



Başlarken

Yerel Yönetimlerde İnovasyon: Hizmette Yenilik ve Etkinlik

Günümüzde yerel yönetimler, toplumlarına daha etkili ve yenilikçi hizmetler sunabilmek adına inovasyonu merkeze almaktadır. Ancak inovasyonun sadece teknoloji ile sınırlı olmadığını, aynı zamanda süreçlerin, yönetim biçimlerinin ve hizmetlerin iyileştirilmesi anlamına geldiğini unutmamak önemlidir. İnovasyon, yerel yönetimlerin daha verimli, şeffaf ve etkili olmalarını sağlamak için bir araç olarak kullanılmaktadır.

İnovasyonun yerel yönetimler açısından anlamı geniş bir yelpazede değerlendirilebilir. Öncelikle, yerel yönetimlerin hizmetlerini vatandaşlara daha hızlı ve etkili bir şekilde ulaştırmak adına dijitalleşme süreçlerine odaklanması inovasyonun bir parçasıdır. Mobil uygulamalar, çevrimiçi platformlar ve diğer dijital araçlar aracılığıyla vatandaşlarla daha etkileşimli iletişim kurarak ihtiyaçlara daha hızlı yanıt verilebilir.

Türkiye'de birçok yerel yönetim, bu doğrultuda çeşitli inovasyon projelerini hayata geçirmiştir. Örneğin, belediyeler arası koordinasyonu artırmak amacıyla geliştirilen entegre dijital platformlar, vatandaşların belediye hizmetlerine daha kolay erişimini sağlamıştır. Ayrıca, çevresel sürdürülebilirlik ve enerji verimliliği konularında yapılan projeler, Türkiye'nin küresel ölçekte çevre dostu bir yerel yönetim modeli geliştirmesine olanak tanımıştır.

Dünya genelinde ise çeşitli şehirler, ulaşım, enerji, eğitim ve sağlık gibi alanlarda inovatif projelerle dikkat çekmektedir. Örneğin, Singapur'un şehir planlamasında kullanılan akıllı şehir teknolojileri veya Barselona'nın sürdürülebilir ulaşım sistemleri bu başarı örneklerine dahildir.

İnovasyon, yerel yönetimlerin sadece günümüz ihtiyaçlarına uygun hizmetler sunmalarını değil, aynı zamanda gelecek nesiller için sürdürülebilir bir kalkınma modeli oluşturmalarını sağlamaktadır.

Murat SANCAR

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

Türkiye Afet ve Acil Durum Planlama İlkelerine Bakış
Ali Murat DUMAN

4

15 İşyerlerinin Faaliyetten Men Edilmesi,
Durdurulması ve Ruhsatın İptali
Mustafa DÖNMEZ

**Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Belediye Şirketleri
Hakkında 2024 Yılında Uygulanacak İdari Para Cezaları**
Mustafa YAVUZ

29

35 Disiplin Kurulu ve Disiplin Cezalarının Niteliği
Cumhur Sinan ÖZDEMİR

**İdareler Yasakladıkları Şirketin Yüzde 50'sinden
Fazlasına Sahip Kişinin Ortağı Olduğu Diğer Şirketi
İhalelerden Yasaklayacaklar Mıdır?**
Avukat Necati TORUN

43

48 Kamu Sektöründe Performans Değerlemesi
Kavramsal Bakış
Tahsin ÇAYIROĞLU & Timur KARATAŞ

Tüm Yönleriyle Kamu İhale Mevzuatında Teminatlar - 1
Taner ERASLAN

54

65 Tapuda Yer Alan Satış Bedelinin Taşınmaza Ait Gerçek
Değerin Altında Olması Hileli Davranışa Kanıt Teşkil
Eder Mi?
Ufuk ÜNLÜ



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

69

97 Soru - Cevap

Pratik Bilgiler

Devlet Memurlarıyla İlgili Mali Haklar	98
Devlet Memurlarına Sağlanan Sosyal Yardımlar	99
Belediye Başkan Ödeneği	100
Belediye Meclis Üyeleri Huzur Hakkı	100
Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	101
İl Genel Meclis Üyelerinin Huzur Hakları	101
İl Encümen Brüt Ödenekleri	101
Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşveren Maliyeti	102
Gelir Vergisine Tabi Gelirlerin Vergilendirilmesinde Esas Alınan Tarife	103
Belediye Encümenlerinin 1608 S.K. Kapsamındaki İdari Para C.	103
3194 Sayılı İmar Kanunu'na İlişkin 2023 Yılı İdari Para Cezaları	104
4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak Para Cezaları	106
2559 Sayılı 2023 Yılı Belediye İdari Para Cezaları	108
Çeşitli Kanun ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine Göre Bütçe Kanununda Gösterilmesi Gereken Parasal Sınırlara Ait Cetvel	109
Değerli Kağıtlar	110
Amortisman Ayırmada Alt Sınır	110
Kamu Konutlarının 2023 Yılı Aylık Kira Bedelleri	111
Damga Vergisine Tabi Kağıtlar	112
Vergi Usul Kanununda Yer Alan Had ve Tutarlar	115
Çevre Temizlik Vergisi	117
5326 Sayılı Kabahatler Kanunu'na Göre Verilecek Para Cezaları	118
İdari Para Cezası Gerektiren Fiillerin Tekrarı	119
Belediye Para Cezası Niteliğinde Olup da, Mahkemelerce Verilen Para Cezaları	119
Emlak (Bina, Arsa ve Arazi) Vergi Değerleri ve Hesaplamaları	120
Hizmet Erbabına Yapılan Ücret Ödemelerinin Gelir Vergisinden İstisna Edilebilmesi İçin	120
Elektrik, Doğalgaz ve Benzeri Sınma Giderleri karşılığı Olarak çalışanlara Yapılan Ödemelerde Gelir Vergisi İstisnası	121
5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu	122
7126 Sivil Savunma Kanunu	122
6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu	122

Sigortalı Çalışanlardan Prime Esas Kazançlardan İstisna Tutulacak	122
Gecikme Zammı Tablosu	123
H - Cetveli	124
Fazla Çalışma Ücretleri	125
Gayrimenkul Sermaye İratlarında Uygulanan Kira İstisna Tutarı	126
Hizmet Erbabına İşyeri veya İşyerinin Müştemilatı Dışında Kalan Yerlerde Yemek Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaatlere İlişkin İstisna Tutarı	126
Basit Usule Tabi Olmanın Genel Şartlarından Olan İşyeri Kira Bedeline İlişkin Tutar	126
Engelliler İçin Vergi İndirimi	126
Yeniden Değerleme Oranları	126
Görevden Uzaklaştırma Halinde Ödenecek Ücret	127
Ücretli Yıllık İzinler	127
İş Akdinin Feshinde İhbar Tazminatı Tutarları	127
Memur Ödemelerinden Yapılan Kesintiler	128
Devlet Memurlarına Hastalık ve Refakat İzni	129
Memurlarda Açıkta Vekalette Ödenecek Ücret	130
Devlet Memurlarında Kurum Dışından Vekalette Ücret	130
Kurum İçinden Vekalette Ödenecek Ücret	131
1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	132
Ödemelerde Vergi Borcu Sorgulama	132
Ödemelerde SGK Borcu Yoktur Talep Etme Borç Limitleri	133
Yürürlük Tarihlerine Göre Tecil Faizi Oranları	133
2886 Sayılı Devlet İhale Kanunundaki Parasal Limitler	134
Sular Hakkında Kanun	135
Tahsildarların Üzerinde Tutabilecekleri Para Limiti	135
Belediye Meclis Ve Encümen İçin Uzlaşma Limitleri	135
2023 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri	136
Müteahhithik Karneleri ve İş Bitirme Belgeleri İçin Geçerli Katsayılar	139
Türk Ticaret Kanunundaki Kabahatlerin 2023 Yılında Tattbik Olunacak Ceza Tutarları	139
Proje ve Kontrollük İşlerinde Uygulanacak Yeni Oranlar	141
Motorlu Taşıtlar Vergisi Tutarlarının Tespiti ve İlanı	142
Parasal Sınırlar	144
2023 Yılı Eşik Değerler ve İhale İlan Süreleri	148



Ali Murat DUMAN *

TÜRKİYE AFET VE ACİL DURUM PLANLAMA İLKELERİNE BAKIŞ

ELEŞTİRİLER, ÖNERİLER

Afet ve Acil Durumlara hazırlık olgusu, bütün dünyanın siyasi ve ekonomik gündeminin birinci maddesi olmuş durumdadır. Zira, giderek yok edilen doğal kaynaklar, değişen iklim koşulları ve depremler beraberinde sel, taşkın, göç, kuraklık, fırtına vs gibi birçok afet ve acil durumları ortaya çıkarmaktadır.

Bazı bölgeler bu afet çeşitlerinin birden fazla türünü aynı anda yaşayabilmektedir.

Afet ve Acil Durumlara hazırlanmak öncelikle iyi çalışılmış bir stratejiyi gerektirmektedir. Stratejisi olmayan hiçbir planın başarılı olma şansı yoktur.

Türk Afet ve Acil Durum Planlama Stratejisi son 15 yıl içinde şekillenmeye başlamıştır. 1999 Marmara depreminin yıkımlarının ardından, bu işin ne kadar ciddi olduğunu kavrayan siyasi ve bürokratik yetkililer, daha ciddi adımlar atmaya başlamıştır.

Öncelikle herbiri bir bakanlığa dağılmış olan, birbirinden habersiz ve koor-

dinasyonsuz hareket eden, afet veya acil durumlara ilgili ne kadar kurum varsa lavedilmiş, yerine tüm işleri tek çatı altında yürütecek olan Türkiye Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kurulmuştur. (AFAD)

AFAD'ın kurulması sahadaki yetki karmaşasının önüne geçilmesi bakımından ilk adımdır. İkinci adım, sağlam ve uygulanabilir, akılcı stratejilere dayalı afet ve acil durumlara hazırlık planları yapılmasıdır. Bu konuda da ciddi mesafeler alındığı söylenebilir.

Bu çalışmada, 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremlerinin tecrübeleri ışığında, AFAD kurumunu, Türkiye Afet Müdahale Planını (TAMP), Türkiye Afet Risk Azaltma Planını (TARAP), Yerel Afet Risk Azaltma Planlarını ve Ulusal Afet Yönetim Stratejimiz hakkında değerlendirmeler yapılacaktır.

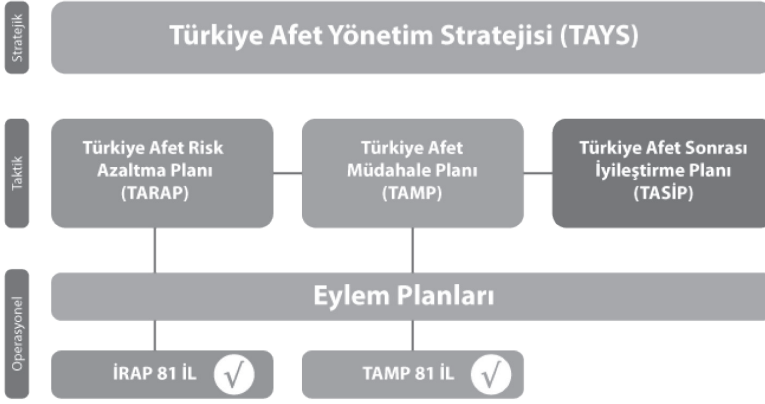
TÜRKİYE AFET YÖNETİM STRATEJİSİ

Türk afet yönetim stratejisi, taktik yaklaşımla hazırlanmış olan Türkiye Afet

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Başmüfettişi

Müdahale Planı TAMP ve Türkiye Afet Risk Hazırlama Planı TARAP doğrultusunda oluşturulan, 81 il'in İl Risk Azaltma Planları ve İl TAMP planları üzerinden yürümektedir.

Ayrıca stratejide yine taktiksel yaklaşımla, TAMP ve TARAP ile beraber TASİP (Türkiye Afet Sonrası İyileştirme Planı) belirtilmiştir.



Şekil 1: Türkiye afet ve acil durum sistemi plan türleri

Analiz1

Türkiye Afet Sonrası İyileştirme Planı TASİP, afet sonrası iyileştirme planlarını içermesi açısından çok önemli ve beklentilmemesi gereken bir çalışmadır. TASİP hala hazır değildir. TASİP hazır olmadığı vaziyette 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremleri olmuştur. TASİP konusu belirsiz olduğu için sahada iyileştirme çalışmaları bir plana bağlı olarak yürümektedir.

Analiz2

Afet Yönetim Stratejisinde, 81 il'in il risk azaltma planları yapılmış olmakla beraber, 81 il'in TAMP kapsamındaki planlarının olup olmadığı belli değildir. Ancak, strateji belgesinde bu planlar "TAMP 81 İl" olarak gösterilmiştir. 81 il

valilik uhdesinde TAMP yaklaşımı içinde, kendi bölgelerinin özelliklerini de dikkate alan Afet ve Acil Durum Planlarını hazırlamışlar mıdır? Yoksa, genel olarak TAMP içinde kendi illerini ilgilendiren kısımları bulup alıp, İRAP planlarında mı gerekenleri yapmışlardır? Bu konu netleştirilmelidir.

TÜRKİYE AFET RİSK AZALTMA PLANI (TARAP 2022 – 2030)

Tarap'ın amacı, risk azaltma çalışmalarının temel prensiplerini belirlemektir.

Hukuki dayanakları

1959 tarihli Afet Kanunu, 2102 tarihli 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanun, 2018 tarihli 4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi.

Analiz3

TARAP'ın hazırlanmasında dayanak olarak mevzuatın hiçbirinde " Risk Yönetimi " geçmemektedir. Risk Yönetimi paradigmasını emretmeyen bir mevzuat ile, bağlayıcı özelliği olan bir risk yönetimi planlaması ortaya çıkması mümkün değildir.

Analiz4

TARAP içinde ulusal düzeyde genel risk parametreleri belirlenmiş ve ilgili kurum ve kuruluşlar gerekli hazırlıkları yapmaktan sorumlu tutulmuştur. Bu noktada noksan kalan durumlar vardır. Belirlenmiş olan bu an riskler çerçevesinde, il ve ilçe düzeyinde, o bölgelerin kendine özgü olan detay riskler belirlenmemiş olup, TARAP ve TAMP kapsamı ve vizyonu ile il ve ilçelerin afet risklerinin nasıl belirleneceği hususu belirsiz kalmıştır.

TÜRKİYE AFET MÜDAHALE PLANI (TAMP)

TC.İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), Afet ve Acil Durum hizmetlerinin koordinasyonundan, eğitim politikalarının oluşturulmasından,bununla ilgili mevzuat düzenlemeleri yapılmasından sorumludur. TAMP ilk olarak 2104 yılında hazırlanmıştır.Tamp'ın amacı, afet ve acil durumlara ilişkin müdahale çalışmalarında görev alacak çalışma gurupları ve koordinasyon birimlerine ait rolleri ve sorumlulukları tanımlamak,afet öncesi,sırası ve sonrasındaki müdahale planlamasının temel prensiplerini belirlemektir.

TAMP, ülkemizde yaşanabilecek her tür ve ölçekte, afet ve acil durumlara müdahalede görev alacak bakanlık,kurum

ve kuruluşlar, özel sektör, stk'lar ve gerçek kişileri kapsar.

24 Şubat 2022'de TAMP yeniden güncellenmiştir.

TAMP'ın başarısı, sorumlu ve ilgili tüm paydaşlar tarafından sahiplenilmesine, ilgili kurum ve kuruluşların koordinasyon içinde çalışmasına, belirlenen eylem ve hedeflerin zamanında, planın genel prensiplere uygun şekilde gerçekleştirilmesine bağlıdır.

Planlar stratejik, taktik ve operasyonel perspektiflerle hazırlanmaktadır.

Strateji yaklaşımı, kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini,- performans göstergelerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren özellik taşımaktadır.

Taktik yaklaşım, rolleri,sorumlulukları,görevleri tanımlamakta ve çalışma guruplarının yapacakları çalışmalar ile eylemleri ifade etmektedir.

Operasyonel yaklaşım, personel, ekipman ve kaynak yönetimi gibi detayları kapsamaktadır.

TAMP, taktik bir yaklaşım ile hazırlanmıştır. Dolayısı ile, direk sahada görev alacak olan çalışma gurupları ve koordinasyon birimlerine ait olan rolleri ve sorumlulukları tanımlamaktadır.

TAMP ulusal ve yerel boyutta afet ve acil durumlarda, nasıl müdahale edileceğini ortaya koyan bir üst plandır.

TAMP hazırlanırken hukuki dayanak olarak,

7126 sayılı sivil savunma kanunu

7269 sayılı afet kanunu

2018 yılı 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin 52..maddesinin 1.fıkra-sının (1) bendi

2011 yılı afet ve acil durum müdahale hizmetleri yönetmeliği

2022 yılı afet ve acil durum müdahale yönetmeliği

2020 yılı kimyasal,biyolojik,radyolo-jik,nükleer tehdit ve tehlikelere (kbrn) dair görev yönetmeliği

2011 yılı ulusal deprem stratejisi ey-lem planı (udsep) alınmıştır.

Nüfusu 50 binin üzerinde olan ilçele-rin afetselliği değerlendirilerek valilikçe belirlenecek ilçelerde, ilçe AFAD merkezi kurulabilmektedir. İlçe AFAD Merkezi olarak kurulan ilçelerde il afet müdahale planı dikkate alınarak ilçe afet müdahale planı hazırlanması gerekmektedir.

Analiz5

İlçe ölçeğinde İlçe Risk Azaltma Plan-ları, İRAP'lar gibi yayınlanmamaktadır. Dolayısı ile yapılip yapılmadıkları belli değildir.

TAMP hazırlanırken, 4 aşama takip edilmiştir:

Organizasyon

Analiz

Kapasite

Entegrasyon

TAMP hazırlanırken, 32 adet olası ihtimaller, varsayımlar dikkate alınacağı belirtilmiştir.

Bunlar:

1. Muhtemel afetin geçmiş yıllarda o bölgede meydana gelen en büyük çaplı afetten daha büyük ve yay-

gın olabileceği, geçmişte bilinen afet hasarı olmasa dahi afet teh-like haritasındaki olası afetlerin meydana gelebileceği,

2. Küresel ısınma, iklim değişikliği, kuraklık gibi yavaş gelişen doğal afetlerin süreç içinde daha ön-ceden hiç yaşanmamış sonuçlar oluşturabileceği,
3. Afetlerde yangınların çıkabile-ceği, sanayi ve enerji tesislerinde yangın, patlama, kimyasal sızma, akaryakıt veya petrol sızıntısı ve gaz kaçakları gibi ikincil afetler meydana gelebileceği, aynı anda birden fazla afetle birden müca-dele edilmesi gerekebileceği,
4. Hasar gören bina sayısının fazla olabileceği, açıkta kalan ailelerin barınma problemlerinin artabile-ceği,
5. Afet bölgesi ve dışında ulaşım ta-lebinin artabileceği,
6. Ulaşım yollarında ve tesislerinde hasarlar meydana gelebileceği, ulaşımın bir süre aksayabileceği veya durabileceği,
7. Barajların, santrallerin, akaryakıt depo ve tesisleri ile diğer önemli bina ve tesislerin hasar görebile-ceği veya tamamen yıkılabileceği, bu hasarlardan kaynaklanan can, mal kayıplarının olabileceği,
8. İletişim ve haberleşme sistemleri-nin kesintiye uğrayabileceği,
9. Elektrik, doğalgaz, içme suyu, arıtma ve kanalizasyon tesisle-rinin ağır hasar görebileceği ve çalışamaz hale gelebileceği, bu

- durumun susuzluğa ve salgın hastalıklara yol açabileceği, ısınma, aydınlatma ve enerji sorunlarının ortaya çıkabileceği,
10. Afetin, gece veya sabaha karşı meydana gelebileceği, mesai saatleri içerisinde veya tatil günlerinde, kış veya yaz şartlarından birisinde olabileceği,
 11. Hasarın büyük olabileceği, enkaz altında insanların kalabileceği,
 12. Kuvvetli artçı veya başka depremler sonucunda binaların hasar düzeyinin artabileceği hatta yıkılabileceği,
 13. Gıda, ilaç, ısınma, barınma vb. temel ihtiyaçların karşılanmasında zorluklar yaşanabileceği,
 14. Kamu binası, sağlık ve eğitim tesisleri gibi kritik tesislerin hasara uğrayabileceği,
 15. Görevli personel ve ailelerinin de afetten etkilenebileceği,
 16. Afet bölgesinde görevlendirilen ekiplerin de barınma, ısınma, yiyecek ve içecek ihtiyaçlarının olabileceği,
 17. Afet bölgesinde asayiş sorunlarının ve toplumsal olayların olabileceği,
 18. Yiyecek, içecek, giyecek, barınma ve benzeri acil yardım ihtiyaçlarının belirlenmesinde ve temininde acil yardım süresinin 30 günden daha fazla olabileceği,
 19. Kış ve yaz şartlarının genel hayatı etkileyecek derecede olumsuz geçebileceği, yaz aylarında gerçekleşen bir afetin etkilerinin kış aylarında da devam edebileceği,
 20. Afetin ve varsa ikincil afetlerin etki alanının birden fazla ili kapsayacak büyüklükte olabileceği, bu nedenle destek illerin de yardımına ihtiyaç duyulabileceği,
 21. Olay bölgesinde incinebilir gruplar ve yabancı uyruklu kişilerin olabileceği,
 22. Kontrolsüz nüfus hareketlerinin olabileceği,
 23. KBRN tehdit ve tehlikelerinin olabileceği,
 24. Karantina önlemlerinin gerekebileceği,
 25. Tahliye ve yerleştirme gerekebileceği,
 26. Kültürel ve tarihi mirasın etkilenebileceği,
 27. Komşu ülkelerde yaşanabilecek afetlerin ülkemizi de etkileyebileceği,
 28. Yaşanan afetler sonrası ekonomik krizlerin tetiklenebileceği,
 29. Afet bölgesindeki yeraltı ve yüzey su kaynaklarının kullanımının riskli hale gelebileceği,
 30. Afet bölgesindeki tarım alanlarının ve ürünlerin kirlenmiş olabileceği,
 31. Afet bölgesindeki hayvan varlığının doğrudan veya dolaylı yollarla tehlikeli maddelere maruz kalmış olabileceği,
 32. Nükleer afetlerde açığa çıkacak atık ısının aşırı sıcak geçen dönemlerde orman yangınları gibi ikincil afetlere sebebiyet verebileceği varsayılır.

Analiz6

Burada şöyle bir yaklaşım yanlışlığı vardır ki; varsayım veya ihtimal denilen şey ile risk kavramı farklı şeylerdir. Afet ve Acil Durumlarda genel ve yerel tüm riskler tespit edilmeden, varsayımlarla hareket edilmesi bir afet planı yaklaşımı açısından, aslında afet öncesi hazırlık aşamasını plan,zaman,kaynak ve personel bakımından etkisiz hale getirmek demektir.

Bu mantık, kriz yönetimini merkeze alan,risk kavramı olmayan, 7269 sayılı 1959 tarihli Afet Kanununun ve Yönetmeliğinin " farazyeler " bölümünde zaten bulunmaktadır. Bu mantıkla hazırlanmış planlarla müdahale edilen depremlerin ve diğer afetlerin sonucu ortadadır.

TAMP'A GÖRE MÜDAHALE ORGANİZASYONU

Müdahale aşamaları, hazırlık, müdahale ve ön iyileştirme olarak 3 aşamalıdır. (Ön iyileştirmeye ait planın olmadığı yurkarda analiz1 kısmında belirtildi)

Olay veya Müdahale Seviyeleri

S1 seviyesi, yerel imkanlarla başa çıkılabilecek acil durumları belirtmektedir.

S2 seviyesi, destek illerin takviyesine ihtiyaç duyulan durumlar içindir.

S3 seviyesi, ulusal düzeyde desteğe ihtiyaç duyulan olayı göstermektedir.

S4 seviyesi, uluslararası desteğe ihtiyaç duyulan bir afetin varlığını göstermektedir.

TAMP'A GÖRE ULUSAL DÜZEYDE KOORDİNASYON BİRİMLERİ NELERDİR?

AFET VE ACİL DURUM KURULU

Afet öncesi risk değerlendirmesi yapmaktan,gerekli hazırlıkları planlamaktan,sorumludur.Afet ve Acil Durum öncesi bütün kurum,kuruluşlar ile sivil toplum arasındaki koordinasyonu inşa etmekten mesuldür.

Analiz7

Böylesine önemli temel planda en üst kurul olan Afet ve Acil Durum Kurulu (AADK) Başkanı ve üyeleri kimdir, belli değildir, TAMP'da belirtmemiştir. 5902 sayılı AFAD'ın kuruluş ve teşkilatlanmasını içeren kanunda, Madde 3'de Afet ve Acil Durum Yüksek Kurulunun varlığından bahsetmekte ve tanımını " Afet ve acil durumlarla ilgili olarak hazırlanan plan,program ve raporları onaylamakla görevli,Başbakan veya görevlendireceği Başbakan Yardımcısının başkanlığında,

Milli Savunma,İçişleri,Dışişleri,Maliye,Milli Eğitim,Bayındırlık ve İskan,Sağlık,Ulaştırma,Enerji ve Tabii Kaynaklar ile Orman bakanlarından oluşan Afet ve Acil Durum Yüksek Kurulu kurulmuştur. Kurul toplantılarına,ilgili bakan, kurum ve kuruluş,sivil toplum kuruluşları temsilcileri ve konu ile ilgili uzmanlar çağrılabilir. Kurul yılda en az 2 kez toplanır. Kurul ayrıca kurul başkanının isteği üzerine toplanabilir. Kurulun sekreteryasını Başkanlık (AFAD'ı kastediyor) yürütür." denmektedir.

TAMP'da tarifi verilen Afet ve Acil Durum Kurulu ile, 5902 sayılı kanunda tarifi verilen Afet ve Acil Durum Yüksek Kurulu aynı şeyler midir? Aynı şeyler ise, 2022 yılında güncellenmiş olan TAMP'da bu kurulun Başkanı ve üyeleri açık açık yazılmalı değil miydi?

Zira afet olduktan sonra, gerek olay

seviyesinin duyurulması, gerekse üst planlama açısından ilk açıklama, sevk ve idarenin kamuoyu ile paylaşılması bu kurulun başkanı tarafından yapılması gerekmektedir. Son 6 Şubat 2023 depremlerinde bu hususta noksanlığın oluşu, olay seviyesinin içişleri bakanı tarafından duyurulması ile beraber, bu kurulun sanki bakanlık veya Afad düzeyinde olduğu izlenimini doğurmuştur.

Çok önemli bir noksanlık daha var: Afet öncesi,anı ve sonrasında, sahada merkez konumunda ana hizmetleri yüklenen, psikosoyal destek, aynı bağış,depo yönetim ve dağıtımından sorumlu olan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, varlığı veya yokluğu tartışmalı olan bu kurulun bir üyesi olarak gözükmemektedir.Bu afet ve acil durum yönetimi mantığı açısından kabul edilebilecek bir şey değildir.

Analiz8

TAMP kapsamında, olası afetlerde, afetin gerçekleştiği illere yakın olarak, destekten sorumlu birinci ve ikinci grup iller mevcuttur. Büyük bir afette, bu destek illerin de afettede olabileceği ve desteğe ihtiyaç duyacakları hesaba katılarak, üçüncü grup destek şehirlerinin planlamaya katılması gerekmektedir.6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremleri sonrasında bu konuda sıkıntılar yaşanmıştır.

Analiz9

TAMP'da afetlere hazırlık, müdahale ve iyileştirme kapsamında sivil toplum kuruluşları ile işbirliği de vurgulanmaktadır.Afet ve Acil Durumlarda, mesleki açıdan direk veya dolaylı olarak ilgili olan Meslek Odaları da, her ne kadar sivil toplum kuruluşu statüsünde olmasalar da bu işbirliği içine dahil edilmelidir.

BAŞKANLIK AFAD MERKEZİ

AFAD'tan sorumlu Bakan yardımcısı, ana çözüm ortağı olan bakanlık temsilcileri,diğer kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşur. Afet sonrası, ulusal düzeyde tüm plan,görüşme ve kararlar burada değerlendirilir.

AFET YÖNETİM MERKEZLERİ

Bakanlıklarda, bakan yardımcısı veya yetki vereceği üst yönetici başkanlığında 7/24 esasına göre çalışır.Bu merkez işlerini, afet ve acil durum yönetim merkezleri yönetmeliğine göre yürütür.

YEREL DÜZEYDE KOORDİNASYON BİRİMLERİ

İl düzeyinde Vali başkanlığında İl Afet ve Acil Durum Koordinasyon Kurulu İADKKK vardır. Bu kurulda garnizon komutanı,bld bşk,çalışma guruplarından sorulu ilgili bakanlıkların il yöneticileri,-vali tarafından belirlenecek olan 1 muhtar ve stk temsilcisi bulunur.

