)'nin ücret gelirini yıllık beyannameyle beyan etmesi gerekmektedir.

Bay (H)'nin 2022 yılı yıllık beyanı üzerine yapılacak hesaplama aşağıdaki şekilde olacaktır.

BAY (H)'NİN YILLIK BEYANI

BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	ÖDENECEK GELİR VERGİSİ (TL)
84.000,00	12.600,00	71.400,00	12.778,00	51.040,80	8.608,16	4.169,84

ÜCRET BORDROSU VE HESAPLAMALAR

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 238 inci maddesinde ücret bordrosuna ilişkin hükümlere yer verilmiş ve ücret bordrosunda yer alması gereken bilgiler sayılmış olup, işverenlerin bu bilgilere yer vermek suretiyle ücret bordrolarını diledikleri şekilde düzenleyebilecekleri belirtilmiştir. Bu Tebliğin önceki bölümlerinde yer verilen örnekler istisna suretiyle alınmayacak olan vergi tutarının belirlenebilmesine yönelik olarak hazırlanmıştır. Dolayısıyla ücret bordrolarının ve bordro düzenlenmesine esas hesaplamaların, örneklerle aynı sonucu doğuracak, diğer bir ifadeyle, istisna nedeniyle alınmayacak verginin ilgili aydaki asgari ücretin vergisini geçmeyecek şekilde, farklı yöntemlerle yapılması mümkündür.

193 SAYILI KANUNUN KALDIRILAN 64 ÜNCÜ MADDESİ KAPSAMINDA BULUNAN DİĞER ÜCRETLİLERİN DURUMU

7349 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi ile 193 sayılı Kanunun 64 üncü maddesi 1/1/2022 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır. Söz konusu düzenleme ile bu madde kapsamında bulunan;

- a) Kazançları basit usulde tespit edilen ticaret erbabı yanında çalışanların,
- b) Özel hizmetlerde çalışan şoförlerin,
- c) Özel inşaat sahiplerinin ücretle çalıştırdığı inşaat işçilerinin,
- ç) Gayrimenkul sermaye iradı sahibi yanında çalışanların,

elde ettikleri ücretler, işverenlerin tevkifat yapma yükümlülüğü bulunmadığından tevkifata tabi olmayan ücret kapsamında değerlendirilecektir.

193 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin yürürlükten kaldırılması nedeniyle, bu kapsamda bulunan hizmet erbabının vergi karnesi almasına ve karnesini vergi dairesine ibraz ederek vergilerini tarh ve tahakkuk ettirmesine gerek bulunmamaktadır. Bu kapsamda olanların 1/1/2022 tarihinden itibaren elde ettikleri tevkif suretiyle vergilendirilmemiş ücret gelirleri Kanunun genel hükümlerine tabi olacaktır.

193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (18) numaralı bendi uyarınca, bu kapsamda bulunan hizmet erbabının 1/1/2022 tarihinden itibaren elde ettiği ücret gelirlerine ilişkin matrahlarının, asgari ücretin yıllık gelir vergisi matrahını aşmaması halinde, istisna kapsamına giren bu ücretleri için yıllık beyanname verilmeyecektir.

Hizmet erbabının elde ettiği ücret gelirlerinin, istisna tutarını aşması halinde ise elde edilen ücret gelirinin tamamı yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan edilecek ve hesaplanan gelir vergisinden asgari ücret üzerinden hesaplanan yıllık gelir vergisi mahsup edilerek ödenecek vergi hesaplanacaktır.

Örnek 17: Basit usule tabi mükellefin yanında çalışan Bay (İ), tevkif suretiyle vergilendirilmemiş aylık brüt 5.004 TL ücret geliri elde etmektedir.

Bay (İ)'nin 2022 yılında elde ettiği ücret gelirinin gelir vergisi matrahı, asgari ücretin yıllık gelir vergisi matrahını aşmadığından, istisna kapsamında kalan bu ücret geliri için yıllık beyanname verilmeyecektir.

Örnek 18: Basit usule tabi mükellefin yanında çalışan Bay (İ), tevkif suretiyle vergilendirilmemiş aylık brüt 6.000 TL ücret geliri elde etmektedir.

Bay (İ) tevkif suretiyle vergilendirilmemiş 2022 yılı toplam ücret gelirini yıllık beyannameyle beyan edecek ve yıllık beyanı üzerine yapılacak hesaplama aşağıdaki şekilde olacaktır.

BAY (İ)'NİN YILLIK BEYANI

BRÜT ÜCRET (TL)	SİGORTA PRİMİ (TL)	MATRAH (TL)	HESAPLANAN GELİR VERGİSİ (TL)	İSTİSNA MATRAH (TL)	ASGARİ ÜCRETİN VERGİSİ (TL)	ÖDENECEK GELİR VERGİSİ (TL)
72.000,00	10.800,00	61.200,00	10.640,00	51.040,80	8.608,16	2.031,84

BELEDİYE MECLİSİ ÜYELERİNE ÖDENEN HUZUR HAKKI VE ENCÜMEN ÜYELERİNE ÖDENEN ÖDENEKLER

Belediyelerde Belediye Başkanları ile Encümen Üyeleri “Ödenek” mukabili çalışırken ve Belediye Meclisi Üyeleri toplantı başına aldıkları “Huzur Hakkı” ile belediye çalışmalarına katkı sağlamaktadır.

Meclis Üyelerine ödenecek huzur hakkı, 5393 sayılı Belediye Kanununun “Huzur ve İzin Hakkı” başlıklı 32 nci maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde de Meclis Başkan ve Üyelerine, meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları her gün için, aynı Kanunun 39 uncu madde uyarınca belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödeneğin günlük tutarının üçte birini geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenmektedir.

Huzur hakkı ödenecek gün sayısı ise söz konusu Kanunun 20, 24 ve 25 inci maddelerinde belirtilen toplantı günü sayısından fazla olmaması gerekmektedir. Ayrıca Meclis Üyelerine aynı gün için birden fazla huzur hakkı ödenmemektedir.

Meclis üyelerine ödenecek “Huzur Hakkı” tutarının belirlenmesine 5393 sayılı Kanunun 39 uncu madde uyarınca belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödenek yanında Merkezi Yönetim Bütçe Kanuna ekli K Cetvelinde yer almakta olan hüküm gereğince belirlenen 2.280 rakamının eklenmesi gerekmektedir.

NÜFUS	BELEDİYE BAŞKANI ÖDENEĞİ (5393/39 md.)	K CETVELİ (Bütçe Kanunu)	TOPLAM ÖDENEK	KATSAYI	BRÜT TUTAR (TL)	BİR GÜNLÜK BRÜT HUZUR HAKKI (TL)	TOPLANTI BAŞI BRÜT HUZUR HAKKI (TL)
	(a)	(b)	(c) (a+b)	(d)	(e) (c x d)	(f) (e/30)	(g) (f/3)
10.000' e kadar	70.000	2.280	72.280	0,235445	17.017,96	567,27	189,09
10.001-50.000 arası	80.000		82.280		19.372,41	645,75	215,25
50.001-100.000 arası	100.000		102.280		24.081,31	802,71	267,57
100.001-250.000 arası	115.000		117.280		27.612,99	920,43	306,81
250.001-500.000 arası	135.000		137.280		32.321,89	1.077,40	359,13
500.001-1.000.000 arası	155.000		157.280		37.030,79	1.234,36	411,45
1000.001-2.000.000 arası	190.000		192.280		45.271,36	1.509,05	503,02
2.000.001'den fazla	230.000		232.280		54.689,16	1.822,97	607,66

5393 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde belediye meclisinin önceden kararlaştırıldığı günde her ayın ilk haftası toplanacağı belirtilmiş, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 13 üncü maddesinde de büyükşehir belediye meclisinin her ayın ikinci haftası önceden meclis tarafından belirlenen günde mutlak toplantı yerinde toplanacağı ifade edilmiştir. Her iki Kanunda da bütçe görüşmesine rastlayan toplantı süresi en çok yirmi gün, diğer toplantıların süresi en çok beş gün olacağı hüküm altına alınmıştır.

5393 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinde ihtisas komisyonları düzenlenmiş olup ayı konu 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun 15 inci maddesinde yer almaktadır. Her iki maddede de meclis toplantısını müteakip imar komisyonu en fazla on iş günü, diğer komisyonların ise beş iş günü içinde kendilerine havale edilen işleri sonuçlandıracağı açıkça ifade edilmiştir. Ayrıca, her iki Kanunda da (5393 sayılı Kanun 25 inci madde, 5216 sayılı Kanun 15 inci madde) belediye meclis toplantılarını müteakip imar komisyonunun en fazla on işgünü, diğer komisyonların ise beş iş günü toplanarak kendisine havale edilen işleri sonuçlandıracağı belirtilmiştir.

Denetim Komisyonu ile ilgili olarak 5393 sayılı Kanunun 25 inci maddesi komisyonun çalışmalarını kırkbeş işgünü içinde tamamlayacağı ve buna ilişkin raporu Mart Ayı sonuna kadar meclis başkanlığına sunacağı ifade edilmiştir. Denetim Komisyonunda görev alan meclis üyelerine belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödeneğin günlük tutarının üçte birini geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenmesi gerekmektedir.

Belediye encümeni 5393 sayılı Kanununun 33 üncü maddesinde il belediyeleri ile nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye olmak üzere yedi kişiden, diğer belediyelerde ise belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği iki üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği bir üye olmak üzere beş kişiden oluşacağı ifade edilmiştir. anılan Kanununun 35 inci maddesinde belediye encümeninin haftada birden az olmamak üzere önceden belirlenen gün ve saatte toplanacağı, belediye başkanı acil durumlarda encümeni toplantıya çağırabileceği belirtilmiştir.

Encümen üyelerine aylık verilecek brüt ödenek ise söz konusu Kanununun 36 ncı maddesinde, Belediye encümeni başkan ve üyelerine, nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde (3.500), nüfusu 10.001-50.000'e kadar olan belediyelerde (4.500), 50.001-200.000'e kadar olan belediyelerde (6.000) ve 200.001'in üzerinde olan belediyelerde ise (7.500) gösterge rakamının Devlet memurları için belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar olacağı, encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısının ödeneceği düzenlenmiştir.

NÜFUS	ÖDENEK GÖSTERGE (5393/36 md.)	KATSAYI	AYLIK BRÜT ÖDENEK (TL)
	(a)	(b)	(c)
			(a x b)
10.000' e kadar	3.500	0,235445	824,06
10.001-50.000 arası	6.000		1.412,67
200.001'den fazla	7.500		1.765,84

Belediye Meclis üyelerine aylık ödenen "Huzur Hakkı" 4.253,40 TL ve altında kalması, üyeler tarafından bu ödemeden indirim yapılmasının uygun görülmesi (diğer gelirlerin daha düşük olması) halinde bu miktardan gelir ve damga vergisi kesintisi yapılmayacaktır.

AYLAR	BRÜT HUZUR HAKKI (TL)	İSTİSNA (TL)	GELİR VERGİSİ (TL)	DAMGA VER- GİSİ (TL)	NET HUZUR HAKKI (TL)
	(a)	(c)	(d)	(e)	(f)
			(a-b x %15)	((a-b) x 0,00759)	(a-d-e)
Ocak	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Şubat	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Mart	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Nisan	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Mayıs	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Haziran	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Temmuz	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00

Ağustos	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Eylül	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Ekim	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Kasım	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
Aralık	3.000,00	4.253,40	0	0	3.000,00
TOPLAM	36.000,00	51.040,80	0,00	0,00	36.000,00

Belediye Meclis üyelerine aylık ödenen “Huzur Hakkı” 4.253,40 TL ve altında kalmasına karşın üyeler tarafından bu ödemeden indirim yapılmasının tercih edilmemesi veya bu miktarın üzerinde olması (diğer gelirlerin daha yüksek olması ve o gelirlere indirim uygulanmasının tercih edilmesi) halinde bu miktardan gelir ve damga vergisi kesintisi yapılacaktır.

AYLAR	BRÜT HUZUR HAKKI (TL)	İSTİSNA (TL)	GELİR VERGİSİ (TL)	DAMGA VERGİSİ (TL)	NET HUZUR HAKKI (TL)
	(a)	(c)	(d) (a-b x %15)	(e) ((a-b) x 0,00759)	(f) (a-d-e)
Ocak	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Şubat	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Mart	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Nisan	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Mayıs	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Haziran	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Temmuz	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Ağustos	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Eylül	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Ekim	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Kasım	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
Aralık	3.000,00	0,00	450	22,77	2.527,23
TOPLAM	51.040,80	0,00	5.400,00	273,24	30.326,76

Encümen üyelerine aylık ödenen “Ödenek” 4.253,40 TL ve altında kalması, üyeler tarafından bu ödemeden indirim yapılmasının uygun görülmesi (diğer gelirlerin daha düşük olması) halinde bu miktardan gelir ve damga vergisi kesintisi yapılmayacaktır. (Tablolarda encümen üyelerine ödenen en yüksek ödenek -1.765,84- dikkate alınmıştır.)

AYLAR	BRÜT HUZUR HAKKI (TL)	İSTİSNA (TL)	GELİR VERGİSİ (TL)	DAMGA VERGİSİ (TL)	NET HUZUR HAKKI (TL)
	(a)	(c)	(d) (a-b x %15)	(e) ((a-b) x 0,00759)	(f) (a-d-e)
Ocak	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Şubat	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Mart	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Nisan	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84

Mayıs	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Haziran	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Temmuz	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Ağustos	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Eylül	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Ekim	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Kasım	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
Aralık	1.765,84	4.253,40	0	0	1.765,84
TOPLAM	21.190,08	51.040,80	0,00	0,00	21.190,08

Encümen üyelerine aylık ödenen “Ödenek” 4.253,40 TL ve altında kalmasına karşın üyeler tarafından bu ödemeden indirim yapılmasının tercih edilmemesi (diğer gelirlerin daha yüksek olması ve o gelirlere indirim uygulanmasının tercih edilmesi) halinde bu miktardan gelir ve damga vergisi kesintisi yapılacaktır.

AYLAR	BRÜT HUZUR HAKKI (TL)	İSTİSNA (TL)	GELİR VERGİSİ (TL)	DAMGA VERGİSİ (TL)	NET HUZUR HAKKI (TL)
	(a)	(c)	(d) (a-b x %15)	(e) ((a-b) x 0,00759)	(f) (a-d-e)
Ocak	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Şubat	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Mart	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Nisan	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Mayıs	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Haziran	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Temmuz	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Ağustos	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Eylül	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Ekim	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Kasım	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
Aralık	1.765,84	0,00	264,876	13,40	1.487,56
TOPLAM	21.190,08	0,00	3.178,51	160,83	17.850,74

Belediye encümeninin memur üyelerine diğer üyelere ödenen ödenek tutarların yarısının ödenmesi ve bu üyelerin aldıkları maaşlar üzerinden gerekli indirimden yararlanmaları sebebiyle encümen üyeliğinden kaynaklı olarak aldıkları ödeneklerden gelir ve damga vergisi kesintisi yapılacaktır.

BELEDİYE ŞİRKETİ YÖNETİM ORGANI ÜYELERİNE ÖDENEN HUZUR HAKKI

Belediyeler kendilerine verilen görev ve hizmet alanlarında anonim ve limited şirket kurabilmektedir. Bu şirketler özel hukuk tüzel kişisi olup, istisnai durumlar dışında 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabidirler. Belediye şirketlerinin karar organı genel kurul; yönetim ve temsil organı ise anonim şirketlerde yönetim kurulu, limited şirketlerde ise müdür, birden fazla müdür varsa müdürler kuruludur.

Belediye başkanları, başkan yardımcıları ve meclis üyeleri ile belediyede görev yapan memurlar ve diğer personel, belediyenin iştirakinin bulunduğu şirketlerin yönetim organında görev alabilmektedir. Belediye şirketlerinin yönetim organında görev alanlara ise ilgili mevzuat gereğince huzur hakkı ödemesi yapılabilmektedir. Bu anlamda huzur hakkı, kanun ve ana sözleşme kapsamında ifa edilen görev ile yüklenilen yükümlülük ve sorumlulukların karşılığı olarak yönetim kurulu üyelerine/müdürlere yapılan ödemedir. Ayrıca, bu ödemenin yapılabilmesi için şirketin kâr etmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.

Anonim şirket şeklinde kurulan belediye şirketlerinde 6012 sayılı Türk Ticaret Kanununun “Yönetim kurulu üyelerinin mali hakları” başlıklı 394 üncü maddesinde “Yönetim kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir.” denilmek suretiyle, yönetim kurulu üyelerine huzur hakkı verilebilmektedir.

Limited şirket şeklinde kurulan belediye şirketlerinde de aynı Kanunun 616 ncı maddesinin birinci fıkrasının (f) bendine göre limited şirketlerde genel kurulun devredilemez görev ve yetkilerinden biri de “**müdürlerin ücretlerinin belirlenmesi**”dir demek suretiyle anonim şirketlerde olduğu gibi limited şirketlerde de yönetim organına (müdürlere) huzur hakkı ödemesi yapılabilmektedir.

Anonim ve limited şirketlerde yönetim organı üyelerine huzur hakkı ödenmesinin bir diğer dayanağı da şirket ile organ üyeleri arasında imzalanan veya var olduğu kabul edilen sözleşmelerdir. Belediye şirketlerinde her bir yönetim organı üyesine yapılacak huzur hakkı ödemesinin eşit tutarda olması zorunlu olmayıp, genel kurul, üyelere farklı tutarlarda ödeme yapılmasına karar verebilmektedir.