İAADKK'nın görevi, il afet müdahale planının Afad'ın belirlediği formata uygunluğunu sağlamak,yerel düzeyde çalışma guruplarının operasyon planlarının tatbikatlarının yapılmasını temin etmek, yerelde yapılan çalışma gurubu operasyonlarının il afet planına entegrasyonun gerçekleşmesini temin etmek,afet ve acil durum hazırlıklarının yapılmasını, yerelde olay türü planlarının hazırlıklarını inşa etmek,kritik tesislerin risklerini belirlemek ve gereğini yaptırmak,eğitim faaliyetlerini yaptırmak,afet ve acil durum hallerinde bilgileri değerlendirmek,alınacak önlemleri belirlemek,il afet müdahale planının uygulanmasını sağlamaktır.

Yılda en az 2 kez valinin başkanlığında toplanır.Afet ve acil durumlarda tali-

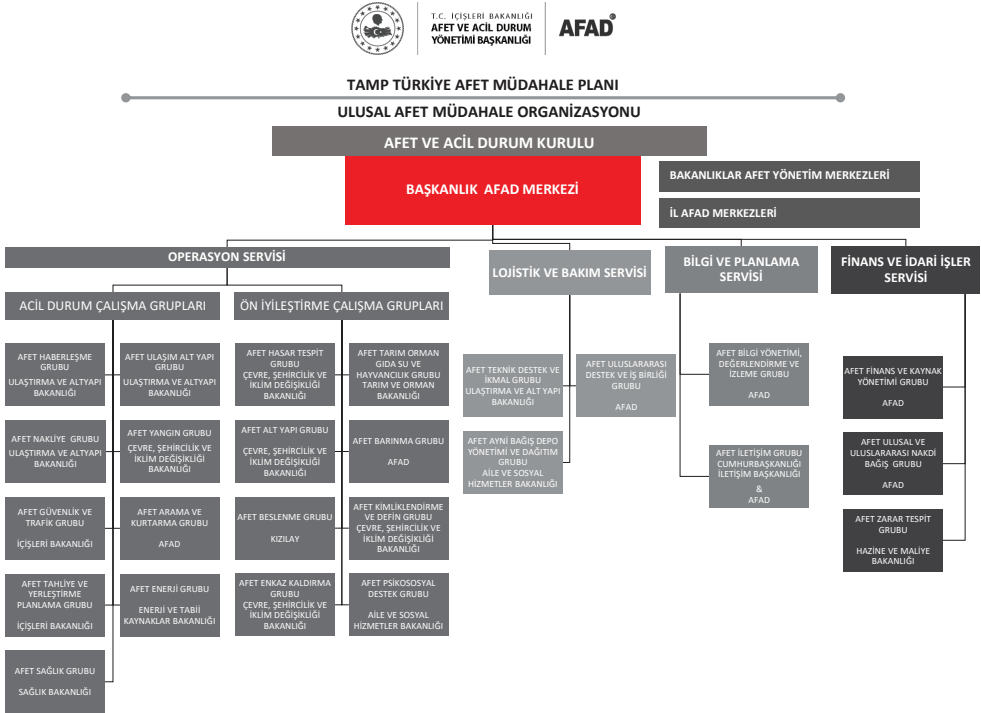
mat beklemezsiniz İl Afad merkezinde toplanmaktadır.

İL AFAD MERKEZİ

Valinin veya vali yardımcısının başkanlığında 7/24 esasına göre çalışır. Sekretriyayı İl Afet Ve Acil Durum Müdürlüğü İAADM yürütür.

AFAD İŞLERİ SAHADA NASIL YÜRÜTÜR?

AFAD Afet ve Acil Durum Merkezi, bakanlıkların afet yönetim merkezleri ve il Afad merkezleri ile entegre bir şekilde, afet yönetimini sahada Operasyon servisi, Lojistik ve Bakım Servisi, Bilgi ve Planlama Servisi olmak üzere 4 servis aracılığı ile yürütür.



Şekil 4: Ulusal Afet Müdahale Organizasyon Şeması

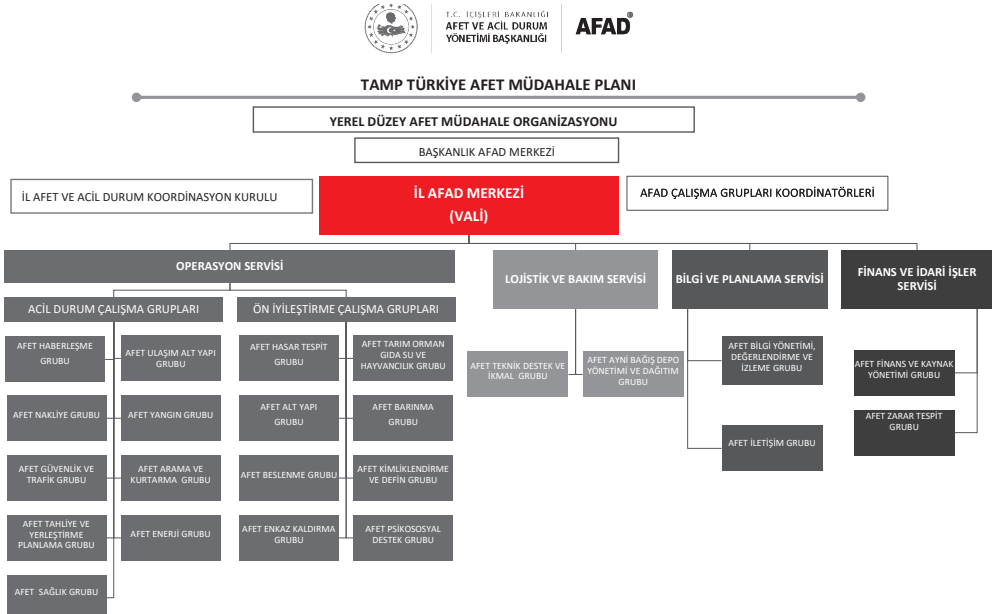
Analiz10

Operasyon Servisinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Ön İyileştirme Çalışma Guruları kapsamında Afet Psikososyal Destek Gurubunun, Lojistik ve Bakım Servisinde Aynı Bağış, Depo Yönetimi ve Dağıtım Gurubunun ana sorumlusu olarak görev verilmiştir. Burada, hazırlık bakımından aile ve sosyal hizmetler bakanlığına depoları önceden kurmayı, hazır hale getirmeyi mi emretmektedir? Yoksa, bu işlem AFAD tarafından mı yerine getirilip, olası afet müdahale ve sonrasında fiziki depoların aile ve sosyal hizmetler bakanlığına verilmesini mi emretmektedir? hususları belirsizdir. 6 Şubat 2023 depremlerinde bu belirsizlik, maalesef gelen binlerce yardım

tırının taşıdığı malzemenin afetzedelere ulaştırılması konusunda gecikmelere yol açmıştır. Çünkü deprem sonrası, gelen aynı bağışları teslim alan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, malzemeleri koyacağı depoları ilk etapta bulamamıştır. AFAD'ın ülke genelinde planda gözükken 27 ana lojistik deposu ve 54 cep lojistik deposunun verimli olmadığı anlaşılmaktadır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bu zor süreçte, büyük bir başarıya imza atarak 50'nin üzerinde depoyu kendi imkanları ile bulmuş, kurmuş ve binlerce tır'ın malzemesinin biran önce depremzedelere ulaşmasını sağlamıştır.

YEREL DÜZEYDE AFET MÜDAHALE PLANI



Şekil 5: Yerel Düzey Afet Müdahale Organizasyon Şeması

Ulusal Düzey Afet Planlarına entegredir.

112 ACİL ÇAĞRI MERKEZİ

112 acil çağrı merkezi afet anlarında haberleşme sisteminde kesinti olması durumunda, ilk haberleşme çalışmalarını yürütür denmektedir.

Analiz11

112 Acil Çağrı Merkezinin bu tip bir durumda, hangi alternatif altyapı takviyesi ile devreye gireceği hususu belirsizdir.

Analiz12

Gerek TAMP, gerekse TARAP'da "Terör olayları" Afet ve Acil Duruma başlığı altında geçmemektedir. Bu konuda Afet ve Acil Durum Yönetim ilkeleri açısından çalışma yapılması bir noksanı tamamlamış olacaktır.

ÖNERİ

İl ve İlçelerde mahalli ve mülki idareden bağımsız olarak, bilimsel bir **Risk Değerlendirme Kurulu** kurulabilir.

Bu kurullar senelik bazda, il ve ilçeye özgü afet risklerini belirleyerek idare ile paylaşabilir. Heryıl , belirlenen risklerin ne kadarının giderildiği raporlanıp AFAD aracılığı ile yapılması gereken iş ve işlemler güncellenerek, siyasi iradeye karar desteği sağlanabilir.

TARAP + TAMP

İRAP + İL TAMP

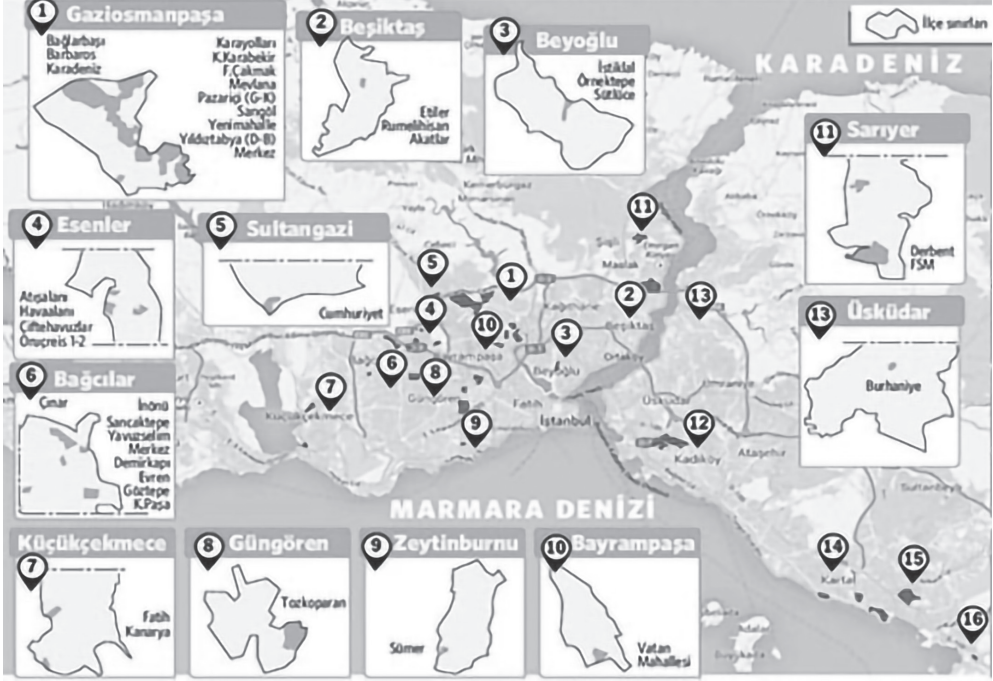
İL VE İLÇE AFET VE ACİL DURUM KOORDİNASYON KURULU (mahalli ve mülki görevliler)

İL VE İLÇE AFET VE ACİL DURUM RİSK DEĞERLENDİRME KURULU (bağımsız bilimsel üyeler)

İSTANBUL İRAP'DA DÜZELTİLMESİ GEREKEN NOKTALAR

- 2020 yılında en fazla su tüketimi Haziran ayında 3.104.501 m³/gün, en düşük su tüketimi ise Şubat ayında 2.671.326 m³/gün olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılındaki verilere bakıldığında ise en fazla su tüketimi Eylül ayında 3.189.802 m³/gün, en düşük su tüketimi ise Ocak ayında 2.741.225 m³/gün olarak gerçekleşmiştir. İRAP SAYFA 43'de yazılı olan bu cümleler birbiri ile çelişmektedir.
- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı bünyesinde yürütülen çalışmalar kapsamında İstanbul Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Müdürlüğü "İstanbul İli Riskli Rezerv Alanları Dağılım Haritası" hazırlanmıştır. (Şekil 1.45) Sayfa133'de Bayrampaşa Vatan mah. rezerv alanı olarak ifade edilmiş. Oysa planın 282'inci sayfasında A1-H2-E12 kısmında, "Bayrampaşa ilçesinde olası bir depremde fiziksel hasar görülebilirliği yüksek olan Altıntepsi, Muratpaşa, Yenidoğan, İsmetpaşa, Terazidere, Ortamahalle, Yıldırım ve Kartaltepe mahallerinde öncelikli olmak üzere yıkılması veya ağır hasar görmesi muhtemel yapıların ilk 1 yıl içinde tespitlerinin yapılarak sonraki 10 yıl içinde her yıl en az %10'unu gerçekleştirecek şekilde kentsel dönüşüm veya bina yenileme projeleriyle yıkılıp yeniden yapılacak veya güçlendirilecektir." denilmektedir.

Hangi ilçede hangi semtler kentsel dönüşüme uğ



3. Sayfa 282 A1-H2-E11 deki ifade,” Başakşehir ilçesinde olası bir depremde fiziksel hasar görülebilirliği yüksek olan Ziya Gökalp, Şahintepe ve Güvercintepe mahallerinde öncelikli olmak üzere yıkılması veya ağır hasar görmesi muhtemel yapıların ilk 1 yıl içinde tespitlerinin yapılarak sonraki 10 yıl içinde her yıl en az %10’unu gerçekleştirecek şekilde kentsel dönüşüm veya bina yenileme projeleriyle yıkılıp yeniden yapılacak veya güçlendirilecektir. Bayrampaşa ilçesinde olası bir depremde fiziksel hasar görülebilirliği yüksek olan Altıntepsi, Muratpaşa, Yeni-

doğan, İsmetpaşa, Terazidere, Ortamahalle, Yıldırım ve Kartaltepe mahallerinde öncelikli olmak üzere yıkılması veya ağır hasar görmesi muhtemel yapıların ilk 1 yıl içinde tespitlerinin yapılarak sonraki 10 yıl içinde her yıl en az %10’unu gerçekleştirecek şekilde kentsel dönüşüm veya bina yenileme projeleriyle yıkılıp yeniden yapılacak veya güçlendirilecektir.” şeklindedir. Bayrampaşa ilçesi yanlışlıkla Başakşehirle birleştirilerek yazılmış.Oysa her ilçe tek tek ve ayrı olarak yazılıyor planda.

4. Sayfa 361in baş kısmı formata uygun görünümde değildir.



İŞYERLERİNİN FAALİYETTEN MEN EDİLMESİ, DURDURULMASI VE RUHSATIN İPTALİ

Mustafa DÖNMEZ *

1. GİRİŞ

İşyeri, ticari, sınai, zirai veya mesleki bir faaliyetin ya da girişimin icrasına tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan, kara ya da su üzerindeki açık veya kapalı alanda bulunan sabit ya da mobil yerlerdir. İşyeri, adı üzeri bir işin yapıldığı, yürütüldüğü yerdir.

İşyerlerinin faaliyetten men edilmesi, durdurulması ve ruhsatın iptaline ilişkin hususlar, 10.08.2005 tarih ve 25902 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik”te (metin içinde İşyeri Yönetmeliği diye anılacaktır) düzenlenmiştir.

Kural olarak, yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılmaz ve çalıştırılmaz.

Ruhsat verilmesini takiben yapılacak kontrol ve denetimlerde, İşyeri Yönetmeliğinde öngörülen kriterlere aykırı beyan ve durumun tespiti halinde; verilmiş olan ruhsat, ilgili mevzuattaki hükümler çer-

çevesinde yetkili idare veya mülki idare amirince iptal edilerek işyeri kapatılır ve ilgililer hakkında ayrıca işlem yapılır.

Yetkili idare, belediye sınırları ve mücavir alanlar dışı ile kanunlarda münhasıran il özel idaresine yetki verilen hususlarda il özel idaresini, büyükşehir belediyesi sınırları içinde büyükşehir belediyesinin yetkili olduğu konularda büyükşehir belediyesini, bunların dışındakalan hususlarda büyükşehir ilçe belediyesini, belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde belediyeyi, organize sanayi bölgesi sınırları içinde organize sanayi bölgesi tüzel kişiliğini, endüstri bölgesi sınırları içinde Sanayi ve Teknoloji Bakanlığını ve teknoloji geliştirme bölgesi yönetici şirketi ile bölgede yer alan AR-GE ve tasarım faaliyetinde bulunan firmalar için Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı il müdürlüklerini ifade eder.

İşte bu çalışmada, işyerlerinin faaliyetten men edilmesi, durdurulması ve ruhsatın iptali çeşitli yönleriyle ele alınıp incelenecektir.

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

2. İŞYERLERİNİN FAALİYETTEN MEN EDİLMESİ VE RUHSATIN İPTALI

A. SİHHİ İŞYERLERİ

Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç üç ay içinde müracaat edilmesi zorunludur. Bu süre mirasçılar için altı ay olarak uygulanır. Süresi içinde müracaat yapılmadığının yetkili idarelerce tespiti durumunda tespit tarihinden itibaren onbeş günlük süre verilir. Bu süre sonunda ruhsat yenilenmediği veya intibak yaptırılmadığı hallerde ruhsat iptal edilir (İşy. Y. m.8/7).

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç bir ay içinde kontrol edilir. İşyerinin bu süre içinde kontrol edilmemesi halinde ruhsat kesinleşir. Kontrol görevini yerine getirmeyen yetkili idare görevlileri hakkında kanunî işlem yapılır. İşyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesinden sonra yapılacak denetimlerde mevzuata uygun olmayan unsurların ve noksanlıkların tespiti halinde, işyerine bu noksanlık ve hatalarını gidermesi için bir defaya mahsus olmak üzere onbeş günlük süre verilir. Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde, ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır (İşy. Y. m.13).

B. GAYRİSİHHİ İŞYERLERİ

Birinci sınıf gayrisihhî müessese başvuru ve beyan formunda yer alan bilgiler esas alınarak bir ay içinde yapılan denetimlerde, beyan edilen hususlara aykırı bir durumun tespiti halinde ilgililer hakkında gerekli kanunî işlem yapılır. Ay-

kırılık ve noksanlıklar toplum ve çevre sağlığı açısından bir zarar doğurmuyorsa, tedbirlerin alınması ve noksanlıkların giderilmesi için bir yılı geçmemek üzere süre verilir. Verilen süre içinde aykırılık ve noksanlıklarını gidermeyen işletmelerin faaliyeti söz konusu aykırılık ve noksanlıklar giderilinceye kadar durdurulur (İşy. Y. m.21/2).

Ruhsatın verilmesinden sonra yetkili idare tarafından yapılacak denetim sonucunda toplum ve çevre sağlığı açısından zararlı olan işletmelerin faaliyeti, noksanlıklar ve aykırılıklar giderilinceye kadar derhal durdurulur (İşy. Y. m.21/5).

Birinci sınıf gayrisihhî müesseselerde, ruhsat başvurusu sırasında beyan edilen sorumlu müdür sözleşmesinin işyerinde bulundurulması zorunludur. Yetkili idareler tarafından yapılacak denetimlerde sorumlu müdür sözleşmesinin işyerinde bulunmaması veya bu sözleşmeyle ilgili hatalı beyanda bulunulduğunun tespit edilmesi hâlinde onbeş gün içinde bu eksikliğin giderilmesi istenir. Bu süre sonunda eksikliklerin giderilmemesi hâlinde bu işyerleri hakkında işyeri ruhsatının iptaline ilişkin hükümler uygulanır (İşy. Y. m.25/2).¹

Sihhi ve Gayrisihhi İşyerlerinin Faaliyettten Geçici Süreyle Men'i ve İdarî Para Cezası

İşyeri Yönetmeliği'nin 13 üncü maddenin birinci fıkrası; (İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç bir ay içinde kontrol edilir. İşyerinin bu süre içinde kontrol edilmeme-

¹ Ruhsat başvurusunda bu sözleşmeyle ilgili gerçeğe aykırı beyanda buldukları tespit edilen işyeri sahipleri hakkında suç duyurusunda bulunulur.

si halinde ruhsat kesinleşir. Kontrol görevini yerine getirmeyen yetkili idare görevlileri hakkında kanunî işlem yapılır.), 21 inci maddenin ikinci fıkrası; (Birinci sınıf gayrisihhî müessese başvuru ve beyan formunda yer alan bilgiler esas alınarak bir ay içinde yapılan denetimlerde, beyan edilen hususlara aykırı bir durumun tespiti halinde ilgililer hakkında gerekli kanunî işlem yapılır. Aykırılık ve noksanlıklar toplum ve çevre sağlığı açısından bir zarar doğurmuyorsa, tedbirlerin alınması ve noksanlıkların giderilmesi için bir yılı geçmemek üzere süre verilir. Verilen süre içinde aykırılık ve noksanlıklarını gidermeyen işletmelerin faaliyeti söz konusu aykırılık ve noksanlıklar giderilinceye kadar durdurulur.) ve 23 üncü maddenin beşinci fıkrası; (İkinci ve üçüncü sınıf işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idare tarafından bir ay içinde kontrol edilir. Bu süre içinde kontrol edilmemesi halinde, ilgili, çalışma ruhsatı almış sayılır ve kontrol görevini süresinde yerine getirmeyen kamu görevlileri hakkında yetkili idareler tarafından yasal hükümler uygulanır.) uyarınca yapılacak ilk denetimden sonra yetkili idarelerce yapılacak denetimlerde, işletmecinin kusurlu fiili sebebiyle iş yerinde oluşmuş, mer'î mevzuata aykırılıkların ve noksanlıkların tespiti halinde, bu aykırılıkların ve noksanlıkların giderilmesi için işletmeciye bir defaya mahsus onbeş günlük süre verilir.

Verilen süre içinde tespit edilen aykırılıkların ve noksanlıkların giderilmesi halinde 1608 sayılı Kanunun 1 inci maddesi gereğince işletmeciye idari para cezası verilir. Ayrıca gayrisihhî müesseselerde aykırılık ve noksanlıklar giderilinceye kadar, sıhhi müesseselerde ise yetkili idarenin öngördüğü ve onbeş günden

fazla olmayan bir süre kadar faaliyetin menine karar verilir. Aykırılıkların ve noksanlıkların giderildiğinin tespiti halinde iş yeri hakkında verilmiş olan men kararı derhal kaldırılır. Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri bakımından 2559 sayılı Kanunun 6 ncı ve 8 inci madde hükümleri saklıdır (İşy. Y. Ek m.3).

9.6.2020 tarihinde Yönetmelik'te yapılan bu düzenlemeyle; ilk denetimden sonra yapılacak rutin denetimlerde tespit edilen mevzuata aykırılıkların giderilmesi için ek süre verilmesi öngörülmektedir. Bu kapsamda, ruhsat kesinleştikten sonra yapılacak denetimlerde işletmecinin kendi kusurlu fiili sebebiyle oluşan aykırılıklar için cezai yaptırım öngörülmektedir.

Buna göre; denetimlerde işletmecinin kendi kusurundan kaynaklanan mevzuata aykırılıklar ve eksikliklerin tespit edilmesi durumunda, önce bu aykırılığın giderilmesi için işletmeciye 15 gün süre verilecek, verilen süre sonunda aykırılığın giderilmemesi durumunda, 1608 sayılı Kanun'un 1 inci maddesi gereğince işletmeciye idari para cezası verilecektir. Ayrıca;

- Gayrisihhî müesseselerde aykırılık ve noksanlıklar giderilinceye kadar,
- Sıhhi müesseselerde ise yetkili idarenin öngördüğü ve 15 günden fazla olmayan bir süre kadar,

faaliyetin menine karar verilecektir.

Aykırılıkların ve noksanlıkların giderilmesi durumunda, iş yeri hakkında verilmiş olan men kararı derhal kaldırılacaktır.

C. UMUMA AÇIK İSTİRAHAT VE EĞLENCE YERLERİ

2559 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde sayılan hususların tespiti halinde belirtilen işyerleri **otuz günü** geçmemek üzere geçici süreyle; bu işyerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak ruhsatsız işletildiğinin tespiti halinde ise süresiz olarak ya da ruhsat alıncaya kadar mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından faaliyetten men edilir. Faaliyetten men'e ilişkin onay uygulanmak üzere yetkili idareye bildirilir. Yetkili idare en geç üç işgünü içinde faaliyetten men'e ilişkin kararı işyerini mühürlemek suretiyle uygulayarak buna ilişkin tutanağın bir suretini ilgili mülki makama gönderir. Yetkili idare, işyerinin faaliyetten men'ine ilişkin kararı süresinde uygulamazsa, sorumluluğu yetkili idareye ait olmak üzere kapatma kararı kolluk güçleri tarafından re'sen uygulanır ve yetkili idareye bilgi verilir (İşy. Y. m.39).²

3. HATALI VERİLEN RUHSATLARIN İPTAL EDİLMESİ

İdari bir işlem, hatalı yapıldığının belirlenmesi durumunda, idare hukukunun temel ilkeleri çerçevesinde geri alınabilir. Bu durumda, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesi de idarî bir işlem olduğuna göre, hatalı yapıldığının tespiti halinde geri alınması mümkündür.

Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun 22.12.1973 günlü, E:1968/8, K:1973/14 sayılı Kararı'nı genel hukuk kuralları çerçevesinde değerlendirdiğimizde; idarenin, yok hükmündeki işlemleri, açık hatalı işlemleri, ilgililerin gerçek dışı beyanı veya hilesi nedeniyle tesis ettiği işlemleri süre aranmaksızın her za-

man geri alabileceğine, burada belirtilen istisnalar dışında kalan hatalı işlemlerin geri alınmasının, hatalı işlemin ilk yapıldığı tarihten başlamak üzere 90 gün içinde kabil olduğuna ve 90 günlük süre geçtikten sonra geri alınamayacağı ortaya çıkmaktadır.

Ancak, idarenin dikkatsizlik veya ihmal sonucu tesis ettiği işyeri açma ve çalışma ruhsatı vermesi işlemini de geri alabileceği düşünülmekte ise de, bu durumda ruhsat sahibinin bir hatası olmadığı için yetkili idarenin doğacak zararları tazmin yükümlülüğü ortaya çıkar.

Konuyla bağlantılı olarak anılan Karar'dan çok sonra meri mevzuata göre verilen Danıştay 10. Dairesi'nin 10.12.1991 gün, E.1991/235 K.1991/3727 sayılı Kararında, "... Danıştayın uygulamasına göre hata kavramı, işlemin unsurlarından birinde ve çoğu kez sebep unsurundaki sakatlığı, işlemin hukuka açıkça aykırı olmasını ifade etmektedir. Şu hale göre işlem hukuka açıkça aykırı ise de; idare, işlemi hataen tesis etmiş demektir ve bu işlemin, süre koşuluna bağlı olmadan geri alınması mümkündür." denilmiş, keza Danıştay 10. Dairesi, E.2003/5754 K.2005/2591 sayılı Kararında da; "Açık hata, mevzuat hükmünün yoruma ihtiyaç göstermeyecek kadar açık olduğu, idare edenlerin kasıt ya da ihmal içinde olmadıkları sürece, hükmü uygularken hataya düşmelerinin beklenemeyeceği hallerde, maddi olaya ve mevzuatın açık hükmüne aykırı davranılmış ve bu durum da işlemi yok denilecek kadar sakatlamış ise söz edilebilir." denilmiştir.

İdari işlemin geri alınması ile ilgili yerleşik yargı içtihatları dikkate alındığında, yetkili idarenin dava açma süresi

2 İşyeri Yönetmeliğinin 36 ncı maddesine aykırılığın veya 2559 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen hususların tespiti halinde, yetkili idare tarafından 2559 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen usüle göre idarî para cezası uygulanır.

İNÇİNDE hatalı verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarını iptal edebileceği, bu durumda ruhsat sahibinin bir hatası yoksa yetkili idarenin doğacak zararları tazmin yükümlülüğü olacağı ortaya çıkmaktadır. Ancak ruhsat sahibinin gerçeğe aykırı beyanı ve hilesi halinde süre koşulu aranmaksızın ruhsatın iptal edilebileceği anlaşılmaktadır.³

Bu kararlar çerçevesinde, dikkatsizlik veya ihmâl sonucu idarenin hatalı olarak tesis ettiği işyeri açma ve çalışma ruhsatı vermesi işlemini geri alabileceği açıktır.

4. İŞİN DURDURULMASI

İşin durdurulmasına ilişkin temel esaslar, 6331 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinde gösterilmiştir.

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur (m.25/1).

Ayrıca, iş durdurulmasına ilişkin esas ve usullere İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te de yer verilmiştir.

Anılan Yönetmeliğin 7 nci maddesin-

³ Enver Salihoglu, İşyeri Nedir, Nasıl Açılır? Marmara Bel. Birliği Yayını, İstanbul 2019, s.289

de; *“İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.*

Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi halinde iş durdurulur.”

İşyerinde işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet, üç müfettişten oluşur. Heyetin işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması kararı vermesi halinde karar, ilgili valiliğe ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir.

İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir (m.8).

İşin durdurulmasına neden olan hususların ortadan kalkması ve heyetin durdurmanın kaldırılmasına karar vermesi durumunda, karar mülki idare amirine ve ilgili il müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde kolluk kuvvetleri marifetiyle yerine getirilir (m.10).