Öte yandan, şirketlerde huzur hakkı ödenmemesine karar vermiş veya bu hususta herhangi bir karar almamışsa organ üyelerine huzur hakkı ödemesi yapılmayacaktır.

Mevzuatta huzur hakkının tutarına ilişkin asgari veya azami bir miktar öngörülmemiştir. Ancak huzur hakkı tutarının ana sözleşmede gösterilmesi veya genel kurul kararıyla belirlenmesi gerekmektedir. Uygulamada ise genellikle, huzur hakkının tutarı genel kurul karar tarafından belirlenmektedir.

Genel kurul, huzur hakkını belli bir miktar olarak belirleyebileceği gibi, uygulamada asgari ücret veya KİT yönetim kurulu üyelerine yapılan mali ödemeler gibi kendiliğinden artan kıstaslara da endeksleyebilmektedir. Ancak, genel kurul kararında, huzur hakkı tutarının net mi yoksa brüt mü olduğunun gösterilmesi gerekmektedir. Bu yönde bir belirleme olmaması halinde, genel kurulca belirlenen tutar, brüt olarak kabul edilir ve bu tutar üzerinden gerekli kesintiler yapıldıktan sonra ödeme yapılmaktadır.

Belediye şirketi yönetim organı üyelerine yapılan brüt “Huzur Hakkı” ödemelerinin, 4.253,40 TL ve altında kalması, üyeler tarafından bu ödemeden indirim

yapılmasının uygun görülmesi (diğer gelirlerin daha düşük olması) halinde bu miktardan gelir ve damga vergisi kesintisi yapılmayacaktır.

AYLAR	BRÜT HUZUR HAKKI (TL)	İSTİSNA (TL)	GELİR VERGİSİ (TL)	DAMGA VERGİSİ (TL)	NET HUZUR HAKKI (TL)
	(a)	(c)	(d) (a-b x %15)	(e) ((a-b) x 0,00759)	(f) (a-d-e)
Ocak	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Şubat	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Mart	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Nisan	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Mayıs	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Haziran	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Temmuz	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Ağustos	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Eylül	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Ekim	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Kasım	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
Aralık	4.000,00	4.253,40	0	0	4.000,00
TOPLAM	48.000,00	51.040,80	0,00	0,00	48.000,00

Yönetim organı üyelerine yapılan brüt “Huzur Hakkı” ödemelerinin, 4.253,40 TL ve altında kalmasına karşın üyeler tarafından bu ödemedan indirim yapılmasının tercih edilmemesi veya bu miktarın üzerinde olması (diğer gelirlerin daha yüksek olması ve o gelirlere indirim uygulanmasının tercih edilmesi) halinde bu miktardan gelir ve damga vergisi kesintisi yapılacaktır.

AYLAR	BRÜT HUZUR HAKKI (TL)	İSTİSNA (TL)	GELİR VERGİSİ (TL)	DAMGA VERGİSİ (TL)	NET HUZUR HAKKI (TL)
	(a)	(c)	(d) (a-b x %15)	(e) ((a-b) x 0,00759)	(f) (a-d-e)
Ocak	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Şubat	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Mart	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Nisan	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Mayıs	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Haziran	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Temmuz	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Ağustos	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Eylül	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Ekim	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Kasım	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
Aralık	4.000,00	0,00	600	30,36	3.369,64
TOPLAM	51.040,80	0,00	7.200,00	364,32	40.435,68

MEVZUAT FİHRİSTİ

06/03/2022-13/04/2022 Tarihleri Arasındaki Resmi Gazete'de
Yayımlanan Önemli Mevzuatı Kapsamaktadır

KANUNLAR

- Kanun Adı** : **Nükleer Düzenleme Kanunu**
- Kanun Tarihi ve No.** : 5/3/2022/ 7381
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 8/03/2022- 31772
- Konusu** : Barışçıl kullanım ilkesi esas alınarak, nükleer enerji ve iyonlaştırıcı radyasyona ilişkin faaliyetlerin yürütülmesi sırasında çalışanların, halkın, çevrenin ve gelecek nesillerin iyonlaştırıcı radyasyonun olası zararlı etkilerinden korunmasına yönelik uygulanması gereken ilke ve esaslar ile tarafların sorumluluklarını, bu faaliyetler üzerinde düzenleyici kontrol yetkisini haiz Nükleer Düzenleme Kurumunun yetki ve sorumluluklarını ve nükleer hadiselerden kaynaklanan nükleer zararlar hakkındaki hukuki sorumluluğu belirlemektir.
(2) Nükleer enerji ve iyonlaştırıcı radyasyona ilişkin faaliyetler ve bu faaliyetlerle ilgili kişi, tesis, cihaz ve maddeler bu Kanun kapsamındadır.
- Kanun Adı** : **Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun İle Kat Mülkiyeti Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**
- Kanun Tarihi ve No.** : 5/3/2022/ 7381
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 8/03/2022- 31772
- Konusu** : 7/11/2013 tarihli ve 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanununun 19 uncu maddesi ile 78 inci maddeleri arasında mal ve hizmet alımına ilişkin yapılan işlemlerde tüketicinin korunması ve sorunlarına ilişkin yeni hükümler getirilmiştir.

YÖNETMELİKLER

- Yönetmeliğin Adı** : **Şarj Hizmeti Yönetmeliği**
R.G. Tarih ve Sayısı : 2.04. 2022 – 31797
Konusu : Elektrikli araçlara elektrik enerjisi temininin sağlandığı şarj ünitesi ve istasyonlarının kurulması, şarj ağı ve şarj ağına bağlı şarj istasyonlarının işletilmesi ile şarj hizmetinin sunulmasına ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.
(2) Bu Yönetmelik; elektrikli araçlara yol yardımı amacıyla elektrik enerjisi temin eden mobil şarj üniteleri hariç olmak üzere, şarj ünitesi ve şarj istasyonlarının kurulması ve işletilmesi, şarj ağının oluşturulması, şarj ağı işletmecilerinin lisanslandırılması ve faaliyetlerinin düzenlenmesi, şarj ağı işletmecileri ve şarj istasyonu işletmecileri ile kullanıcıların hak ve yükümlülükleri, serbest erişim platformunun kurulması ve işletilmesine ilişkin usul ve esasları kapsar.
- Yönetmeliğin Adı** : **Korunan Alanların Tespit, Tescil Ve Onayına İlişkin Usul Ve Esaslara Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
R.G. Tarih ve Sayısı : 5.03. 2022 – 31769
Konusu : 19/7/2012 tarihli ve 28358 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Korunan Alanların Tespit, Tescil ve Onayına İlişkin Usul ve Esaslara Dair Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (m) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Korunan Alanların Tespit, Tescil Ve Onayına İlişkin Usul Ve Esaslara Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
R.G. Tarih ve Sayısı : 5.03. 2022 – 31769
Konusu : 19/7/2012 tarihli ve 28358 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Korunan Alanların Tespit, Tescil ve Onayına İlişkin Usul ve Esaslara Dair Yönetmeliğin çeşitli maddelerinde değişiklik yapılmıştır.

- Yönetmeliğin Adı** : **Engelli Bireylere Yönelik Sınav Uygulamalarında ve Engelli Kontenjanında Aranacak Sağlık Şartlarına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 8.03. 2022 – 31772
- Konusu** : Yükseköğretime geçişte Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılan merkezi sınavlar ve yükseköğretim kurumları tarafından yapılan özel yetenek sınavları ile yükseköğretim programlarındaki ders geçmeye yönelik sınavlarda engelli bireylere yönelik sınav uygulamalarından ve engelli kontenjanlarından yararlanacak olan aday ve öğrencilerin sağlık şartlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.
- Yönetmeliğin Adı** : **Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Yönetmeliği**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 11.03. 2022 – 31775
- Konusu** : İl özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları ile bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde görev yapan Devlet memurlarının disiplin amirleri belirlenmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Asansör Piyasa Gözetimi Ve Denetimi Yönetmeliği**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 11.03. 2022 – 31775
- Konusu** : 29/6/2016 tarihli ve 29757 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Asansör Yönetmeliği (2014/33/AB) kapsamında piyasaya arz edilen ve insanların, insan ve yüklerin veya sadece yüklerin taşınmasında kullanılan asansöre yönelik gerçekleştirilecek olan piyasa gözetimi ve denetiminin ve sonucunda alınacak önlemlerin usul ve esasları belirlenmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Mekânsal Planlar Yapım Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 13.03. 2022 – 31777
- Konusu** : 14/6/2014 tarihli ve 29030 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Mekânsal Planlar Yapım Yönetmeliğinin 3, 7, 21 ve 30 uncu maddelerinde değişiklik yapılmıştır. 7 nci maddenin birinci fıkrasına:“(m) Kentsel ulaşım ana planının hazırlanmasına dair süreçler, 2/5/2019 tarihli ve 30762 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ulaşımında Enerji Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre yürütülür.” bent eklenmiştir.

TEBLİĞLER

- Tebliğin Adı** : Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No: 76) (Merkezi Yönetim Kapsamındaki Kamu İdarelerinin Kesin Hesaplarının Hazırlanması)
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 04.04.2021 – 31768
- Konusu** : 2021 yılı itibarıyla kurum bütçelerinin performans esaslı program bütçe yaklaşımıyla hazırlanmaya başlanmış olması nedeniyle bütçe uygulama sonuçlarını içeren kurum kesin hesap cetvelleri, program bütçe uygulaması esas alınarak düzenlenmektedir. Bu amaçla, anılan Yönetmelik ekinde yer alan kamu idareleri tarafından düzenlenecek kesin hesap cetvelleri ve cetvellerin düzenlenmesine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.
- Tebliğin Adı** : Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No: 77) (Ödeme Belgelerinde Vadesi Geçmiş Vergi Borçları İle Yasal Tevkifat Ve Diğer Kesintilerin Mahsubu)
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 05.04.2021 – 31769
- Konusu** : Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin ödemelerinde, öncelikle vadesi geçmiş vergi borcu ile yasal tevkifat ve diğer kesintilerin mahsubuna ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

YARGI KARARLARI

YARGITAY KARARLARI

İKİ İŞÇİNİN BİR BİRİ İLE İŞ YERİNDE KAVGA ETMESİ VE KAVGANIN KİM TARAFINDAN BAŞLATILDIĞININ TESPİT EDİLEMEMESİ, HER İKİ İŞÇİNİNDE İŞ KANUNU 25/11-D MADDESİ GEREĞİNCE FESHİ EDİLDİĞİ KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI TALEPLERİNİN REDDİ GEREKTİĞİ¹

DAVA : Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Gebze 2. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 23.12.2010 gün ve 2009/822 E.-2010/897 K. sayılı kararın temyizden incelenmesi davalı vekilince istenilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.03.2013 gün ve 2011/16874 E.- 2013/8689 K. sayılı kararı ile;

Davacı işçi, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının diğer bir işçi ile kavga etmesi sebebiyle sözleşmesinin sonlandırıldığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davalı temyiz edilmiştir.

Somut olayda, mahkemece yapılan yargılama sonunda davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiği kabul edilmiş ise de, bu kabul dosya kapsamına uygun düşmemektedir.

Davacının aynı işyerinde çalışan diğer işçi Olcay Arslan ile karşılıklı olarak birbirlerine fiili saldırıda bulunarak kavga ettikleri konusunda kuşku bulunmamaktadır.

Mahkemece kavganın diğer tarafça başlatıldığı gerekçesiyle feshin haksız olduğu sonucuna gidilmiş ise de, dosya içeriğinden kavganın diğer işçi tarafından başlatıldığının net bir şekilde anlaşılabilmesi bir yana bu husus sabit olsa dahi, bu durum fiilen kavgaya karışan işçinin iş akdini haklı olarak feshetme konusunda 4857 Sayılı Yasa' nın 25/II-d maddesince verilen hak-ki ortadan kaldırmaz. Dairemizin yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır.

Davalı işverenin davacının iş akdini haklı olarak feshettiği anlaşıldığından kıdem ve ihbar tazminatlarının reddi gerekirken hatalı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz olup, hükmün açıklanan sebeplerle bozulması gerekmektedir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

¹ T.C. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Esas No: 2015/9-2795, Karar No: 2017/1752 Karar Tarihi: 13.12.2017

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

KARAR

Dava kıdem ve ihbar tazminatlarının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili müvekkilinin iş sözleşmesinin 17.06.2008 tarihinde usul ve yasaya aykırı şekilde feshedildiğini, müvekkilinin işverenin bir başka işçisine sataşmasının söz konusu olmadığını, feshe konu olayın İş Kanununun 25/II-d maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili diğer bir işçi ile kavga etmesi sebebiyle iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmayacağını belirterek haksız davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece vardiya amiri olan davacının görev dağılımı yaptığı esnada diğer iş yeri çalışanı Olca'yın görevlendirmeye itiraz ettiği, davacının daha sonra konuşmalarını söylemesi üzerine Olca'yın davacıya küfür ettiği, davacının olayı yatıştırmaya çalıştığı, buna rağmen Olca'yın davacının yanına gidip yumruk attığı, diğer çalışanların araya girdiği, davacının kavgaya sebebiyet vermediği, hakaret etmediği, buna göre davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece yukarıda başlık bölümünde açıklanan gerekçelerle bozulmuştur.

Mahkemece önceki gerekçeler tekrarlanmak suretiyle verilen direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı ve buradan varılacak sonuca göre davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu sebeple işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu, yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı sebeple tazminatsız fesih hakkı tanımıştır.

Hukukumuzda "olağanüstü fesih", "bildirimsiz fesih", "süresiz fesih", "önelsiz fesih", "derhal fesih", "muhik sebeple fesih" gibi terimlerle ifade edilen haklı sebeple fesih TBK. madde 435, İş K. madde 24 ve 25; Deniz İş K. madde 14, 16; Basın İş K. madde 11'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, haklı sebeple fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın işte bu haklı sebeple fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı sebeple fesih olarak tanımlanmaktadır. Bu itibarla İş Kanunu, haklı sebeple fesih hakkını "Haklı sebeple derhal fesih" başlığı altında düzenlemektedir (Mollamahmutoğlu, H./ Astarlı, M. / Baysal, U.: İş Hukuku Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014, s. 794).

Bu kapsamda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi işveren açısından haklı sebeple derhal fesih hâllerini düzenlenmiş olup, 25. maddenin 2 numaralı bendinin "d" alt bendinde "iş-

çinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, iş yerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da iş yerinde bu maddeleri kullanması" işverene iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın ve tazminatsız feshetme hakkı veren bir fesih hâli olduğu belirtilmiştir.

Usul hukuku ilkelerine göre normal ve mutad bir duruma dayanan tarafın bu iddiasını ispatlaması gerekmez. Buna karşılık normal durumun aksini ileri süren taraf bunu ispatlamalıdır. O hâlde iş sözleşmesinin derhal feshinde ispat yükü iş ilişkisinin normal biçimde devam ettiğini iddia eden tarafa değil, istisnai durumu, yani karşı tarafın haklı bir fesih nedeni yarattığını, iş ilişkisine devamı çekilmez hâle getirdiğini ileri süren tarafa düşer (Süzek, S: İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul 2015, s. 745).

Bu durumda işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini iddia ediyorsa, bu iddiasını ispat külfeti altındadır.

Diğer taraftan somut uyuşmazlık kapsamında işverenin eşit davranma borcundan da kısaca bahsetmekte fayda bulunmaktadır.

Belirtilmelidir ki, eşitlik ilkesi en temel anlamda Anayasa'nın 10. ve 55. maddelerinde ifade edilmiş, 10. maddede "Herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" kuralına yer verilmiştir. 55. maddenin kenar başlığı ise "Ücrette Adalet Sağlanması" şeklindedir. Tüm hukuk alanında geçerli olan eşit davranma ilkesi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde de düzenlenmiş olup iş hukuku bakımından işverene, iş yerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı iş yerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Bahsi geçen ilke eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Diğer taraftan anılan ilke hakların sınırlandırılması yerine korunmasına hizmet eder.

Bununla birlikte eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiş, ancak sözü geçen maddede "esaslı nedenler olmadıkça" ve "biyolojik veya işin niteliğine dair sebepler zorunlu kılmadıkça" denilmek suretiyle bu yükümlülüğün bulunmadığı kabul edilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut uyuşmazlık incelendiğinde; **davalı işveren fiili saldırı niteliğindeki kavgaya olayının içinde yer aldığı gerekçesiyle davacının iş sözleşmesini İş Kanununun 25. maddesinin II. fıkrasının (d) bendi gereğince bir diğer iş yeri çalışanına sataşması sebebiyle feshetmiştir.** Mahkemece davacının herhangi bir eyleminin bulunmadığı, diğer iş yeri çalışanının hakaretine ve fiili saldırısına maruz kaldığı, buna rağmen davacının olayı yatıştırmaya çalıştığı ve kavgaya sebebiyet vermediği belirtilmiş ise de, bu kabul dosya kapsamına uygun düşmemektedir.

Nitekim olaya istinaden işyerinde yapılan soruşturmada dinlenen tanıklardan biri davacı ile iş yerinin diğer çalışanı arasında tartışma yaşandığı ardından davacının diğer çalışana yumruk atarak dudağını kanattığını bildirmiş, aynı şekilde duruşmadaki beyanında da ilk hamlenin davacıdan geldiğini beyan etmiştir. Başka bir tanık ise ifadesinde, davacı ile diğer çalışan

arasında itiş kakış olduğunu ancak zamanında müdahale ederek ayırdıklarını ifade etmiştir. İş yerinin bir başka çalışanı ise beyanında davacı ile tartıştıklarını, tartışmanın kavgaya dönüştüğünü, davacının kendisine yumruk vurduğunu arkadaşların araya girerek ayırdığını, servislere doğru giderken yeniden davacı ile karşılaştıklarını ve kendisine saldırdığını bunun üzerine savunma maksatlı kendisinin de karşılık verdiğini beyan etmiştir. Yine bu tanık beyanlarından kavganın iş yeri servislerinin kalktığı yerde de devam ettiği anlaşılmaktadır.

Dosya kapsamındaki bu bilgi ve beyanlar göz önüne alındığında davacı ile işyerinin diğer çalışanın birbirlerine fiili saldırıda bulunarak kavga ettikleri konusunda şüphe bulunmamasıyla birlikte, kavganın kim tarafından başlatıldığı hususu ise net bir şekilde anlaşılamamaktadır.

Öte yandan, bu olay üzerine davacı ve diğer işçi iş yeri disiplin kuruluna sevk edilmiş ve her iki işçinin de iş sözleşmeleri 13.06.2008 tarihli Disiplin Kurulu Kararından da anlaşıldığı üzere İş Kanununun 25/II-d maddesi gereğince feshedilmiştir.

Bilindiği üzere, *kavga eden diğer işçinin iş sözleşmesini feshetme yoluna gitmeyen işveren eşit işlem borcuna aykırı davranmış olacağından, feshin haklı olduğundan bahsedilemeyecektir. Somut olayda ise kavga olayının ardından iş yerinde soruşturma yapılmış ve her iki işçi de disiplin kuruluna sevk edilerek iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Dolayısıyla işverenin eşit işlem borcuna uygun davrandığı da açıktır.*

Hâl böyle olunca, açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önüne alındığında, iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekmektedir.

Ne var ki, Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında Özel Daire bozma kararında yer alan “Mahkemece kavganın diğer tarafça başlatıldığı gerekçesiyle feshin haksız olduğu sonucuna gidilmiş ise de, *dosya içeriğinden kavganın diğer işçi tarafından başlatıldığı net bir şekilde anlaşılamaması bir yana bu husus sabit olsa dahi, bu durum fiilen kavgaya karışan işçinin iş akdini haklı olarak feshetme konusunda 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II-d maddesinde verilen hakkı ortadan kaldırmaz.* Dairemizin yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır ” ifadesinde geçen “bir yana bu husus sabit olsa dahi, bu durum fiilen kavgaya karışan işçinin iş akdini haklı olarak feshetme konusunda 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II-d maddesinde verilen hakkı ortadan kaldırmaz. Dairemizin yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır” ibaresinin bozma kararından çıkartılması gerektiği kabul edilmiştir. Bu ifadenin işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması sebebiyle haklı feshinde kesin bir yargı içerdiği, kavga olayına karışan her işçinin koşulsuz olarak iş sözleşmesinin feshedileceği anlamına geldiği ancak etkili bir eyleme uğrayan bir işçinin kendini sınırlı olarak yani amaç dışına çıkmadan karşı tarafı etkisizleştirmeye yönelik davranışlarının dolayısıyla meşru savunma hallerinin 4857 Sayılı Kanun'un 25/II-d maddesine uyan haklı feshetme sebebine imkân vermeyeceği ortadadır.

Açıklanan sebeple kesin yargı içeren bu ifadenin bozma kararından çıkartılarak direnme kararının bu değişik sebepten dolayı bozulması gerekmektedir.

SONUÇ : Davalı işveren vekilinin temyiz itirazlarının kabulüyle direnme kararının yukarıda gösterilen bu değişik nedenlerden dolayı BOZULMASINA ... karar verildi.

DANIŞTAY KARARLARI

MUHTARLARIN MECLİS ÜYELİĞİNE DE SEÇİLMELERİ MECLİS ÜYELİĞİNİDEN DÜŞÜRÜLME NEDENİ OLABİLİR Mİ?¹

"İçtihat Metni"

İstemin Özeti : Hakkari İli ... İlçesi Belediye meclis üyesi olan ...'nın 5393 Sayılı Belediye Kanununun 29. maddesi uyarınca meclis üyeliğinin düşürülmesine karar verilmesi istemidir.

...

Danıştay Savcısı : ...

Düşüncesi : İstem; ... Belediye Meclis üyesi olan ...'nın seçilme yeterliliğini yitirdiğinden bahisle 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 29. maddesinin 3. fıkrası uyarınca Belediye Meclis üyeliğinden düşürülmesine ilişkindir.

2575 sayılı Danıştay Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasında; Danıştayın, belediyeler ile il özel idarelerinin seçimle gelen organlarının organlık sıfatlarını kaybetmeleri hakkındaki istemleri inceleyip, karara bağlayacağı hükme bağlanmıştır.

2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanunun "seçilme yeterliliği" başlıklı 9. maddesinde; 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun 11 inci maddesinde belirtilen sakıncaları taşımamak şartıyla, onsekiz yaşını dolduran her Türk vatandaşının belediye başkanlığına, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeliğine seçilebileceği, 10. maddesinde ise Anayasa ve Kanunlarda yazılı şartlara uygun olarak, seçilme yeterliliğine sahip olan her vatandaşın, bir siyasi parti listesinden veya bağımsız olarak, il genel meclisi üyeliğine, belediye başkanlığına veya belediye meclis üyeliğine adaylığını koyabileceği hükümü yer almaktadır.

Mahalli idareler organlarının seçimlerine ilişkin esas ve usulleri düzenleyen ve özel Kanun niteliğindeki 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'un 17. maddesinde, milletvekilleri, belediye başkanları, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile muhtarların, mahalli idareler seçimlerine adaylıklarını koyabilmek veya aday gösterilebilmek için görevlerinden istifa etmek zorunda olmadıkları, milletvekilliği, belediye başkanlığı, il genel meclisi ve belediye meclis üyeliği ile muhtarlığın bir şahıs uhdesinde birleşmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Milletvekili seçimi sistem ve usulünü, seçim çevreleriyle milletvekili sayısını, seçim dönemi ve zamanını, ara seçimi, seçimin yenilenmesi, seçilebilme ve aday olma esasları ile milletvekili seçimine ilişkin ilkeleri ve uygulamaları düzenlemek amacıyla çıkarılan 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nun 11. maddesinde milletvekili seçilemeyecek olanlar düzenlenmiş ve "adaylık" başlıklı 12. maddesinde; bir siyasi partiye mensup olsun veya olmasın seçilme yeterliliğine sahip her Türk vatandaşının bu Kanun hükümlerine göre milletvekilliğine adaylığını koyabileceği, "Adaylık için görevden çekilmesi gerekenler" başlıklı 18. maddesinde ise; milletvekili seçimlerinde aday olmak isteyen siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyelerinin genel ve ara seçimlerin başlan-

¹ Danıştay 8. Daire Başkanlığı 2021/7212 E. , 2022/491 K.

gıcından bir ay önce görevlerinden ayrılma isteğinde bulunmadıkça adaylıklarını koyamayacakları ve aday gösterilemeyecekleri öngörülmüştür.

2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun "Bağdaşmayan görevler" başlıklı 32. maddesinin son fıkrasında, siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurullarından birinde üye olan kimsenin, diğer bir il veya ilçe yönetim kurulunda üye olamayacağı kurala bağlanmıştır.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 29. maddesinin ikinci fıkrasında, özürsüz veya izinsiz olarak arka arkaya üç birleşim günü veya bir yıl içinde yapılan toplantıların yarısına katılmayan üyenin üyeliğinin düşmesine, savunması alındıktan sonra üye tam sayısının salt çoğunluğuyla karar verileceği belirtilmiştir.

2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'un 17. maddesi hükmüne göre milletvekilliği, belediye başkanlığı, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeliği ile muhtarlığın bir şahıs uhdesinde birleşmeyeceği kurala bağlanmış olup, siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyelerine yönelik bir sınırlama getirilmemiştir.

Buna karşın, milletvekili seçimi sistem ve usulünü düzenlemek amacıyla çıkarılan 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nun 18. maddesinde, milletvekili seçimlerinde aday olabilmek için siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyelerinin görevlerinden ayrılması şartı getirilmiştir.

Yine 2972 sayılı Yasanın 9. maddesinin atıfta bulunduğu 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun 11. maddesinde, siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyelerinin mahalli idareler seçimlerinde aday olamayacaklarına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Dosyanın incelenmesinden; ... Belediye Meclis üyesi ...'nın, belediye meclis üyesi olarak görev yapmakta iken bir siyasi partinin ilçe başkanlığını yaptığı, dolayısıyla 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 29/3 maddesi uyarınca belediye meclis üyeliğine seçilme yeterliliğini kaybettiğinden bahisle üyeliğinin düşürülmesinin istenildiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere, 2972 sayılı Yasanın 17. maddesinde, milletvekilliği, belediye başkanlığı, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeliği ile muhtarlığın bir şahıs uhdesinde birleşmeyeceğinin hükme bağlanmış olması karşısında istemde hukuka uyarlık görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle ... Belediye Meclis üyesi ...'nın belediye meclis üyeliğinin düşürülmesi isteminin reddi gerektiği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Sekizinci Dairesince işin gereği görüldü:

İstem; Hakkari İli ... İlçesi Belediye meclis üyesi olan ...'nın 5393 Sayılı Belediye Kanununun 29. maddesi uyarınca meclis üyeliğinin düşürülmesine karar verilmesi istemine ilişkindir.

5393 sayılı Belediye Kanununun 29. maddesinde, belediye meclis üyeliğine seçilme yeterliliğinin kaybedilmesi durumunda, valinin bildirmesi üzerine Danıştay tarafından üyeliğin düşmesine karar verileceği hükmü yer almıştır.

Anayasanın "Milletvekili seçilme yeterliliği" başlıklı 76. maddesinin son paragrafında "Hakimler ve savcılar, yüksek yargı organı mensupları, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu üyeleri, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri

ile Silahlı Kuvvetler mensupları, görevlerinden çekilmedikçe, aday olamazlar ve milletvekili seçilemezler." kuralı yer almakta olup; Anayasa koyucu tarafından aday olma yeterliliği ile (adaylık öncesi çekilme gerektiren haller) seçilme yeterliliği aynı kapsamda ve aynı maddede düzenlenmiştir.

2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanunun "Seçilme Yeterliliği" başlıklı 9. maddesinde; "2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun 11 inci maddesinde belirtilen sakıncaları taşımamak şartıyla, yirmibeş yaşını dolduran her Türk vatandaşı belediye başkanlığına, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeliğine seçilebilir", "Adaylık" başlıklı 10. maddesinde de, "Anayasa ve kanunlarda yazılı şartlara uygun olarak, seçilme yeterliliğine sahip olan her vatandaş bir siyasi parti listesinden veya bağımsız olarak il genel meclisi üyeliğine, belediye başkanlığına veya belediye meclisi üyeliğine adaylığını koyabilir."; 36. maddesinde ise; bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu hükümlerinin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı, hüküme yer verilmiştir.

2839 sayılı Kanununun 11. maddesinde milletvekili seçilemeyecekler sayma yoluyla (ilkokul mezunu olmayan, kısıtlı....) belirtilmiş olup, 18. maddesinde ise, Anayasanın yukarıda aktarılan maddesine dayanılarak ayrıntılı bir düzenleme yapılmış, yine sayma yoluyla belirlenen bazı görevleri yürütenler için seçilme yeterliliğinin özel şartı belirlenmiş ve adaylıktan çekilmesi gereken haller seçilme yeterliliğinin özel şartlarından sayılmıştır.

"Adaylık için görevden çekilmesi gerekenler" başlıklı bu maddede, "Hakimler ve savcılar, yüksek yargı organı mensupları, yükseköğretim kurumundaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu üyeleri, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, aday olmak isteyen belediye başkanları, subay ile astsubaylar, aday olmak isteyen siyasi partilerin il ve ilçe yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile belediye meclisi üyeleri, il genel meclisi üyeleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar, kamu bankaları ile üst birliklerin ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev alanlar, genel ve ara seçimlerin başlangıcından bir ay önce, seçimin yenilenmesine karar verilmesi halinde yenileme kararının ilanından başlayarak yedi gün içinde görevlerinden ayrılma isteğinde bulunmadıkça adaylıklarını koyamazlar ve aday gösterilemezler." düzenlemesine yer verilmiştir.

Dosyanın incelenmesinden; ... Belediye Meclis üyesi ...'nın, belediye meclis üyesi olarak görev yapmakta iken ... ilçe başkanlığına seçildiği, dolayısıyla 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 29/3 maddesi uyarınca belediye meclis üyeliğine seçilme yeterliliğini kaybettiğinden bahisle üyeliğinin düşürülmesinin istenildiği anlaşılmaktadır.

Yukarıya aktarılan mevzuat incelendiğinde, Anayasa koyucu tarafından çekilmesi gereken hallerin (aday yeterliliği) seçilme yeterliliği kapsamında görüldüğü; 2972 sayılı Yasanın 36. maddesindeki yollama sebebiyle 2839 sayılı Kanununun 18. maddesinin uygulanacağı ve gerekçesinde de belirlendiği üzere, milletvekili ve mahalli idare seçimlerine katılanların seçimden belli bir süre önce görevlerinden ayrılmasının öngörülme sebebinin; yürüttükleri görevler dikkate alındığında bu kişilerin sahip oldukları statüden yararlanarak diğer adaylardan avantajlı konuma geçmeleri, seçmenler üzerinde kendi yararlarına bir durum yaratmaları ve yürüttükleri görevden kaynaklanan yetkilerini amacına aykırı kullanmalarının önlenmesi olduğu değerlendirilmiştir.

Anayasa ve Kanun koyucu, seçimle gelinen görevlerin öncelikli ve önemli bir kamu hizmeti olması nedeniyle yürütülen bazı görevlerden bağımsız kılınmasını amaçlamıştır. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için de, yürütülen görevden ayrılma sürecinin, adaylığa başvurmadan önce başlaması gerektiği kabul edilmiştir.

Bu durumda, mevcut kuralların amacı ve öngörüsü bir bütün olarak dikkate alındığında, gerek Anayasada gerek Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede tanınmış ve güvence altına alınmış bir hakkın kullanılmasına yönelik olarak getirilen bu sınırlamanın, bu hakkın özüne aykırı bir durum yaratmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bir başka anlatımla, seçilme yeterliliği açısından, yürütülen bazı görevlerin niteliği dikkate alınarak, bu görevlerden ayrılmadan aday olunamayacağı gibi, seçimle gelinen görevlerin devamında da bu görevlerin yürütülemeyeceğine ilişkin olarak getirilen kısıtlama, hukuk devleti ve demokratik toplum gereklerine uygun bulunmaktadır.

Sonuç olarak; belediye meclis üyesi seçildikten sonra, bu göreve aday olmaya engel olan başka bir görevi de yürüttüğü anlaşılan ...'nın belediye meclis üyeliği seçilme yeterliliğini sonradan kaybettiği açıktır.

Öte yandan; ilgili tarafından, 21.01.2012 tarihi itibarıyla ilçe başkanlığı görevinden istifa ettiği öne sürülmüş ise de; ilçe başkanı olarak seçilme ile meclis üyesi seçilme şartını kaybettiği ve istifasının mülki amirliğe ve parti sicil kaydını tutmakla görevli Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına iletildiğinin ortaya konulmaması nedeniyle geçerlilik kazandığını söylemeye imkan bulunmadığından istifanın seçilme yeterliliğinin kaybını önlemeyeceği değerlendirilmiştir.

Açıklanan nedenlerle, 5393 sayılı Kanununun 29. maddesi uyarınca seçilme yeterliliğini kaybeden Hakkari İli ... ilçe Belediyesi Meclis Üyesi olan ...'nın Belediye Meclis Üyeliğinin düşürülmesine, ... tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

SAYIŞTAY KARARLARI

SPOR KULÜBÜNE ARAÇ TAHSİSİ¹

..... Kulübünün “A” ve “U” takımları ile taraftarlarının maçlara götürülebilmesi için kendilerine araç tahsis edilmesi ve bu amaçla yolcu taşıma hizmeti satın alınması sonucunda kamu zararına neden olduğu iddia edilmişse de;

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun;

“Hemşehri hukuku” başlıklı 13'üncü maddesinde, “... Belediye, hemşehriler arasında sosyal ve kültürel ilişkilerin geliştirilmesi ve kültürel değerlerin korunması konusunda gerekli çalışmaları yapar. Bu çalışmalarda üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşları ve uzman kişilerin katılımını sağlayacak önlemler alınır.”;

¹ Sayıştay 6. Daire 8.2.2022 tarih ve 849 Karar No'lu Kararı

“Belediyenin görev ve sorumlulukları” başlıklı 14’üncü maddesinde, “...Devlete ait her derecedeki okul binalarının inşaatı ile bakım ve onarımını yapabilir veya yaptırabilir, her türlü araç, gereç ve malzeme ihtiyaçlarını karşılayabilir; sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir; mabetlerin yapımı, bakımı, onarımını yapabilir; kültür ve tabiat varlıkları ile tarihî dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin korunmasını sağlayabilir; bu amaçla bakım ve onarımını yapabilir, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa edebilir. (Değişik ikinci cümle: 12/11/2012-6360/17 md.) Gerektiğinde, sporu teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir, amatör spor kulüplerine aynı ve nakdî yardım yapar ve gerekli desteği sağlar, her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenler, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan öğrencilere, sporculara, teknik yöneticilere ve antrenörlere belediye meclisi kararıyla ödül verebilir. Gıda bankacılığı yapabilir.