5. İŞYERLERİNİN KAPATILMASI

A. İZİN ALINMADAN AÇILAN İŞYERLERİNİN KAPATILMASI

Yetkili idarelerden usulüne uygun

olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılmaz ve çalıştırılmaz. İşyerlerine bu Yönetmelik'te belirtilen yetkili idareler dışında diğer kamu kurum ve kuruluşları ile ilgili meslek kuruluşları tarafından özel mevzuatına göre verilen izinler ile tescil ve benzeri işlemler bu Yönetmelik hükümlerine göre ruhsat alma mükellefiyetini ortadan kaldırmaz. İşyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan açılan işyerleri yetkili idareler tarafından kapatılır (İşyeri Yön. m.6/1).

Danıştay 8. Dairesi 8.6.2000 tarih ve E.1998/2975, K.2000/4365 sayılı kararında; belediye sınırları içinde ruhsat alınmadan işyeri açılmayacağı ve ruhsatsız işyeri açıldığı takdirde, belediye tarafından işyerinin faaliyetten alıkonulacağına dikkat çekmiş ve ruhsatsız faaliyet gösteren ve işyeri çalışma ruhsatı bulunmadığı saptanan davacının, ruhsat başvurusunda bulunmuş olmasına karşın, henüz ruhsat verilmeyen işyerinin ruhsat verilene kadar faaliyetinin durdurulmasını hukuka uygun bulmuştur.⁴

Yetkili idarelerden izin alınmadan açılan işyerlerinin idarenin hangi organı tarafından kapatılacağı konusunda zaman zaman duraksamalar yaşanmaktadır. Bu konuda yargı organlarınınca verilmiş çeşitli kararlar bulunmaktadır.

Sakarya 1. İdare Mahkemesinin 18.07.2012 tarihli ve E:2011/967, K:2012/678 sayılı Kararı'nda; "... işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan faaliyette olduğu tespit edilen işyeri işletmecisi hakkında anılan Yönetmelik hükmü uyarınca yetkili idarenin en üst amiri ya da onun görevlendireceği yetkili tarafından

işlem tesis edileceği hüküm altına alındığı görüldüğünden, bakılan uyumsuzluğa konu kararın alınmasında davalı idare encümenine verilen bir yetki bulunmadığı anlaşıldığından dava konusu Encümen Kararında anılan mevzuat hükümlerine uyarlık bulunmamaktadır..." şeklinde hüküm tesis edilmiştir.

Danıştay 8. Dairesinin 13.03.2013 tarihli ve E:2010/3000, K:2013/1919 sayılı Kararı'nda; "...Bu hale göre, mevzuatında ruhsatı vermekle yetkili kılınan idarenin aynı şekilde bu ruhsatların iptali konusunda da tek yetkili olduğu tartışmasız olup, aksine bir düzenlemenin de bulunmadığı görüldüğünden, belediye başkanınca verilmiş bulunan işyeri açma ve çalışma ruhsatının yetkide paralellik ilkesi uyarınca yine belediye başkanı ya da görevlendireceği bir yetkili tarafından iptal edilmesi (geri alınması) gerekirken; bu ilkeye aykırı olarak; hem de yönetmelikte ayrıca encümen tarafından karar alınmaması gerektiği düzenlemesi bulunmasına rağmen belediye encümenince ruhsatın iptali yönünde işlem tesis edildiği görüldüğünden işlemlerde yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmamıştır." şeklinde hüküm tesis edilerek, belediye encümenince verilen ruhsat iptaline ilişkin idare mahkemesi kararı bozulmuştur.

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nce Düzce Valiliğine verilen 28.01.2013 tarihli ve B.05.0. MAH.0.11.01.00/253-2908 sayılı görüşte; "... işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının yetkili idarelerin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından imzalanmasına ilişkin düzenleme dikkate alınarak, usulde ve yetkide paralellik ilkesi gereği ruhsatsız açılan işyerlerinin kapatılmasının

4 Danıştay 8. Dairesi 8.6.2000 tarihli ve E.1998/2975, K.2000/4365 sayılı kararı.

da da aynı makamın yetkili olduğu değerlendirilmektedir.” değerlendirmesine yer verilmiştir.

Yine anılan Bakanlıkça (Mah.İd.Gn. Md.) Aydın Valiliğine verilen 07.01.2016 tarihli ve 71188846/253/446 sayılı mütalaada; “... organize sanayi bölgeleri sınırları içinde ruhsatsız olarak faaliyet gösteren işyerlerinin faaliyetten men edilmesi hususlarında yetkinin organize sanayi bölgesi tüzel kişiliğinde bulunduğu, ancak organize sanayi bölgelerinde alanında uzmanlaşmış personel bulunmaması ve bu durumun da yazılı olarak talep edilmesi halinde mahallin en büyük mülki idare amirinin koordinasyonunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarından destek alınması suretiyle işlem tesis edilmesinin mümkün olduğu ...” görüşüne yer verilmiştir.

Kapatma kararı konusuna yargı kararları ve görüşler doğrultusunda bakıldığında, işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının yetkili idarelerin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından imzalanmasına ilişkin düzenleme dikkate alınarak, usulde ve yetkide paralellik ilkesi gereği ruhsatsız açılan işyerlerinin kapatılmasında da aynı makamın yetkili olduğu, yetkili idare meclisi veya encümeninin bu konuda yetkisinin bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Öte yandan, Yukarıda belirtildiği üzere, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idarelerce (belediyeler, il özel idareleri, OSB’ler) ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç **bir ay içinde** kontrol edilir.

Bu kapsamda yapılacak denetimlerde mevzuata uygun olmayan unsurların ve noksanlıkların tespiti halinde, işyerine bu noksanlık ve hatalarını gidermesi için bir

defaya mahsus olmak üzere **onbeş günlük süre** verilir (İşy. Y. m.13/2). Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde, **ruhsat iptal edilerek** ⁵ işyeri kapatılır. ⁶

Danıştay’ın bir kararında⁷; İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliğin 13 üncü maddesindeki düzenlemeye göre; ruhsatın verilmesinden sonra yapılacak denetimlerde, işyerinde noksanlıkların tespit edilmesi durumunda; bu noksanlıkların giderilmesi için 15 günlük sürenin verilmesi ve bu süre sonunda noksanlığın giderilip giderilmediğinin kontrol edilmesi gerektiği; bu prosedüre uyulmaksızın ruhsatın iptal edilerek, faaliyetten men edilemeyeceğine hükmedilmiştir.

Öte yandan, işyerinde mevzuata aykırı olduğu belirtilen hususların bir tutanakla tespit edilmesi üzerine yetkili idare tarafından işyeri açma ve çalışma ruhsatı iptal edilebilir. Ancak, ruhsat iptaline dayanak teşkil eden tutanağın işyeri açma ve çalışma ruhsatının iptalini gerektirecek nitelikte açık ve somut tespitler içermesi ve tutanakta belirtilen eksikliğin ruhsat iptalini gerektirecek ağırlıkta olması gerekir.

Danıştay tarafından verilen bir kararda; davacıya ait pasta yapım yerinin temizlik ve hijyenik koşullara uygunluğu nedeniyle kapatılmasına ilişkin

⁵ Yapılacak denetimde işyerinin kapatıldığı veya terk edildiği durumlarda, işyeri sahibinin talebinden vazgeçmesi ve işyerini kapatması söz konusu olduğu için, dosyasına kayıt düşülerek işyerinin kapanması şeklinde işlem yapılacaktır (İçişleri Bak. Mahalli İd. Gn.Md.lüğünün Gebze Belediye Başkanlığına hitaben 14.10.2005 tarihli ve B.050.MAH.0.65000/10375-82671 sayılı görüşü).

⁶ Ayrıca ilgililerin yalan, yanlış ve yanıltıcı beyanı varsa haklarında kanuni işlem yapılır.

⁷ Danıştay 8. Dairesinin 16.03.2011 tarihli ve E:2008/4441, K:2011/1641 sayılı Kararı

işlemede; belediyelerin açılmalarına izin verdikleri yerlerin sonradan açılma koşullarını yitirmeleri nedeniyle çalışma iznini her zaman geri alabileceklerinden isabetsizlik bulunmadığı belirtilmiştir.⁸

İşyeri ruhsatının iptali için yapılan yazılı müracaatlarda, başkanlık oluru veya encümen kararının aranıp aranmayacağı konusuna gelince; ruhsat iptalinin ruhsatı veren makam tarafından alınacak onayla yapılabileceğinden, encümen kararına gerek bulunmamaktadır.⁹

Nitekim, Danıştay 8. Dairesi'nin 13.3.2013 gün ve E.2010/3000, K.2013/1929 sayılı Kararında; "İşyeri açma ve çalışma ruhsatlarının yetkili idarelerin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından imzalanacağı ve ruhsat için ayrıca meclis ya da encümenince bir karar alınmayacağı, düzenlemesine yer verilmiş olup; işyeri açma ve çalışma ruhsatını sadece başkan ya da görevlendireceği kişinin verebileceği açıkça emredilmiştir.

Diğer taraftan; İdare Hukukunun temel prensiplerinden biri olan yetki ve usulde paralellik ilkesi uyarınca; yasa da aksine bir düzenleme bulunmadıkça, bir işlemin tesisinde uygulanan yetki ve usul koşullarının aynı işlemin geri alınması ve kaldırılması işlemlerinde de aynen uygulanması zorunludur.

Bu hale göre, mevzuatında ruhsatları vermekle yetkili kılınan idarenin aynı şekilde bu ruhsatların iptali konusunda da tek yetkili olduğu tartışmasız olup, aksine bir düzenlemenin de bulunmadığı görüldüğünden, belediye başkanınca verilmiş

bulunan işyeri açma ve çalışma ruhsatının yetkide paralellik ilkesi uyarınca yine belediye başkanı ya da görevlendireceği bir yetkili tarafından iptal edilmesi (geri alınması) gerekirken; bu ilkeye aykırı olarak; hem de yönetmelikte ayrıca encümen tarafından karar alınmaması gerektiği düzenlemesi bulunmasına rağmen belediye encümenince ruhsatın iptali yönünde işlem tesis edildiği görüldüğünden işlemede yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmamıştır." denilerek, işyeri açma ve çalışma ruhsatının sadece başkan ya da görevlendireceği kişinin verebileceği açıkça belirtilmiştir.

Danıştay'ın bir başka kararında ise; ¹⁰ "İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesinin ardından yasal süresi içinde gerekli denetim yapıp işyerinin faaliyete uygun olduğunun belirlenerek verilmiş olan ruhsatın iptalini haklı kılacak bir neden bulunmadığından idare mahkemesince verilen kararda hukuki isabet bulunmamaktadır." denilerek, işyeri açma ruhsatı verilmesini müteakip yasal denetim süresi içinde faaliyeti uygun olduğu saptanan işyeri ruhsatının iptal edilemeyeceğine hükmedilmiştir.

Öte yandan, belediye tarafından işyeri açma ve çalışma ruhsatı almadan faaliyette buldukları için kapatılmasına karar verilen işyerlerine idari para cezası uygulanması gerekir, aksi durum kamu zararı oluşturmaktadır.

Nitekim, Sayıştay Temyiz Kurulu'nun 17.06.2020 tarihli ve 47411 tutanak sayılı Kararında;

".... Belediyesi tarafından işyeri açma ve çalışma ruhsatı almadan faaliyette bu-

8 Danıştay 8. Dairesi'nin 19.9.1991 gün ve E.1990/1757, K.1991/1414 sayılı Kararı.

9 İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün Ankara Valiliği'ne hitaben 24.05.2010 tarihli ve B.050. MAH.0.07.01.00/15133 sayılı görüş yazısı.

10 Danıştay 8. Dairesi'nin 26.06.2012 tarihli ve E:2008/9313, K:2012/5708 sayılı Kararı

lunan işyerlerine ilişkin İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik'te belirtilen kapatılma kararı verilmesine rağmen 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun "Emre aykırı davranış" başlıklı 32'nci maddesinin birinci fıkrasına istinaden idari para cezası uygulanmaması neticesinde TL'ye tazmin hükmü verilmiştir.

.... Rapor dosyası ve eki belgelerin incelenmesi neticesinde; İdare tarafından gerçekleştirilen denetimlerde tespit edilen ruhsatsız iş yerlerinin, Belediye Encümeninin kararıyla kapatıldığı anlaşılmıştır. Ancak Encümen Kararlarında ruhsatsız faaliyet gösteren işyerlerine ilişkin Kabahatler Kanunu'nun 32'nci maddesinin birinci fıkrasına istinaden idari para cezası uygulanmamıştır.

Öte yandan 5326 sayılı Kanun'un "Soruşturma zamanaşımı" başlıklı 20'nci maddesinde;

"Soruşturma zamanaşımının dolması halinde kabahatten dolayı kişi hakkında idari para cezasına karar verilemez.

(2) (Değişik: 6/12/2006-5560/33 md.) Soruşturma zamanaşımı süresi;

...

c) Ellibin Türk Lirasından az idarî para cezasını gerektiren kabahatlerde üç yıldır.(...)

(4) Zamanaşımı süresi, kabahate ilişkin tanımdaki fiilin işlenmesiyle veya neticenin gerçekleşmesiyle işlemeye başlar. (...)" hükmü yer almaktadır.

Söz konusu hükme istinaden, Encümen tarafından uygulanması gereken idari para cezası uygulanmadığı takdirde kabahate ilişkin soruşturma zamanaşımı

dolmaktadır. Kapatma kararının verildiği ancak ellibin Türk Lirasından az olan idari para cezasının uygulanmadığı Encümen karar tarihlerini takip eden üç yılın sonunda söz konusu kabahatler soruşturma zamanaşımına uğramıştır.

Sorumlular temyiz dilekçelerinde; işyeri açma ve çalışma ruhsatı almadan faaliyet gösteren işyerlerine ilişkin verilen kapatma kararı ve idari para cezasının uygulanması halinin bir fiile iki ayrı yaptırım uygulamak anlamına geleceğini, söz konusu değerlendirmelerine istinaden de ilgili işyerlerine ilişkin yalnızca kapatma kararının uygulandığını ifade etmişlerse de; ruhsatsız işyeri çalıştırılması nedeniyle adı geçen Yönetmeliğin 6'ncı maddesine göre hüküm altına alınan emre de aykırılık gerçekleşmiştir. Bu duruma istinaden emre aykırı hareket eden işyerlerine 5326 sayılı Kanun'un 32'nci maddesi uyarınca idari para cezası verilmesi gerekmektedir. Ancak idare tarafından söz konusu kabahatlere idari para cezası uygulanmamış ve kabahatler soruşturma zamanaşımına uğratarak kamu zararına neden olunmuştur.

Bunun yanında; Belediye Encümeninin memur üyesi olması hasebiyle sorumlu tutulan temyiz dilekçesinde; Belediyede görevli memur olarak, amirlerinin, Belediye Meclis ve Belediye Encümen Kararlarını tartışma hakkı ve görevi olmadığını, bu şekilde suç işleme kastı olmadığını mahkemeye dikkate alınmadığını, ortada bir kamu zararı var ise de bu zararın oluşmasında tarafının bir yetkisi, bir etkisi, bir katkısı ya da engel olma hak ve yetkisinin olup olmadığını değerlendirilmediğini iddia etmiştir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun

“Encümenin görev ve yetkileri” başlıklı 34’üncü maddesinin e bendinde; kanunlarda öngörülen cezaları vermek Belediye Encümeninin görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. Ancak ilama konu olayda ruhsatsız çalıştırıldığı tespit edilen ve Encümen tarafından kapatılmasına karar verilen işyerlerine, Encümen tarafından idari para cezasına hükmedilmediğinden, kabahatler soruşturma zamanaşımına uğrattılarak kamu zararına neden olunmuştur. Bu sebeple, Encümen kararlarında imzası bulunan Encümen üyeleri dolayısıyla, Encümenin memur üyelerinden olan oluşun kamu zararından sorumludur.

Bu itibarla, 193 sayılı İlamın 16. maddesi ile verilen tazmin hükmünün TASDİKİNE,” denilerek, ruhsatsız işyeri çalıştırılması nedeniyle adı geçen Yönetmeliğin 6 ncı maddesine göre hüküm altına alınan emre aykırı hareket eden işyerlerine 5326 sayılı Kanun’un 32 nci maddesi uyarınca idari para cezası verilmesi gerektiği, söz konusu kabahate idari para cezası uygulanmayarak, kabahatin soruşturma zamanaşımına uğratılmasının kamu zararına neden olduğuna hükmedilmiştir.

B. RUHSATLI İŞYERLERİNİN FAALİYETTEN MEN’İ VE İDARİ PARA CEZASI VERİLMESİ

Yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alıp faaliyet gösteren işyerlerinin de geçici ve sürekli olarak kapatılması söz konusu olabilmektedir. Zira, işyerlerinin ruhsatında belirtilen faaliyet konusu veya konularında faaliyet göstermesi esastır. Aksi durum birtakım yaptırımlara tabidir.

1. Ticaret ve San’at İcrasından Men

1608 sayılı Yasa’nın 3.1.1940 tarih-

li ve 3764 sayılı Kanunla değişik 1 inci maddesindeki; “Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, nizam ve talimatnamelerin verdiği vazife ve salâhiyet dairesinde ittihaz ettikleri kararlara muhalif hareket edenlerle belediye kanun ve nizam ve talimatnamelerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara **elli liraya** kadar hafif para cezası tertibine ve **üç günden on beş güne** kadar **ticaret ve san’at icrasından men’e** ve Türk Ceza Kanununun 536, 538, 557, 559 ve 577 nci maddeler ile 553 üncü maddesinin birinci fıkrasında yazılı cezaları tayine belediye encümenleri salâhiyettardır...” hükmü çerçevesinde, belediyenin yetkili organlarınca alınan kararlara aykırı hareket eden işyerlerine 50 TL’ye kadar hafif para cezası tertibine ve **üç günden on beş güne** kadar **ticaret ve san’at icrasından men’e** belediye encümeni yetkili kılınmıştı.

Ancak, 2008 yılında 1608 sayılı Yasa’da 5728 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle, eski yasa metninde yer alan işyerlerinin **üç günden on beş güne** kadar **ticaret ve san’at icrasından men şeklinde süreli kapatma cezası uygulaması** kaldırılmıştır.

Bu meyanda, 1608 sayılı Yasa’nın değişik 1 inci maddesi; “Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, nizam ve talimatnamelerin verdiği vazife ve salâhiyet 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 cezası ve yasaklanan faaliyetin menine karar verilir. Bu kararda il-

gili kişiye bir süre de verilebilir.” hükmünü getirmiştir.

Görüldüğü üzere maddede yapılan değişiklikle, eski yasa metninde yer alan işyerlerinin **üç günden on beş güne** kadar **ticaret ve sanat icrasından men şeklinde süreli kapatma cezası uygulamasının** kaldırıldığı, belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, tüzük ve yönetmeliklerin verdiği görev ve yetki çerçevesinde aldıkları kararlara aykırı hareket edenlerle belediye kanun, tüzük ve yönetmeliklerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara **belediye encümenince** idarî para cezası ve yasaklanan faaliyetin men'ine karar verileceği öngörülmüştür.

Bu kapsamda, yasaklanan faaliyetin ne kadar süreyle men edileceğine belediye encümenince karar verilecektir. Başka bir deyişle, bu konuda takdir yetkisi belediye encümenine bırakılmıştır.

Ayrıca, bu değişikliklerden işyerlerine hiçbir şekilde geçici süreyle faaliyetten men cezası verilemeyeceği sonucu çıkarılmamalıdır.

Nitekim, Danıştay 8. Hukuk Dairesi'nin 15.02.2016 tarihli ve E.2015/6458, K.2016/893 sayılı Kararında, “... Ticaret ve sanat icrasını bir işyerine bağlı olarak yerine getirenler bu faaliyetlerini belediyelerden alacakları işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile sürdürebilirler. İşyeri ruhsatı bir bütün olup, işyerini, işyerinde bulunması zorunlu her türlü alet, edavat, mal ve malzemeler ile ticaret ve sanat icrasında bulunan kişileri tümüyle kapsamaktadır. Bir işyerine bağlı olarak ticaret ve sanatlarını belediyelerden aldıkları işyeri açma ve çalışma ruhsatı ile icra edenlerin, belediyelerce belirlenen yasaklara uymaması

nedeniyle verilen yasaklanan faaliyetin menine dair kararların, eğer eylem sürekli hale gelmişse, yani aynı eylem defalarca yapılan uyarılara rağmen tekrar ediyorsa, söz konusu kararın işyerinin geçici tedbir niteliğinde kısa süreli olarak kapatılması şeklinde yerine getirilmesi gerekmektedir.” denilerek, davacı işyerinin “umuma mahsus kaldırımı işgal etme” eylemini sürekli hale getirdiği, belediye tarafından verilen cezalarla işgalin önlenemediği göz önüne alındığında, 1608 sayılı Yasa uyarınca işyerinin geçici süreyle (3 gün) faaliyetten men edilmesi şeklinde uygulanan yaptırımında hukuka aykırılık bulunmadığına hükmedilmiştir.

Bu arada yasa maddesinde bahsi geçen **yasaklanan faaliyetin men'i** ibaresiyle ne kastedilmektedir ? Bu konu, pek açık değildir. Kanun'un lafzına bakılırsa yasak olan bir faaliyetin men edilmesi söz konusu ki, yasaklanan faaliyet, zaten men edilmiş demektir. Bu durumda mevzuatla veya meclis kararıyla yasaklanmış bir fiilin ayrıca encümen kararıyla men edilmesi pek anlam ifade etmeyecektir.

Örneğin, ruhsatı olmadığı halde bir kuruyemişçinin alkollü içecek satması yasaktır. Bu fiili işleyen işyeri sahibi için ne karar vermelidir ? Madde lafzından hareketle, yasaklanan faaliyet olan alkollü içecek satılmasının men edilmesidir. Ancak bu kararın bir yaptırımı ve caydırıcılığı olmayacaktır.

Netice itibariyle, yasaklanan faaliyetin men edilmesi yaptırımı, tespit edilen yasak fiil ne ise, kararın tebliğinden itibaren yapılmamasını içermektedir.

Belediye encümeni, 1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesi hükümlerine aykırılık halinde, ceza vermek yerine, bunun

giderilmesi için kabahati işleyene belirli bir süre de verebilecektir.

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik'in 39 uncu maddesine göre; 2559 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde sayılan hususların tespiti halinde belirtilen işyerleri **otuz günü geçmemek üzere geçici süreyle**; bu işyerlerinin **mevzuat hükümlerine aykırı olarak ruhsatsız işletildiğinin tespiti halinde ise süresiz olarak ya da ruhsat alınca**ya kadar mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından faaliyetten men edilir. Faaliyetten men'e ilişkin onay uygulamak üzere yetkili idareye bildirilir. Yetkili idare en geç üç işgünü içinde faaliyetten men'e ilişkin kararı işyerini mühürlemek suretiyle uygulayarak buna ilişkin tutanağın bir suretini ilgili mülki makama gönderir. Yetkili idare, işyerinin faaliyetten men'ine ilişkin kararı süresinde uygulamazsa, sorumluluğu yetkili idareye ait olmak üzere kapatma kararı kolluk güçleri tarafından re'sen uygulanır ve yetkili idareye bilgi verilir.

Aynı Yönetmeliğin "İşletme izninin iptali" başlıklı 42 nci maddesine göre; 2559 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde belirtilen fiiller sebebiyle **bir yıl içinde üç kez** faaliyetten men edilen işyerlerinde, bu fiiller tekrar işlendiği takdirde, işyeri açma ve çalışma ruhsatı mahallin en büyük mülki idare amirinin bildirimine üzerine yetkili idareler tarafından **beş işgünü içinde iptal** edilir.

Kapatma konusu belirtilen mevzuat hükümleri ve yargı kararları çerçevesinde ele alındığında; yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alıp faaliyet gösteren işyerlerinin belediye organlarınca alınan kararlara

aykırı hareket edenler ile mevzuatın men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara **belediye encümenince** Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesi hükmüne göre idarî para cezası yanında, yasaklanan faaliyetin men'ine karar verilebileceği¹¹, bu kapsamda verilen cezalarla mevzuata aykırılıklar önlenemediği takdirde 1608 sayılı Yasa kapsamında işyerinin geçici süreyle faaliyetten men edilmesi şeklinde yaptırım uygulanabileceği, ancak 2559 sayılı Yasa'nın 8 inci maddesinde belirtilen fiiller sebebiyle bir yıl içinde üç kez faaliyetten men edilen işyerlerinde, bu fiillerin tekrar işlenmesi durumunda işyeri açma ve çalışma ruhsatının mahallin en büyük mülki idare amirinin bildirimine üzerine yetkili idarelerce 5 işgünü içinde iptal edileceği anlaşılmaktadır.

Son olarak ifade edelim ki, cezai bir işlem olarak işyerlerinin kapatılması kararı yetkili idarenin ilgili mevzuatında görevlendirilmiş merciler tarafından verilir. Bu merciler; belediyeler tarafından ruhsatlandırılmış yerler için belediye encümeni (Bel. K. m.34), büyükşehir belediyeleri için büyükşehir belediye encümeni (Bel. K. m.34), il özel idareleri için il encümeni (İÖİK, m.26/e, 56) iken, 2559 sayılı Yasa'nın 8 inci maddesi uyarınca umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin otuz güne kadar kapatma cezası için mülki idare amiri, süresiz ruhsat iptali için işyerinin bulunduğu yere göre belediye veya il encümeni; 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla

¹¹ Bu arada belirtelim ki, belediye encümeni, kararında belli bir fiilin muayyen bir süre içerisinde yapılmasını da emredebilir. Emredilen fiilin ilgili tarafından yapılmaması hâlinde, masrafları % 20 zammı ile birlikte tahsil edilmek üzere belediye tarafından yerine getirilir.

Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun'un 7 nci maddesine göre bu Kanun kapsamına giren işyerlerini kapatmaya mülki idare amirleri (vali/kaymakam); Tütün Mamulleri ve Alkollü İçkilerin Satış ve Sunumunda Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre kapalı alkollü içki ve tütün satış izni iptali konusunda Tarım ve Orman Bakanlığı'dır.

2. Faaliyetten Geçici Süreyle Men ve İdarî Para Cezası

İşyerlerinin faaliyetten Geçici Süreyle Men edilmesi ve İdarî Para Cezası verilmesine ilişkin esaslar, İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik'in ek 3 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde (RG-9/6/2020 - 31150-C.K - 2626/6 md.) hükmüne göre Yönetmeliğin;

- 13 üncü maddenin birinci fıkrası,
- 21 inci maddenin ikinci fıkrası,
- 23 üncü maddenin beşinci fıkrası,

uyarınca yapılacak **ilk denetimden sonra yetkili idarelerce yapılacak denetimlerde**, işletmecinin kusurlu fiili sebebiyle iş yerinde oluşmuş, mer'i mevzuata aykırılıkların ve noksanlıkların tespiti halinde, bu aykırılıkların ve noksanlıkların giderilmesi için işletmeciye bir defaya mahsus **onbeş günlük süre** verilir.

Verilen süre içinde tespit edilen aykırılıkların ve noksanlıkların giderilmemesi halinde 1608 sayılı Kanun'un 1 inci maddesi gereğince **işletmeciye idari para cezası** verilir. Ayrıca;

- Gayrisihhî müesseselerde aykırılık ve noksanlıklar giderilinceye kadar,
- Sıhhi müesseselerde ise yetkili

idarenin öngördüğü ve 15 günden fazla olmayan bir süre kadar,

faaliyetin menine karar verilir.

Aykırılıkların ve noksanlıkların giderildiğinin tespiti halinde iş yeri hakkında verilmiş olan **men kararı derhal kaldırılır**.

Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri bakımından 2559 sayılı Kanun'un 6 ncı ve 8 inci madde hükümleri saklıdır.

Ana faaliyet konusuna **tali faaliyet olarak vale hizmetini işleten işyerlerinin** yukarıda belirtilen idari yaptırımlara rağmen aykırılık ve noksanlıkların faaliyetten men edilen süre içerisinde giderilememesi durumunda, bu işyerlerine ait ruhsata işlenen tali **faaliyet kısmı iptal edilir**.¹²

6. SONUÇ

İşyeri, ticari, sınai, zirai veya mesleki bir faaliyetin ya da girişimin icra edildiği yerlerdir. İşyerlerinin faaliyete geçtikten sonra mevzuata aykırı faaliyetten men edilmesi, durdurulması ve ruhsatın iptali söz konusu olabilmektedir.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idarelerce ruhsatın verildiği tarihten itibaren **en geç bir ay içinde kontrol** edilir. İşyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesinden sonra yapılacak denetimlerde mevzuata uygun olmayan unsurların ve noksanlıkların tespiti halinde, işyerine bu noksanlık ve hatalarını gidermesi için bir keze mahsus olmak üzere onbeş günlük süre verilir. Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde, ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır.

¹² İşyeri Yönetmeliği (RG-25/12/2020 - 31345-C.K-3327/1 md.)