(Ek fıkra: 12/11/2012-6360/17 md.; Değişik: 12/7/2013-6495/100 md.) Belediyelerin birinci fıkranın (b) bendi uyarınca, sporu teşvik etmek amacıyla yapacakları nakdî yardım, bir önceki yıl genel bütçe vergi gelirlerinden belediyeleri için tahakkuk eden miktarın; büyükşehir belediyeleri için binde yedisini, diğer belediyeler için binde on ikisini geçemez.

...”

“Belediyenin yetkileri ve imtiyazları” başlıklı 15’inci maddesinde, “Belediyenin yetkileri ve imtiyazlarında, belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla her türlü faaliyet ve girişimde bulunabilir.”

“Belediyenin giderleri” başlıklı 60’ıncı maddesinde, “Belediyenin giderleri şunlardır:

...

n) Sosyo-kültürel, sanatsal ve bilimsel etkinlikler için yapılan giderler.

o) Belediye hizmetleriyle ilgili olarak yapılan kamuoyu yoklaması ve araştırması giderleri.

p) Kanunla verilen görevler ve hizmetlerin yürütülmesi için yapılan diğer giderler.

.....”

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun,

“Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görev ve sorumlulukları” başlıklı 7’nci maddesinin (m) bendinde, “Büyükşehirin bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlenme, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettirmek; gerektiğinde amatör spor kulüplerine nakdî yardım yapmak, malzeme vermek ve gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara, teknik yönetici, antrenör ve öğrencilere belediye meclis kararıyla ödül vermek.”

“Büyükşehir belediyesinin giderleri” başlıklı 24’üncü maddesinde ise, “Büyükşehir belediyesinin giderleri şunlardır:

...

- o) Spor, sosyal, kültürel ve bilimsel etkinlikler için yapılan giderler.
- p) Büyükşehir belediye hizmetleriyle ilgili olarak yapılan kamuoyu yoklaması ve araştırması giderleri.
- r) Kanunla verilen görevler ve hizmetlerin yürütülmesi için yapılan diğer giderler.” hükümleri yer almaktadır.

Yukarıda yer alan mevzuat hükümlerinden, devletin ve kurumların, gençleri korumak, sporun kitlelere yayılmasını teşvik etmek ve bunlara ilişkin tedbirleri almak, sporu teşvik etmek amacıyla amatör spor kulüplerine ayni ve nakdi yardım yapmak, kulüplere gerekli desteği vererek her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan öğrencilere, sporculara, teknik yöneticilere ve antrenörlere ödül vermek gibi bir takım yükümlülüklerinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Buna göre kanun koyucu, gerek kültür ve sanat hizmetleri, turizm ve tanıtım hizmetleri, gençlik ve spor hizmetlerini yapma veya yaptırma konusunda gerekse de sporu teşvik etmek amacıyla destek sağlama görevini kapsam ve miktar olarak sınırlamamış sadece yapma, yaptırma ve destek olma şeklinde belirleme yapmıştır.

Dosya kapsamından, Kulübünün “A” ve “U” takımları ile taraftarlarının maçlara götürülebilmesi için yolcu taşıma hizmeti satın alındığı, bu harcamanın doğrudan doğruya ilgili Derneğe verilen nakdi bir yardım olmadığı,’nde yaşayan vatandaşlara sağlanan ulaşım hizmetleri olduğu, dolayısıyla söz konusu otobüs kiralaması hizmet alımı işi ile ilgili olarak yapılan harcamaların 5393 ve 5216 sayılı Kanunlarla verilmiş bir görevin ifası kapsamında ve hemşehrilik hukuku kapsamında gerçekleştirildiği anlaşılmıştır.

Bu itibarla, mevzuatına uygun olduğu anlaşılan TL ödeme ile ilgili olarak ilişilecek husus bulunmadığına karar verildi.

TEBLİĞLER

GENELGE VE GÖRÜŞLER

T.C.
HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI
Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü

Sayı : 27998389-010.06.02-1044006
Konu : Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı

15/03/2022

GENELGE (Sıra No: 7)

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 211 inci maddesi uyarınca 14/9/1991 tarihli ve 91/2268 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin 11 inci maddesinde, kurum ve kuruluşların verecekleri giyim eşyalarını Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenecek standart fiyatları göz önünde bulundurmak suretiyle ihale mevzuatına göre karşılayacakları belirtilmiştir.

Diğer taraftan, anılan Yönetmeliğin Ek 1 inci maddesi ile bazı personele yapılacak giyecek yardımının nakdi olarak gerçekleştirilmesi öngörülmüş bulunmaktadır.

Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinde yer alan düzenlemelere ilişkin olarak farklı uygulamaların önlenmesi, uygulama birliğinin sağlanması ve oluşabilecek tereddütlerin giderilmesi amacıyla aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

1) Yönetmeliğe ekli (I) ve (II) sayılı Cetvellerdeki giyim eşyaları esas alınarak hazırlanan "Aynı Olarak Yapılacak Giyecek Yardımına İlişkin Azami Birim Fiyat Listesi" Ek 1'de yer almaktadır. Kurum ve kuruluşlar, aynı olarak verecekleri giyim eşyalarında belirlenmiş olan bu fiyatları aşmayacak şekilde ihale mevzuatına göre işlem yapacaklardır.

2) Yönetmeliğe ekli (I) sayılı Cetvelin 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24 numaralı sıraları ile (II) sayılı Cetvelin Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfına ait bölümün 3 ve 4 numaralı sıralarında sayılan personele yapılacak giyecek yardımları aynı olarak yapılmaya devam edilecek, diğer personele verilmesi öngörülen giyim eşyalarının bedeli ise nakden ödenecektir.

3) Yönetmeliğe ekli (I) ve (II) sayılı Cetvellerdeki giyim eşyaları esas alınarak hazırlanan "Nakdi Olarak Yapılacak Giyecek Yardımına İlişkin Azami Birim Fiyat Listesi" Ek 2'de yer almaktadır. Nakdi olarak yapılacak giyecek yardımının ödenmesinde bu fiyatlar esas alınacaktır. Ancak, ilgili personele daha önce nakdi giyecek yardımı kapsamında verilmiş olan bir giyim eşyası için belirlenen kullanma süresi dolmadan yenisi için ödeme yapılmayacaktır.

ÖRNEK 1- Yönetmeliğe ekli (I) sayılı Cetvelde, kadro unvanı şoför olan personele verilecek giyim eşyası; takım elbise, tulum, ayakkabı, yağmurluk, atkı ve eldiven olarak belirlenmiştir. Kullanma süreleri ise yağmurluk için iki, atkı için üç ve diğer giyim eşyaları için bir yıldır. Buna göre ilgili personele Ek 2'de belirlenmiş olan;

Takım elbise	262,67 TL
Tulum	50,53 TL
Ayakkabı	74,12 TL
Yağmurluk	56,98 TL
Atkı	10,10 TL
Eldiven	6,47 TL
Toplam	460,87 TL

tutarında ödeme yapılacaktır.

ÖRNEK 2- Yönetmeliğe ekli (II) sayılı Cetvelde, Yardımcı Hizmetler Sınıfında bulunan personele verilecek giyim eşyası; takım elbise ve ayakkabı olarak belirlenmiştir. Buna göre ilgili personele Ek 2’de belirlenmiş olan;

Takım elbise	262,67 TL
Ayakkabı	74,12 TL
Toplam	336,79 TL

tutarında ödeme yapılacaktır.

4) Aynı olarak yapılacak giyecek yardımına ilişkin giderler, idare bütçelerinin ilgisine göre “03.02.50.01- Giyecek Alımları” ya da “03.02.50.90- Diğer Giyim ve Kuşam Alımları” ekonomik kodlarına, nakdi olarak yapılacak giyecek yardımları ise “01.01.40.01- Sosyal Haklar” ekonomik koduna gider kaydedilmek suretiyle gerçekleştirilecektir.

5) Nakdi olarak yapılacak giyecek yardımı gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmak suretiyle ilgili personele ödenecektir.

6) Yönetmeliğin 9 uncu maddesi uyarınca kurumlar tarafından, giyim eşyalarının verilmesinde Yönetmeliğe ekli Cetveller esas alınarak personelin kadro unvanı, sınıfı, sayısı ve hizmet yerlerine göre bir örneği Ek 3’de yer alan dağıtım listesi düzenlenecektir. Bu listeler aynı ve nakdi olarak yapılan giyecek yardımları için ayrı ayrı düzenlenecektir. Listeler ilgili kurumlar tarafından muhafaza edilecek ve talep etmeleri halinde yetkililere ibraz edilecektir.

Bilgilerini ve gereğini arz/rica ederim.

Dr. Nureddin NEBATİ
Hazine ve Maliye Bakanı

Ek:

- 1- Fiyat Listesi
- 2- Dağıtım Listesi

(EK 1)

AYNI OLARAK YAPILACAK GİYECEK YARDIMINA İLİŞKİN
AZAMI BİRİM FİYAT LİSTESİ

Sıra No	CİNSİ	2022 Yılı KDV Hariç Birim Fiyatlar (TL)
1	Takım Elbise	243,21
2	Tayyör	177,28
3	Yazlık Takım Elbise	241,14
4	Ceket	191,38
5	Pantolon-Etek	51,54
6	Gömlek-Bluz-Yelek-Tişört	33,30
7	Kravat-Papyon	9,35
8	Palto-Manto	243,21
9	Pardeü-Gocuk	119,98
10	Yağmurluk (Muşamba)	52,77
11	Meşin Ceket-Deri Ceket	218,48
12	Parka-Mont-Montgomer	108,02
13	Kaput	66,18
14	Erkek Ayakkabısı	68,63
15	Kadın Ayakkabısı	68,63
16	İş Ayakkabısı	47,82
17	Bot-Fotin	68,63
18	Lastik Çizme	24,95
19	Çorap	4,69
20	Eldiven (Yün)	6,00
21	Eldiven (Deri)	18,10
22	Atkı-Kaşkol	9,35
23	Kazak	37,52
24	Sarık veya Başörtüsü	18,63
25	Cüppe	55,65
26	Şapka-Başlık-Kep-Bere	18,28
27	İş Gömleği	24,54
28	İş Önlüğü	24,54
29	Ebe Önlüğü	24,54
30	İş Elbisesi	68,63
31	Tulum	46,80
32	Hemşire-Ebe Forması	52,77
33	Laboratuvar Kıyafeti	38,34
34	Ameliyathane Kıyafeti	38,34
35	Bel Kemeri-Palaska	20,44
36	Baret	46,53
37	İçelik	35,53
38	Teçhizat Takımı	35,53

(EK 2)

NAKDI OLARAK YAPILACAK GİYECEK YARDIMINA
İLİŞKİN AZAMI BİRİM FİYAT LİSTESİ

Sıra No	CİNSİ	2022 Yılı Birim Fiyatlar (TL)
1	Takım Elbise	262,67
2	Tayyör	191,46
3	Yazlık Takım Elbise	260,43
4	Ceket	206,68
5	Pantolon-Etek	55,65
6	Gömlek-Bluz-Yelek-Tişört	35,95
7	Kravat-Papyon	10,10
8	Palto-Manto	262,67
9	Pardeü-Gocuk	129,58
10	Yağmurluk (Muşamba)	56,98
11	Meşin Ceket-Deri Ceket	235,95
12	Parka-Mont-Montgomer	116,65
13	Kaput	71,49
14	Erkek Ayakkabısı	74,12
15	Kadın Ayakkabısı	74,12
16	İş Ayakkabısı	51,65
17	Bot-Fotin	74,12
18	Lastik Çizme	26,94
19	Çorap	5,07
20	Eldiven (Yün)	6,47
21	Eldiven (Deri)	19,54
22	Atkı-Kaşkol	10,10
23	Kazak	40,52
24	Sarık veya Başörtüsü	20,11
25	Cüppe	60,11
26	Şapka-Başlık-Kep-Bere	19,73
27	İş Gömleği	26,50
28	İş Önlüğü	26,50
29	Ebe Önlüğü	26,50
30	İş Elbisesi	74,12
31	Tulum	50,53
32	Hemşire-Ebe Forması	56,98
33	Laboratuvar Kıyafeti	41,39
34	Ameliyathane Kıyafeti	41,39
35	Bel Kemeri-Palaska	22,07
36	Baret	50,25
37	İçelik	38,37
38	Teçhizat Takımı	38,37



T.C.
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı : E-83683335-929-2814236
Konu : Geçici Süreli Çalıştırılan İşçilerin Süre
Uzatımı Hk.

28/01/2022

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 26.01.2022 tarihli ve 67463 sayılı yazınız.

Belediyenizde, 5620 sayılı Kanun kapsamında 5 ay 29 gün süre ile istihdam edilen geçici işçilerin çalışma sürelerinin uzatılıp uzatılmayacağına ilişkin ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun *Kapsam* başlıklı 1 inci maddesinde; "(1) Bu Kanun;

a) Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idareler ve (IV) sayılı cetvelde yer alan sosyal güvenlik kurumları ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan kuruluş ve teşekküller ile hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım olarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında,

b) Kamu iktisadî teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç), 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşlar ile 4/2/1924 tarihli ve 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu ile kurulmuş ve sermayesinin tamamı Hazineye ait kuruluşlarda,

c) İl özel İdareleri, belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile müessese ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve belediyelerin bağlı kuruluşlarında,

2006 yılı içerisinde usûlüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle çalışmış olan geçici işçileri kapsar..." hükmü ile,

Geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılması başlıklı 3 üncü maddesinde; "(1) Bu Kanunun yayımı tarihinden 1 inci madde kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılmaz.

(2) Ancak mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılacak işçiler için her malî yılda;

a) 1 inci maddenin (a) bendinde belirtilen idarelerce, Maliye Bakanlığından,

b) 1 inci maddenin (b) bendinde belirtilen kuruluşlarca, Hazine Müsteşarlığının (özelleştirme programına alınanlar için Özelleştirme İdaresi Başkanlığının) onayı üzerine Devlet Personel Başkanlığından,

c) Belediyeler ile bunların müessese ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve mahallî idare birliklerinde, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahallî İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin 24 üncü maddesi çerçevesinde yetkili meclislerinden,

geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz. İl özel idareleri ile bunların müessesesi ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) bu fıkra hükümlerine göre geçici işçi çalıştırılabilmesine ilişkin usul ve esaslar İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenir.

(3) İkinci fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamında vizelenen geçici iş pozisyonlarında çalışanların çalışma sürelerini, ilgili kurum veya kuruluşların talebi üzerine kurum, kuruluş, birim veya pozisyon itibarıyla dört aya kadar uzatmaya Maliye Bakanlığı yetkilidir." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 22.02.2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin *Geçici işçiler* başlıklı 24 üncü maddesi "(1) Belediyeler ve mahalli idare birliklerinde kullanılacak geçici iş pozisyonları bu kurum ve kuruluşlar için norm kadro standartları cetvellerinde belirlenen memur norm kadro standardı toplamının yüzde yirmisini geçmemek üzere bulunacak sayının yuvarlanması ve tam yıl esasına göre hesaplanması sonucu adam/ay sayısına göre meclis tarafından yıllık olarak belirlenir. Oranların hesaplanmasında sonucun tam sayı çıkmaması durumunda bulunan rakam kendinden büyük en yakın tam sayıya yuvarlanarak geçici iş pozisyonu sayısı tespit edilir..." hükmündedir.

Yukarıdaki mevzuat hükümleri incelendiğinde; 5620 sayılı Kanun kapsamında geçici iş pozisyonlarında geçici işçi istihdam edilen kurum ve kuruluşların hangilerinde süre uzatımı yapılabileceği hususunda sayma yoluna gidilmiş, belediyeler ise süre uzatımı yapılabilecek kurumlar arasında sayılmamıştır.

Bu itibarla, Belediyenizde 5620 sayılı Kanuna göre 5 ay 29 gün süre ile istihdam edilen geçici işçilerin çalışma sürelerinin uzatılmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Bakan a.
Genel Müdür

T.C.
HAZİNE ve MALİYE BAKANLIĞI
Kamu Mali Yönetim ve Dönünüm Genel Müdürlüğü

Sayı: E-63107535-110.06.03[18]-1033761

Konu: Sözleşmeli Personel Ücretleri Vergi İstisnası

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: a) Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığına ait 22.02.2022 tarihli ve E-53773008-622.02- 3009588 sayılı yazı.

b) İçişleri Bakanlığına ait 03.2022 tarihli ve E-84899476-700-3630 sayılı yazı.

İlgide kayıtlı yazılar ile eklerinin incelenmesinden, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen personelin ücretlerinin hesaplanmasında 22/12/2021 tarihli ve 7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile düzenlenen gelir ve damga vergisi istisnasının uygulanması hususunda tereddüde düşüldüğü belirtilerek konu hakkında Bakanlığımız görüşünün talep edildiği anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında "... sözleşmeli olarak istihdam edilecekler *ödenen net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir.*" hükmüne yer verilmiş olup; uygulama birliğinin sağlanması amacıyla mahalli idare sözleşmeli personelinin net ücret tavanları Bakanlığımız tarafından yayımlanan genelgeler ile duyurulmaktadır.