İŞYERLERİNİN FAALİYETTEN MEN EDİLMESİ, DURDURULMASI VE RUHSATIN İPTALI

Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerine gelince; 2559 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde sayılan hususların tespiti halinde belirtilen işyerleri **otuz günü geçmemek** üzere geçici süreyle; bu işyerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak ruhsatsız işletildiğinin tespiti halinde ise süresiz olarak ya da ruhsat alıncaya kadar mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından faaliyetten men edilir. Faaliyetten men'e ilişkin onay uygulanmak üzere yetkili idareye bildirilir. Yetkili idare **en geç üç işgünü içinde** faaliyetten men'e ilişkin kararı işyerini mühürlemek suretiyle uygulayarak buna ilişkin tutanağın bir suretini ilgili mülki makama gönderir. Yetkili idare, işyerinin faaliyetten men'ine ilişkin kararı süresinde uygulamazsa, sorumluluğu yetkili idareye ait olmak üzere kapatma kararı kolluk güçleri tarafından re'sen uygulanır ve yetkili idareye bilgi verilir.

2559 sayılı PVSK'nın 8 inci maddesinde belirtilen fiiller sebebiyle bir yıl içinde üç defa faaliyetten men edilen işyerlerinde, bu fiiller tekrar işlendiği takdirde, işyeri açma ve çalışma ruhsatı mahallin

en büyük mülki idare amirinin bildirmesi üzerine yetkili idarelerce **beş işgünü** içinde iptal edilir.

2634 sayılı Kanun'a göre verilen belgelerin, Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca iptali halinde iptal işlemine ilişkin kararın **geç yedi gün içinde** yetkili idareye bildirilir.

İşyerinde belli şartların oluşması veya ortaya çıkması durumunda işin durdurulması zorunluluğu hasıl olabilir. Bu kapsamda, bir işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeye doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirilmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.



Mustafa YAVUZ *

TÜRK TİCARET KANUNU UYARINCA BELEDİYE ŞİRKETLERİ HAKKINDA 2024 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI

1. GİRİŞ

Belediyeler kendilerine verilen görev ve hizmet alanlarında ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre şirket kurabilmekte veya kurulu bulunan şirketlere ortak olabilmektedir. Anonim veya limited şirket şeklinde kurulan bu şirketler, mevzuatta öngörülen istisnai durumlar dışında diğer sermaye şirketleri gibi 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu¹ (TTK) hükümlerine göre faaliyet göstermektedir. Dolayısıyla, TTK'da yer alan usul ve kurallar belediye şirketleri için de aynen geçerli olmaktadır. Bu çerçevede, anılan Kanunda düzenlenen sorumluluk ve cezalar belediye şirketlerini de yakından ilgilendirmektedir.

TTK'da şirketler için birtakım yükümlülükler öngörülmüş ve bu yükümlülüklerden bazılarını aykırı davranılması halinde ilgililer hakkında adli ve idari yaptırımlar getirilmiştir. TTK'da idari yaptırım olarak düzenlenen kabahatlerin karşılığı maktu idari para cezasıdır. "Ka-

bahat" ibaresi ise 5326 sayılı Kabahatler Kanununda² "kanunun karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık" şeklinde tanımlanmıştır.

TTK'da idari para cezalarının hangi oranda artırılacağına dair bir hüküm yer almadığından, söz konusu cezaların artırılmasına ilişkin olarak, genel düzenleme niteliğindeki Kabahatler Kanununun 17. maddesinin yedinci fıkrası hükmü uygulanmaktadır. Dolayısıyla, diğer para cezaları gibi TTK'da öngörülen idari para cezaları da, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298. maddesine³ göre tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılır.

Öte yandan, 2024 yılında uygulanacak yeniden değerlendirme oranı, Hazine ve

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

* Gümrük ve Ticaret Uzmanı

2 5326 sayılı Kabahatler Kanunu, 31.03.2005 tarihli ve 25772 sayılı mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298. maddesinin (B) fıkrasında, "Yeniden değerlendirme oranı, yeniden değerlendirme yapılacak yılın Ekim ayında (Ekim ayı dâhil) bir önceki yılın aynı dönemine göre Türkiye İstatistik Kurumunun Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksinde meydana gelen ortalama fiyat artış oranıdır. Bu oran Maliye Bakanlığınca Resmi Gazete ile ilan edilir." hükmü yer almaktadır.

Maliye Bakanlığınca 25 Kasım 2023 tarihinde yayımlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 554)⁴ ile %58,46 (elli sekiz kırk altı) olarak tespit ve ilan edilmiştir. Bu halde, TTK'da yer alan idari para cezalarının, 2024 yılında anılan oranda artırılarak uygulanması gerekmektedir.

İşte bu çalışmada, TTK uyarınca belediye şirketleri hakkında 2024 yılında uygulanacak idari para cezaları ele alınmış ve incelenmiştir.

2. KABAHAHAT KAVRAMI VE İDARİ PARA CEZALARI

Kabahat, sözlük anlamıyla uygunsuz hareket, çirkin, yakışsız davranış, suç, kusur, töhmet gibi anlamlara gelmektedir.⁵ 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 2. maddesinde ise kabahat, “kanunun karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık” şeklinde tanımlanmıştır. Bu kapsamda kabahat, suç olmayan ve daha hafif yaptırımlarla cezalandırılan fiillerdir.

Ceza hukukuna ilişkin düzenlemelerde olduğu gibi idari yaptırımlar açısından da hangi eylemlerin kabahat sayılacağı, bunlara uygulanacak yaptırımın türü ve ölçüsü, yaptırımın ağırlaştırıcı ve hafifletirici nedenlerinin belirlenmesi gibi konularda kanun koyucu takdir yetkisine sahiptir.⁶ Bu minval üzere, Kabahatler Kanununun 16. maddesinde, kabahatler karşılığında uygulanacak olan idari yaptırımların idari para cezası ve idari tedbirlerden ibaret olduğu, idari tedbirlerin

mülkiyetin kamuya geçirilmesi ve ilgili kanunlarda yer alan diğer tedbirler olduğu öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere, kabahat kapsamında uygulanacak yaptırımların başında idari para cezaları gelmektedir. İdari para cezaları, idarenin hukuk düzenine aykırı bazı davranışlara bir yargı kararına gerek olmaksızın yasaların açıkça verdiği yetkiye dayanarak, idare hukukuna özgü yöntemlerle doğrudan doğruya bir idari işlem ile uyguladığı cezalardır.⁷ Esasen idari para cezası, kabahat sayılan eylemin işlenmesini önlemeye yönelik caydırıcılık fonksiyonuna sahip olduğu gibi kamu açısından oluşan zararın giderilmesi amacına da hizmet etmektedir.

İdari para cezaları maktu veya nispi olabilir. Aynı zamanda idari para cezası, kanunda alt ve üst sınırı gösterilmek suretiyle de belirlenebilir. Bu durumda, idari para cezasının miktarı belirlenirken işlenen kabahatin haksızlık içeriği ile failin kusuru ve ekonomik durumu birlikte göz önünde bulundurulur. TTK'da öngörülen idari para cezalarının tamamı maktu nitelikte cezalardır. Bir başka deyişle, idari para cezalarının tutarı, anılan Kanunda sabit olarak belirlenmiştir.

TTK'da yer alan idari para cezalarına ilişkin öncelikle söz konusu Kanun hükümleri uygulanmakta, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise genel kanun niteliğinde olan 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri tatbik olunmaktadır.

3. TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ KABAHAHATLERİN 2024 YILIN-

4 Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No:554), 25.11.2023 tarihli ve 32380 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

5 Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim-26.11.2023).

6 Anayasa Mahkemesininin 01.11.2017 tarihli ve E.2017/142, K.2017/150 sayılı kararı.

7 Burcu Erdiç, İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2, s.249.

DA TATBİK OLUNACAK CEZA Tutarları

Kabahatler Kanununun 17/7. maddesinde; “İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idari para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz. Bu fıkra hükmü, nispi nitelikteki idarî para cezaları açısından uygulanmaz.” denilmektedir. Bu kapsamda, TTK’da yer alan idari para cezaları, Hazine ve Maliye Bakanlığınca her yıl için tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanmaktadır. Anılan Kanunun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girdiği dikkate alındığında, TTK’daki idari para cezaları; 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 ve 2023 yıllarında, bu yıllar için

tespit ve ilan olunan yeniden değerlendirme oranlarında (sırasıyla %3,93 - %10,11 - %5,58 - %3,83 - %14,47 - %23,73 - %22,58 - %9,11 - %36,20- %122,93) artırılarak tatbik olunmuştur. Bu sefer, söz konusu idari para cezalarının 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında uygulanacak tutarlarının, 2023 yılı için geçerli olan ceza tutarı üzerinden, 554 sıra sayılı Tebliğ ile belirlenen oranda artırılması gerekmektedir.

Önceki bölümde belirtildiği üzere, 2023 yılı için yeniden değerlendirme oranı Hazine ve Maliye Bakanlığınca %58,46 olarak tespit ve ilan edilmiştir. Dolayısıyla, TTK’da yer alan maktu idari para cezalarının 2024 yılında uygulanacak tutarları, bir önceki yıl tutarları üzerinden bu oran kadar artırılarak hesaplanacaktır.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde, TTK’daki idari para cezalarının 2024 yılı tutarları aşağıdaki gibidir:

	İdari Para Cezası Gerektiren Kabahat	TTK’nın İlgili Maddesi	Kanunda Yer Alan İdari Para Cezası Tutarı (TL)	01.01.2024 - 31.12.2024 Tarihleri Arasında Uygulanacak Ceza Tutarı (TL)
1	Ticaret sicili müdürünce verilen süre içinde tescil isteminde bulunulmaması veya tescilden kaçınma sebeplerinin bildirilmemesi	33/2	1.000	12.288
2	Ticaret siciline tescil ve kayıt için gerçeğe aykırı beyanda bulunulması	38/1	2.000	24.607
3	Ticaret unvanına ilişkin Kanunda öngörülen esaslara aykırı davranılması*	51/2	2.000	24.607
4	Ticari defterlerin üçüncü kişi uzmanlara, maktu bir süre içinde yapacakları incelemede işletmenin faaliyetleri ve finansal durumu hakkında fikir verebilecek şekilde tutulmaması	562/1-a	4.000	49.274

* Söz konusu kabahate ilişkin olarak TTK’nın 51/2. maddesinde, “39 ilâ 45 inci veya 48 inci maddeleri ihlal edenler, ikibin Türk Lirası idari para cezasıyla cezalandırılır.” hükmü yer almaktadır. Anılan hükümde, idari yaptırıma bağlanan fiiller ayrı ayrı sayılmamış, TTK’nın belli hükümlerine atfı yapılmakla yetinilmiştir. Bu durumda, yollama yapılan maddelerde yer alan her fiile aykırı davranış idari yaptırıma bağlanmış olmaktadır.

5	İşletme faaliyetlerinin oluşumu ve gelişmesinin ticari defterlerden izlenememesi	562/1-a	4.000	49.274
6	Tacirin, işletmesiyle ilgili olarak gönderilmiş bulunan her türlü belgenin kopyasını, yazılı, görsel veya elektronik ortamda saklamaması	562/1-b	4.000	49.274
7	Ticari defterlerin açılış ve/veya kapanış onaylarının yaptırılmaması	562/1-c	4.000	49.274
8	Ticari defterlerin TTK'nın 65. maddesine uygun olarak tutulmaması <ul style="list-style-type: none">• Defterlerin Türkçe tutulmaması• Defterlerde, kısaltmaların, harflerin, rakamların ve sembollerin kullanılması halinde bunların anlamlarının açıkça belirtilmemesi• Defterlere yazımların ve diğer gerekli kayıtların eksiksiz doğru, zamanında ve düzenli olarak yapılmaması• Defterlere yapılan bir kaydın, önceki içeriği belirlenemeyecek şekilde çizilmesi ve değiştirilmesi• Defterlerde, kayıt sırasında mı yoksa daha sonra mı yapıldığı anlaşılmayan değişikliklerin yapılması	562/1-d	4.000	49.274
9	TTK'nın 66. maddesindeki usule aykırı olarak envanter çıkarılması	562/1-e	4.000	49.274
10	Saklanması zorunlu olan belgelerin, sadece görüntü veya başkaca bir veri taşıyıcısı aracılığıyla ibraz edilebildiği durumlarda bu belgelerin bastırılarak veya okunabilen kopyaları sunulurak ibraz edilmemesi	562/1-f	4.000	49.274
11	Finansal tabloların, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan muhasebe standartlarına göre düzenlenmemesi	562/2	4.000	49.274
12	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay sahipleri ile sahip oldukları paya ilişkin bilgilerin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-a	20.000	96.226
13	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay senetlerinin devrinin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-b	5.000	24.055

4. TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ İDARİ PARA CEZALARININ UYGULANMA ESASLARI

TTK'da öngörülen idari para cezalarının muhatabı tacirin kendisidir. Dolayısıyla kabahatin, örneğin bir anonim şirket şeklinde kurulan belediye şirketince işlenmesi halinde bu ceza şirket tüzel kişiliği hakkında uygulanır. Ancak, idari para cezası belediye şirketi tarafından ödenmekle birlikte, şirket bu cezadan dolayı yönetim kurulu üyelerine rücu edebilir. Rücuda bulunup bulunmayacağına karar verme yetkisi ise şirket genel kuruluna aittir.

TTK'nın 562/14. maddesinde, anılan Kanun kapsamındaki idari para cezalarının, aksine hüküm bulunmayan hallerde, mahallin en büyük mülki amiri tarafından verileceği belirtilmiştir. Mahallin en büyük mülki amiri; illerde vali, ilçelerde ise kaymakamdır. Belediye şirketleri hakkında idari para cezası uygulayacak makam şirket merkezinin bulunduğu yere göre belirlenir. Buna göre idari para cezası, işletmenin merkezi ilde ise valiler, ilçe sınırları içinde ise kaymakamlar tarafından verilir.

Diğer taraftan, TTK'da öngörülen ve idari para cezası gerektiren kabahatlerin, idari yaptırım kararı verilinceye kadar birden çok işlenmesi halinde, idari para cezasının muhataplarına bir idari para cezası verilir ve ilgili hükme göre verilecek ceza iki kat artırılır. Ancak, bu kabahatin işlenmesi suretiyle bir menfaat temin edilmesi veya zarara sebebiyet verilmesi halinde verilecek idari para cezasının miktarı bu menfaat veya zararın üç katından az olamaz (TTK md. 562/15). Söz konusu hükümde geçen "verilecek ceza iki kat artırılır" ibaresine bağlı olarak ağırlaştırılmış para cezası tutarının

hesaplanması şu şekilde yapılır. Temel ceza miktarı üzerine bu cezanın iki katının karşılığı olan tutar eklenir. Örneğin; 2024 yılı ile ilgili para cezası hesaplanırken, temel ceza tutarı 49.274 TL olan cezalarda bu tutara temel cezanın iki katı olan 98.548 TL ilave edilir ve ağırlaştırılmış idari para cezasının tutarı 147.822 TL olarak bulunur. Bu çerçevede, belediye şirketlerince TTK'da düzenlenen kabahatlerin birden çok işlenmesi durumunda, mezkûr Kanunda öngörülen idari para cezası iki kat artırılarak tatbik olunur. İdari para cezalarının artırımı uygulanmasında, cezanın verileceği tarih değil, kabahati oluşturan fiilin işlendiği tarih esas alınır.

Öte yandan, haklarında idari para cezası uygulanan belediye şirketleri, kararın kendilerine tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde sulh ceza hâkimliğine başvurabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde ise idari para cezası kararı kesinleşir (Kabahatler Kanunu md. 27). Uygulanan para cezasının tutarı 3.000-TL ve üstünde olduğundan, sulh ceza hâkiminin kararına karşı da kararın öğrenildiği günden itibaren 7 gün içinde itirazda bulunabilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. (5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu⁸ md. 268, Kabahatler Kanunu md. 28/10).

Bu arada, TTK'da yer alan kabahatlere ilişkin soruşturma zamanaşımı süresi üç yıldır. Soruşturma zamanaşımının dolması halinde kabahatten dolayı belediye şirketi hakkında idari para cezasına karar verilemez. Zamanaşımı süresi, kabahate ilişkin tanımdaki fiilin işlenmesiyle veya neticenin gerçekleşmesiyle işlemeye başlar. Kabahati oluşturan fiilin aynı za-

⁸ 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 17.12.2004 tarihli ve 25673 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

manda suç oluşturması halinde ise suça ilişkin dava zamanasını hükümleri uygulanır. Yerine getirme zamanasını süresi de, 10.000 TL veya daha fazla idari para cezasına karar verilmesi halinde 4, bu tutardan az idari para cezasına karar verilmesi halinde ise 3 yıldır. Yerine getirme zamanasının dolması halinde idari para cezasına ilişkin karar artık yerine getirilemez. Söz konusu zamanasını süresi, kararın kesinleşmesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren işlemeye başlar (5326 sayılı Kanun md. 20-21).

Son olarak belirtelim ki, TTK'da düzenlenen kabahatlerin işlenmesinden dolayı idari para cezası vermeye yetkili kamu görevlisi, ilgilinin rıza göstermesi halinde bunun tahsilatını derhal kendisi gerçekleştirebilir. Diğer taraftan, idari para cezasını kanun yoluna başvurmadan önce (tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde) ödeyen kişiden bunun dörtte üçü tahsil edilir. Peşin ödeme, kişinin bu karara karşı kanun yoluna başvurma hakkını etkilemez. Kişinin ekonomik durumunun müsait olmaması halinde idari para cezasının, ilk taksitinin peşin ödenmesi koşuluyla, bir yıl içinde ve dört eşit taksit halinde ödenmesine karar verilebilir. Taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde, idari para cezasının kalan kısmının tamamı tahsil edilir (Kabahatler Kanunu md. 17/3-4).

5. SONUÇ

Ticari hayatın anayasası niteliğinde olan ve belediye şirketlerini de yakından ilgilendiren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda bazı fiillerin yaptırımını idari para cezası olarak düzenlenmiştir. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu gereğince, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda maktu olarak belirlenen idari para cezaları, her

takvim yılı başından geçerli olmak üzere bir önceki yıla ilişkin Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanmaktadır. Anılan Bakanlıkça 2024 yılında uygulanacak yeniden değerlendirme oranı %58,46 olarak tespit ve ilan edilmiştir.

Buna göre TTK'da miktarı 1.000 TL, 2.000 TL ve 4.000 TL şeklinde yer alan idari para cezaları, 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında sırasıyla 12.288 TL, 24.607 TL ve 49.274 TL olarak uygulanacaktır. Söz konusu cezalar, mahallin en büyük mülki amiri (illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar) tarafından verilir. Belirtmek gerekir ki, anılan Kanunda tanımlanan kabahatlerden birinin idari yaptırım kararı verinceye kadar birden çok işlenmesi halinde, belediye şirketine bir idari para cezası verilir ve ilgili hükme göre verilecek ceza iki kat artırılır.

KAYNAKÇA

213 sayılı Vergi Usul Kanunu (10-12.01.1961 tarihli ve 10703-10705 sayılı R.G.'ler).

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (17.12.2004 tarihli ve 25673 sayılı R.G.)

5326 sayılı Kabahatler Kanunu (31.03.2005 tarihli ve 25772 sayılı mükerrem R.G.).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.).

Anayasa Mahkemesinin 01.11.2017 tarihli ve E.2017/142, K.2017/150 sayılı kararı.

Erdinç, Burcu, İdari Yaptırımların Kavramsal Çerçevesi ve Cezai Yaptırımlarla Karşılaştırılması, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2.

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No:554) (25.11.2023 tarihli ve 32380 sayılı R.G.).

<http://www.tdk.gov.tr>



DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARININ NİTELİĞİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR *

1. GİRİŞ

İşverenler, işyerinde çalışma düzen ve disiplinin sağlanması amacıyla, kuralları önceden belirlenmek şartıyla işçilerine disiplin cezası uyguluyabilirler. Toplu iş sözleşmesi uygulanan Belediye işyerlerinde disiplin cezalarının uygulanma şekli kurallara bağlanmakta ve yetki de bu konuda oluşturulan disiplin kurullarına verilmektedir. Kusurlu davranışı nedeniyle iş sözleşmesi bildirimiz olarak feshedilmek istenilen işçinin yazılı olarak savunmasının alınması esastır. Ancak, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesiyle işyeri disiplin kurulu oluşturulmuş ise işçinin işlediği suçun öğrenildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde, konunun işyeri disiplin kuruluna intikal ettirilmesi gerekir. İşverenler, işçilere işledikleri suçlar nedeniyle ister 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre, isterse işyeri disiplin kurulunca verilmesi kararlaştırılmış disiplin cezalarını İş Kanunu'nun, 26'ncı maddesi gereği, altı iş günü içinde işçiye tebliğ etmesi gerekir. Aksi halde, bu altı işgünüden sonraki günlerde ilgili suçtan dolayı bu süre hak düşürücü

süre olduğundan yasal işlem yapılamaz. İşyerindeki disiplin kurullarının ne şekilde oluşturulması gerektiğine ilişkin yasal bir düzenleme yoktur. Ancak, işyeri yönetmelikleriyle disiplin kurulunun kaç kişiden oluşacağı, toplantı yeter sayısı ve karar çoğunluğu gibi hususlar tespit edilebilir. Disiplin kurulunun 4 asil üyeden oluşması, bu kişilerden 2'sinin işçi, 2'sinin işveren temsilcisi olması doğru olacaktır. Disiplin kurulu başkanının işveren temsilcisi olması ve oylamada eşitlik durumunda başkanın taraf olduğu kararın geçerli sayılması sorunu çözecektir. Disiplin kurulunun 2 yedek üyesinin bulunması ve bunların birinin işçi, birinin işveren temsilcisi olması da gerekir.

2. DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI

Disiplin kurulunun oluşumu ve disiplin cezaları için toplu iş sözleşmesi şart değildir. *İş sözleşmesi ile de hatta işyeri yönetmeliği ile de düzenlenebilir. İş Kanunu'nun, 8'inci maddesi* "...yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Başmüfettişi

koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür...” hükmü gereği işçinin isteği üzerine işverence düzenlenerek kendisine verilecek olan “genel iş şartlarını” gösteren belge, aslında işyeri iç yönetmeliğinden başka bir şey değildir. Aynı Kanun maddesinde, yazılı “özel şartlar” bölümünde ise işveren disiplin cezalarını ve disiplin kurulunun oluşumunu düzenleyebilir. Toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerinde, işverenler, genel mevzuata aykırı olmamak koşuluyla bir iç yönetmelik düzenleyebilmektedirler. Böylece, işverence tek taraflı olarak hazırlanmış ve yürürlüğe konulmuş bir yönetmeliğin, herhangi bir idari makamca onaylanması söz konusu değildir. Bu yönetmeliklerde iş şartları tamamen özel bir şekilde belirlenmekte ve bu nedenle de işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin eki niteliğini taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde de işyeri iç yönetmelikleri uygulanabilir. Bu nitelikteki işyerlerinde iç yönetmelik yapılmasının değişik nedenleri ve biçimleri ortaya çıkmaktadır. Bazen toplu sözleşmenin tarafları, yaptıkları toplu iş sözleşmesinin bir bölümü, bir hükmü ya da eki olarak bir iç yönetmelik hazırlamaktadırlar. Bu durumda hazırlanan bir iç yönetmelik, tamamen toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmekte ve onun hükümlerine bağlanmaktadır.

2.1. Disiplin Kurulu Oluşumu

Toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerlerinde disiplin kurulu kanaatime

göre; işçiler arasında (işçi sayısına bağlı olarak) seçilecek en az bir işçi temsilcisi, insan kaynakları/personel müdürü ile işveren veya vekilinin bir araya gelmesi ile oluşur. İş sözleşmesinde veya eki işyeri (iç) yönetmeliğinde disiplin kurulunun oluşumu ve görevleri ayrıntılı olarak düzenlenmelidir. Yapılacak düzenlemede işçinin hangi eylemlerinin disiplin suçunu oluşturacağı ve suçun cezasının da ne olacağı belirtilmelidir. Disiplin kurulu işçiler hakkında; uyarı, kınama veya işten çıkarma cezalarından birini verebilir.

2.2.1. Uyarı Cezası

Uyarı cezası gerektiren davranışlara aşağıda açıklanan hususlar örnek verilebilir.

- İşçilerin giriş-çıkış için belirlenen kapılardan başka yerlerden işyerine girip çıkması.
- Çalışma saatleri içinde iş arkadaşlarının yaptıkları işleri aksatacak şekilde söz ve davranışla onları etkilemek.
- İşe başlama saatinde işe başlamamak, paydos saatinde önce işini izinsiz bırakmak.
- İşyerindeki alet ve makinelerle izinsiz olarak özel işler yapmak.
- Çalışma saatlerinde, yaptığı işi ile doğrudan ilgili olmayan kitap, gazete, dergi okumak.
- Çöpleri ve faydalı artıkları ayrılan yerlerden başka yerlere dökmek.
- İş arkadaşlarının alet ve malzemelerini saklamak veya onlardan habersiz kullanmak.
- İstirahatli veya izinli iken her ne sebeple olursa olsun, müsaadesiz işyerine girmek ve işyerinde çalışmak.

- işyerinde çalışanların işyerine bildirmiş oldukları medeni halleri ile ikametgah adres değişikliklerini en geç bir ay içinde personel birimine iletmemek.

- İşyerinde ziyaretçi kabulüne ayrılan yerlerden başka yerde ziyaretçi ile görüşmek veya izinsiz işyerini gezdirmek.

- İş arkadaşları hakkında kasten veya mazeretsiz asılsız ihbarda bulunmak.

- İşyerinde giyilmek üzere verilen iş elbiselerini giymemek.

2.2.2. Kınama Cezası

Kınama cezası gerektiren davranışlara aşağıda açıklanan hususlar örnek verilebilir.

- Belirtilen kurallara aykırı hareket edip, ikinci kez aynı veya benzer davranışları sürdürmek.

- İşyerine giriş çıkışlarda güvenlik görevlilerinin yapacakları aramalarda karşı koymak veya engel olmak.

- Fazla çalışmayı kalmayı kabul ettikten sonra, mazeretsiz olarak fazla mesaiye kalmamak.

- Çalışma saatlerinde uyumak.

- İş konusunda ilgili kişilere kasten yanlış bilgi ve rakam vermek.

2.2.3. Tazminatsız İşten Çıkarma Cezası

Tazminatsız işten çıkarma cezası gerektiren davranışlara aşağıda açıklanan hususlar örnek verilebilir.

- İşe alınırken veya alındıktan sonra işveren tarafından herhangi bir sebeple istenecek bilgiye yanlış cevap vermek veya gerçek dışı beyanda bulunmak.

- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde alkollü içki içmek veya satmak.

- Uyuşturucu madde kullanmak veya satmak.

- Kumar oynamak veya oynatmak.

- Kasti olarak veya düzensiz yaşamından ve yahut içki ve uyuşturucu bağımlılığından doğacak bir hastalığa yakalanarak ardı ardına üç iş günü veya bir takvim başlangıcına bağlı olmadan bir ayda beş iş günü devamsızlık yapmak.

- İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün, veya bir takvim başlangıcına bağlı olmadan bir ayda herhangi bir tatil gününden sonraki iki iş günü veyahut bir ayda üç iş günü devamsızlık yapmak.

- Bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede olumsuz etkili bir hastalığa tutulduğunda, işverene açık olarak beyan etmemesi, kendisini sağlık kuruluşlarında tedavi ettirmemesi.

- İşverenin veya aile fertlerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve iddialarda bulunması.

- İşyerindeki yöneticilerin vermiş olduğu görevleri yerine getirmemesi veya haksız yere itiraz ederek işi geciktirmesi.

- İşverene veya aile bireylerinden birisine veyahut işverenin başka işçilerine sataşması, küfür ve tehditte bulunması, kavga etmesi.

- İşverenin iyi niyetini ve güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, yarıltıcı ve aldatıcı bilgi vermesi, ahlak dışı harekette bulunması, işyeri disiplinini bozması.

- Çalışma esnasında bilerek işin savsaklaması, ikaz edildiği halde hala devam ettiğinin tespit edilmesi veya gerektiğinde göreve çağrıldığı zaman gelmemesi.

- İşverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makine, tesisat, eşya ve başka maddelere kasten zarar vererek maddi hasar ve kayba uğratması.

- İşyerindeki yöneticilerin vermiş olduğu görevleri kasten ve sebepsiz yerine getirmemesi veya gerektiğinde göreve çağrıldığı zaman (haklı bir mazerete dayanmadan) gelmemesi.

2.2. Disiplin Cezası Verme Yetkisi

İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Hukukumuzda işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere güvence sağlayan genel bir düzenleme mevcut değildir. İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda konuyla ilgili bazı hükümler yer almaktadır. İş Hukukunun ilkeleriyle genel hükümler göz önünde bulundurularak toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerle disiplin hukukuna dair düzenlemeler yapılabilir. Öncelikle işçiye verilecek disiplin cezasının hukuki bir dayanağı bulunmalıdır. Disiplin cezasının işçiyi bağlayabilmesi sözleşme veya iç yönetmelikle önceden yazılmış olması ve işçiye bildirilmiş olması gerekir. Disiplin cezası işyerinin düzen ve disiplinini sağlamak amacıyla verilebilir. Bir disiplin cezasının uygulanabilmesi için işçinin kusurlu bulunması da zorunludur. Toplu iş sözleşmesiyle öngörülen disiplin cezaları kanuna aykırılık taşımadığı

ve işçi lehine olduğu takdirde geçerli sayılırlar. Yargıtay¹ kararında da "...Davacı işçi, davalıya ait işyerinde halen çalıştığını belirterek, kendisine haksız olarak verilen ihtar cezasının kaldırılmasına ve iptaline karar verilmesini istemiştir. Davalı işveren, davacının şube şefinin emir ve talimatlarına karşı çıktığını, amirinin emrini yerine getirmediği gibi, amirine saygısızca davrandığının tespit edildiğini, hakaret düzeyine varan sözlerinin ve söz konusu tartışmanın şubenin dışına fiili eylem şekline dönüştüğünü, konusu davacının şube şefiyle arasında vuku bulan tartışmadan sonra kendisine toplu iş sözleşmesi gereğince ihtar cezası verildiğini, yasalara ve mevzuata uygun bir işlem yapıldığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece...bulunan bir bölüm makine parkının davalı idarece tahsis edilen özel idareye ait alana taşınması sırasında inşaat makinesi sürücüsü olan davacı ve bir arkadaşı ile o bölümün makine şefi arasında meydana gelen tartışma sebebiyle davacının önce yazılı uyarılmasına karar verildiği, daha sonra aynı eylem sebebiyle ihtar cezası verilmesinin Anayasaya ve yasalara aykırı olduğu gerekçesiyle verilen ihtar cezasının iptaliyle davacı hakkında aynı disiplin kurulunun kararında belirtildiği gibi ilgilinin yazıyla uyarılmasına dair cezanın geçerli olduğuna karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı...bölgesinde bulunan bir makine parkı bölümünün tahsis edilen özel idareye ait bir alana taşınmasına karar verildiği, davacı ve bir arkadaşının taşınmaya dair amirin verdiği emre itiraz ettikleri, bu sebeple aralarında tartışma yaşandığı, işyeri disiplin kurulunun

1 Yargıtay 9.HD-E:2010/33308-K:2010/36162-T:06.12.2010

ca sözü edilen olaydan dolayı davacının yazılı olarak uyarılması yönünde oybirliğiyle karar verildiği, ancak işveren vekiline verilen kararın onaylanmayarak konunun yeniden değerlendirilmesinin istenmesi üzerine bu kez oyçokluğuyla davacının ihtar cezasıyla cezalandırılması yönünde karara varıldığı anlaşılmaktadır. Disiplin cezasının verildiği tarihte işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 101'inci maddesinde disiplin kurulu kararlarının işveren veya işveren vekilinin onayıyla kesinleşeceği ve uygulanacağı, 102'nci maddesinde disiplin cezalarının ihtar, 1 gündelik kesimi, 2 gündelik kesimi, 3 gündelik kesimi, 3-5 gündelik kesimi, 4-5 gündelik kesimi ve ihraç olmak üzere 7 çeşit olduğu, 103/j, maddesinde ise disiplin kurulu kararları aleyhine yargı mercilerine başvurabileceği öngörülmüştür. Disiplin Kurulunca daha önce davacının yazılı uyarılması yönünde karar verilmişse de, bu karar toplu iş sözleşmesi gereğince işveren vekili tarafından onaylanmadığı gibi, davacıya da tebliğ edilmemiştir. İşveren vekilinin konunun yeniden değerlendirilmesini istemesi üzerine disiplin kurulu tekrar toplanmış ve davacıya ihtar cezası verilmiştir. Buna göre disiplin kurulunun önceki kararının kesinleştiğinden ve bu sebeple bağlayıcılığından söz edilemez. Bu sebeple aynı eyleme iki farklı ceza verildiği söylenemez. Kaldı ki, uyarı cezası toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bir ceza değildir. Belirtilen sebeplerle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” belirtildiği üzere hukukumuzda açık bir düzenleme bulunmadığı için, iş mahkemesince işverenin verdiği disiplin cezasının iptali ve

işvereni bir işlem yapmaya zorlayıcı nitelikte karar verilmesi mümkün değildir. Mahkemece işlemin hatalı olduğunun belirtilmesi yetinilmeli, işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması anlamına gelecek şekilde hüküm kurulmamalıdır.

2.3. Disiplin Cezası İçin Dava Açma

Toplu iş sözleşmesinin taraflarına, yasalara aykırı olmamak koşulu ile toplu iş sözleşmesine objektif hukuk kuralı koyma yetkisi verilmiştir. Bu çerçevede olmak üzere taraflar, toplu iş sözleşmesi, işyerindeki çalışma disiplinini sağlamak amacıyla disiplin suçları ve disiplin cezalarına ilişkin hükümler koyabilirler ve bu konuda uyuşmazlıkların disiplin kurulları tarafından çözüme bağlanmasını kararlaştırabilirler. Bu tür düzenlemeler iş hukuku alanına girmiş ve benimsenmiştir. Tarafların objektif hukuk kuralları çerçevesinde kendi aralarında oluşturdukları kurullar aracılığıyla karara bağladıkları disiplin suçlarına karşı yargıda tesbit ve iptal davası açılmaz. Özel hukuk çerçevesinde verilen bu tür disiplin cezalarına karşı itiraz ve iptal davası açılabileceğine dair İş Kanunlarında bir hüküm de yoktur. İşçi ancak toplu iş sözleşmesindeki disiplin cezasının yasaya aykırı olduğunu iddia edebilir veya eda davası açabilir. İşverenin vermiş olduğu disiplin cezasının haksız ve yersiz olduğunu düşünen işçinin hakkını aramak üzere yargı yoluna gitmesi gerekmektedir. Yargı yoluyla hak arama hürriyeti konusunda bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine engelleyici düzenlemeler konulamaz. Konulmuş olan hükümler ise geçersizdir. Belediye işyerlerinde alınan disiplin cezaları idari işlem niteliğindedir.

dir. İşleme karşı itiraz yolu açıktır. İşlem tesis edilirken itirazın hangi makama ve hangi sürede yapılacağı kararda gösterilmek zorundadır. Aksi takdirde genel hükümler uygulanır. Genel hükümler doğrultusunda idare mahkemesi görevlidir. İşçi disiplin cezasının tebliğinden itibaren 60 gün içinde işlemin iptali için doğrudan dava yolunu seçebileceği gibi; işçinin disiplin cezası itirazına; disiplin kurulu/merkez disiplin kurulu 60 gün içinde işlem yapmazsa, 60 günün bitiminden itibaren 60 gün içinde iptal davası açılabilir.

3.4. Yargı Yoluyla Hak Aramada Yetkili Mahkeme

Disiplin cezasına karşı yargı yolunda başvurulacak yer iş mahkemeleridir. Yargının verilen cezayı başka bir cezayla değiştirmesi veya artırması gibi bir yetkisi bulunmamaktadır. İşçi tarafından disiplin cezasına ilişkin davada işçinin dava dilekçesinde cezanın iptali ya da verilen cezanın indirilmesini istemesi gereklidir İş mevzuatında işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere getirilen güvencele ri hükme bağlayan genel bir düzenleme yoktur. Disiplin cezalarının tabi olacağı esaslar, iş mevzuatında yer alan bazı kurallar dışında genel hukuk hükümleri göz önünde tutularak belirlenmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun, 5'inci maddesine göre İş Mahkemeleri; hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin

dava ve işlere bakar. Yargıtay² "...Davacı işçi, davalı...disiplin kurulu kararının ve bu karar ile tesis edilen unvan indirimi ve mali sorumluluk cezalarının usul ve kanuna aykırı olduğunun tesbiti ile iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, disiplin cezalarının toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi hali dışında, işverence verilen disiplin cezası kararlarına karşı yürürlükteki mevzuata göre iş mahkemelerinde dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Kararı davacı temyiz etmiştir. Somut olayda, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Davacı hakkında disiplin cezası uygulaması yapıldığı anlaşılmakta olup, disiplin cezası uygulamasına dair işlem iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ve çıkacak uyuşmazlığın çözümü iş mahkemesinin görevinde kalmaktadır. Öte yandan, hakimin önüne gelen uyuşmazlığı çözüme ödevi bulunmaktadır. Mahkeme gerekçesinin bir an için doğru olduğunun varsayılması halinde, işverence keyfi olarak verilebilecek bir disiplin cezasının denetimi mümkün olmayacak ve işçinin hak kaybına uğraması söz konusu olacaktır. Bu nedenle, mahkemece işin esasına girilerek yapılacak inceleme sonucu karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır" kararında da belirtildiği üzere disiplin cezaları Yargı denetimine tabidir. İş sözleşmesinden kaynaklanan disiplin cezalarında görevli mahkeme 7036 sayılı Kanun gereği İş Mahkemeleri'dir. İşçinin disiplin cezasına karşı gerek o cezanın öngörülen koşulları itibariyle hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse o koşulların gerçekleşmediği iddialarıyla dava açılabilceğinin kabulü gerekir. Nitekim konuya

2 Yargıtay 22.HD-E:2013/19399-K:2014/1630-T:07.02.2014

ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurul³ "... Davanın konusu toplu iş sözleşmesinde öngörülen disiplin cezasını gerektirir fiilin işlenmediği iddiasıyla verilen ihtar cezasının geçersizliği ile iptaline karar verilmesi isteminden ibarettir. Mahkeme, disiplin cezaları hizmet akdinin feshini gerektirmedikçe veya sair bir mali etkisi bulunmadıkça mahkemenin işveren yerine geçerek hüküm tesis edemeyeceği, eda davası açılacak yerde tesbit davası da açılmayacağı gerekçeleriyle davayı reddetmiş; karar, özel dairece gösterilen gerekçelerle bozulmuş, mahkeme önceki kararda direnmiştir. Disiplin cezasının işten çıkarma şeklinde belirilmiş olduğu takdirde haksız fesih iddiasıyla açılacak eda davası (ihbar, kıdem tazminatları gibi) sırasında uygulanan disiplin cezası yargısal denetime tabi olacaktır. Disiplin cezası işten çıkarma şeklinde değil de olayda olduğu gibi ihtar veya daha başka bir şekilde belirtmiş olursa durum ne olacaktır? Dava yolunun kapatılması halinde ihtardan itibaren yılların geçmesiyle işçi bu cezanın haksızlığını isbat olanaklarını yitirebilir. Diğer yandan ihtar cezasının adedinin artmasının daha ağır bir cezayı celbedeceği de toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olabilir. İşçinin her yönden özlük haklarını ilgilendiren bu konuda dava hakkının varlığını kabul etme temel haklardan olan hak arama özgürlüğünün doğal bir sonucudur. Diğer taraftan eda davası açılacak durumda tesbit davası açılmayacağı yolundaki içtihadı kuralının da burada uygulama yeri bulunmamaktadır. Zira verilen cezanın geçersizliğine ve iptaline karar verilmesi isteği bizatihi eda niteliği taşımaktadır. Bir an için davanın eda niteliğini taşımadığının

kabulü halinde dahi gene durum değişmeyecektir. İşçinin gecikmeden dava açmasında hukuki yararı vardır. O halde bütün bu nedenle de işçinin disiplin cezasına karşı gerek o cezanın öngörülen koşulları itibarıyla hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse o koşulların gerçekleşmediği iddialarıyla dava açılabilirliğinin kabulü icabeder..." kararında da belirtildiği üzere disiplin kurallarına aykırı davranışlardan hangilerinin ne gibi disiplin cezalarını gerektireceği ve bu cezaların nasıl ve kim tarafından verilir uygulanacağı toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir. Herhangi bir disiplin cezasına maruz kalan işçi gerek fiil bakımından ve gerekse ceza bakımından verilen cezanın toplu iş sözleşmesi düzenlemesine aykırı olduğunu ileri sürerek mercii önünde dava açıp bu cezanın sözleşmeye uygun olmadığını tesbitini ve iptalini isteyebilir.

3. SONUÇ

İşverenler çalışma düzen ve disiplinin sağlanması amacıyla kuralları önceden belirlenmek koşuluyla çalıştırdığı işçisine disiplin cezası uygulayabilir. Toplu iş sözleşmeleriyle uygulamada genellikle disiplin cezalarının ne ve hangi hallerde verilebileceği kurallara bağlanmakta ve yetki de bu konuda oluşturulan disiplin kurullarına verilmektedir. Disiplin kurulları da neticeten idari nitelikte bir kuruluştur. Disiplin cezalarının uygulanmasını gerektirir fiilerin ve bu cezaların işçilerin özlük hakları ilgili oldukları, onların gerek halen çalıştıkları işte gelişmelerini, parasal yönden ilerlemelerini, hatta çalışma özgürlüğünün doğal bir sonucu olarak çalışmakta olduğu işi bırakıp başka bir işverenin işinde çalışma olanaklarına doğrudan doğruya etkili nite-

3 Yargıtay HGK-E:1987/9-612-K:1987/770-T:23.10.1987

lik taşıdıkları tartışma konusu yapılamayacak kadar açık bir gerçektir. İş Hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. En azından çalışma koşulları bakımından geriye gidiş işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 22’nci maddesinde yer alan, “işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17’nci ila 21’inci madde hükümlerine göre dava açabilir” şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur. Genel anlamda iç yönetmeliği, işverenlerin tek taraflı olarak hazırlayıp işyerinde yayınladıktan ve işin yapılması, çalışma

koşulları, işçilerin uyacakları disiplin kuralları, sağlık, güvenlik tedbirleri, işçi ve işverenin hak, yükümlülük ve borçları ile yetki ve sorumlulukları ve benzeri konulan ihtiva eden, genel, düzenleyici kurallar bütünü olarak yorumlamak mümkündür. İş sözleşmesinde veya eki işyeri (iç) yönetmeliğinde disiplin kurulunun oluşumu ve görevleri ayrıntılı olarak düzenlenmelidir. Yapılacak düzenlemede işçinin hangi eylemlerinin disiplin suçunu oluşturacağı ve suçun cezasının da ne olacağı belirtilmelidir. Belediye işçisi disiplin cezasına karşı, gerek cezanın öngörülen koşulları itibariyle hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse koşulların gerçekleşmediği savı ile dava açabilir.

KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu

Cevdet İlhan GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, Ocak 2023

Umut CİRAY, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Eylül 2021

Burak BOZKURT, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi, Eylül 2019

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

Yargıtay HGK-E:1987/9-612-K:1987/770-T:23.10.1987

Yargıtay 9.HD-E:2010/33308-K:2010/36162-T:06.12.2010

Yargıtay 22.HD-E:2013/19399-K:2014/1630-T:07.02.2014



İDARELER YASAKLADIKLARI ŞİRKETİN YÜZDE 50'SİNDEN FAZLASINA SAHİP KİŞİNİN ORTAĞI OLDUĞU DİĞER ŞİRKETİ İHALELERDEN YASAKLAYACAKLAR MIDİR?

Avukat Necati TORUN *

ANAHTAR KELİMELEER:

İhale, Yasak, Ortak, Şirket,

1. GİRİŞ

Kamu ihaleleri alım, satım, kiralama olarak çeşitlenmekle birlikte ülkemizde her daim ilgi çekici bir alan olagelmıştır.

Genel olarak istekliler ihale ilanı ve beraberinde verilen dokümana bağlı olarak tekliflerini sunmakta, ihale günü ve saatinde en uygun teklifi veren istekli ihale komisyon kararı ile belirlenmekte; böylece ihalenin yüklenicisi ilan edilmekte ve sonuç olarak yüklenici ile idare arasında bir sözleşme imzalanmaktadır.

İhalelere katılmak isteyen firmaların uymaları gereken kurallar, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nda yer almaktadır. Sözleşme sürecine ilişkin kurallar ise 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nda yer almaktadır. Bu iki kanunda düzenlenen kurallardan bir tanesi de cezai yaptırım olan ihalelere katılmaktan yasaklanmanın hangi hallerde uygulanacağı ve ihalelere yasaklı olan kişilerinde ihalelere katılamayacağına dair düzenlemelerdir. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki

ihalelerden yasaklanma 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'nda da yer alan bit uygulamadır.

Makalemizde, idareler tarafından kamu ihalelerinden yasaklanan şirketin yüzde 50'sinden fazlasına sahip ortağının ortak olduğu diğer şirketlerin yasaklanıp yasaklanmayacağı örnek Danıştay kararı ile açıklanmaya çalışılacaktır.

2. 4735 SAYILI KAMU İHALE SÖZLEŞMELERİ KANUNU'NDA YÜKLENİCİNİN İHALELERDEN YASAKLANMASI

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nda ihalelerden yasaklanma da bir yaptırım olarak düzenlenmiştir. Aynı doğrultuda ihale süreçlerinde gerçekleşmesi durumunda 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nu 58'nci maddesinde de ihaleye katılan isteklinin yasaklanmasına yönelik düzenleme yer almaktadır. Makalemizde yer alan Danıştay Kararı 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu çerçevesinde yaşandığından ayrıca değinilmemiştir.

* Avukat, İhale Hukuku Uzmanı

Ancak her iki düzenleme bir yaptırımın uygulanması çerçevesinde birbirin aynı olduğunu vurgulamız gerekmektedir.

4735 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "Yasak fiil ve davranışlar" başlıklı 25'inci maddesinde yer alan "Sözleşmenin uygulanması sırasında aşağıda belirtilen fiil veya davranışlarda bulunmak yasaktır:

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

b) Sahte belge düzenlemek, kullanmak veya bunlara teşebbüs etmek.

c) Sözleşme konusu işin yapılması veya teslimi sırasında hileli malzeme, araç veya usuller kullanmak, fen ve sanat kurallarına aykırı, eksik, hatalı veya kusurlu imalat yapmak.

d) Taahhüdünü yerine getirirken idareye zarar vermek.

e) Bilgi ve deneyimini idarenin zararına kullanmak veya 29 uncu madde hükümlerine aykırı hareket etmek.

f) Mücbir sebepler dışında, ihale dokümanı ve sözleşme hükümlerine uygun olarak taahhüdünü yerine getirmemek.

g) Sözleşmenin 16 ncı madde hükmüne aykırı olarak devredilmesi veya devir alınması.

Hükmü kamu ihalelerinde ihaleyi kazanan ve sözleşme imzalayan yüklenicinin yasaklanmasını gerektiren hallerin sıralandığı ve düzenlendiği temel hukuki düzenlemedir.

Aynı Kanun'un "İhalelere katılmaktan yasaklama" başlıklı 26'ncı maddesinde de yasaklamayı gerektiren hallerin tespiti

durumunda yükleniciler için uygulanacak yaptırımın süresi ve temel yasaklanmaya yönelik usul kuralları düzenlenmektedir. İlgili Kanun düzenlemesinde;

"İhalelere katılmaktan yasaklama

Madde 26- (Değişik birinci fıkrası: 30/7/2003-4964/47 md.) 25 inci maddede belirtilen fiil veya davranışlarda bulunduğu tespit edilenler hakkında fiil veya davranışlarının özelliğine göre, bir yıldan az olmamak üzere iki yıla kadar, 4734 sayılı Kanununun 2 nci ve 3 üncü maddeleri ile istisna edilenler dahil bütün kamu kurum ve kuruluşlarının ihalelerine katılmaktan yasaklama kararı verilir. Katılma yasakları, sözleşmeyi uygulayan bakanlık veya ilgili veya bağlı bulunulan bakanlık, herhangi bir bakanlığın ilgili veya bağlı kuruluşu sayılmayan idarelerde bu idarelerin ihale yetkilileri, il özel idareleri ve bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde İçişleri Bakanlığı; belediyeler ve bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde ise Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından verilir.

Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında birinci fıkraya hükmüne göre yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

..."

Düzenlemesi yer almaktadır.

Böylece 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 25'inci maddesinde fiil ve davranışlarda bulunanların aynı Kanun'un 26'ncı maddesindeki usul ve esaslar doğrultusunda ihalelere katılmaktan yasaklanacağı ortaya çıkmaktadır.

3. İDARELER YASAKLADIKLARI ŞİRKETİN YÜZDE 50'SİNDEN FAZLASINA SAHİP KİŞİNİN ORTAĞI OLDUĞU DİĞER ŞİRKETİ İHALELERDEN YASAKLAYACAKLAR MIDIR?

Makalemizin konusunu teşkil eden sorunun cevabı Danıştay 13. Dairesi'nin 08.12.2022 tarihli 2021/4472 Esas 2022/4712 Karar nolu kararında tartışılmış olup dava sürecine ilişkin olarak açıklamalar aşağıda yer almaktadır

3.1. Dava Konusu İhalelerden Yasaklanmaya Yönelik Olay

... Tipi Kapalı ve Açık Ceza İnfaz Kurumu Müdürlüğü'nce 12/02/2019 tarihinde gerçekleştirilen Elektronik Güvenlik Sistemleri Yedek Parça Dahil Bakım ve Onarım İşi ihalesi üzerinde bırakılan ... Turizm Ticaret Ltd. Şti. ve onun yarından fazla hissesine sahip ... ile anılan kişinin de yarından fazla hissesine sahip olduğu ... Elektrik Ticaret Ltd. Şti.'nin 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 25. ve 26. maddeleri uyarınca iki (2) yıl süre ile tüm kamu kurum ve kuruluşlarının ihalelerine katılmaktan yasaklanmalarına dair 28/03/2019 tarih ve 31082 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan davalı idare işleminin iptali istenilmiştir.

Özetlemek gerekir ise;

Sözleşme yürütümünde ihale dokümanına aykırı hareket eden A limited şir-

keti ve A limited şirketinin yüzde 50'sinden fazlasına sahip Bay A ihalelerden yasaklanmıştır.

Ayrıca idare tarafından yapılan araştırma sonucunda Bay A'nın yüzde 50'sinden fazla ortaklığı olduğu B limited şirketi de ihalelerde yasaklanmış olup yasaklanma işleminin iptali için dava açılmıştır.

3.2. 4735 Sayılı Kanunda Makale Konusu Düzenleme

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun İhalelerden Yasaklanma Başlıklı 26'ncı maddesindeki düzenleme de

“Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında birinci fıkra hükmüne göre yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.” Hükmü bulunmakta olup makalemizin konusunu teşkil eden hususta tartışmanın merkezinde bulunmaktadır.

Görülebileceği üzere Kanundaki düzenleme uyarınca haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak

olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilmesi gerekmektedir.

3.3. Yasaklanan Firmanın Yüzde 50'sinden Fazlasına Sahip Ortağının Yasaklanması Hakkında Danıştay'ın Değerlendirmesi

Yüklenici firmanın ve yüzde 50'sinden fazlasına sahip ortağının ihalelerden yasaklanmasına gerekçe olarak gösterilen husus 4735 sayılı Kanun'un 25'nci maddesindeki (f) Mücbir sebepler dışında, ihale dokümanı ve sözleşme hükümlerine uygun olarak taahhüdünü yerine getirmemektir.

Danıştay 13'üncü Dairesinin kararında;

Bu durumda, Mücbir sebepler dışında ihale dokümanı ve sözleşme hükümlerine uygun olarak taahhüdünü yerine getirmemek fiilinin sabit olduğu, davacı ...'ın şirketin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olma durumunun devam ettiği anlaşıldığından, davacı hakkında yasaklama kararı süresinin bitiş tarihinin ilk yasaklama süresinin bitiş tarihine dikkat edilmek suretiyle tesis edilen dava konusu yasaklama işlemi hukuka aykırılık, davacı ... açısından dava konusu işlemin iptali yönündeki İdare Mahkemesi kararına yönelik istinaf başvurusunun reddine ilişkin temyize konu Bölge İdare Mahkemesi kararında ise hukuki isabet görülmemiştir.

denilerek yüklenici firmanın ve yüzde 50'sinden fazlasına sahip ortağının ihalelerden yasaklanması hukuka uygun bulunmuştur.

3.4. Yasaklanan Firmanın Yüzde 50'sinden Fazlasına Sahip Ortağının

Sahip Olduğu Diğer Firmanın Yasaklanması Durumuna Danıştay'ın Bakış Açısı

Aynı Danıştay 13'üncü Dairesinin kararında;

“Aktarılan mevzuat hükümleri ile 4735 sayılı Kanun'un 26. maddesinin gerekçesinin birlikte değerlendirilmesinden; 26. maddenin 1. fıkrası uyarınca, 25. maddede belirtilen fiil veya davranışlarda bulunduğu tespit edilenler hakkında fiil veya davranışlarının özelliğine göre bir yıldan az olmamak üzere iki yıla kadar yasaklama kararı verileceği, 26. maddenin 2. fıkrası uyarınca ise, 1. fıkraya göre hakkında yasaklama kararı verilenin tüzel kişi olması durumunda, bu tüzel kişilerin şahıs şirketi olması hâlinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verileceği, yine 1. fıkraya göre hakkında yasaklama kararı verilenin başka bir şirkette ortak olması durumunda ise, bir şahıs şirketinde ortak olmaları hâlinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu durumda, 4735 sayılı Kanun'un 26. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, hakkında yasaklama kararı uygulanan yüklenici ... İnşaat Turizm Tic. Ltd. Şti. ile birlikte bu firmanın yarısından fazla hissesine sahip ortağı olan ... hakkında yasaklama kararı uygulanabilecek olup ... İnşaat Turizm Tic. Ltd. Şti.'nin yarısından fazla hissesine sahip ortağı ...'ın yarısından fazla hissesine sahip

ortağı olduğu ... Elektrik Ticaret Ltd. Şti. hakkında yasaklama kararı uygulanamayacağından, dava konusu işlemde hukuka uygunluk, dava konusu işlemin ... Elektrik Ticaret Ltd. Şti. açısından iptali yolundaki İdare Mahkemesi kararına yönelik istinaf başvurusunun reddine ilişkin temyize konu Bölge İdare Mahkemesi kararının bu kısmında sonucu itibarıyla hukukî isabetlilik bulunmamaktadır.” denilerek

Yasaklanan Firmanın Yüzde 50’sinden Fazlasına Sahip Ortağının Sahip Olduğu Diğer Firmanın Yasaklanmasının hukuka aykırı olduğuna karar verdiği görülmektedir.

4. SONUÇ

Kamu ihaleleri, gerek piyasa büyüklüğü gerekse de sürekli değişen mevzuatıyla ülkemizde gündemden düşmeyen bir alandır. İhale süreçlerinde gerçekleşen hukuka aykırı iş ve işlemler için itiraz mekanizmaları İhale Kanunlarında düzenlenmiştir.

2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu’nda ortak düzenlenen uygulamalardan bir tanesi ihalelerden yasaklanma yaptırımıdır.

Makalemizin konusunu teşkil eden olayda 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu’nun 25’inci maddesinde temel yasaklanma sebepleri belirtilmiş olup sözleşme hükümlerine aykırı hareket eden firmanın hem kendisi hemde

yüzde 50’sinden fazlasına sahip ortağı ve bu ortağın yüzde 50’sinden fazlasına sahip olduğu bir başka firması ihalelerden yasaklanmıştır.

Makalemizde yer vermiş olduğumuz Danıştay 13. Dairesi’nin 08.12.2022 tarihli 2021/4472 Esas 2022/4712 Karar nolu kararında yüklenici firmanın ve yüzde 50’sinden fazlasına sahip ortağının ihalelerden yasaklanmasına gerekçe olarak gösterilen husus 4735 sayılı Kanun’un 25’nci maddesindeki (f) bendinde düzenlenen mücbir sebepler dışında, ihale dokümanı ve sözleşme hükümlerine uygun olarak taahhüdünü yerine getirmek olduğundan ihalelerden yasaklanma işlemi bu yönüyle hukuka uygun görülmüştür.

Aynı Kararda gerçekleştirilen ikinci değerlendirme de ise yasaklanan firmanın yüzde 50’sinden fazlasına sahip ortağının yüzde 50’sinden fazlasına sahip olduğu diğer firmanın yasaklanmasının hukuka aykırı olduğuna karar verildiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4735&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Danıştay Kararları, <https://karararama.danistay.gov.tr/>



Tahsin ÇAYIROĞLU *

KAMU SEKTÖRÜNDE PERFORMANS DEĞERLEMESİ KAVRAMSAL BAKIŞ



Timur KARATAŞ **

1. GİRİŞ

Değişimin çok hızlı yaşandığı Dünyamızda çalışma yaşamının her aşamasında yöneticiler ve çalışanlar açısından performansla göre değerlendirme büyük önem arz etmektedir. Bu bakımından ister özel ister kamu sektörü olsun çalışanlardan etkin ve verimli bir biçimde yararlanılması esastır.