Nitekim, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 32 nci maddesinde yer alan asgari geçim indirimi tutarının ilgilinin medeni durumuna göre farklılaşması sebebiyle; ilgili personel için hesaplanacak asgari geçim indirimi tutarı 2021 ve daha önceki yıllarda yayımlanan Bakanlığımız genelgelerinde emsali memurun net maaşının hesabında dikkate alınmamakta ve asgari geçim indirimi tutarının belirlenen net ücrete sonradan ilave edilerek ödeneceği ilgili genelgelere ayrıca belirtilmekteydi.

Öte yandan, 7349 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik neticesinde ise, 193 sayılı Kanunun 32 inci maddesinde düzenlenen asgari geçim indirimi uygulaması yürürlükten kaldırılarak 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasına 7349 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile eklenen (18) numaralı bentte;

"Hizmet erbabının, ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt

tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretleri (Şu kadar ki, istisnayı aşan ücret gelirinün vergilendirilmesinde verginin hesaplanacağı gelir dilim tutarları ve oranları, istisna kapsamındaki tutarlar da dikkate alınarak belirlenir. Ödenecek vergi tutarı, bu suretle bulunan vergi tutarının içinde istisna tutara isabet eden kısım düşülmek suretiyle hesaplanır. İstisna nedeniyle alınmayacak olan vergi ilgili ayda aylık asgari ücret üzerinden hesaplanması gereken vergiyi aşamaz. Birden fazla işverenden ücret alanlarda bu istisna sadece en yüksek olan ücrete uygulanır.)”

hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca, 7349 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle de 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (2) sayılı Tablonun “IV- Ticari ve medeni işlerle ilgili kâğıtlar” başlıklı bölümünün(34) numaralı fıkrasında yer alan “ücretlere ilişkin kâğıtlar” ibaresinden sonra gelmek üzere ” (Bu maddenin birinci fıkrasının (18) numaralı bendinde düzenlenen ücretlerde istisna, aylık brüt asgari ücrete isabet eden kısım için uygulanır.)” şeklinde parantez içi hüküm eklenmiştir.

319 Seri Nolu Gelir Vergisi Tebliğinde de söz konusu istisnanın uygulanmasına yönelik ayrıntılı açıklama ve örnek uygulamalara yer verilmiştir.

Nitekim, Bakanlığımıza ait 22/1/2022 tarihli ve (6) sıra No’lu Genelge ile duyurulan net ücret tavanlarına esas alınan emsali Devlet memurunun net ücretinin hesaplanmasında da, 7349 sayılı Kanun ile yapılan bu değişikliğe paralel olarak anılan Kanunla getirilen vergi istisnası ayrıca dikkate alınmıştır.

Bu çerçevede, yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri ile açıklamaların birlikte değerlendirilmesinden, Bakanlığımıza ait (6) Sıra No’lu Genelgeye ekli (I) sayılı Cetvelde belirtilen net ücret tavan tutarları 7349 sayılı Kanun ile getirilen vergi istisnası dikkate alınmak suretiyle hesaplandığından, ilgili personel için belirlenen net sözleşme ücretlerine anılan Kanun ile getirilen istisna tutarının ilave edilmesine imkan bulunmamaktadır.

Bilgilerini arz ederim.

Yakup TEKİN
Bakan a.
Genel Müdür

SORU - CEVAP

Soru: Büyükşehir Belediyesinin iştiraki şirketin işlettiği otoparklardan Büyükşehir Belediye personeli ücretsiz veya hangi şartlarda indirimli faydalanabilir. 2- Büyükşehir Belediye Meclisi bununla ilgili bir düzenleme yapabilir mi?

Cevap:

Büyükşehir belediyesinin iştiraki şirketin işlettiği otoparklardan büyükşehir belediye personeli ücretsiz veya hangi şartlarda indirimli yararlanabileceği ve büyükşehir belediye meclisinin bununla ilgili bir düzenleme yapıp yapamayacağı hakkında görüş talep eden yazınız incelenmiştir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre: bir ticari işletmeyi, kısmen de olsa, kendi adına işleten kişiye tacir denir (m.12/1).

Aynı Kanununun 18 inci maddesine göre; *“Her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekir.”* hükmü yer almaktadır.

Belediye şirketleri özel hukuku hükümlerine tabi ortaklıklardır. Bu kapsamda belediye şirketleri ve iştirakleri belediyenin sermayeleri kurulurlar ve belediye, yani kamu kaynağı kullanırlar.

Belediye şirketleri, her ne kadar 5018 sayılı Yasa hükümlerine tabi olmasa da, bu yasa da kamu kaynağı kullananlara hesap verme sorumluluğu getirilmiştir. Buna göre; her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında görevli ve yetkili olanlar, kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, kullanılmasından ve kötüye kullanılmaması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumludur ve yetkili kılınmış mercilere hesap vermek zorundadır.

Ayrıca, 4736 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ise; kimlerin şirketlere ait şehiriçi toplu taşıma hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanacaklarının Bakanlar Kurulu Kararı ile belirleneceğine yer vermiş ise de, şirketlere ait otopark ve diğer hizmetlerden indirimli veya ücretsiz yararlanmaya ilişkin bir hükme yer verilmemiştir.

Yukarıda yer verilen hükümlere göre; büyükşehir belediyesinin iştiraki şirketin işlettiği otoparklardan büyükşehir belediye personelinin ücretsiz veya indirimli yararlanamayacağı gibi, bu konuda büyükşehir belediye meclisinin yetkisinin bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Soru: Belediyemizde tekniker kadrosunda çalışan ‘Harita Teknikeri’ memurumuz diğer şartları taşıması kaydıyla şef kadrosu için görevde yükselme sınavına katılabilir mi?

Cevap:

Belediyenizde Tekniker kadrosunda çalışan ‘Harita Teknikeri’ memurunuzun diğer şartları taşıması kaydıyla şef kadrosu için görevde yükselme sınavına katılıp katılamayacağı hakkında görüş talep eden yazınız incelenmiştir.

Belediye personelinin görevde yükselme ve unvan değişikliklerine ilişkin usul ve esaslar, Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik’te (RG:2/7/2020 - 31173) düzenlenmiştir.

Söz konusu Yönetmeliğin 7/e maddesinde şef kadrosuna atanma şartları şöyle sıralanmıştır:

“e) Şef kadrosuna atanabilmek için;

1) En az iki yıllık yükseköğretim mezunu olmak,

2) Son müracaat tarihi itibarıyla 5 inci maddenin birinci fıkrasının (d) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan görevler ile **mühendis hariç en az önlisans düzeyinde öğrenim gerektiren unvan değişikliğine tabi kadrolarda en az iki yıl;**

.....

çalışmış olmak,” gerekir.

Yukarıda yer verilen madde hükmüne göre; Şef kadrosuna atanabilmek için en az iki yıllık yükseköğretim mezunu olmak ve son başvuru tarihi itibarıyla anılan Yönetmeliğin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan görevler ile mühendis hariç en az önlisans düzeyinde öğrenim gerektiren unvan değişikliğine (tekniker, jeolog, jeofizik) tabi kadrolarda en az iki yıl çalışmış olmak yeterli sayıldığı için, Belediyenizde Tekniker olarak çalışan ‘Harita Teknikeri’nin bu görevde **en az iki yıl** bulunmuş olmak kaydıyla şef kadrosu için açılan görevde yükselme sınavına katılıp başarılı olması durumunda atanabileceği,

Ya da

Tekniker personelinizin şayet Belediyenizde münhal bir Başkan Yardımcısı kadrosunun bulunması ve en az 12 yıl hizmetinin bulunması durumunda bu kadroya atanmak ve en az 6 ay bu kadroda görev yapmak kaydıyla sınavsız şef olarak atanabileceği değerlendirilmektedir.

Soru: Belediyemizde kapatılacak (Örneğin önümüzdeki 6.ayda kapatılacak olan) bir müdürlüğün bütçesi yeni açılan başka bir Müdürlüğe aktarılabilir mi? Bütçe işlemleri nasıl olmalıdır?

Cevap:

Evet kapatılacak bir müdürlüğün kullanılmayacağı kesinleşen ödenekleri buldukları tertiplerden alınarak yeni açılan başka bir müdürlüğün tertiplerine aktarılabilir. Hatta kullanılmayacağı anlaşılan herhangi bir ödenek ihtiyaç duyulan diğer tertiplere aktarılabilir.

Aktarmanın nasıl yapılacağı Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliğinin ‘**Aktarma**’ başlığı altındaki, 36 ncı maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre;

"(1) Aktarma; bütçenin herhangi bir tertibinde bulunan ve o hesap döneminde kullanılmaya-
cağı anlaşılan ödeneklerden alınarak, ödenek ihtiyacı olan diğer gider tertiplerine veya yeni tertip
açılarak yapılan eklemelerdir.

(2) Bütçede fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyleri arasındaki aktarmalar meclis ka-
rarı, fonksiyonel sınıflandırmanın ikinci düzeyleri arasındaki aktarmalar encümen kararıyla,
bunların dışında kalan ve ekonomik sınıflandırmanın ikinci düzeyine kadar aktarmalar ise üst
yöneticinin onayı ile yapılır. Ekonomik sınıflandırmanın üçüncü ve dördüncü düzeyleri bütçeleş-
me düzeyi olmadığından, bunlar arasında aktarma onayına gerek yoktur.

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

(4) Bağlı idarelerde kendi özel mevzuat hükümleri saklı olmakla birlikte;

- a) Personel giderleri tertiplerinden,
- b) Aktarma yapılmış tertiplerden,
- c) Yedek ödenekten aktarma yapılmış tertiplerden,
- ç) Projeye bağlı yatırım tertiplerinden,
- d) İlgili mevzuatında aktarma yapılmaması öngörülen tertiplerden,
aktarma yapılamaz.

(5) Projeye dayalı iş, fiziksel olarak yüzde yüz gerçekleşmişse, bu projeye ilgili artan ödenek
diğer tertiplere aktarılabilir. Personel ödeneklerine ilişkin tertipler arasında aktarma yapılabilir."

**Burada dikkat edilecek husus aktarmanın fonksiyonel sınıflandırmanın hangi düzey-
ler arasında yapılacağı ve buna göre belediyenin hangi organının bu aktarmayı yapmaya
yetkili olacağıdır.**

**Soru: Belediyenin mülkiyetinde bulunan Pazar yerini belediye meclisinin 3.8.2017
tarihli kararına istinaden sermayesinin tamamına sahip olduğu şirkete (...Tur, Gıda İnş.
San. Ve Tic. A.Ş.)'ye 4.000-TL'ye (5393 s.K. 75. Mad gereği sözleşme ile) tahsis ettiği, şir-
ketin de tahsis karşılığı pazar yerini Salı günleri kullanım hakkının sözleşme tarihinden
dört gün sonra üçüncü bir kişiye 12.390,00-TL karşılığında kiralaması, yasal mıdır?**

Cevap:

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 75'inci maddesinde;

"Kendilerine ait taşınmazları, asli görev ve hizmetlerinde kullanılmak üzere bedelli veya be-
delsiz olarak mahalli idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına devredebilir veya süresi yir-
mibeş yılı geçmemek üzere tahsis edebilir. Bu taşınmazlar aynı kuruluşlara kiraya da verilebilir.
Bu taşınmazların, tahsis amacı dışında kullanılması hâlinde, tahsis işlemi iptal edilir.

Tahsis süresi sonunda, aynı esaslara göre yeniden tahsis mümkündür."

hükmü bulunmaktadır.

Dikkat edilirse, söz konusu kanun hükmünde; **belediyelerin ancak mahalli idareler ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına devir ve tahsis yapabileceği hükme bağlanmıştır.** Belediye şirketlerinin mahalli idare veya kamu kurum ve kuruluşu olmadığı tartışmasızdır. **Bu nedenle, belediye meclisi kararı alınsa dahi belediyelere ait taşınmazların söz konusu şirketlere bedelsiz devri veya tahsisi yasal olarak mümkün değildir.** Soruda sözü edilen belediye büyükşehir belediyesi dahi olsa tahsis edilen taşınmaz mal pazar yeri olduğu yani 5216 sayılı Kanununun 26'ncı maddesinde sayılan yerlerden olmadığı için büyükşehir belediyesi tarafından böyle bir taşınmazın belediye şirketine tahsis edilmesi yasal olarak mümkün değildir.

Yukarıda yer alan açıklamalara göre, belediye taşınmazlarının belediye şirketlerine tahsisi veya devri yasal olarak mümkün olmadığına göre, **bu tür varlıklar ancak 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa göre kira veya işletme hakkının devri suretiyle belediye şirketlerine kullanılabilir.** 2886 sayılı Kanuna göre taşınmazların kiraya verilmesinde, muhammen bedel tespit edilmesi, ilan yapılarak ihalenin duyurulması, ihalenin yapılması ve bütün bu süreçler sonunda belediye şirketi tarafından verilen teklif en yüksek teklif olduğu takdirde taşınmazın belediye şirketinin kullanımına verilmesi mümkündür. Söz konusu kanuna (Md.-9) göre; "Tahmin edilen bedel, idarelerce tespit edilir veya ettirilir. İşin özelliğine göre gerektiğinde bu bedel veya bu bedelin hesabında kullanılacak fiyatlar belediye, ticaret odası, sanayi odası, borsa gibi kuruluşlardan veya bilirkişilerden soruşturulur. Tahmin edilen bedel, bunun dayanaklarının da eklendiği bir hesap tutanağında gösterilir ve asıl evrak arasında saklanır. Bu bedel gerektiğinde ihale komisyonlarınca tahkik ettirilir."

Tahmin edilen bedelin düzgün şekilde tespiti; varlıkların rayiç bedel üzerinden kiraya verilmesine veya satılmasına imkan sağlamaktır.

Bu süreçler izlenmeden ve/veya rayiç bedelin altında belediye taşınmazının belediye şirketinin kullanımına verilmesi kamu zararı halini oluşturur. Zira, Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 6'ncı maddesinin (d) bendinde; "Kamu idarelerine ait malların kiraya verilmesi, tahsisi, yönetimi, kullanımı ve elden çıkarılması işlemlerinin mevzuata uygun bir şekilde yapılmaması" kamu zararını oluşturan haller arasında sayılmıştır.

Dolayısıyla, soruda sözü edildiği şekilde belediye taşınmazının yasal prosedürlere aykırı şekilde yani 2886 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamı dışında, ihalesiz olarak ve yeterli fiyat araştırması yapılmaksızın rayiç bedelin altında belediye şirketinin kullanımına verilmiş olması kamu zararıdır.

PRATİK BİLGİLER

DEVLET MEMURLARIYLA İLGİLİ MALİ HAKLAR

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 06.01.2022 tarih ve 27998389-010.06.02-.854887 sayılı Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Sıra No:1 ve 22.01.2022 tarih ve 903791 sayılı Sıra No:4 genelgesi)	01/01/2022 30.06.2022 Dönemi
(Maaş) Esas Aylık Katsayısı Kıdem Aylığı Göstergesi	0,235445
Kıdem Aylığı Göstergesi (20 x Kıdem Yılı Maaş Katsayısı) Bir hizmet yılı için 20, 25 yıl ve fazlası için azami 500 gösterge	20
Taban Aylığı Katsayısı	3,68518
Yan Ödeme Katsayısı (İş güclüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı)	0,074667
Özel Hizmet Tazminat Tavanı (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	2.236,72 TL
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı	12.886,55 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	11.488,07 TL
Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve 7/7/2021 tarihli ve 13659 sayılı Bakanlığımız Genelgesinin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (ç) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri oranında artırılmıştır.	% 30,95
Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, anılan Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri oranında artırılmıştır.	% 30,95
Çeşitli statülerde 2020 yılında sözleşmeli olarak çalıştırılanlardan 2022 yılında da görevlerine devam etmeleri ilgili kamu idarelerince uygun görülenlerin, söz konusu Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (e) bendiyle yükseltilmiş bulunan mevcut brüt sözleşme ücretleri	% 30,95

29.12.2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 31.12.2021 tarih itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri	% 30,95
Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 31.12.2021 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %27,91 oranında artırılmıştır. (Ancak, bunların sözleşme ücreti tutarları, ilgili dönemde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvele dahil emsali personelin toplam sözleşme ücreti tutarını geçmeyecektir.)	%27,91
8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2 nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı	23.450,40 TL
3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde %27,91 oranında artırılmıştır.	% 30,95
01.01.2022 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının yıllık tavan tutarı	10.858,59 TL
19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Kanun uyarınca yürürlüğe konulan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesi uyarınca Bakanlığımızca ilan edilmesi gereken genel idare hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen her türlü zam ve tazminatlar dahil net aylık tutarı 01.01.2022 tarihi itibarıyla	10.437,06 TL

DEVLET MEMURLARINA SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR

(657 s.Kanun md. 202, T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Sıra No:1, 22.01.2022 tarih ve 903791 sayılı genelgesi)

Konusu		01.01.2022 30.06.2022 Dönemi TL.
Aile Yardımı (2.273x Maaş Katsayısı)		535,16
Çocuk Yardımı	06 Yaş grubu çocuk için 500 x Maaş Aylık Katsayısı	117,72
	07 Yaş grubu çocuk için 250 x Maaş Aylık Katsayısı	58,86
Doğum Yardımı	1. Çocuk için	300
	2. Çocuk için	400
	3. Çocuk için	600
	3. Çocuk sonrası her çocuk için 633 sayılı KHK'ya göre (15.05.2015 tarihinden itibaren geçerlidir)	600
Ölüm Yardımı	Eş ve Çocuğun Ölümü (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	2.236,72
	Memurun Ölümü (8.000+.1500) x Maaş Aylık Katsayısı x 2	4.473,45

BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ

Nüfus	Ödenek Göstergesi	Ödeme Dönemi	Aylık Katsayısı	Bürüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	72.280	01.01.2022 - 30.06.2022	0,235445	17.017,96
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	82.280	01.01.2022 - 30.06.2022	0,235445	19.372,41
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	102.280	01.01.2022 - 30.06.2022	0,235445	24.018,31
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	117.280	01.01.2022 - 30.06.2022	0,235445	27.612,98
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	137.280	01.01.2022 - 30.06.2022	0,235445	32.321,88
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	157.280	01.01.2022 - 30.06.2022	0,235445	37.030,78
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	192.280	01.01.2022 - 30.06.2022	0,235445	45.271,36
2.000.001'den fazla olan beldelerde	232.280	01.01.2022 - 30.06.2022	0,235445	54.689,16

Nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde bu ödeneğin hesaplamasında 102.280 gösterge rakamı esas alınır. Yani brüt ödenek 24.018,31 TL'dir.

BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI^[1]

Nüfusuna Göre Belediye Meclisi Huzur Hakkı	01.01.2022 - 30.06.2022 Dönemi Aylık Brüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	189,08 TL
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	215,24 TL
50.0001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	267,57 TL
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	306,81 TL
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	359,12 TL
500.0017den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	411,45 TL
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	503,01 TL
2.000.001'den fazla olan beldelerde	607,65 TL

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

[1] 5393 sayılı Belediye Kanununun 32 nci maddesine göre hesaplanmıştır.

BELEDİYENİN NÜFUSUNA GÖRE BELEDİYE ENCÜMEN ÖDENEĞİ

(5393 Sayılı Belediye Kanununun 36 ncı maddesi ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun 16 ncı maddesine istinaden)

Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	01.01.2022 30.06.2022 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek
Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde 3,500	824,05 TL
Nüfusu 10.001'den 50.000'e kadar olan belediyelerde 4.500	1.059,50 TL
Nüfusu 50.001 den 200.000'e kadar olan belediyelerde 6.000	1.412,67 TL
Nüfusu 200.001'in üzerinde olan belediyelerde ise 7.500	1.765,83 TL
Büyükşehir Belediye Encümen Başkanı ve Seçilmiş Üyelerine 12.000	2.825,34 TL

Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir.

İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI

Görevi	Dönemi 01.01.2022-30.06.2022
İl Genel Meclis Başkanı (Gösterge 6.026 x 0,235445)	1.418,79 TL
İl Genel Meclis Üyeleri (Gösterge 2.226 x 0,235445)	524,10 TL

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü Maddesine göre verilen bu huzur hakkı il genel meclisi başkan ve üyelerinin, meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları her gün için verilecektir.

İL ENCÜMEN BRÜT ÖDENEKLERİ

Görevi	Dönemi 01.01.2022-30.06.2022
Encümen Başkanı (14.000 Gösterge x 0,235445)	3.296,23 TL
Encümen Üyeleri (12.000 Gösterge x 0,235445)	2.825,34 TL

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 28 inci maddesine göre verilen bu ödenek, encümen başkanı hariç memur üyelerine yarısı ödenecektir.

**ASGARİ ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVEREN MALİYETİ¹**

	01.01.2021-31.12.2021 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)	01.01.2022-31.12.2022 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)
Asgari Ücret	3.577,50	5.004,00
SSK Primi (%14)	500,85	700,56
İşsizlik Sig. Fonu (%)	35,78	50,04
Gelir vergisi (%15)	187,82	-
Asgari Geçim İndirimi	268,31	-
Damga Vergisi (%07,59)	27,15	-
Kesintiler Toplamı	751,60	750,60
Net Asgari Ücret	2.825,90	4.253,40
	İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)	
Asgari Ücret	3.577,50	5.004,00
SSK Primi (%15,5) (İşveren Payı (***)	554,51	775,62
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu (%2)	71,55	100,08
İşverene Toplam Maliyet	4.203,56	5.879,70

Not : 5083 Sayılı 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.

Gelir Vergisi ve Damga Vergisi hesaplanmamıştır.

(**) 5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin (1) bendine göre, bentde belirtilen şartları sağlayan işverenlere, SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim öngörüldüğünden hesaplamalar buna göre yapılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan işverenler için, SGK primi işveren payı %20,5'dir. 6385 sayılı kanunun 9. maddesiyle yapılan düzenleme ile 01.09.2013 tarihinde itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı kanununun 81.maddesi "Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir.

Günlük Kazanç Alt Sınır	116,80 TL
Aylık Kazanç Alt Sınır	5.004,00 TL
Günlük Kazanç Üst Sınır	1.251,00 TL
Aylık Kazanç Üst Sınır	37.530,00 TL

1 <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=asgari>
Asgari ücret tespit komisyon kararı 17 Aralık 2021 tarih ve 31692 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
Bir işçinin günlük normal çalışma karşılığı ücreti 166,80 TL'dir.

GELİR VERGİSİNE TABİ GELİRLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ESAS ALINAN TARİFE

GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ (SERİ NO:317)

21.12.2021 tarih ve 31696 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2022 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.	
32.000 TL'ye kadar	15%
70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800 TL, fazlası	20%
170.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL (ücret gelirlerinde 250.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL), fazlası	27%
880.000 TL'nin 170.000 TL'si için 39.400 TL (ücret gelirlerinde 880.000 TL'nin 250.000 TL'si için 61.000 TL), fazlası	35%
880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 287.900 TL (ücret gelirlerinde 880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 281.500 TL), fazlası	40%

1608 SAYILI KANUNA GÖRE 2022 YILI BELEDİYE İDARİ PARA CEZALARI

Kanun, Tüzük, Yönetmeliklerin men ettiği veya yasakladığı fiilleri işleyenlere ve Kanun Tüzük ve Yönetmelikler gibi mevzuat çerçevesinde meclislerin aldıkları kararlara aykırı hareket edenlere belediye encümenince para cezaları verilir.

Belediye Meclisi Kararlarına Muhalefet veya Mevzuatın Men veya Emrettiği Fiilleri İşleyenler	581 TL
Yolcu Nakil Araçları Ücret Tarifesine Uymayanlara	en az 1.171 TL en fazla 23.697 TL

5393 Sayılı Belediye Kanununun 15. Maddesinin (b) bendinde "Kanunların belediyeye verdiği yetki çerçevesinde yönetmelik çıkarmak, emir vermek, belediye yasakları koymak ve uygulamak...", belediyenin yetki ve imtiyazları arasında yer almış, ve 1608 sayılı Kanun'un değişik 1 inci maddesi, "Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, nizam ve talimatnamelerin verdiği vazife ve salahiyet dairesinde ittihaz 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 cezaları verilmektedir.

2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2022 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 kastı olmamak şartıyla adı ne olursa olsun bilgi ve maharet artırıcı veya zeka geliştirici nitelikteki elektronik oyun alet ve makinelerinin, video ve televizyon oyunlarının içerisinde bulunduğu elektronik oyun yerleri; internet kafeler ve benzeri yerler umuma açık istirahat ve eğlence yeri sayılır. 2559 S.K. Md. 7)

	KABAHAT	CEZAYI VERECEK MAKAM	2022 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri			
m. 6/1-a	İşyerlerinden süreli olarak faaliyetten geçici olarak men edildiği halde süresinden önce açılması	Belediye Encümeni	3.317 - 6.668 TL
m. 6/1-b	İşyerlerinin açma ve kapanma saatlerine uymaması	Belediye Encümeni	3.317 - 6.668 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	3.317 - 6.668 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	3.317 - 6.668 TL
m.6/1-d	İşyerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak işletilmesi	Belediye Encümeni	3.317 - 6.668 TL
m.7/3	İzin almadan umuma açık istirahat ve eğlence yeri açmak	Belediye Encümeni	Kapatma
m.6/3	Yukarıda sıralanan suçları bir yıl içinde tekrar etmek	Belediye Encümeni	En son uygulanan ceza bir kat artırılır

Bu maddede öngörülen idari para cezaları, belediye sınırları içinde belediye encümeni tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına ilişkin kararlar, ilgililere 7201 sayılı 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. İdari para cezaları, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

Bu maddede belirtilen aynı fiillerin, bir yıl içinde tekrarı halinde, en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanır.

3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2022 YILI İDARİ PARA CEZALARI

Kanuni Dayanağı	Fiil	Yapının Sınıfı	Yapının Grubu	İdari Para Cezası (TL) (her bir m2 için)
42/2-a ve 42/5	Ruhsat alınmaksızın veya ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere veya imar mevzuatına aykırı olarak yapı yapmak, AYRICA 42. MADDENİN 5. FIKRASINA GÖRE (KÖY YERLEŞİK ALANI İÇİNDE RUHSATA TABİ OLAN tarım ve hayvancılık maksatlı yapılar)	I	A	12,50
			B	21,06
		II.	A	33,72
			B	46,46
		III	A	76,08
			B	84,53
		IV	A	97,21
			B	105,73
		V	C	131,09
			A	160,72
B	194,64			
C	220,09			
	D	266,63		
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 Umumi Hizmet Alanı" olarak belirlenmiş bir alanda yapılmış ise	60%
	Mevcut haliyle veya öngörülen bir afet tehlikesi karşısında can ve mal emniyetini tehdit ediyor ise	100%
	Uygulama imar planı bulunan bir alanda yapılmış ise	20%
	Yapılaşmaya yasaklanmış bir alanda yapılmış ise	80%
	Özel kanunlar ile belirlenmiş özel imar rejimine tabi bir alanda yapılmış ise	50%
	Ruhsatsız ise	180%
	Ruhsatı hükümsüz hale gelmesine rağmen inşaatı sürdürülüyor ise	50%
	Yapı kullanma izin belgesi alınmış olmakla birlikte, ruhsat alınmaksızın yeni inşaat faaliyetine konu ise	100%
İnşaat faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılmıyor ise	10%	
İnşaat 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	1.839 TL'den az olamaz	

3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2022 YILI İDARİ PARA CEZALARI*

7226 s. Kanun ile eklenen bent	İdari Para Cezası (Emlak Vergi Değeri)	Aykırlığa konu alan ile bu alanın bulunduğu arsa veya arazinin emlak vergisine esas asgari metrekare 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	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	8.452,00	16.920,00	25.393,00
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	42.333,00	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	1.485,00	Uygulanmaz	Uygulanmaz

Bu yapılardaki diğer aykırılıklar ve ruhsata tabi tarım ve hayvancılık maksatlı yapılardaki aykırılıklar için verilecek olan idari para cezası, 1.485 TL'den az olmamak üzere, ikinci fıkraya göre hesaplanan toplam ceza miktarı uygulanır.

* Daha geniş bilgi için: Mahalli İdareler Dergisi 2021 Yılı Kasım - Aralık Sayısında yayımlanan "2022 Yılında Uygulanacak İmar Para Cezaları ve Bunların Hesaplanma Şekli" başlıklı Suat ŞİMŞEK makalesini inceleyebilirsiniz.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2022 YILI)

Ka- nun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	(TL)	
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	47.409,9	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	397	Bu durumdaki her işçi için
7	99/1-b	Madde de öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak	653	Bu durumdaki her işçi için
7/2 (f) bendi	99/2	7. maddenin 2 fıkrasının f bendine aykırı davranmak	2.665	
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek	397	Bu durumdaki her işçi için
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	397	Bu durumdaki her işçi için
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	397	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	1.559	Bu durumdaki her işçi için
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	5.917	Çalıştırılmayan her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	429	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
32	102/a	Ücret, pirim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	429	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.559	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	1.559	
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	429	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullanandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.	755	Bu durumdaki her işçi için
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	1.559	

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2022 YILI)

56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	755	Bu durumdaki her işçi için
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	755	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	755	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	755	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	4.173	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	755	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	4.173	
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	4.173	
71	104	Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yasağına aykırı davranmak	4.173	
72	104	Yer ve sualtında çalışma yasağına uymamak	4.173	
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	4.173	
74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	4.173	
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	4.173	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	4.173	
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.	37.929	
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	37.929	
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	37.929	

'Not:5083 sayılı T.C. Devletin Para Birimi Hakkında Kanununun 2. maddesine 21/04/2005 tarihli 5335 sayılı Kanunun 22. maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 YTL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

ÇEŞİTLİ KANUN ve CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİNE GÖRE BÜTÇE KANUNUNDA GÖSTERİLMESİ GEREKEN PARASAL SINIRLARA AİT CETVEL (2022 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	2.370
	2-İlçelerde	1.235
	c) Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	27.320
	f) Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	125.505
	g) İl dışına yapılacak seyahatlerde akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	12.350
	ğ) Yakalanan yasa dışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	50.272
	i) 5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idarelerin	
	Kuruluş merkezlerindeki mutemetlerine	1.714,125
	Merkez dışındaki birim mutemetlerine	689.140
40	4- Bağış ve yardımlar için	52.600
79	a) Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkanı kalmayan kamu alacaklarının silinmesinde	20.000
	b) Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan, kamu alacaklarının silinmesinde	20
Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Sayısı: 4	1) Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 409 uncu maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi gereğince kurum yararının bulunması halinde hak ve alacakların terkinini	909
2942	Kamulaştırma Kanunu 3. md. 12. fıkra	432.000

* 2022 Yılı Bütçe Kanun 31.12.2021 Tarih ve 31706 (Mükerrer) R.G. yayımlanmıştır.

5326 SAYILI KABAHAHATLER KANUNU'NA GÖRE VERİLECEK PARA CEZALARI (2022 YILI)

Cezanın Türü ve Ceza Mercii	Yasal Dayanağı	Tutarı (TL)	
		En Az	En Çok
Emre aykırı davranış (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.32	581	581
Dilencilik (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.33	277	277
Gürültü (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.36/1 (Kişiyi)	277	277
	5326 s. K. md.36/2 (Tic. İşl. sahibine)	5.995	30.072
Rahatsız etme (Bel. Zabıtası)	5326 s. K. md.37 (Mal/hizmet satmak için rahatsız etme)	277	277
İşgal (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.38/1 (Cad. sokak, kaldırımları işgal)	277	277
	5326 s. K. md.38/2 (Cad. sokak, kaldırım inşaat malzeme yığılma)	581	2.977
Tütün mamullerinin tüketilmesi (Bel. Bşk. yetki verdiği görevli)	5326 s. K. md.39; 4207 s. K. m.5/1; 2/1	277	277
Tütün ürünleriyle ilgili izmarit, paket, ağızlık, kağıt vb. atıklar çevreye atılması (Bel. Zab.)	4207 s. K. m.5/1 ve 3/12	164	164
Kimliği bildirmeme (Bel. Zabıtası)	5326 s. K. md.40 (Görevle bağlantılı ol. kamu görevli. kimliği ve adresle ilgili bilgi vermeme)	277	277
	5326 s. K. md.41/1 (Evsel, bireysel atıklarla çevreyi kirlenme)	89	89
	5326 s. K. md.41/2 (Yem. Pişirme servisi işlet. atıklarının toplanma ve depolanmasına özgül yerler dışına atılması)	2.977	30.072
	5326 s. K. md.41/3 (Belirlenen yerler dışında hayvan kesme veya atıklarını sokağa atma)	277	277
	5326 s. K. md.41/4 (İnşaat atık ve artıkları sokağa veya kamusal alana atma)	581	18.028
	5326 s. K. md.41/4 (İnşaat atık ve artıklarını belirlenen yerler dışına atma/şirketler)	581	30.072
	5326 s. K. md.41/5 (Kullanılmayacak ev eşyasını özel gün dışında sokağa bırakma)	277	277
	5326 s. K. md.41/6 (Hurda motorlu taşıtları ve parçalarını sokağa bırakma)	1.480	1.480
Afiş Asma (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.42 (İzinsiz afiş ve ilan asma)	581	18.028

(*) 5326 s. K. 17/7 md. uyarınca; idari para cezasının hesabında bir TL'nin küsuru dikkate alınmaz.

Not: Daha geniş bilgi için Kasım-Aralık 2021 Dergisinde yayımlanan M. Lamih Çelik'in makalesine bakınız.

İDARİ PARA CEZASI GEREKTİREN FİLLERİN 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; artırımlı ceza uygulanmasında, bir yıllık sürenin tespiti için suçun ilk işlendiği tarihten itibaren bir yıllık zaman diliminin esas alınması, başka bir deyişle birinci fiil ile ikinci aynı fiilin, bir yıl içinde tekrarı halinde, idari para cezasının iki kat artırılarak uygulanması gerekmektedir.

Diğer idari cezaları gerektiren fiillerin tekrarı halinde, Belediye encümeni Kabahatler Kanunu'nun 32. maddesine göre idari para cezasını verirken ihlal edilen kararın tarih ve sayısına kısaca konusu da yer vermelidir. Kabahatler Kanunu'nda tekerrür olmadığında tekerrür nedeniyle cezanın iki kat olarak alınması gibi bir encümen kararı alınmaz. Ayrıca encümen 32. maddeye göre tahakkuk eden para cezası miktarını az bulup artıramaz aynı şekilde indiremez.

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 tekerrür hükmünün uygulandığı görülmektedir.

Bu durumda; tespit tutanakları ile belirlenen aykırılıklar nedeniyle para cezası verilmesinden sonra, aynı aykırı fiil ve hallerin yeniden tespiti halinde, bu miktar üzerinden tekerrür hükmü uygulanmak suretiyle, ceza verilmesi gerekirken, davalı idarece yapılan ilk tespitler üzerine para cezası verilmeksizin dolayısıyla tekerrürün şartı olan daha önce ceza verilmiş olma şartı yerine getirilmeksizin, yapılan üçüncü ve dördüncü tespitler üzerine verilen cezanın iki katının alınması suretiyle tesis edilen 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.

EMLAK VERGİSİ KANUNU GENEL TEBLİĞİ

21 Aralık 2021 Salı ve 31696 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hazine ve Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı) tarafından hazırlanan Belediye Gelirleri Kanunu Genel Tebliği (Seri No: 80)

2022 YILINDA UYGULANACAK OLAN (1319 S. Kan./44-2.fık.) VERGİ ORANLARINA ESAS MESKEN NİTELİKLİ TAŞINMAZ DEĞERLERİNİN ALT VE ÜST SINIRLARI

6.173.000 TL ile 9.260.000 TL arasında olanlar (bu tutar dahil)	
6.173.000 TL'yi aşan kısmı için	(Binde 3)
12.347.000 TL'ye kadar olanlar (bu tutar dahil) 9.260.000 TL'si için 9.261 TL, fazlası için	(Binde 6)
12.347.000 TL'den fazla olanlar 12.347.000 TL'si için 27.783 TL, fazlası için	(Binde 10)

olarak tespit edilmiştir.

1319 sayılı Kanununun 42 nci maddesi (Türkiye sınırları içinde bulunan mesken nitelikli taşınmazlardan 29 uncu maddeye göre belirlenen bina vergi değeri 5.000.000 Türk lirasının üzerinde olanlar değerli konut vergisine tabidir.) yer alan tutar 6.173.000 TL. olarak belirlenmiştir. (1319 S. Kanun'un 44. Md.)

5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2022 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	277 TL

7126 SİVİL SAVUNMA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2022 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	581 TL

6301 SAYILI ÖĞLE DİNLENMESİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2022 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		İşçilerine öğle tatili vermeyen veya dinlenme devresinde işyerlerini kapatmayan işveren veya vekillerine (İş Kanununa tabi işyerleri hariç)		
6301 Sayılı Kanun	m.7/1		Belediye Encümeni	457 TL

SİGORTALI ÇALIŞANLARDAN PRİME ESAS KAZANÇLARDAN İSTİSNA TUTULACAK

Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü 07.01.2022 tarih ve 38246807 sayılı Genelgesi

Yemek parası		10,01
Çocuk zammı	5510 s. K.4/a md.	100,08
Aile zammı (yardımı)		500,40
Emzirme ödeneği	5510 s. K. 4/a-b, 16/a md.	316,00
Cenaze ödeneği	5510 s. K. 37.md.	1.250,00

H - CETVELİ**10/2/1954 Tarihli ve 6245 Sayılı Harcırah Kanunu Hükümleri Uyarınca Verilecek Gündelik ve Tazminat Tutarları***

YURTIÇİ HARCIRAHLAR	<u>GÜNDELİK</u> <u>MİKTARI</u> <u>(TL)</u>
I. Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (Madde : 33)	
B. Memur ve Hizmetlilerden;	
a) Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar (1)	80
b) Ek göstergesi 5800 (dahil) - 8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	75
c) Ek göstergesi 3000 (dahil) - 5800 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	71
d) Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	63
e) Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	62
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 %180 artırımlı miktarı (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %180 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %95'i mütakip 90 günü için ise müstehak oldukları gündeliklerinin %75'i esas alınır.	
II- Arazi Üzerinde Çalışanlara Verilecek Tazminatlar (Madde 50)	
50 nci Maddenin 1, 2, 3, 4 ve 5 inci Bentlerinde Yer Alan Personel:	
a) Kadro derecesi 1-4 olanlar	23,50
a) Kadro derecesi 5-15 olanlar	22,70
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.	

* 15.04.2022 tarih ve 31810 sayılı R.G. 7394 Sayılı Hazineye Ait Taşınmaz Malların Değerlendirilmesi Ve Katma Değer Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Geçici 2 nci maddesi ile Bütçe Kanununun (H) Cetvelinin Yurt İçinde Verilecek Gündelikler dipnotunda değişiklik yapılmıştır. Değişiklik 15.04.2022-31.12.2022 tarihleri arasında uygulanacaktır.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ

		Tutar
Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti	657 sayılı Kanununun 178 inci maddesi uyarınca	2,70 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	2,85 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) işaretili cetvelde düzenlenmiş ve bunlara ödenecek aylık fazla çalışma ücreti de en son yapılan resmi nüfus sayımına göre belediye nüfusuna göre yapılmaktadır.

		Tutar
Aylık Maktu Fazla Çalışma Ücreti	Belediye Nüfusu	
	10.000'e kadar olanlar için	361 TL
	10.001'den 50.000'e kadar olanlar için	386 TL
	50.001'den 100.000'e kadar olanlar için	427 TL
	100.001'den 250.000'e kadar olanlar için	482 TL
	250.001'den 1.000.000'e kadar olanlar için	575 TL
	1.000.001'den fazla olanlar için	667 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindeki için	667 TL
Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirler belediye sınırları içerisindeki için	888 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 sürece 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, 1.1.2022 – 31.12.2022 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (6.026), (2.226) olarak uygulanır.
- 5393 sayılı Belediye Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan gösterge rakamları 1.1.2022-31.12.2022 tarihleri arasındaki dönemde (2.280) eklenmesi suretiyle uygulanır.



GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI 2022 YILI

(21.12.2021 tarih ve 31696 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

Gelir Vergisi Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan mesken kira gelirleri için uygulanan istisna tutarı	9.500 TL
--	----------

HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜŞTEMİLATI DIŞINDA KALAN YERLERDE YEMEK VERİLMEK SURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLARA İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI (2022 YILI)

(21.12.2021 tarih ve 31696 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendinde yer alan, işverenlerce işyeri veya işyerinin müştemilatı dışında kalan yerlerde hizmet erbabına yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlara ilişkin istisna tutarı,	34.00 TL
---	----------

BASİT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR (2022 YILI)

(21.12.2021 tarih ve 31696 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

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	16.000 TL
-Diğer yerlerde	10.000 TL

ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ

(21.12.2021 tarih ve 31696 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)
193 Sayılı Kanun'un 31. Maddesinde yer alan Engellilik indirimi

DERECESİ	TUTARI (TL)
I. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 80'ini Kaybedenler)	2.000
II. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 60'ını Kaybedenler)	1.170
III. Derece Sakatlar (Çalışma Gücünün Asgari % 40'ını Kaybedenler)	500

YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI

YILLAR		
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
2017	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:484)	%14,47
2016	Yılı yeniden değerlendirme oranı(VUK Genel Tebliği No:474)	%3,83

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 yarısından da kesilerek tama çıkarılır.

ÜCRETLİ YILLIK İZİNLER (İşçiler İçin - 10.06.2003'den itibaren)

a)	1 Yıldan 5 Yıla Kadar Olanlar (5 yıl dahil)	14 İş Günü
b)	5 Yıldan Fazla 15 Yıldan Az Olanlar	20 İş Günü
	15 Yıl Dahil ve Daha Fazla Olanlar	26 İş Günü
c)	18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler İle 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler En Az	20 İş Günü

Not: İzin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz

İŞ AKDİNİN FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi	İhbar Tazminat Tutarı
a) İş 6 Aydan Az Sürmüş İşçi İçin	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
b) İş 6 Aydan 1.5 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
c) İş 1.5 Yıldan 3 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
d) İş 3 Yıldan Fazla Sürmüş Olan İşçi İçin	8 Hafta	8 Haftalık Ücret

Not: 4857/17 maddesi gereği sözleşme ile süreler yükseltilebilir.

MEMUR ÖDEMELERİNDEN YAPILAN KESİNTİLER

MEMUR MAAŞ KALEMİ	KANUNİ DAYANAĞI	GELİR VERGİSİ	DAMGA VERGİSİ	EMEKLİ KESENEĞİ (KURUM/ŞAHİS)
Aylık (gösterge)	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Ek gösterge	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Taban aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Kıdem Aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Yan ödeme (Zamlar)	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	+	+	-
Özel hizmet tazminatı	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Ek tazminat	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Denetim tazminatı	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Makam tazminatı	657 sayılı Kanunun ek 26. maddesi	-	+	Kısmen*
Görev tazminatı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (C-4) bendi	-	+	Kısmen*
Temsil tazminatı	4505 sayılı Kanunun 5. maddesi	-	+	Kısmen*
Yabancı Dil Tazminatı	375 sayılı KHK'nın 2. maddesinin son fıkrası	-	+	-
Aile yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 203. maddesi	-	-	-
Doğum yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 207. maddesi	-	-	-
Ölüm yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 208. maddesi	-	-	-
Öğretim yılına hazırlık ödeneği	657 sayılı Kanunun ek 32. maddesi	-	+	-
Nöbet üzeri (sağlık personeli için)	657 sayılı Kanunun ek 33. maddesi	-	+	-
Emekliliğini isteyen personele verilen ödeme	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (D) bendi	-	+	-
Toplu sözleşme ikramiyesi	375 sayılı KHK'nın ek 4. maddesi	-	+	-
666'ya göre ek ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 9. maddesi	-	+	-
Fazla çalışma ücreti	375 sayılı KHK'nın ek 13. maddesi	-	+	-
Cumhurbaşkanı, Başbakan ve TBMM başkanının yakın korumalarına yapılan ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 14. maddesi	-	+	-
Harcırah ödemeleri	Gelir Vergisi Kanunu madde 24	-	+	-

Bu ödemeler 2008 yılı Ekim ayı başından önce memuriyete başlayanlar açısından emeklilik keseneği ve kurum karşılığına tabi olmamakla birlikte ilk defa 4/1-c sigortalısı olan memurlar açısından 5510 sayılı Kanunun 80 nci maddesi gereğince Makam, temsil ve görev tazminatları ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesi uyarınca (bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç) ödenen tazminatlar prime esas kazançta dahil edilmektedir.

DEVLET MEMURLARINA HASTALIK VE REFAKAT İZİNİ

		İzin Süresi
DMK 105. Md.	Hastalık İzni	- Uzun süreli hastalıklarda 18 ay - Diğer hastalıklarda 12 ay
	Refakat İzni	Sağlık Kurulu Raporu ile Ana, baba, eş, çocuk, kardeş için; 3 ay(gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

DEVLET MEMURLARINA AYLIKSIZ İZİN

Devlet Memurları Kununu 108. Madde	Askerlik	Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince izinli sayılırlar
	Görev ve Öğrenim	Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya Sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışına geçici olarak görevlendirilen memurlar yurtdışına kamu kurumlarınınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri 77 inci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi kadar aylıksız izin verilir.
	Doğum	Analık izinden sonra 24 ay Eşi doğum yapan memura 24 ay
	Aylıksız İzin	Beş hizmet yılını tamamlamış olanlara; bir yıla kadar (en fazla iki defada kullanılmak üzere)
	Evlat Edinme	24 Ay
	Hayati Tehlike	Refakat izninden sonra 18 Ay
	Göreve Dönme/ Görevden Çekilmiş Sayılma	Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

MEMURLARDA AÇIKTAN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

1) Esas Aylık	Vekalet Ettiği Kadro Derecesinin İlk Kademe Aylığının Ek Göstergesi Dahil 2/3 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 Hakedişlerden Kesilir
12) Emekli Keseneği	Taban Aylığı Dahil Aldığı Aylık Üzerinden (2/3 Tutarından) Tam Kesilir a) İşe Başlamada Kısıtlı Aylıktan Kesilemez b) İlk Tam Maaşından Giriş Aidatı Kesilir c) İşten Ayrılmalarda Aylık Kısıtlı Hesaplanırsa bile emekli keseneği tam aylık üzerinden kesilir.
13) Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir

DEVLET MEMURLARINDA KURUM DIŞINDAN VEKALETTE ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin sebebi, kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerinde geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak, kurum dışında (Yani başka kurumlardan) atanan vekil memura işe başladığından bu yana vekalet aylığı, görevin kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 oranında ödenir.
2- Kıdem ve Taban Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Kanuni izin, geçici görev (hizmetçi eğitimine katılma dahil) görevden uzaklaştırma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden daha aşağı dereceli bir göreve vekalet edilmesinde ödenmez.
4- Lojman Tazminatı	Verilmez
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emekli Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

KURUM İÇİNDEN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin Sebebi; kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerindeki geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak 3 aydan fazla devam süresi için, görevin kadro derecesinin ilk kademe göstergesinin (ek gösterge dahil) aylığının 1/3 tutarı verilir. İlkokul öğretmenliği ve veznedarlık görevine bağlandığı tarihten itibaren verilir. Diğer taraftan tedviren görevlendirmelerde vekalet aylığı ödenmez.
2- Kıdem Aylığı	Verilmeyecektir
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Mehil müddedi, yıllık izin, mazeret ve hastalık izni, geçici görev, görevden uzaklaştırma, hizmetiçi eğitime katılma halleriyle geçi boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden aşağı dereceli kadroya vekalet edilmesinde ödenmez. Ayrıca vekil 99 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde belirtildiği gibi asilde aranan şartlara haiz olması gerekmektedir.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez. Ancak, o kadroya aslen atanabilme şartlarına sahipse zam ve tazminatların farkı ödenir.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir
Boş Kadroya Vekalet	
Boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. Ancak, saymanlık kadrolarının boşalması halinde işe başlama tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle vekaleten atama yapılabilir.	
1- Esas Aylık	Vekalet edilen kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 nispetinde verilir.
2- Kıdem Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Yapılan her iki görevle ilgili aynı cins zam ve tazminatlardan fazla olarak farklı cinsteki zam ve tazminatlar 657 s. K. 175. maddesindeki oranlara bakılmaksızın vekalet görevine bağlandığı tarihten itibaren ödenir. Ancak kendi derecesinden daha aşağı derecelerdeki kadrolara vekalet ve tedviren görevlendirme halinde hiçbir ödeme yapılmaz.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecek
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka yerlerdeki bir kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU

AÇIKLAMA	CEZAYI VERECEK MAKAM	2022
a) 24.4.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la değişik 283 üncü maddesine göre; bu Kanunda yazılı belediye vazifelerine ilişkin olup, 266 ncı maddede gösterilen sıhhi zabıta nizamnamesinde belirtilen yasaklara (Her şehir ve kasaba belediyesi bu kanunun mer'iyeti tarihinden itibaren bir sene zarfında o şehir veya kasabanın ihtiyaçlarına göre bu kanunun gösterdiği sıhhi hususlara ait bu zabıta talimatnamesi tertip eder. Bu nizamname, meskenlerin ihtiva etmeleri lazım gelen asgari müstemilatı, umumi ve müşterek ikametgahlardaki ikamet şartını, 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	581 TL
b) 1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 299 uncu maddesi uyarınca; defin ruhsatiyesi olmadan cenaze definden mezar bekçileri veya ölü sahipleri Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır. Sağlık zabıta yönetmeliğinde yazılı yasalara aykırı hareket edenlere	Belediye Encümeni	581 TL
c) 1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 301 inci maddesi uyarınca; müsaadesiz olarak bir şehir ve kasabadan diğerine ölü nakledenler, Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	581 TL
İdarî para cezasına itiraz : 1593 sayılı Yasa'da itiraz mercii belirtilmediğinden, 5326 sayılı Yasa hükümlerine göre idarî para cezasına ilişkin idarî yaptırım kararlarına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.		

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,	

ÖDEMELERDE SGK BORCU YOKTUR TALEP ETME BORÇ LİMİTLERİ 2022 YILI İÇİN¹

4a SSK kapsamında işçi çalıştırıyorsanız ödeme vadesi geçmiş sigorta prim borcunuz brüt asgari ücretin tavan tutarının 3 katına kadar kesinleşmiş borç olarak kabul edilmez ve bu tutarı geçmeyen borçlar SGK ihale borç yok yazısı için engel teşkil etmez. Tüzel kişiler ve işçi çalıştıranlarda ihaleye katılmak için SGK borcu sınırı	112.590,00 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 2022 yılı için SGK borcu yoktur limiti	225.180,00 TL
Eğer işveren aynı zamanda gerçek kişi ise ve tabi 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 limiti	15.012,00 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.	

¹ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 07.01.2022 tarihli Prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlara ilişkin (2022/1) sayılı genelge.

2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER (2022 YILI)*

	TL
1. Diğer Şehirlerde Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/2) ¹	1.188.000
2. Resmi Gazete İle Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/3) ²	3.564.000
3. Açık Teklif Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 45) ³ (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.)	3.562.000
4. Pazarlık Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 51) ⁴	
a- İllerde, Kuruluş Merkezlerinde Askeri Birlik, Kurum ve Kuruluşları da Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçindeki İlçelerde ve Nüfusu 50.000'i Geçen İlçelerde	130.000
b-Diğer İlçelerde	64.400
5. Taşınır ve Taşınmaz Malların Satış, Kira, Trampa Edinmesi ve Mülkiyetin Gayri Ayni Hak Tesisinde Mahalli Komisyonların Yetkilerinin Üst Sınırı (Madde 76) ⁵	
a) Ankara, İstanbul ve İzmir İllerinde	784.000
b) Diğer Büyükşehir Belediyesi Olan İllerde	393.000
c) Diğer İllerde ve Nüfusu 50.00'i Geçen İlçelerde	285.000
ç) Diğer İlçelerde	213.000

Bu madde ile ilgili parasal sınırların herbiri için ayrı ayrı veya birlikte dört katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir.