Giderek artan rekabet ortamında işletmelerin yanında kamu sektörünün özellikle de belediyelerin performans yönetiminin üzerinde önemle durduğu görülmektedir. Demografik ve kültürel yapıdaki değişimler, seçimler, kentleşme oranının artması, yurttaş odaklı bakış açısı, yaşam standartların yükselmesi, bilgi edinme yolları gibi birçok etken kamu hizmetinin daha şeffaf ve ulaşılabilir olmasını gerekli kılmaktadır. İnsan kaynağının verimli ve etkili kullanılmasının başarıyla doğru orantılı olduğu bunun da performans değerlendirilmesi üzerinde önemle durulmasını gerektirdiği sonucunu doğurmaktadır.

2. PERFORMANS DEĞERLENDİRME

2.1. Performans Kavramı

Performans, çalışanın yaptığı iş için harcaması gereken maksimum enerji, bilgi, kişisel yeterlilik ve işten aldığı doyumunu ifade etmektedir. Teknik olarak iş başarımı ve işte gösterilen başarı derecesidir. Performans, bir işi yapan bireyin, bir grubun, bir işletmenin ya da bir örgütün amaçlanan hedefe yönelik varabileceği nitelik ve niceliktir (Örücü ve Köseoğlu, 2003). Bu bakımdan performans değerlendirmesi, çalışanın belirlenen sınırlar içerisinde ortaya koyduğu başarının ölçülmesidir. Performans değerlendirmede çalışanın çalışmaları, etkinlikleri, eksiklikleri, yeterlilikleri, fazlalıkları ve yetersizlikleri gibi yönleriyle bir bütün olarak gözden geçirilmesidir (Çayıroğlu ve Gezer 2023).

Performansın sistemsal ve biçimsel değerlendirilmesinin ilk örnekleri 20. yüzyılın başlarında ABD'de kamu hizmeti veren kuruluşlarda görülmektedir.

* SGK Denetmeni, Uzlaştırmacı ve ÇEEİ Bilim Uzmanı

** SGK Denetmeni

Daha sonra F. Winslow Taylor'un iş ölçümü uygulamaları aracılığıyla çalışanların verimliliklerinin ölçülmesi sonucu performans değerlendirmesi bilimsel olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Performans değerlemesine "başarı değerlemesi", "verimlilik değerlendirilmesi" ya da "çalışma değerlendirilmesi" denildiği görülmekle kamu kurum ve kuruluşlarında da "tezkiye" ve "sicil" gibi kavramlarla performans değerlemesi yapılmaktadır (Örücü ve Köseoğlu, 2003:1).

2.2. Performans Unsurları

- Tutumluluk: Tutumluluk kavramı amaca ulaşmak için gereğinden fazla harcama yapmamak olarak tanımlanabilir. Burada tutumluluk bir amaç değil araç olmalıdır aksi durumda kurumun işleyişi olumsuz etkilenecektir.
- Verimlilik: Verimlilik, girdiler ile çıktılar arasındaki ilişkiyi ifade eder. (Güçlü, 1995: 31-33). Verimliliği artırabilmek için:
 - Payda sabitken payın arttırılması,
 - Pay sabitken paydanın azaltılması,
 - Payın paydadaki artıştan daha çok arttırılması, gerekir.
- Etkinlik: Etkinlik, üretim faktörleri ya da üretimin kendisi için önceden belirlenen programın gerçekleştirilme derecesini ifade eder. Ancak verimlilikle etkinliğin her zaman doğru orantılı olmadığını da bilmek gerekmektedir.
- Kalite: Kalite, bir ürün ya da hizmetin müşterilerin veya hizmet alanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilme derecesidir. An-

cak bunun belirlenen özelliklere uygunluğunu ve hatasız olma derecesi de performans boyutuna işaret etmektedir (Aşkun, 1978).

Amerika Kalite Kontrol Derneği'nin kalite tanımında bir mal ya da hizmetin belirli bir gereksinimi karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyma karakterlerinin tümüyle Japon Sanayi Standartları Komitesi'ne göreyse ürün ya da hizmeti ekonomik bir yoldan üreten ve tüketicinin isteklerine cevap veren bir üretim sistemidir. Günümüzdeyse kalite daha çok insan odaklı bir bakış açısı kazanmıştır.

- Adalet ve Eşitlik: Bir işyerinde adalet ve eşitlik yoksa ve çalışanlara hakkaniyet ölçüleri çerçevesinde davranılmıyorsa çalışma huzur, sükün ve barışı sağlanamayacağından hedeflenen performans kriterleri de olumsuz etkilenecektir.

2.3. Performans Yönetimi Süreci

Performans yönetimi, işletmenin yönetimiyle ilgili olup organizasyon ve çevre faktörleriyle de bağlantılıdır. Ancak salt "yönetim" boyutuyla kısıtlı olmayıp çalışanları da kapsayan bir faaliyettir. Yöneticilerin ve çalışanların sorumluluğu, ortak karar alma ve uygulama, uygulamaların nasıl ve kimler tarafından gerçekleştirileceği ve uygulamaların değerlendirilmesi gibi konular performans yönetimi açısından önemlidir.

Kamu sektörü açısından bakıldığında performans yönetimi, kurumlarda yapılan işlerin hangi derecede kurumsal amaç ve hedeflere göre gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin ölçülüp değerlendirilmesi ve bu sürecin yönetimini ele alır (Kırılmaz, 2011).

2.3.1. Performans Değerlendirme Politikası

2.3.1.1. Tarihsel Gelişimi

Endüstri Devrim ile büyük sanayi kuruluşlarının kurulması ve işçi sayısındaki artışlar sonucu belli yönetsel kararları almak için yönetici ve çalışanlar hakkında kapsamlı bilgi elde edilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. İşe alma ve işten çıkarma, iş değiştirme, ücret ayarlaması, eksikliklerin giderilmesi ve buna yönelik eğitimlerin planlanması, organizasyon yapılması ve hedeflerin belirlenmesi bunun başını çekmektedir (Çayıroğlu ve Gezer, 2022).

1907'de otomotiv sektöründe Henry Ford tarafından hareketli montaj hattının kullanılmasından sonra üretim, basit ve küçük işlere bölünmüş, ucuz ve kalifiye olmayan işçi kullanılarak toplu performans esas alan sonuç odaklı değerlendirme yöntemleri kullanılmaya başlanmıştır. 1916'da Henry Fayol, Yönetim Prensipleri adlı kitabında her ödeme planının eşitlik içermesinin yanında yüksek performansa dayalı ücret ya da ödüllerin önceden belirlenmiş standartlara göre verilmesi gerektiğini söylemiştir.

1920'den itibaren Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Deniz Kuvvetleri'nde Walter Dill Scott tarafından "Adam Adama" karşılaştırmasıyla bireysel performans değerlendirme uygulamaları yapılmıştır. Bu uygulamalarda önderlik, girişimcilik ve kişisel özellikler temel performans ölçütleri olarak ele alınmıştır. Bu sistemin sonunda ABD Ordusunda kıdeme dayalı terfiden yeteneğe dayalı terfi sistemine geçilmiştir.

Kişisel özelliklerin değerlendirilmesin

neden olduğu sorunları ortadan kaldırmak için 1950'lilerden sonra Hedeflere Yönelik Yönetim Sistemi benimsenmiştir. 1954'de Peter Drucker'ın Yönetimin Uygulanması adlı çalışmasıyla bunun kullanımının yaygınlaşması sağlamıştır. Böylece yöneticilerin vizyon ve girişimlerini ortak bir hedefe yöneltmek zorunda oldukları kabul edilmiştir.

1963'te Smith ve Kendall, Grafik Değerlendirme Ölçeğini geliştirerek değerlendirmelerde ortaya çıkacak muhtemel belirsizlikleri ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Yönetimsel kullanımın yanında insan kaynakları planlaması, personel seçme ve eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi gibi kurumsal hizmet olanağı da sağlamıştır.

1970'li yıllardan itibaren performans değerlendirilmesi yerine performans yönetimi kavramı ortaya çıkmıştır. Gereksiz istatistiklerin kullanılması ve çalışanların motivasyonunu azaltan hedeflerin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. 1980'lerden sonra özellikle İngiltere'deki ekonomik bunalımdan sonra ticari uygulamaların kamu kesimine de uyarlanması ve performansa bağlı ödeme uygulamalarına dayandırılması yönünde politikalar gelişmiştir. 1990'lı yıllardan sonra bilgisayarların yaygınlaşmasıyla dokümantasyon sistemleri gelişmiş ve buna bağlı olarak tüm değerlendirme süreçleri kayıt altında tutulmaya başlanmıştır. Böylece performans değerlendirmesi komuta-kontrol anlayışının dışına çıkarak kolaylaştırıcı bir önderlik anlayışına doğru evrilmiştir.

İlk dönemlerde Türkiye'de devlet memurlarının performanslarının ölçülmesini ifade eden liyakat, sicil ve tezkiye gibi

kavramlar kullanılmaktaydı. 15 Mayıs 1925 tarihli Sicilli Ahvali Memurun Nizamnamesi ile memurlara yapılacak işlemler belirtilmiş ve gizli tezkiye varakaları hakkında hükümler benimsenmiştir. Her memura her altı ayda amirleri veya müfettişler tarafından görüş ve değerlendirme yapılacağı hükme bağlanmıştır (Çayıroğlu, 2019:19).

1926'da çıkan 788 sayılı Memurin Kanunu, sicil yoluyla değerlendirme sisteminin ana ilkelerini ortaya koymuştur. 05 Nisan 1934 tarihli 2/377 sayılı Memurların Gizli Tezkiye Varakaları Nizamnamesi uygulamasıyla bu rejim yaygınlaştırılmıştır. 788 sayılı Kanun, 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na kadar geçerliliğini korumuştur (Gözübüyük, 1994). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kamu yönetiminde liyakat ve değerlendirme konularına geniş biçimde yer vermiş ve kamu kurumlarında uygulanmakta olan sicil yoluyla performans değerlendirme sistemine geçilmiştir (Çayıroğlu, 2020).¹

2.3.1.2. Amacı ve Yararı

Performans değerlendirmesi yapmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi iş performansı hakkında bilgi edinmekken ikincisi çalışanların iş tanımlarında ve iş analizlerinde belirlenen ölçülere ne kadar yaklaşıldığıyla ilgili geri bildirim sağlamaktır (Canman, 1995). Diğer amaçlarıya:

- Tedarik, seçim ve yerleştirme işlemlerinin geçerliliğini belirleyerek çalışanların özelliklerini gözden geçirip kendilerine en uygun işi bulmak,

- Terfi ve atamalarda nesnel (objektif) ölçütlere göre seçim yapmak,
- Çalışanların kendi başarılarını görmelerini sağlamak,
- Ücret, prim ve teşviklerde nesnel kriterler belirlemek,
- Hizmet içi eğitim konularını saptamak,
- Fazla işgücünü saptayarak departman değişikliği yapmak ya da işten çıkarmak,
- Yöneticilerin düzgün ve tutarlı kararlar almalarına yardımcı olmak,
- Gözetim ve denetimi etkinleştirmek,
- Personel tutum ve davranışlarını izleyerek onları yönlendirmek,
- İşyerinde güven ortamı oluşturarak çalışanın moral ve motivasyonunu yükseltmek,
- İşletmenin/kurumun vizyonunun belirlemek ve geleceğe ilişkin strateji belirlemek,

2.3.1.3. Yöntemi

Performans değerlendirme yöntemleri klasik ve çağdaş olarak ikiye ayrılır. Klasik yöntemler, çoğu kez alt kademedeki personele uygulanırken çağdaş yöntemlerde üst kademelerde ki yöneticilerin değerlendirilmesi sistemi benimsenmiştir (Sağlam, 1979).

- Basit Sıralama ve İkili Karşılaştırma Yöntemi: Çalışanlar belirli niteliklerine göre sıralanır. İkili karşılaştırma yöntemindeyse her bir kişi diğerleriyle karşılaştırılır.
- Zorunlu Dağılım Yöntemi: Yöneticilerin astlarının performans düzeyleriyle ilgili değerlendirme-

¹ Sicil notu uygulaması 13 Şubat 2011 tarihli 6111 sayılı Kanun ile kaldırıldı.

ler sonucunda belirli puan ya da derece vermelerine dayanır.

- Grafik Değerlendirme Yöntemi: Çalışanların performansları çeşitli kriterler oluşturularak bir skala ile ölçülür. Çalışanların performansları nicelik açısından değerlendirilir.
- Kritik Olay Tekniği: Çalışan davranışlarındaki sıra dışı ve ilginç olayları saptamayı, sınıflandırmayı ve kaydetmeyi içerir.
- Amaçlara Göre Değerleme Yöntemi: Bu değerlemede çalışanın başarısı kişisel özelliklerine göre değil de amaç ve sonuçların gerçekleştirilme derecesine göre yapılır.
- 360 Derece Geri Bildirim Yöntemi: En çok tercih edilen performans değerlendirme yöntemidir. Bu yöntemde bir yönetici ya da çalışanın aynı seviyede görev yaptığı takım üyeleri, ortak çalışmada bulunduğu diğer bölüm yöneticileri, bağlı olduğu yöneticiyle kendisine bağlı çalışanlar tarafından değerlendirilmesi biçiminde tanımlanabilir. Değerlendiren gruba müşteriler ve tedarikçiler de eklenebilir. Çok taraflı bir değerlendirme yöntemidir. Başkalarının bakış açısı da önemli olup çalışanın güçlü ve zayıf yönleri saptanır. Geri bildirimlerde kimlik bilgileri gizli olduğundan daha nesnel bilgiler elde edilir. Çalışanlar için başarı beklentisi ortaya çıkar ve çalışanla yönetici iletişimi sağlanır. Takım üyelerinin grup performansına katkısı daha fazla olur.

2.3.2. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar

- Göz Yumma ve Katılık: Değerlemede olduğundan farklı puanlamalar yapmak göz yummaya ya da katılığa neden olmaktadır. Performansın küçümsenmesi, önemsenmemesi ya da aşırı duyarlılık gösterilmesi performans değerlendirilmesinin etkisini azaltır.
- Hale ve Boynuz Etkisi: Hale etkisinde yöneticinin bir çalışanın belli iş aralığındaki mükemmelliğine bakarak diğer alanlarda da olduğundan yüksek değerlendirme yapmasıdır. Bunun tersine boynuz etkisi denir. Çalışanın bir yerdeki başarısızlığının genelleştirilmesidir.
- Öznel Bakış ve Önyargı Etkisi: Performans değerlemede nesnel olmak önem arz etmektedir. Aksi halde öznel bakış açısı ve önyargılar oluşarak performans değerlendirilmesi başarısızlığa uğrar.
- Kontrast Hataları: Performans değerlemede önceki çalışanlarla performans değerlemeleri arasında karşılaştırma yapılmasıdır. Bu da performans değerlemede sağlıklı sonuç alınmasını olumsuz etkileyecektir.
- Ortalama Eğilimi: Değerlendirmelerde orta dereceleri kullanma eğilimi hakimdir. Değerleyicinin konuyla ilgili bilgi eksikliği ya da değerlendirilen çalışanın kişisel durumunu etkilememek için ortalama değerler üzerinden toplanan bir ölçme yöntemidir.

3. SONUÇ

Doğru biçimde hazırlanan performans değerlendirme yöntemi çalışanlarla yöneticiler arasında güçlü ve sağlıklı bir ilişkinin kurulmasına yardımcı olacaktır. Bu da işletme/ kurum içinde moral ve motivasyonu olumlu yönde etkileyecektir. Performans değerlendirme sonrasında ortaya çıkan hizmet içi eğitim ihtiyacı, organizasyonun eksikliğinin giderilmesi, planlama yapılması, doğru bütçe hazırlanması ve değişikliğe gidilmesi işletmenin ya da kurumun işlerliğini artıracaktır. Düzenli yapılan performans değerlendirme sonucunda ortaya çıkabilecek muhtemel risk, tehlike ve sürprizlerin de mümkün mertebe önüne geçilmiş olacaktır.

Performans değerlendirme sonunda yöneticilerle çalışanlarla aralarında güven ve saygıya dayalı ilişkiler kurmasının yolu açılmaktadır. Yöneticilerin çalışanları ödüllendirmesi aynı zamanda çalışma azim ve kararını olumlu etkilemektedir. Ayrıca çalışanların zayıf ve güçlü yanları saptayarak iş dağıtımında yeni fikirler ortaya çıkaracaktır. Performans değerlendirme yöneticilere planlama yapma ve kontrol sağlama işlevleri açısından yol gösterici olduğu gibi yönetsel becerilerinin de gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Performans değerlendirme çalışanların da kendi yetenek, beceri ve zayıf yönlerini ortaya çıkararak kendilerini geliştirme ve iş disiplini sağlama olanağı vermektedir. Başarıya odaklanmasına yardımcı olmakta, iş tatminini ve verimini artırmakta, motivasyonu yükseltmede katkı sağlamaktadır.

Değerleme sonucunda teşvik etme, ödüllendirme ve beklentileri karşılama olanağı tanındığında çalışanın kendine

olan güveni artırmakta, işletmeye ya da kuruma olan aidiyet duygusu gelişmekte ve bu da iş tatminini ve verimliliği artırmaktadır.

KAYNAKÇA

Aşkun, İ. C (1978). İşgören, EİTİA Yayınları, Eskişehir.

Canman, D (1995). Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, Ankara

Çayıroğlu, T (2019). Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Sistemi ve Türkiye, Legal Yayıncılık, İstanbul

Çayıroğlu, T (2020). Türk İdari Yapısı ve Türk İktisat Politikası, Legal Yayıncılık, İstanbul

Çayıroğlu, T ve Gezer (2022). “Kamu Sektöründe Örgütsel Tükenmişlik”, Mahalli İdareler Dergisi (yıl: 30, sayı 111, Ağustos-Eylül), Ankara.

Çayıroğlu, T ve Gezer (2023). “Kamu Sektöründe İş Tatmini”, Mahalli İdareler Dergisi (yıl: 30, sayı 117, Nisan), Ankara.

Gözübüyük, A. Ş (1994). Yönetim Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara

Güçlü, A. O (1995). “Performans Değerlendirmenin Unsurları Üzerine Düşünceler”, Sayıştay Dergisi, Ankara.

Kırılmaz, H (2011). “Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi Uygulamaları” Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi.

Örücü, E ve Köseoğlu, M. A (2003). “kamu Çalışanlarının Performans Değerleme Uygulamalarına İlişkin Düşünceleri ve Muğla TEDAŞ Müessese Müdürlüğü Örneği”, Mevzuat Dergisi.

Sağlam, M (1979). Örgütsel Değişme, TODAİE Yayınları, Ankara.



Taner ERASLAN *

TÜM YÖNLERİYLE KAMU İHALE MEVZUATINDA TEMİNATLAR - 1

Özet

Kamu ihale mevzuatında teminatlar, ihale işlemlerinin sorunsuz yürütülmesinin önemli araçlarından biridir. Ancak, teminatlara ilişkin özel bir hukuki düzenleme olmaması, uygulamanın içtihatla şekillenmesi ve düzenleyici yardımcı hukuk normlarıyla yeterli açıklamalar yapılmaması, uygulamada oldukça ciddi sorunlara veya belirsizliklere yol açmaktadır. Diğer taraftan, teminat işlemlerindeki risklerin yeterince bilinmemesi ve bu işlemlerde, yeterli kontrol faaliyetlerinin olmaması da ihale işlemleri açısından idarelerde bazı hukuki riskler oluşturabilmektedir.

Bu durum, teminatlara ilişkin risklerin yeterince bilinmediğini, yeterli kontrol önlemlerinin alınmadığını veya sistematik kontrol faaliyetlerinin uygulanmadığını göstermektedir. Gerek ihale sürecinde gerekse de sözleşmenin uygulanması aşamasında dikkat edilmesi gereken hukuki kuralları inceleyeceğimiz bu çalışmamızda, başta yargı kararları olmak üzere çeşitli Sayıştay kararları çerçevesinde hukuki sorunlara çözüm arayacağız.

Diğer taraftan, uygulamada en riskli konuların başında gelen sahte teminat mektubu ile çapraz kefalet sorunu üzerinde de durarak, bu risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik somut önerileri de çalışmamızda paylaşacağız.

Bununla birlikte, teminat mektuplarının haczi, gelir kaydedilmesi, güncellenmesi, işin süresini karşılamaması, kapatılan bankalara ilişkin yapılması gereken işlemler, eski yıllara ilişkin teminat mektuplarının tasfiyesi gibi uygulamada oldukça sık karşılaşılan tereddütlü hususlara ilişkin ilgili mevzuat çerçevesinde gerekli açıklamalar da çalışmamızda yer bulacaktır.

* Müfettiş

1. TEMİNAT MEKTUBU NEDİR?

Banka teminat mektubunun sözlük anlamı, devlet arttırma ve eksiltmelerinde dairelere karşı gerek kat'i ve gerekse geçici teminat olarak göstermek ve vermek üzere belirli bankalar tarafından özel kanunda yazılı sermaye hadleri içerisinde istekliye ve yükleniciye verilen teminat türü şeklinde belirtilmesine rağmen, doktrinde banka teminat mektupları için ortak bir tanım benimsenememiştir¹.

Ticari hayatın vazgeçilmez bir unsuru teminat mektubu müessesesidir. Oldukça yaygın kullanımı olan bu araçların, ilgili mevzuatına uyulmamasından kaynaklanabilecek ciddi riskler içerdiği söylenebilir. Söz konusu risklerin neler olduğu ve kontrol faaliyetlerine ilişkin önerilerimizi değerlendireceğimiz bu çalışmamızda, özellikle belediyeler nezdinde süresi geçen teminat mektuplarıyla, bütçe ve muhasebe düzenlemeleri çerçevesinde bu konuda dikkat edilmesi gereken hususları tartışacağız.

Teminat mektupları, gerçek ya da tüzel kişiler lehine bir malın teslimi, bir işin yapılabilmesi ya da bir borcun vadesinde ödenmesi v.b. konularda, söz konusu yüklenimin yerine getirilememesi halinde, belirli bir tutarın kayıtsız şartsız ödeneceğinin bir mektupla taahhüt edildiği kredi uygulamasıdır. Banka teminat mektubu; söz konusu herhangi bir işin, ihalenin, borç ödemesinin veya tüm bu kuralları kapsayan bir eylemin yapılabilmesinde gerekli olan tüm işlemlere güvence gösterebilmek adına bankalardan alınabilen bir belge veya ödeme çeşididir.

1 BARLAS, Nami, "Türk Hukuk Sisteminde Banka Teminat Mektupları", Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul, 1986, sayfa (s.) 7; YENER COŞKUN, Hilal, "Banka Teminat Mektuplarında İlgililerin Hak ve Borçları", Vedat Kitabevi, baskı (b.) 1, İstanbul, 2012, s. 5.

Bu mektup, söz konusu icraatın yapılabilme gücünün varlığını ispatlamak için kullanılır².

Teminat mektubu alınması için bankaya, öncesinde güvence verilmesi, gücünün olduğunun ortaya konulması şarttır. Tüm bunların karşılığında ilgili banka, kişiye bir nevi kefil olarak kişi hakkında teminat mektubu hazırlar. Bu teminat mektubu, yurtiçi veya yurtdışı olmak sureti ile farklı alanlarda ve farklı işlerinde kullanılabilir.

Banka teminat mektubu, devlet arttırma ve eksiltmelerinde dairelere karşı gerek kat'i ve gerekse geçici teminat olarak göstermek ve vermek üzere belirli bankalar tarafından özel kanunda yazılı sermaye hadleri içerisinde istekliye ve yükleniciye verilen teminat türü şeklinde belirtilmesine rağmen, doktrinde banka teminat mektupları için ortak bir tanım benimsenememiştir³.

Banka teminat mektubu, özellikle uluslararası ticaret ilişkilerinin gelişmesiyle önemli uygulama alanı kazanmış bir teminat aracıdır⁴. Teminat mektubunun amacı, teminat alanı belirli bir riske karşı korumaktadır⁵. Bunun nedeni, teminat mektubu veren bankanın, garanti alanın lehtar ile kendisi arasındaki temel borç ilişkisinden doğan borcun gereği gibi ifa edilmediği veya garanti edilen riskin ger-

2 "Banka Teminat Mektubu Nedir, Nasıl Alınır?" <https://www.kampanyabulucu.com/banka-teminat-mektubu-nedir-nasil-alinir/>

3 BARLAS, Nami, "Türk Hukuk Sisteminde Banka Teminat Mektupları", Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul, 1986, sayfa (s.) 7; YENER COŞKUN, Hilal, "Banka Teminat Mektuplarında İlgililerin Hak ve Borçları", Vedat Kitabevi, baskı (b.) 1, İstanbul, 2012, s. 5.

4 ARAL, Fahrettin, "Banka Teminat Mektuplarının Hukuki Niteliği ve Kefaletten Farkları", Prof. Dr. Fikret EREN'e Armağan (Hukuki)", Ankara, 2006, s. 131; ARKAN, Sabih, "Teminat Mektubu Veren Bankanın Hukuki Durumu", BATGDER 1992, Cilt (C.) 16, Sayı (S.) 4, s. 59; BAŞARA, İzzet, "Banka Teminat Mektuplarının Hukuki Niteliği", Makaleler, Türkiye Barolar Birliği (TBB) Dergisi, Sayı (S.) 83, 2009, s. 302.

5 YENER COŞKUN, s. 35; ARAL, "Hukuki", s. 131.

çekleştiği iddiası ile yazılı olarak talepte bulunması üzerine, ona belirli bir meblağı kayıtsız şartsız ödemeyi taahhüt etmesidir⁶. Böylece banka, garanti alan ile lehtar arasındaki temel sözleşme ilişkisinden bağımsız olarak bir taahhüt altına girmektedir⁷.

Belediyeler için de oldukça yaygın karşılaşılan teminat mektuplarına ilişkin ilgili mevzuatında düzenlenen kuralların yeterli bilinmemesinden kaynaklı birçok sorun olduğunu düşünmekteyiz. Söz konusu sorunlara, konuyla ilgili mali mevzuatın yeterli açıklıkta, güncel ve ayrıntılı düzenlenmemesi de yaşanan sorunları arttırmaktadır.

Yazımızda teminat mektubunun kabul edilmesinden, sözleşme sırasında ortaya çıkabilecek ihtilaflı konulara kadar birçok sorunu tartışarak, uygulayıcılara somut öneriler verilmeye çalışılacaktır.

2. BELEDİYELER, TEMİNAT MEKTUPLARIYLA NASIL-NEREDE-NE ZAMAN KARŞILAŞIR?

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun ön ödeme başlıklı 35. Maddesinin 2.fıkrasında aşağıdaki düzenleme bulunmaktadır:

“Sözleşmesinde belirtilmek ve yüklenme tutarının yüzde otuzunu geçmemek üzere, yüklenicilere, teminat karşılığında bütçe dışı avans ödenebilir.”

Burada sözü edilen teminat, işin tamamlanmasından önce yükleniciye verilecek avansın garantisine yöneliktir. Kamu idarelerinin verdikleri avans sonrasında karşılaşılabilecekleri zararın giderilmesine yönelik bir güvence aracı oluşturulmuştur.

Diğer taraftan, kamu idarelerinin ihale işlemlerinde karşımıza geçici ve kesin teminat olarak iki tür teminat çıkmaktadır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nda kapsamında yapılan ihalelerde, teklif edilen bedelin % 3'ünden az olmamak üzere, istekli tarafından verilecek tutarda geçici teminat alınmaktadır. Ayrıca, taahhüdün sözleşme ve ihale dokümanı hükümlerine uygun olarak yerine getirilmesini sağlamak amacıyla, sözleşmenin yapılmasından önce ihale üzerinde kalan istekliden ihale bedeli üzerinden hesaplanmak suretiyle % 6 oranında kesin teminat alınmaktadır.

Bununla birlikte, Hizmet Alımları Uygulama Yönetmeliğinin, 55.maddesinin 2.fıkrasında; *“İhale üzerinde bırakılan istekliden sözleşme imzalanmadan önce, teklif fiyatının sınır değere eşit veya üzerinde olması halinde teklif fiyatının % 6'sı, sınır değer altında olması halinde ise yaklaşık maliyetin % 9'u oranında kesin teminat alınır. Kısmi teklif verilmesine imkan tanınan ihalelerde, tek bir sözleşmeye konu olacak kısımların herhangi birisi veya birkaçı için teklif edilen fiyatın, ilgili kısım için hesaplanan sınır değer altında olması halinde alınacak kesin teminat tutarı, isteklinin sınır değer altında teklif sunmuş olduğu kısma veya kısımlara ilişkin yaklaşık maliyetin % 9'u, sözleşmeye konu diğer kısma veya kısımlara ilişkin teklif fiyatının ise % 6'sı oranında hesaplanır ve bu tutarların toplamı kadar kesin teminat alınır.”* düzenlemesi ile Yapım İşleri Uygulama Yönetmeliğinin 56.maddesinin 2. Fıkrasında; *“İhale üzerinde bırakılan istekliden sözleşme imzalanmadan önce, teklif fiyatının sınır değere eşit veya üzerinde olması halinde teklif fiyatının %*

6 YENER COŞKUN, s. 35; ARAL, “Hukuki”, s. 131.

7 YENER COŞKUN, s. 35; ARAL, “Hukuki”, s. 131.

6'sı, sınır değerinin altında olması halinde ise yaklaşık maliyetin % 9'u oranında keskin teminat alınır."düzenlemesi, uygulayıcılar açısından önem arz etmektedir.

Diğer taraftan, 4734 sayılı Kanun'da teminat mektupları, teminat olarak alınacak değerler (Tedavüldeki Türk Parası ile Hazine Müsteşarlığınca ihraç edilen Devlet İç Borçlanma Senetleri ve bu senetler yerine düzenlenen belgelerle birlikte) arasında sayılmıştır.

Yine sözü edilen Kanun'un 34.maddesinde; "İlgili mevzuatına göre Türkiye'de faaliyette bulunmasına izin verilen yabancı bankaların düzenleyecekleri teminat mektupları ile Türkiye dışında faaliyette bulunan banka veya benzeri kredi kuruluşlarının kontrgarantisi üzerine Türkiye'de faaliyette bulunan bankaların veya özel finans kurumlarının düzenleyecekleri teminat mektupları da teminat olarak kabul edilir." Hükmüne yer verilmiştir.

4734 sayılı Kanun'da, teminat mektupları için aşağıdaki hükümlerle önemli düzenlemelere yer verilmiştir:

- "Teminat mektupları dışındaki teminatlar ihale komisyonlarınca teslim alınmaz. Bunların saymanlık ya da muhasebe müdürlüklerine yatırılması zorunludur". (4734 sayılı Kanun – 34.maddenin 4.fikrası)
- "Bu Kanun kapsamında verilecek teminat mektuplarının kapsam ve şeklini tespitte Kamu İhale Kurumu yetkilidir." (4734 sayılı Kanun – 35.maddesinin 1.fikrası)
- "32 nci maddeye⁸ göre belirlenen

8 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "Tekliflerin geçerlilik süresi" başlıklı 32. Maddesi;

tekliflerin geçerlilik süresinden en az otuz gün fazla süreli olmak kaydıyla, geçici teminat mektuplarında süre belirtilir. Teklif geçerlilik süresinin uzatılması halinde, geçici teminat mektuplarının süresi de aynı süre ile uzatılır. Kesin teminat mektuplarının süresi ihale konusu işin bitiş tarihi dikkate alınmak suretiyle idare tarafından belirlenir." (4734 sayılı Kanun – 35.maddesinin 2.fikrası)

- "İlgili mevzuatına aykırı olarak düzenlenmiş teminat mektupları kabul edilmez." (4734 sayılı Kanun – 35.maddesinin 3.fikrası)

Kamu idarelerinin gelir getirici işlemlerini düzenleyen 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'nun teminat mektupları başlıklı 27.maddesinde ise aşağıdaki hükümlere yer verilmiştir:

"Bankaların bu Kanun kapsamındaki işler için verecekleri geçici, kesin ve avans teminat mektuplarının sermaye ve yedek akçelerinin durumlarına göre miktar ve kapsamlarını ve şeklini tespitte Maliye Bakanlığı yetkilidir. Kanun, kararname, tüzük ve yönetmeliklere aykırı olarak düzenlenmiş banka teminat mektupları kabul edilmez. Üzerinde suç unsuru tespit edilen teminat mektupları gerekli kovuşturma yapılması için Maliye Bakanlığına intikal ettirilir. Her teminat mektubunda daha önce ilgili banka şubesince verilen teminat mektupları toplamı ile aynı şubenin limitlerinin de gösterilmesi zorunludur. Yabancı bankaların ve benzeri kredi kuruluşlarının kontrgarantilerine dayanarak

"Tekliflerin geçerlilik süresi ihale dokümanında belirtilir. İdarece ihtiyaç duyulması halinde bu süre, teklif ve sözleşme koşulları değiştirilmemek ve isteklinin kabulü kaydıyla, en fazla ihale dokümanında belirtilen teklif geçerlilik süresi kadar uzatılabilir."

bankaların verecekleri teminat mektupları, yukarıdaki miktarlara dahil değildir.”

4734 sayılı Kanun kapsamında alınan geçici teminat, aşağıdaki hallerde iade edilecek veya gelir kaydedilecektir:

1. Durum⁹: İhaleye katılımda yeterlik kuralları başlıklı 10 madde kapsamında istenen belgelerden hangilerinin taahhütname olarak sunulabileceği Kamu İhale Kurumu tarafından belirlenmektedir. Gerçeğe aykırı hususlar içeren taahhütname sunulması veya ihale üzerinde kalan istekli tarafından taahhüt altına alınan durumu tevsik eden belgelerin sözleşme imzalanmadan önce verilmemesi halinde bu durumda olanlar ihale dışı bırakılarak geçici teminatları gelir kaydedilmesi gerekmektedir.

2. Durum¹⁰: İhaleye katılamayacak olanlar başlıklı 11. Maddede yer alan yasalara rağmen ihaleye katılan istekliler ihale dışı bırakılarak geçici teminatları gelir kaydedilmesi gerekmektedir. Ayrıca, bu durumun tekliflerin değerlendirilmesi aşamasında tespit edilememesi nedeniyle bunlardan biri üzerine ihale yapılmışsa, teminatı gelir kaydedilerek ihalenin iptal edilmesi gerekecektir.

3. Durum¹¹: Tekliflerin değerlendirilmesi aşamasında, öncelikle belgeleri eksik olduğu veya teklif mektubu ile geçici teminatı usulüne uygun olmadığı 36 ncı maddeye göre ilk oturumda tespit edilen isteklilerin tekliflerinin değerlendirilmesi dışı bırakılmasına karar verilmektedir. Ancak, teklifin esasını değiştirecek nitelikte olmaması kaydıyla, belgelerde bilgi

eksikliği bulunması halinde idarece belirlenen sürede isteklilerden bu eksik bilgilerin tamamlanması yazılı olarak istenir. Belirlenen sürede bilgileri tamamlamayan istekliler değerlendirme dışı bırakılır ve geçici teminatları gelir kaydedilmesi gerekmektedir.

4. Durum¹²: İhale üzerinde kalan istekli, kesin teminatı vererek sözleşmeyi imzalamak zorundadır. Sözleşme imzalandıktan hemen sonra geçici teminat iade edilmesi gerekmektedir. Bu zorunluluklara uyulmadığı takdirde, protesto çekmeye ve hüküm almaya gerek kalmaksızın ihale üzerinde kalan isteklinin geçici teminatı gelir kaydedilir. Bu durumda idare, ekonomik açıdan en avantajlı ikinci teklif fiyatının ihale yetkilisince uygun görülmesi kaydıyla, bu teklif sahibi istekli ile de Kanunda belirtilen esas ve usullere göre sözleşme imzalayabilir. Ancak ekonomik açıdan en avantajlı ikinci teklif sahibi istekli ile sözleşme imzalanabilmesi için, 42 nci maddede belirtilen on günlük sürenin bitimini izleyen üç gün içinde ekonomik açıdan en avantajlı ikinci teklif sahibi istekliye 42 nci maddede belirtilen şekilde tebligat yapılır.

Ekonomik açıdan en avantajlı ikinci teklif sahibinin de sözleşmeyi imzalamaması durumunda ise, bu teklif sahibinin de geçici teminatı gelir kaydedilerek ihale iptal edilir.

5. Durum¹³: Sözleşme yapılmasında idarenin görev ve sorumluluğu bulunmaktadır. Yazılı süre içinde sözleşme yapılması hususunda kendisine düşen görevleri yapmakla yükümlüdür. İdare-

9 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu “İhaleye katılımda yeterlik kuralları” başlıklı 10.maddesinin son fıkrası

10 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu “İhaleye katılamayacak olanlar” başlıklı 11.maddesinin 4. fıkrası

11 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu “Tekliflerin değerlendirilmesi” başlıklı 37.maddesinin 2. fıkrası

12 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu “Sözleşme yapılmasında isteklinin görev ve sorumluluğu” başlıklı 44.maddesinin 1., 2. Ve 3. fıkraları

13 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu “Sözleşme yapılmasında idarenin görev ve sorumluluğu” başlıklı 45. maddesinin 1. fıkrası

nin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi halinde, istekli sürenin bitmesini izleyen günden itibaren en geç beş gün içinde, on gün süreli bir noter ihbarnamesi ile bildirmek şartıyla, taahhüdünden vazgeçebilir. Bu takdirde geçici teminat geri verilir ve istekli teminat vermek için yaptığı belgelendirilmiş giderleri istemeye hak kazanır. Bu zarar, sebep olanlara tazmin ettirilir ve ayrıca haklarında 60 ıncı maddede hükümleri uygulanır.

Kesin teminata ilişkin düzenleme ise 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunda yer almaktadır. Buna göre anılan Kanun'un Kesin teminat ve ek kesin teminatların geri verilmesi başlıklı 13.maddesinde aşağıdaki hükümlere yer verilmiştir:

“Taahhüdün, sözleşme ve ihale dokümanı hükümlerine uygun olarak yerine getirildiği ve yüklenicinin bu işten dolayı idareye herhangi bir borcunun olmadığı tespit edildikten sonra alınmış olan kesin teminat ve varsa ek kesin teminatların;

a) *Yapım işlerinde; varsa eksik ve kusurların giderilerek geçici kabul tutanağının onaylanmasından sonra yarısı, Sosyal Sigortalar Kurumundan ilişiksiz belgesi getirilmesi ve kesin kabul tutanağının onaylanmasından sonra kalanı,*

b) *Yapım işleri dışındaki işlerde Sosyal Sigortalar Kurumundan ilişiksiz belgesinin getirildiği saptandıktan sonra; alınan mal veya yapılan iş için bir garanti süresi öngörülmesi halinde yarısı, garanti süresi dolduktan sonra kalanı, garanti süresi öngörülmemeyen hallerde ise tamamı,*

Yükleniciye iade edilir.”

Diğer taraftan, yüklenicinin bu iş nedeniyle idareye ve Sosyal Sigortalar Kurumuna olan borçları ile ücret ve ücret

sayılan ödemelerden yapılan kanunî vergi kesintilerinin yapım işlerinde kesin kabul tarihine, diğer işlerde kabul tarihine veya varsa garanti süresinin bitimine kadar ödenmemesi halinde, protesto çekmeye ve hüküm almaya gerek kalmaksızın kesin teminatlar paraya çevrilerek borçlarına karşılık mahsup edilmesi, varsa kalanının yükleniciye geri verilmesi şarttır.

İşin konusunun piyasadan hazır halde alınıp satılan mal alımı olması halinde, Sosyal Sigortalar Kurumundan ilişiksiz belgesi getirilmesi şartı aranmaması gerekmektedir.

Ayrıca, mahsup işlemi yapılmasına gerek bulunmayan hallerde; yapım işlerinde kesin hesap ve kesin kabul tutanağının onaylanmasından, diğer işlerde ise işin kabul tarihinden veya varsa garanti süresinin bitim tarihinden itibaren iki yıl içinde idarenin yazılı uyarısına rağmen talep edilmemesi nedeniyle iade edilemeyen kesin teminat mektupları hükümsüz kalır ve bankasına iade edilmesi gerekmektedir. Teminat mektubu dışındaki teminatlar sürenin bitiminde Hazineye gelir kaydedilecektir.

Kesin teminatın iade edilmesinde, 2886 sayılı Kanunda da aynı yönde düzenlemeler bulunmaktadır.

3. BELEDİYE BÜTÇE VE MUHAŞEBE DÜZENLEMELERİNDE TEMİNAT MEKTUPLARI

3.1. Teminat Mektuplarının Muhasebeleştirme İşlemleri

Muhasebe Yetkilileri Adaylarının Eğitimi, Sertifika Verilmesi İle Muhasebe Yetkililerinin Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile Muhasebe Yetkilisi Mutemetlerinin Görevlendirilmeleri, Yetkileri, Denetimi Ve Çalışma

Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında teminat mektupları “vezne- de” saklanması gereken değerler arasında sayılmıştır.

Diğer taraftan, yukarıda yer verilen Yönetmelikler kapsamında, muhasebe yetkilileri, muhasebe birimlerine teslim edilen para ve parayla ifade edilen değerlerin ilgili mevzuatında öngörüldüğü şekilde alınmasını, vezne ve ambarlarında muhafaza edilmesini ve gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmasını sağlamak zorundadırlar.

91 Nakit Dışı Teminat ve Kişilere Ait Menkul Kıymet Hesapları

910 Alınan Teminat Mektupları Hesabı

911 Alınan Teminat Mektupları Emanetleri Hesabı

912 Kişilere Ait Menkul Kıymetler Hesabı

913 Kişilere Ait Menkul Kıymet Emanetleri Hesabı

914 Verilen Teminat Mektupları Hesabı

915 Verilen Teminat Mektupları Karşılığı Hesabı

Muhasebe birimleri veznelerine ihale kanunları, vergi kanunları ve diğer mevzuat hükümleri gereğince teminat ve depozito olarak teslim edilen belgeler karşılığında ilgisine alındı belgesi verilmesi gerekmektedir.

Veznedarca teslim alınan teminata ilişkin belgeler; alınış sırasına göre klasörler içinde veznede saklanacak, bu değerler teslim alındığında, ilgisine geri verilmesi veya paraya çevrilmesi gerekti-

ğinde muhasebe işlem fişi düzenlenerek hesaplara kaydedilecektir.

Teminat mektubu, yazılı olarak talep edilmesi halinde muhatap veya ilgili bankaya gönderilir ve talep yazısı muhasebe işlem fişine bağlanır. Teminat mektubunun bir kısmının serbest bırakılması gerektiği takdirde, durum muhasebe birimince bir yazı ile ilgili banka şubesine bildirilir ve serbest bırakılan miktar hesaplardan çıkartılmakla birlikte, yardımcı hesap defterinde de bu durum ayrıca belirtilir.

Teminat olarak alınan değerlerin muhasebe biriminde gereksiz olarak bekletilmesini önlemek için; alınan teminata ait işin sonuçlandırılıp sonuçlandırılmadığı, mevzuatındaki süreler de dikkate alınarak muhasebe birimince takip edilir ve her mali yılsonunda teminata ilişkin belgeler hakkında ilgili birimden yeni bilgi alınır ve alınan bilgi doğrultusunda söz konusu mektup ve belgeler ilgisine veya ilgili bankaya iade edilir ya da ertesi mali yıla devredilir.

Banka teminat mektupları, müteahhit veya müşterinin sözleşme yapmaya yanaşmaması ya da sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi gibi ilgili mevzuatında belirtilen hallerin muhasebe birimine bildirilmesinden sonra paraya çevrilebilir.

Banka teminat mektupları yukarıda belirtilen paraya çevrilme hallerinin dışında, teminat konusu iş devam ettiği sürece muhafaza edilir. Yapım işlerinde kesin hesap ve kesin kabul tutanağının onaylanmasından, diğer işlerde ise işin kabul tarihinden veya varsa garanti süresinin bitim tarihinden itibaren iki yıl içinde idarenin yazılı uyarısına rağmen talep edilmemesi nedeniyle iade edile-

meyen kesin teminat mektupları hüküm-süz kalır ve bankasına iade edilir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu uyarınca alınan teminat mektupları: Muhasbe birimlerine geçici, kesin, ek kesin ve avans teminat mektubu olarak verilen teminat mektupları, kamu ihale mevzuatında yer alan düzenlemeler doğrultusunda incelendikten sonra kabul edilir.

Yabancı banka ve benzeri kredi kuruluşlarının kontrgarantilerine dayanarak Türkiye'deki bankalarca verilen teminat mektupları "işin kesin kabulü yapıncaya kadar sürenin muayyen devrelerle herhangi bir bildirim gerek kalmadan uzatılacağı" kaydı konularak otomatik temditli hale getirildiği takdirde teminat olarak kabul edilir.

Belirlenen yabancı bankalar ile yerli bankalarca yabancı para cinsinden verilen teminat mektupları, alındığı günkü T.C. Merkez Bankası döviz satış kuru üzerinden ulusal para birimine çevrilerek hesaplara kaydedilmekle birlikte, yardımcı hesap defteri kayıtlarında ve verilen alındı belgesinde yabancı para cinsinden tutarı da gösterilir.

Bu tür teminat mektupları iade edilirken, alınıştındaki kayıtlı değerleri üzerinden hesaplardan çıkarılır. Herhangi bir nedenle paraya çevrilenler kayıtlı değerleri üzerinden hesaplardan çıkarılır, paraya çevrilmiş tutarı ise döviz hesabı ve ilgili hesap veya hesaplara kaydedilir.

Teminat mektupları ilgili muhasbe birimine teslim edilmeden önce idarelerce gerek görüldüğünde, teminat mektuplarını düzenleyen şubelerden, teminat mektuplarının şubelerince düzenlendiğinin teyidi yazı ile istenir.

Teyit istem yazısının bir sureti ile ilgi-

li banka şubesinden alınan teyit yazısı ve teminat mektubu idarece bir yazı ekinde muhasbe birimine intikal ettirilir. Kurumlar tarafından bir yazı ekinde gönderilen kesin teminat ve avans teminat mektupları ile bunlara ilişkin teyit istem ve banka teyit yazılarının birer örneği muhasbe birimlerinde teslim alınarak birlikte saklanır.

3.2. Teminat Mektuplarının Sayımı ve Sayım Kurulları

Kurumun kasa ve vezne de bulunan hazır değerler, menkul kıymet ve varlıklar ile teminat mektubu gibi değerleri, mali yılın son günü itibarıyla muhasbe yetkilisinin başkanlığı altında veznedar ve diğer memurlardan oluşturulacak sayım kurulları tarafından sayılması gerekmektedir.

Ancak yapılması gereken bu sayımların gerekli titizlikte yapılmadığı bilinmektedir. Sayım işlemleri ya mevzuatında öngörüldüğü şekilde yapılmamakta ya da fiili/fiziki sayım yerine muhasbe kayıtları olduğu gibi sayım tutanaklarına geçirmektedir.

Muhasbe birimlerinde ve muhasbe yetkilisi mutemetliklerinde yılsonunda yapılan sayımlarda; paralar için Kasa Sayımı Tutanağı¹⁴ ve Banka Mevcudu Tespit Tutanağı¹⁵, alınan çekler için Alınan Çekler Sayım Tutanağı¹⁶ menkul kıymet ve varlıklar (kişilere ait olanlar dâhil) ve teminat mektupları sayımında Menkul Kıymet ve Varlıklar/Teminat Mektupları Sayım Tutanağı¹⁷ kullanılması zorunludur.

Örneğine uygun olarak üçer nüsha düzenlenen bu tutanaklar, muhasbe bi-

14 Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasbe Yönetmeliği - (Örnek: 67)

15 Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasbe Yönetmeliği - (Örnek: 68)

16 Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasbe Yönetmeliği - (Örnek: 69)

17 Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasbe Yönetmeliği - (Örnek: 70)

riminde muhafaza edilen teminat mektuplarıyla muhasebe kayıtlarında gözüklenlerin karşılaştırmasını göstermelidir.

4. TEMİNAT MEKTUPLARINA İLİŞKİN BELEDİYELERDE YAŞANABİLECEK SORUNLAR

4.1. Teminat Mektubu Haczedilebilir mi?

Teminat mektubunun haczi gerek doktrinde gerekse yargı içtihatlarında en çok tartışılan hususlardan biridir. Teminat mektubu hangi iş için verilmişse o işin teminatıdır. Dolayısıyla, başka bir iş için haczi mümkün değildir. Buna ilişkin yargı kararı aşağıda verilmiştir:

“...Teminat mektuplarının kıymetli evrak niteliği bulunmamaktadır. Banka ile muhatap arasında garanti sözleşmesi mahiyetinde olan teminat mektupları, muhatabın uğrayacağı zararın tazminini öngörmekte olup, 3.kişi bu sözleşme kapsamında değildir. Bu sebeptendir ki, teminat mektubunu veren banka, sözleşmede taraf olmayan ve herhangi bir taahhütte bulunmadığı kişinin zararından sorumlu olamaz. Başka bir deyimle, teminat mektubu ile 3.kişi lehine doğmuş veya doğacak bir hak bulunmadığından, 3.kişinin borcu nedeni ile teminat mektubu haczedilemez. Teminat mektupları, hangi iş için verilmişse o işin teminatını teşkil edip, ancak o nedenle haczedilebilir¹⁸.

Önemli soru işaretlerinden biri de ihale sırasında irat kaydedilen geçici teminatın, Kamu İhale Kurumu Kararı ile geri verilmesi gerektiğinde nasıl bir işlem yapılacağıdır. Buna ilişkin önemli bir Yargıtay kararı aşağıda verilmiştir:

18 T.C. Yargıtay 12. Hukuk Dairesi Esas No:2014/3461 Karar No:2014/6328 K. Tarihi:5.3.2014

“...Teminat mektuplarının kıymetli evrak niteliği bulunmamaktadır. Banka ile muhatap arasında garanti sözleşmesi mahiyetinde olan teminat mektupları, muhatabın uğrayacağı zararın tazminini öngörmekte olup, 3.kişi bu sözleşme kapsamında değildir. Bu sebeptendir ki, teminat mektubunu veren banka, sözleşmede taraf olmayan ve herhangi bir taahhütte bulunmadığı kişinin zararından sorumlu olamaz. Başka bir deyimle, teminat mektubu ile 3.kişi lehine doğmuş veya doğacak bir hak bulunmadığından, 3.kişinin borcu nedeni ile teminat mektubu haczedilemez. Teminat mektupları, hangi iş için verilmişse o işin teminatını teşkil edip, ancak o nedenle haczedilebilir.

Somut olayda, borçlu tarafından ihaleye katılım şartı olarak TOKİ Başkanlığı'na sunulan geçici teminat mektubunun, ihalenin iptal edilmesi ile idarece irat kaydedildiği, daha sonra irat kaydedilen geçici teminat mektubunun, kamu ihale kurumunun düzeltici işlemi ile borçluya iadesine dair karar alınmasıyla, borçlunun TOKİ Başkanlığı nezdinde, teminat mektubu karşılığı para alacağına doğduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda başlangıçta teminat niteliğinde olan banka teminat mektubu, idarece paraya çevrilip irat kabul edilmekle, teminat dışına çıkmış olup, para alacağı olarak borçluya iadesine karar verildiğinden, üzerine haciz konulmasında yasaya uymayan bir yön bulunmamaktadır.¹⁹”

Teminat mektubunun haczinde karşılaşılan önemli sorun da teminat mektubu bedelinin arta kalan kısmının başka dosyadan haczinin mümkün olup olmadığıdır. Yargıtay'ın verdiği yerleşik kararlar

19 T.C. Yargıtay 12. Hukuk Dairesi Esas No:2014/3461 Karar No:2014/6328

incelendiğinde bu hususa olumsuz bakıldığı anlaşılmaktadır:

“...Bir banka tarafından verilen teminat mektubu dolayısı ile banka muhtemel bir rizikoyu garanti ederek muhatap lehine ödeme taahhüdü altına girmektedir. Teminat mektubu hisse senedi veya tahvil gibi kıymetli evrak niteliğinde olmadığından mektubun kendisinin haczi mümkün değildir. Ayrıca, teminat mektubu hangi iş için verilmiş ise onun için haczedilip paraya çevrilebileceğinden başka bir işten dolayı bu para da haczedilemez.

Bu nedenle, borçlu kooperatifin başka icra dosyasındaki borcundan dolayı bu dosya için verilen teminat mektubunun **paraya çevrilmesinden sonra arta kalan miktarın haczi de mümkün bulunmamaktadır**. O halde, mahkemece şikayetin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi isabetsizdir²⁰.”

4.2. İhale bedelinin % 3’ü mü yoksa istekli tarafından verilmiş olan teminatın bütünü mü gelir Kaydedilecek?

Geçici teminat, teklif edilen bedelin %3 ünden az olmak üzere verilmektedir. Danıştay, Kamu İhale Kurumu ve Sayıştay arasında bu konuda görüş birliği bulunmamaktadır. Ancak, Sayıştay yargılaması kamu idareleri açısından “kesin hüküm” niteliğinde olduğundan, soruya ilişkin yerleşik Sayıştay içtihatlarından bir örnek verilmesi yerinde görülmüştür:

... Büyükşehir Belediyesi Destek Hizmetleri Müdürlüğü tarafından 22.07.2013 tarihinde yapılan “Saha Tanzimi Yapım İşİ” ihalesi üzerinde kalan isteklinin sözleşme imzalanmadan önce sosyal güvenlik prim borcu ve kesinleşmiş vergi borcu ol-

duğu idare tarafından tespit edilmiş, bunun üzerine de istekli tarafından sunulan geçici teminatın gelir kaydedilmesine karar verilmiştir.

Kanununun 10 uncu maddesinde; ihale üzerinde kalan istekli tarafından taahhüt altına alınan durumu tevsik eden belgelerin sözleşme imzalanmadan önce verilmemesi halinde bu durumda olanların ihale dışı bırakılarak geçici teminatları gelir kaydedileceği hüküm altına alınmış olup, geçici teminatın gelir kaydedilmesinde herhangi bir oran belirtilmemiş, sadece ihale üzerinde kalan isteklinin geçici teminatından söz edilmiştir. İhale üzerinde kalan isteklinin geçici teminatı da Kanununun 33 üncü maddesi gereğince asgari % 3 olmak üzere istekli tarafından kendi iradesi dâhilinde verilmiş olan tutardır. Dolayısıyla geçici teminatın gelir kaydedilmesi durumunda da istekli tarafından teklif edilen ihale bedelinin % 3’ü değil, istekli tarafından verilmiş olan teminatın bütününe dikkate alınması gerekmektedir.

Sorumlunun savunmasına dayanak olarak gösterdiği, Danıştay, Ankara 7 nci İdare Mahkemesi ve Kamu İhale Kurulu kararlarının olaya münhasır olduğu, bahse konu olay açısından herhangi bir bağlayıcılığının bulunmamaktadır.

-Yılı:2013 Daires: 6Dosya No:-40620Tutanak No:42911 Tutanak Tarihi:29.3.2017²¹

4.3. Sözleşmenin feshedilmesi nedeniyle gelir kaydedilen kesin teminatın güncellenmesi gerekiyor mu?

Kesin teminatın gelir kaydedilmesi sırasında güncelleme yapıp yapılmayacağı, kesin teminatın 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu veya 4734 sayılı Kamu

20 T.C. Yargıtay 12.Hukuk Dairesi Esas No : 2007/16063 Karar No: 2007/19519 Karar Tarihi:25.10.2007

21 <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=13717>

İhale Kanunu kapsamında alınmasına göre değişmektedir. 2886 sayılı Kanun kapsamında alınan kesin teminatın gelir kaydedilmesinde güncelleme yapılmasına gerek olmamasına karşın, 4734 sayılı Kanun'da güncelleme yapılarak gelir kaydedilmesi gerekmektedir:

“...Firmanın yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle gelir kaydedilen teminat mektubunun güncelleme yapılmadan gelir kaydedilmesi.

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere “kesin teminatın gelir kaydedileceği” belirtilmiş ancak teminatın güncelleneceğine ilişkin herhangi bir ifade yer almamıştır. Gerek 2886 sayılı Kanun'da gerekse yapılan sözleşmede, teminatın gelir kaydedilmesi sırasında güncelleneceğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığından idare tarafından yapılan işlem mevzuata uygundur. Kaldı ki, teminatın gelir kaydının yapılmasından sonra faiz talebi ile ilgili olarak adli yargıda dava da açılmıştır.

Bu itibarla 6085 sayılı Sayıştay Kanunu'nun 55'inci maddesinin 7'nci fıkrası uyarınca, yukarıda belirtilen hususların tekrar değerlendirilmesini teminen 202 sayılı ilamın 14. maddesi ile verilen tazmin hükmünün BOZULARAK dosyanın Dairesine TEVDİİNE,

Yılı2012 Dairesi Dosya No39585
Tutanak No40922 Tutanak Tarihi20.10.2015²²

“...Buna göre, yüklenici firmanın tahhüdünü yerine getirmemesi nedeniyle sözleşmenin feshedilmesi halinde, kesin teminat ve varsa ek kesin teminatların, alındığı tarihten gelir kaydedileceği tarihe kadar Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan aylık toptan eşya fiyat

endeksine göre güncellenmesi, güncellenen tutar ile kesin teminat ve varsa ek kesin teminatların tutarı arasındaki farkın yükleniciden tahsil edilmesi gerekmektedir.

Yılı2014 Dairesi 4 D o s y a
No41237 Tutanak No42851 Tutanak Tarihi15.3.2017²³

Bu aşamada kesin teminatın eksik ve hatalı gelir kaydedilmesi nedeniyle ortaya çıkan kamu zararı için mali sorumluluk konusunda muhasebe yetkilisinin, gerçekleştirme görevlisinin veya üst yöneticinin sorumluluğu bulunmamaktadır: (sorumluluğun harcama yetkilisinde olduğunu değerlendirmekteyim.)

“...Buna göre, İlama konu olayda tahsil edilebilir hale gelmemiş bir gelir konusu olup, bu gelirin tahsil edilememiş olmasından dolayı muhasebe yetkilisinin sorumlu tutulmasında da mevzuata uyarlık bulunmamaktadır.