[1] 2886/17 md. 2. fıkrası Diğer şehirlerde yapılacak ilanlar: Tahmin edilen bedeli her yıl Genel Bütçe Kanunu ile belirlenecek miktardan aşan ihale konusu işler (1) numaralı fıkraya göre yapılacak ilanlardan başka, traji 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 ayni hak tesislerinde, mahalli komisyonların ne miktara kadar ihaleye selahiyetleri oldukları, her yıl Genel Bütçe Kanununda gösterilir.

* 2022 Yılı Bütçe Kanun 31.12.2021 Tarih ve 31706 (Mükerrer) R.G. yayımlanmıştır.

SULAR HAKKINDA KANUN

KANUN	MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2022 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	581 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 uygulaması gerekmektedir.

1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesinde; "Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, nizam ve talimatnamelerin verdiği vazife ve salahiyet dairesinde itihaz ettikleri kararlara muhalif hareket edenlerle belediye kanun ve nizam ve talimatnamelerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara belediye encümenince Kabahatler Kanununun 32 nci maddesi hükmüne göre idarî para cezası ve yasaklanan faaliyetin menine karar verilir. Bu kararda ilgili kişiye bir süre de verilebilir." hükmü yer almaktadır.

Para cezası uygulamasında, belediye mücavir alanı ile sınırlı kalmayıp, su kaynaklarına kadar gidebilecektir. İçme ve kullanma suyu ihtiyacının mahalli idare birlikleri tarafından karşılanması halinde, belediyelere tanınan bütün yetki ve görevler, bu birlikler tarafından yerine getirilecektir

TAHSİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTABİLECEKLERİ PARA LİMİTİ (01.01.2022-31.12.2022)

Kanuni Dayanağı	Nüfusu	Tutarı
Belediye Tahsilat Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinde düzenlenmiş ve tahsilat tutarı son genel nüfus sayımına göre nüfusu 10.000'e kadar olan yerlerde, 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununun 83 üncü maddesinin (A) bendinin (a) alt bendi uyarınca (1050 sayılı Kanun mülga olduğu için 5018 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin birinci fıkrası) her yıl Bütçe Kanunu ile illerde ita amiri mutemeteri için belirlenen avans limitinin 2 katını, nüfusu 10.000'den fazla olan yerlerde ise, bu limitin 4 katını geçmesi halinde 15 fülük süre beklemeden vezneye veya bankaya yatırılması zorunludur.	10.000' e kadar olan belediyeler	4.740 TL
	10.000' den fazla olan belediyeler	9.480 TL

BELEDİYE MECLİS VE ENCÜMEN İÇİN UZLAŞMA LİMİTLERİ (01.01.2022-31.12.2022 Tarihleri Arası)

	Yasal Dayanak	Tutarlar
Belediye Encümeni	5393 sayılı Kanun md.34/f	24.540,30 TL'den az olan tutarlar için
Belediye Meclisi	5393 sayılı Kanun md.18/h	24.540,30 TL'den fazla olan tutarlar için



MAHALLİ İDARELER DİSİPLİN AMİRLERİ CETVELİ

(Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Yönetmeliği 11.03.2022 tarih ve 31775 sayılı R.G. ile İl özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları ile bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde görev yapan Devlet memurlarının disiplin amirleri belirlenmiştir.)

C- BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELER İDİSİPLİN 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
HUKUK MÜŞAVİRİ, AVUKAT	1.HUKUK ŞAVİRİ
UZMAN SİVİL SAVUNMA UZMANI	DAİRE BAŞKANI
MALİ HİZMETLER UZMANI MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANI/STAR- TEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI
ŞUBE MÜDÜRÜ	DAİRE BAŞKANI
ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇALIŞAN MEMURLAR	ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ
DİĞER MEMURLAR	DAİRE BAŞKANI

Ç-İL, İLÇE VE BELDE BELEDİYELERİ DİSİPLİN AMİRLERİ

UNVANI	DİSİPLİN AMİRİ
BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI	BELEDİYE BAŞKANI
ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ	BELEDİYE BAŞKANI
İÇ DENETÇİ	BELEDİYE BAŞKANI
TEFTİŞİ KURULU MÜDÜRÜ	BELEDİYE BAŞKANI
MÜDÜR	BELEDİYE BAŞKANI

BİRİM AMİRİ OLAN İTFAİYE AMİRİ VEYA İTFAİYE ÇAVUŞU/ZABITA AMİRİ VEYA ZABITA KOMİSERİ	BELEDİYE BAŞKANI
AVUKAT	BELEDİYE BAŞKANI
MÜFETTİŞ, MÜFETTİŞ YARDIMCISI	TEFTİŞ KURULU MÜDÜRÜ
UZMAN, SİVİL SAVUNMA UZMANI	MÜDÜR
MALİ HİZMETLER UZMANI, MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	MALİ HİZMETLER MÜDÜRÜ/STRATEJİ GELİŞTİRME MÜDÜRÜ
DİĞER MEMURLAR	MÜDÜR/BİRİM AMİRİ

A- İL ÖZEL İDARELERİ DİSİPLİN AMİRLERİ

UNVANI	DİSİPLİN AMİRİ
GENEL SEKRETER	VALİ
İÇ DENETÇİ	VALİ
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	GENEL SEKRETER
HUKUK MÜŞAVİRİ	GENEL SEKRETER
MÜDÜR	GENEL SEKRETER
AVUKAT	GENEL SEKRETER
UZMAN, SİVİL SAVUNMA UZMANI	MÜDÜR
MALİ HİZMETLER UZMANI, MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	MALİ HİZMETLER MÜDÜRÜ/STRATEJİ GELİŞTİRME MÜDÜRÜ
DİĞER MEMURLAR	MÜDÜR

B- İLÇE ÖZEL İDARELERİ DİSİPLİN AMİRLERİ

UNVANI	DİSİPLİN AMİRİ
İLÇE ÖZEL İDARE MÜDÜRÜ	KAYMAKAM
DİĞER MEMURLAR	İLÇE ÖZEL İDARE MÜDÜRÜ

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

E- MAHALLİ İDARE BİRLİKLERİNİN DİSİPLİN AMİRLERİ

UNVANI	DİSİPLİN AMİRİ
GENEL SEKRETER, BİRLİK MÜDÜRÜ	BİRLİK BAŞKANI
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	GENEL SEKRETER
AVUKAT	GENEL SEKRETER/BİRLİK MÜDÜRÜ
MÜDÜR	GENEL SEKRETER
UZMAN, SİVİL SAVUNMU UZMANI	MÜDÜR
MALİ HİZMETLER UZMANI, MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	MALİ HİZMETLER MÜDÜRÜ/STRATEJİ GELİŞTİRME MÜDÜRÜ
DİĞER MEMURLAR	MÜDÜR/BİRLİK MÜDÜRÜ

PARASAL SINIRLAR

Parasal Sınırlar Ve Oranlara İlişkin Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No:67)
3 Mart 2021 tarih ve 31412 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır

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,	2.875
1.1.2. Diğer muhasebe birimlerinde,	1.500
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 iaderdeleri ile sağlık turizm ve turst sağlığı kapsamında sunulan sağlık hizmetlerine ilişkin peşin alınan tutarların iadesi ise sınırlamaya tabi değildir.	
1.2. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 ve 27 nci maddeleri gereğince ertesi gün yapılacak ödemeleri karşılamak üzere ve kişi malı emanet dövizlerden kasada bulundurulacak miktarlar ile T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerde gerekli güvenlik önlemleri alınmak şartıyla vezne de bulundurulacak azami TL tutarı;	
1.2.1. Vergi dairelerinde,	4.300
1.2.2. T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	28.400
1.2.3. Diğer muhasebe birimlerinde (Vergi daireleri hariç),	16.250
2. Kaybedilen alınırlar için ilân:	
İlgilileri tarafından kaybedilen alınırlarda Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 528 inci maddesine göre ilân gerektirmeyen parasal sınır,	1.660
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,	5.400
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	17.250

PARASAL SINIRLAR

Parasal Sınırlar Ve Oranlara İlişkin Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No:67)
3 Mart 2021 tarih ve 31412 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır

2. Yetkili memurlarla ilgili işlemler: Pul ve Değerli Kağıtların Bayiler ve Yetkili Memurlar Vasıtası ile Sattırılmasına ve Bayilere Satış Aidatı Verilmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre yetkili memurlarca 15 günlük süre beklenmeden muhasebe biriminin vizesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,	6.750
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, yardımcılarında 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)	5.500
1.2. Yıllık yevmiye sayısı kırk bini geçen muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	7.750
1.3. Banka teminat mektubu veya menkul değerlerin, kısmen veya tamamen ilgisine iadesine ilişkin işlemlerde	27.625
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 kaybedilmesi halinde, noter onaylı fatura örneklerinin kabul edileceği parasal alt sınır.	101.000
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	8.500
1.2. Taşınırların aynı kamu idaresine bağlı harcama birimleri arasındaki devrinde	40.000
2. Yukarıda belirtilen limitler; kuruluş merkezleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir İllerinde 3 kat olarak uygulanır.	

PARASAL SINIRLAR

Parasal Sınırlar Ve Oranlara İlişkin Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No:67)
3 Mart 2021 tarih ve 31412 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır

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	2.100
1.2. Diğer ilçelerde	1.095
2. Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sev kullanılmak üzere	24.200
3. Yabancı konuk ve heyetlerin ağırlanması amacıyla görevlendirilen mihmandarlara	14.035
4. Bakanların katılacağı yurt dışı seyahatlerde kullanılmak üzere	40.665
5. Mahkeme harç ve giderleri	
5.1. İstanbul il merkezi için	153.000
5.2. Ankara ve İzmir İl Merkezlerinde	100.000
5.3. Diğer il ve ilçeler için	38.000
6. Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için	100.600
7. İl dışına yapılacak seyahatte kullanılacak akaryakıt giderleri için	9.940
8. Yakalanan yasadışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	44.530
9. Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği ve Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği	805.440
10. Yargılama Giderleri	22.430
11. Posta ve telgraf giderleri (Yüksek Mahkemeler için)	5.085
12. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına ait kadın konukevleri ve bağlı birimlerinden hizmet alan kadınların harçlıkları için	
12.1. Büyükşehir belediye sınırları içinde	11.050
12.2. Diğer il ve ilçelerde	6.630
B - ÖZEL BÜTÇE İDARELER AVANS SINIRLARI	
10. Diğer Özel Bütçeli İdarelerin mutemetleri için	2.100
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

Parasal Sınırlar Ve Oranlara İlişkin Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No:67)
3 Mart 2021 tarih ve 31412 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır

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. Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkânı kalmayan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	20.000
2.2. Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	20,00

ESKİ YILLARA AİT TEMİNAT MEKTUPLARININ TASFİYESİ

1-6728 SAYILI 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 birinmince kayıtlarından çıkarılacak ilgili bankalara iade edilecek tutar	980
--	-----

KANUNİ FAİZ VE TEMERRÜT FAİZ ORANLARI

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 (%)
1.1/2021 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 (19/12/2020 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	16,75
2. 1/1/2020-31/12-2021-31/12/2019 dönemi için	
2.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
2.2. Temerrüt faiz oranı	
2.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
2.2.2. Ticari işlerde (29/6/2018 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	11,75
3. 1/1/2018 - 31/12/2019 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 (29/08/2018 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	10,50

KİK EŞİK DEĞERLER VE PARASAL LİMİTLER

(20 Ocak 2022 Tarih ve 31725 Sayılı Resmi Gazete) 01/02/2021-31/01/2022)

	Alımın Türü	Kanuni Dayanağı	KDV Hariç Tutarı (TL)
Eşik Değerler	Mal ve Hizmet Alımları (Belediye, Özel İd. ve Birlik)	4734 sayılı Kanununun 8/b Md.	6.673,409
	Yapım İşleri (Belediye, Özel İd. ve Birlik)	4734 sayılı Kanununun 8/c Md.	146.815,969
Açık İhale Usulü Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 40 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/a-1 Md.	6.673,409
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/a-1 Md.	146.815,969
Belli İstekliler Arasında İhale Usulü Kamu İhale Bülteni Ön Yeterlilik İlan Limiti (Son başvuru tarihinden en az 14 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/a-2 Md.	6.673,409
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/a-2 Md.	146.815,969
Pazarlık Usulü Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 25 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/a-3 Md.	6.673,409
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/a-3 Md.	146.815,969
Yerel Gazete İlan Limiti (İhale tarihinden en az 7 gün önce en az iki yerel gazetede)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/b-1 Md.	436.830
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/b-1 Md.	873.705
Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 14 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/b-2 Md.	436.830 -
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/b-2 Md.	873.705 485.689 -
Kamu İhale Bülteni İlan Limiti (İhale tarihinden en az 21 gün önce)	Mal veya Hizmet Alımları	4734 sayılı Kanununun 13/b-3 Md.	873.705 -
	Yapım İşleri	4734 sayılı Kanununun 13/b-3 Md.	6.673,409 7.281,278 -
Doğrudan Temin Usulü ile Yapılacak Alımlar	Büyükşehir Sınır İçindeki İdareler	4734 sayılı Kanununun 22/d Md.	218.395
	Diğer İdareler	4734 sayılı Kanununun 22/d Md.	72.752
Belediye Şirketleri	Mal ve Hizmet alımları	4734 sayılı kanununun 3/g maddesi	33.494,082
Pazarlık Usulü ile Yapılacak Alımlar		4734 sayılı Kanununun 21/f Md.	728.072
İhalelerden Kesilecek Kamu İhale Kurumu Payı (Sözleşme bedelinin onbinde beşi)		4734 sayılı Kanununun 53/j-1 Md.	1.456,202
Mühendis ve mimarların diplomalarını ihalelerde benzer iş deneyimi olarak değerlendirilmesinde mezuniyet sonrası her yıl için dikkate alınacak tutar.		4734 Sayılı Kanununun 62/h Md.	808.172
Şikayette Bulunan İsteklilerin Kamu İhale Kurumuna Yatıracakları Bedel	2.305,178-TL'ye kadar		13.819
	2.305,178-TL'den - 9.220,744-TL'ye kadar		27.654
	9.220,744-TL'den - 69.155,600-TL'ye kadar		41.482
	69.155,600-TL ve üzeri		55.316

FIYAT FARKI DÜZENLEMESİ VE SÖZLEŞMENİN FESHİ

Hazineye Ait Taşınmaz Malların Değerlendirilmesi Ve Katma Değer Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 15 Nisan 2022 tarih ve 31810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu Kanunun 19. maddesinde 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa Ek fiyat farkı veya sözleşmelerin feshine ilişkin geçici madde eklenmiştir.

Bilindiği üzere kamu ihalelerinde COVID-19 salgını sebebiyle gerçekleşen olağanüstü maliyet artışları kaynaklı yüklenicilerin zararları kaynaklı sorunları gidermek üzere 24 Ocak 2022 tarihli Resmi Gazete'de Ek Fiyat Farkı düzenlemesi gerçekleştirilmişti. Nitekim ***Dergimizde Avukat Necati TORUN tarafından bu konuda bir makale*** daha önceki aylarda yayımlanmıştı;

Ancak geline süreçte yine artışların devam etmesi sebebiyle ek bir fiyat farkı düzenlemesi ve sözleşmenin feshi imkanı bir müddettir kamuoyunda beklenti içerisindeydi.

15.04.2022 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan düzenlemeler bu hususta önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na geçici madde eklenmiştir. Özetle söz konusu düzenlemede aşağıdaki hususlar yer almıştır;

- 1 Nisan 2022 tarihinden önce sözleşmesi imzalanan ihaleler için geçerlidir.- Sözleşmesinde fiyat farkı imkanı olan işlerde 1 Ocak 2022'den itibaren sonraki süreç için oransal olarak fiyat farkı hesabı yapılabilir.
- Ayrıca fiyat farkı imkanı olmasa dahi idarelerce fiyat farkı verilebilir.
- 1 Ocak 2022 ve 31 Mart 2022 tarihleri arasında ek fiyat farkı hesabı düzenlemesi gelmiştir. Bir önceki düzenleme doğrultusunda ve hesaplama yöntemi aynı şekilde olacak şekilde bu tarihler arasında da ek fiyat farkı hesaplanacaktır.
- Yapım işlerinde 1 Ocak 2022 ve 31 Mart 2022 tarihleri arasında gerçekleşmeyen işler için süre uzatımı verilebilecektir.
- 1/1/2022 tarihinden önce 4734 sayılı Kanuna göre ihale edilen mal ve hizmet alımları ile yapım işlerine ilişkin Türk lirası üzerinden yapılan ve 15 Nisan 2022 tarihi itibarıyla devam eden sözleşmelerden, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla gerçekleşme oranı ilk sözleşme bedelinin yüzde 15'ine kadar olanlar (bu oran dâhil) yüklenicinin başvurusu üzerine feshedilip tasfiye edilir. Sözleşmenin feshi halinde yüklenici hakkında fesihden kaynaklanan kısıtlama ve yaptırımlar uygulanmaz ve yüklenicinin teminatı iade edilebilecektir.