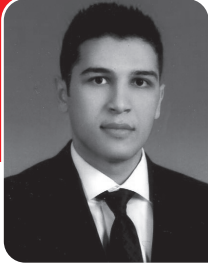
...Bu nedenle, yukarıda belirtilen gerekçelerle tazmin hükmünde sorumlu tutulan üst yönetici, gerçekleştirme görevlisi ve muhasebe yetkilisinin sorumluluğunun kaldırılmasını ve kesin teminata ilişkin olarak güncellemeyi yapmak suretiyle söz konusu gelirin tahakkuk ettirilmesiyle görevli kişilerin sorumluluğuna hükmedilmesini teminen hükmün Bozularak Dairesine Tevdiine karar verilmesi gerekir” şeklindeki farklı gerekçeleri ile)”

Yılı2014 Dairesi 6 Dosya No-
41180Tutanak No42859Tutanak Tarihi15.3.2017²⁴

22 <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=10456>

23 <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=13449>

24 <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=13467>



Ufuk ÜNLÜ *

TAPUDA YER ALAN SATIŞ BEDELİNİN TAŞINMAZA AİT GERÇEK DEĞERİN ALTINDA OLMASI HİLELİ DAVRANIŞA KANIT TEŞKİL EDER Mİ?

Öz

Bu çalışmanın amacı, tapuda yer alan satış bedelinin taşınmaza ait gerçek değer altında olması hususunun hileli davranışa kanıtlamaya yeterli olup olmadığını araştırmaktır. Çalışmada öncelikle sözleşmenin kurulmasında irade bozukluğu halleri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında açıklanacak, ardından esas konu mahkeme kararı kapsamında değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Tapu, Vergi, Harç, Taşınmaz, İrade Bozukluğu Halleri.

1. GİRİŞ

Mevcut hukukumuz açısından kişilerin irade özgürlüğüne sahip olduklarını ve ancak kendi özgür iradeleriyle hak sahibi olabilmelerini ve borç altına girebilmelerini temel bir ilke olarak benimsemiştir. Bu kapsamda tapu işlemlerinde alıcı ve satıcı arasında belirlenen gerçek satış değeri bildirilmesi gerekirken vergiden kaçınma, harcı daha az ödeme veya hileli davranışta bulunma gibi nedenlerle satış bedelleri gerçek değerinden daha altında yazılmaktadır. Mahkemeler nezdinde hileli davranışın tespiti ve işlemlerin iptali öne sürülürken bu durumun hilenin kanıtı olarak dikkat edilmesi gerekir ge-

rekmediği hususu yazımız içerisinde değerlendirilecektir.

2. SÖZLEŞMENİN KURULMASINDA İRADE BOZUKLUĞU HALLERİ

Sözleşmenin geçerlilik şartlarından bir tanesi de taraflara ilişkin irade beyanlarının sıhhatli olmasıdır. Başka bir ifadeyle irade beyanlarının sakat olmamasıdır. İrade ile beyan arasında istenerek yaratılan uygunsuzluk halleri, muvazaa, zihni kayıt ve latife beyanıdır. İrade ile beyan arasında istenmeyerek meydana gelen uygunsuzluk halleri de yanılma, aldatma ve korkutmadır. Bir sözleşmede var olan irade sakatlığı, kural olarak

* Cumhurbaşkanlığı Denetçisi

iradesi sakat olan tarafa sözleşmeyi iptal etme hakkı vermektedir.¹

İrade bozukluğu hâlleri mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda "Rızadaki fesat" başlığı altında "Hata", "Hile" ve "İkrah" olarak 23 ila 31 inci maddeler arasında hükme bağlanmış iken, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 30 ila 39 uncu maddeleri arasında bu defa "Yanılma", "Al-datma" ve "Korkutma" başlıkları altında düzenlenmiştir.

Yeni düzenlemede hata kavramı yerine "yanılma" kavramı tercih edilmiştir. Yanılmaya, bir konuda gerçeğe aykırı bir fikir sahibi olunması denilebilir. Yanılmada, irade ile irade beyanı arasındaki uygunsuzluk, iradesini açıklayan tarafın dikkatsizliğinden, yeteri kadar dikkat ve özen göstermemesinden doğmaktadır. İkinci tür yanılma hali ise, iradenin yanlış bir düşüncenin etkisiyle oluşması ve beyanın da bu düşünceye uygun olarak belirtilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bir kimsenin kendi araştırma ve değerlendirmelerini yeteri kadar iyi yapmamış olduğu durumlarda bunun sonuçlarını başkalarına yüklemesi haklı değildir. Ayrıca ahde vefa ilkesi gereği de her yanılmanın sözleşmenin iptali sonucunu doğurmaması gerekmektedir. Zaten 6098 sayılı Kanun madde 30'a göre: "Sözleşme kurulurken esaslı yanılmaya düşen taraf, sözleşme ile bağlı olmaz" denilerek yerinde bir düzenleme yapılmıştır. Madde metnine göre, her yanılı sözleşmenin iptali için yeterli görülmemekte, sadece esaslı yanılı hallerinde sözleşmenin iptali yoluna gidilebilmekte-

dir. 6098 sayılı Kanunda hatanın ne zaman esaslı hata teşkil ettiği tüm durumlar açıkça yer almamakla birlikte, 6098 sayılı Kanun madde 31'de esaslı yanılma hallerine, sözleşmenin niteliğinde hata, sözleşmenin konusunda hata, diğer tarafın şahsında hata ve edimin miktarında hata kastedilerek örnekleme yapılmıştır.²

Mülga 818 sayılı Kanun ile 6098 sayılı Kanundan yola çıkarak hileyi, bir kimsenin hukuki bir işlem yapmasını sağlamak için onu kasten hataya düşürmek şeklinde tanımlamamız mümkündür. Bir kimseyi hataya düşürmek, onda gerçeğe aykırı bir kanaat uyandırmak suretiyle olabileceği gibi, önceden mevcut olan hatalı kanaatini korumak ve devamını sağlamak suretiyle de olabilir. Bu durum aktif hareketlerle gerçekleştirilebileceği gibi, karşı tarafı aydınlatma yükümlülüğünün bulunduğu hallerde yalnızca susmak da yeterlidir. Ancak hangi şekilde gerçekleştirilirse gerçekleştirilsin karşı tarafı sözleşme yapmaya yönlendirmek için bilerek ve istenerek hareket edilmez. Yani hile mutlaka kasta dayanmalı, ihmal bu hususta yeterli olmamalıdır. Ayrıca hileyle sözleşmenin kurulması arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Hileye maruz kalan, söz konusu hile olmasaydı sözleşmeyi hiç yapmayacak ya da daha iyi şartlar altında yapacak idiye illiyet bağının bulunduğu kabul edilmelidir. Hile bizzat sözleşmenin tarafınca yapılabileceği gibi üçüncü bir kişi tarafından da yapılabilir. Üçüncü şahsın hilesi kural olarak sözleşmeyi etkilememekle beraber, sözleşme tarafı,

1 Yakışık, M. (2012), İrade Sakatlığına Bağlı Olarak Tazminat Talebi, TAAD, Yıl:3, Sayı:10, s.278.

2 Karabey, F. (2018), Türk Borçlar Hukukunda Hile Kavramı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.79-80.

üçüncü kişinin lehine yaptığı hileyi biliyor veya bilmesi gerekiyorsa bu hile de sözleşmeyi etkilemektedir. Zira burada taraf, lehine yapılan hileyi ve karşı tarafın bu hile nedeniyle sözleşme yapmak istediğini bildiği halde susarak bir nevi bu hileye ortak olmaktadır.³

Korkutma, kişinin iradesinin oluşumu aşamasındaki bozukluklardan biridir ve korkutulanın iradesi korkutmanın yapmış olduğu cebir sebebiyle özgür bir düşünce ve karar alma sürecinin sonucunda meydana gelmemektedir. 6098 sayılı Kanununun 37 ile 38 inci maddelerinde korkutmanın tanımına rastlanmaz. 37 nci maddede korkutmanın sonuçları, 38 inci maddede ise, korkutmanın şartları düzenlenmiştir. Bununla birlikte söz konusu maddelerden hareket ederek korkutmanın tanımının yapılması mümkündür. Korkutma korkutmanın korkutulanı, kendisinin veya yakınlarından birinin kişilik haklarına ya da malvarlığına yönelik ağır ve yakın bir zarar tehlikesine maruz kalacağını bildirerek, onun bir sözleşme yapmasını kasten ve hukuka aykırı olarak sağlamasıdır. 37 ve 38 inci maddelere göre korkutmanın söz konusu olabilmesi için bir kısım şartların bulunması gerekmektedir. Bu şartlar; korkutmanın korkutma teşkil eden bir fiilinin bulunması, korkutmanın korkutma kastının bulunması, korkutma teşkil eden fiilin korkutulanın kendisinin veya yakınlarından birinin kişilik haklarına ya da malvarlığına yönelik olarak yapılmış olması, korkutmanın pek yakın ve ağır bir tehlike arz etmesi, korkutma teşkil eden fiil ile

sözleşmenin kurulması arasında illiyet bağının bulunması ve korkutmanın hukuka aykırı olmasıdır.⁴

3. TAPUDA YER ALAN SATIŞ BEDELİNİN TAŞINMAZA AİT GERÇEK DEĞERİN ALTINDA OLMASI

Bilindiği üzere bazı tapu işlemlerinde, gerek daha az tapu harcı ödemek gerekse de gelir vergisinden kaçınmak amacıyla tapuda evin satış değeri düşük gösterilmektedir. Gayrimenkul satışlarında beyan edilen değer %4'ü tapu harcı olarak alınmaktadır Gayrimenkul satış bedelinin eksik beyan edilmesi halinde ise eksik bildirilen kısmın %4'ü kadar tapu harcından kaçınılmış olacaktır. O gün için karlı gibi görünen işlem sonradan birtakım sorunlara neden olabilmektedir. Örneğin ödemenin eksik yapılması, sözleşmeden dönülmesi gibi durumlarda önemli sorunlar doğabilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 02.11.2022 tarih ve E.2020/128, K.2022/1415 nolu kararında mezkûr konu açısından önemli bir değerlendirmede bulunulmuştur. Anılan dava, aldatma (hile) hukuksal nedenine dayalı tapu iptali ve tescil istemine ilişkindir. Davana ilişkin düzenlenen bilirkişi raporuna göre tapuda gösterilen satış bedelleri ile davalı tarafından yatırılan bedelin taşınmazın gerçek değerinin altında olmasının, hilenin kanıtı olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. Bu kapsamda, tarafların babaanne-torun oldukları gözetildiğinde temlikte düşük bedel gösterilmesi de hayatın olağan akışına uygun bulunmuştur.

3 Şenol, K. (2013), Türk Borçlar Hukukunda Hilenin Münferit Uygulama Alanları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Sayı:4, s.83-84.

4 Köroğlu, E. (2022), İrade Bozukluğu Hallerinden Korkutma Korkutulanın Culpa In Contrahendo Sorumluluğu Kapsamında Sahip Olduğu Tazminat Hakkı, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - İnÜHFD 13(1), s.81-82.

Aldatmayı (hileyi) ispat yükü, aldatılan tarafa aittir. Hata, hile ve ikrah iddialarının senede bağlanması mümkün olmadığından senetle ispat edilmesinde maddi imkânsızlık vardır. Bu nedenle hukukî işlemlerdeki irade bozukluğu iddiaları, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 203/1-ç maddesinde senede karşı senetle ispat zorunluluğunun istisnaları arasında sayılmıştır. Sözleşme resmî senetle yapılmış olsa dahi 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun "Resmî belgelerle ispat" kenar başlıklı 7 nci maddesi "Resmî sicil ve senetler, belgeledikleri olguların doğruluğuna kanıt oluşturur. Bunların içeriğinin doğru olmadığından ispatı, kanunlarda başka bir hüküm bulunmadıkça, her hangi bir şekilde bağlı değildir" hükmünü taşıdığından, hile olgusunun tanık dâhil her türlü delille ispatı mümkündür.

Mezkur davada, "...düzenlenen bilirkişi raporuna göre tapuda gösterilen satış bedelleri ile davalı tarafından yatırılan 60.000TL bedel taşınmazın gerçek değerinin altında ise de sırf bedelin düşük olması hilenin kanıtı olarak kabul edilemeyeceği gibi tarafların babaanne-torun oldukları gözetildiğinde temlikte düşük bedel gösterilmesi de hayatın olağan akışına uygundur. Aksine, tapuda uzun süreye yayılan üç ayrı işlemle yapılan devirlerin her üçünün de hilenin etkisiyle gerçekleştirildiğini kabul etmek hayatın olağan akışına aykırı olacaktır..." ifadesi-ne yer verilmiştir.

Bu açıdan, tapuda gösterilen satış bedelleri ile davalı tarafından yatırılan bedelin taşınmazın gerçek değerinin altında olması, hile iddiasının ispat edilmesi için tek başına yeterli olmayan bir durumdur. Farklı tespitlerle desteklenmesi gerekmektedir.

4. SONUÇ

Hile, genel olarak bir kimseyi irade beyanında bulunmaya özellikle sözleşme yapmaya sevk etmek için onda kasten hatalı bir kanı uyandırmak veya esasen var olan hatalı bir kanıyı korumak yahut devamını sağlamak şeklinde tanımlanmaktadır. Özellikle son dönemlerde tapu işlemlerinde, gerek daha az tapu harcı ödemek gerekse de gelir vergisinden kaçınmak amacıyla tapuda evin satış değeri düşük gösterilmektedir. Açıkçası tapuda beyan edilen değer yalnızca idareye yapılan bir bildirim olmayıp aynı zamanda alıcı ile satıcının anlaştıkları bedelin de ispatı olmaktadır. Bu sebeple değer düşük beyan edilmesi halinde başta vergisel açıdan olmak üzere çeşitli sorunlar doğabilmektedir.

Ancak aldatma hukuksal nedenine dayalı tapu iptali ve tescil istemine ilişkin davalarda, tapuda gösterilen satış bedelleri ile davalı tarafından yatırılan bedelin taşınmazın gerçek değerinin altında olması hususu, tek başına hilenin kanıtı olması açısından yetersiz bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Karabey, F. (2018), Türk Borçlar Hukukunda Hile Kavramı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Koroğlu, E. (2022), İrade Bozukluğu Hallerinden Korkutmada Korkutulanın Culpası In Contrahendo Sorumluluğu Kapsamında Sahip Olduğu Tazminat Hakkı, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - İnÜHFD 13(1).

Şenol, K. (2013), Türk Borçlar Hukukunda Hilenin Münferit Uygulama Alanları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Sayı:4.

Yakışık, M. (2012), İrade Sakatlığına Bağlı Olarak Tazminat Talebi, TAAD, Yıl:3, Sayı:10.



Yusuf MERDOĞLU *

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

Öz

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

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

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

1. GİRİŞ

Kamu kurum ve kuruluşlarının varlık sebebi, Devlet mekanizması içerisinde halka kamu hizmetinin verilmesidir. Kamu kurum ve kuruluşları bu amacını, memur ve sözleşmeli personel gibi kamu görevlileri eliyle yerine getirir. Kamu görevlileri; kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, yönetilmesinden, kullanılmasından, korunmasından, kötüye kullanılmaması ve her an hizmete hazır bulundurulması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumlu oldukları için disiplin ve ceza hukukunun önemli süjesi olarak pozitif hukukumuzda yer almaktadır. Bununla birlikte kamu hizmetinin düzenli, aksamadan, gecikmeksizin, sürekli ve tam olarak yerine getirilmesini teminen, başta memurlar olmak üzere kamu görevlilerinin, kendilerine mevzuat kapsamında emredilen kurallara uyup uymadıklarının denetlenmesi, yetkili disiplin makamları eliyle disiplin hukuku ve bu hukukun olmazsa olmazı disiplin suç ve cezaları ile sağlanmaktadır. Disiplin suçlarının ortaya konulması, iddiaların aydınlatılması ve maddi gerçekliğin ispatı ancak usulüne uygun disiplin soruşturmaları aracılığı ile yapılır. Mezkûr işlemlerin uygulanması sürecinde çok sayıda usul, esas ve ilkeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda, bazı kurumların kendi özel mevzuatında yer alan düzenlemeleri hariç tutarsak, hukukumuzda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, disiplin hukuku başlığı altında disiplin soruşturmaları, disiplin suç ve cezalarında çerçeve kanun olarak kabul edilir. Ancak yine de, anılan kanun ve disiplin ile ilgili diğer mevzuatta öngörülmüş olan disiplin hukukunun usul, esas ve ilkelerinin kapsamlı ve tam olarak düzenlendiği söylenemez¹.

1 Burak BOZKURT, "Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Ce-

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

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

2. İDARİ İŞLEMİN UNSURLARI

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2'nci maddesi² kapsamında İdari işlemler; yetki, şekil, sebep, konu ve maksat öğeleri esas alınarak idari yargı mercilerince hukukilik denetimi yapılır³. Bununla birlikte idarenin takdir yetkisini⁴ kaldıracak kararların verilemeyeceği de aynı maddenin devamında hüküm altına alınmıştır.

Bu sebeple idari makamların işlem yapmadan önce idari işlemlerde bulunması gereken unsurların neler olduğunu

zalarının Yargısal Denetimi", Yetkin Yayınları, Ankara-2019, s.5.

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

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

4 Ayrıca Bakanız, Tetik, Ahmet Talha, "Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Takdir Yetkisi ve Yerindelik Denetimi İlişkisi", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.25, S.2, 2017, s. 249-276.

bilmesi, hukuka aykırılığa mahal vermemek adına önem arz etmektedir. İdari işlemler arasından da icrai olan işlemler ancak iptal davasına konu olabileceğinden, icrai ve icrai olmayan işlemlere açıklık getirmek gerekir.

İdari işlemin icrai olup olmaması, işlemin iptal davasına konu olmasında önem arz etmektedir. Nitekim İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun⁵ 14/3-d maddesine göre, iptal davasının ön inceleme-sinde bakılacak konulardan birisi, "idari davaya konu olacak kesin ve yürütülmesi gereken bir işlem olup olmadığı" meselesidir. Yine aynı Kanunun 15/1-b maddesine göre, dava konusu edilen işlem bu nitelikte değilse dava reddedilecektir. Bu hükme göre, iptal davasına konu olabilmesi için, idarenin bir işleminin bulunması yeterli olmayıp, söz konusu işlemin, kanunun deyimi ile "kesin ve yürütülmesi gereken bir işlem" yani icrai işlem niteliğinde olması gerekmektedir. İşlemin icrailiği "kamu gücünün, üçüncü kişiler üzerinde, ayrıca başka bir işlemin varlığına gerek olmaksızın doğrudan doğruya hukuki sonuçlar doğurması, hukuk alanında bir değişiklik yapması demektir. **Bu bağlamda memuriyetten çıkarma cezası verilmesi, pasaport talebinin reddedilmesi, bir taşınmaz mal hakkında kamulaştırma kararı verilmesi, bir taşınmaz hakkında yıkım kararı alınması, bir öğrencinin fakülteden kaydının silinmesi, bir öğrenciyeye zayıf not verilmesi gibi işlemler, kişiler üzerinde ve hukuk âleminde değişiklikler meydana getirdiğinden birer icrai işlemdir. Öte yandan icrai olmayan işlemler; hukuk alanında bir değişikliğe sebep olmadığından, kişilerin hukuki durumuna**

bir etki yapmadığından (etkisiz) işlem niteliğindedir ve iptal davasına konu edilemez. **Bu bağlamda müfettiş/muhakkik raporları, hazırlık işlemleri, bildirici işlemler ve idarenin iç işleyişine ilişkin işlemleri**, kişilerin hukuki durumunda bir değişiklik yapmadığından icrai nitelikte olmadığı kabul edilmektedir⁶.

Aşağıda sıralı olarak icrai olan idari işlemler de bulunması gereken 5 öge detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1. İdari İşlemlerde Yetki Unsuru

İdari kararın özünü oluşturan irade açıklaması⁷, bu açıklamayı yapmaya yetkili bir kişi tarafından yapılmış olmalıdır. İdare adına irade açıklamaya yetkili kişi veya kişilere "idari makam (autorite ad-administrative) denir. İdari makamların yetkileri, kişi, konu, yer ve zaman bakımından sınırlıdır. Bu nedenle, idari makamların yetkilerini kişi, konu, yer ve zaman bakımından dörde ayırıp incelemek uygun olur⁸.

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

7 Ayrıca Bakınız (İradenin Açıklanması Bakımından İşlemler), Özyay, İlhan, "Günışığında Yönetim", Alfa Basım, İstanbul-1986, s. 442-458.

8 Gözler, Kemal, "İdare Hukuku-Cilt I", Ekin Basım, 2019-Bursa, s. 902. (Gözler, Kemal, "İdare Hukuku Cilt I", Bursa-2019, 843-844.:**Yetki Unsuru.**- idari işlem, kim tarafından yapılmıştır? İdari işlemin özünü oluşturan irade, idare adına irade açıklamaya ehil bir kimse tarafından mı açıklanmıştır? İşlemi yapan kişi, bu işlemi yapmaya konu, zaman ve yer itibarıyla yetkili midir? Kısacası, idari işlemin yetki unsuru "işlemin yapıcısı" ile ilgilidir. Şekil Unsuru.- İdari işlemin özünü oluşturan irade, maddi âleme yansırken hangi biçime bürünmüştür? Bu iradenin işlemin büründüğü maddi biçim (örneğin bir yazı, bir söz, bir hareket), kanunun öngördüğü biçim midir? Bu iradenin içinde yer aldığı kalıp, bu iradeyi maddi dünyaya taşıyan şey hukuka uygun mudur? Kısacası idari işlemin şekil unsuru, "işlemin taşıyıcısı"na ilişkindir. **Sebeb Unsuru.**- İdareyi belli bir idari işlemi yapmaya, yani belli bir yönde irade açıklamaya sevk eden etkenler, dürtüler nelerdir? Acaba idare hangi maddi veya hukuki olgulara dayanarak işlem tesis edebilir? İdarenin dayandığı bu olgulara hukuka uygun mudur? Kısacası idari işlemin sebep unsuru idari işlemden önce gelen ve onun dışında yer alan birtakım "fili veya hukuki olgular"a ilişkindir. **Konu Unsuru.**- idari işlemin hukuk âleminde doğurduğu sonuç, yani hukuk dü-

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

2.1.1. Kişi Bakımından Yetki

“Kişi bakımından yetki (competence *ratione personae*)”, bir kamu tüzel kişisinden çıkan idari işlemin o kamu tüzel kişisi adına işlem yapmaya yetkili kişi veya kişiler tarafından yapılabilmesi durumunu ifade eder. Diğer bir ifadeyle, kamu tüzel kişisi adına yapılan işlem, bu tüzel kişi adına irade açıklamaya ehil bir kimse tarafından yapılmış olmalıdır. Bir kamu tüzel kişisinde, o tüzel kişi adına idare açıklamaya, yani işlem yapmaya yetkili görevlilerin sayısı aslında fevkalade azdır. İdare adına irade açıklama yetkisine sahip mercilere “idari makam” denir. Bu sınırlı sayıda görevlinin dışındaki görevlilerin açıkladıkları irade ile yapılmış olan işlemler “*ratione personae* yetkisizlik” ile sakattır⁹.

2.1.2. Konu Bakımından Yetki

Konu bakımından yetki, kişi bakımından yetkili olan idari makam, organ ya da kamu görevlisinin, ancak mevzuatın öngördüğü konularda irade açıklayabilmesini ifade eder. Konu bakımından yetki iki farklı açıdan değerlendirilebilir. İlk olarak, idarenin idari fonksiyona dâhil konularda yetkili olması gerekir. Başka bir ifadeyle, idare, yasama ve yargı fonksiyonuna giren ve siyasal nitelikteki hükümet etme işlevine ilişkin konularda irade açıklayamaz. Bununla birlikte, idare, özel hukuk kişilerinin alanına giren konularda da yetkili değildir. İkinci olarak ise mevzuatta, idari fonksiyona ilişkin

zeninde meydana getirdiği değişiklik nedir? Bu sonuç, hukuka uygun mudur? Kısacası idari işlemin konu unsuru, bizatihi bu işlemin kendisi, “işlemin içeriği” ile ilgilidir. **Amaç Unsuru.**- İdari işlem ile ulaşılmak istenen nihai sonuç nedir? İdari işlemi yapan kişi, bu işlemle hangi sonuca ulaşmak istemiştir? Bu kişinin bu işlemi yaparken zihninden hangi düşünceler geçmiştir? Görüldüğü gibi amaç unsuru, idari işlemin sübjektif unsurudur; işlemi yapan kişinin “niyetler”iyle alakalıdır.)

9 A.g.e., s. 902.

konular, kişi bakımından yetkili olanlara ayrı olarak dağıtılmıştır. Bu düzenlemeye göre, yetkili kişi, ancak kendisine verilen konularda yetki kullanabilir¹⁰. Aksi bir idari işlem konu bakımından yetkisizliği gündeme getirecektir.

Örneğin 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 18. Maddesinde belediye meclisinin karar alabileceği konular, 38. Maddesinde de belediye başkanının karar alabileceği konular belirtilmiştir. Bu organlar ancak burada belirtilen konularda işlem yapabilirler. Bu konuların dışında bir işlem yapılırsa, işlem hukuka aykırı olur. Mesela “fahri hemşehrilik payesi ve beratı vermek” belediye meclisinin yetkisine verilmiştir (m.18/r). Belediye başkanının fahri hemşehrilik payesi ve beratı verme işlemi, konu bakımından yetkisizlik ile sakattır¹¹.

2.1.3. Yer Bakımından Yetki

“Yer bakımından yetki (*competence ratione loci*)”; bir idari makamın hangi yerde, yani hangi coğrafi alanda karar almaya yetkili ise, orada karar alabilmesi durumunu ifade eder. Anayasa ve kanunlar bazı idari makamlara karar alma yetkisini sadece belirli coğrafi alanda vermişlerdir. Yani bazı idari makamların karar alma yetkisi yer bakımından sınırlıdır. Örneğin bir valinin komşu ilde çalışan bir memura disiplin cezası vermesi durumunda veya bir belediyenin bir başka belediyenin sınırları içinde bulunan bir taşınmazı kamulaştırması durumunda “*ratione loci* yetkisizlik”¹² söz konusu olacaktır.

10 Ülker, Gözde, “Türk İdare Hukukunda İdari İşlemin Yetki Unsuru”, Adalet Yayınevi, Ankara-2022, s. 138.

11 Çağlayan, Ramazan, “İdare Hukuku Dersleri”, Adalet Yayınevi, Ankara-2021, s. 362.363

12 Gözler, Kemal, “İdare Hukuku-Cilt I”, Ekin Basım, 2019-Bursa, s. 910-911. ((1) Merkezi idarenin (genel idarenin) başkent teşkilatında karar almaya yetkili makamların (Cumhurbaşkanı, bakanlar) (9 Temmuz 2018’den önce Başbakan ve Bakanlar Kurulu) yetkisi yer bakımından sınırlandırılmamıştır. Bu makamların yer bakımından yetkisi bütün ülke düzeyinde-

2.1.4. Zaman Bakımından Yetki

“Zaman bakımından yetki (competence ratione temporis)”, bir idari makâmın hangi süre içinde karar almaya yetkili ise, o sürede karar alabilmesi durumunu ifade eder. Anayasa ve kanunlar idari makamların karar alma yetkisini bazen zaman bakımından sınırlandırmıştır¹³. Bu

dir. (2) Buna karşılık merkezi idarenin taşra teşkilatındaki makamlarının (valilerin ve kaymakamların) karar alma yetkisi yer bakımından sınırlıdır. Valiler kendi il, kaymakamlar ise kendi ilçe sınırları içinde karar almaya yetkilidirler. (3) Yer yönünden yerinden yönetim kuruluşlarının, yani mahalli idarelerin karar organlarının yetkileri ise yer bakımından sınırlıdır. Yani il özel idareleri, belediyeler ve köyler sadece kendi sınırları içinde karar almaya yetkilidirler. (4) Hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları, yani kamu kurumlarının ise yetkileri yer bakımından sınırlandırılmamıştır; bunlar kendi konularında kalmak şartıyla ülkenin her yerinde işlem yapabilirler. Bir idari makâmın anayasa ve kanunlar yetkili kılınmadığı bir yerde aldığı kararlar “ratione loci yetkisizlik” ile sakattır.)

13 Gözler, Kemal, “İdare Hukuku-Cilt I”, Ekin Basım, 2019-Bursa, s. 911-913. (Bir kere, bir kamu görevlisinin sahip olduğu yetkileri kullanabilmesi için atanması ve göreve başlaması gerekir. Atanmış, ama görevine henüz başlamamış bir görevlinin işlemleri “ratione temporis yetkisizlik” ile sakattır. İkinci olarak, kamu görevlileri iznli buldukları süre içinde yetkilerini kullanamazlar. Üçüncü olarak, kamu görevlilerinin yetkisi, görevlerinin sona ermesiyle birlikte sona erer. Görevden alınma (azil), emekliye sevk, istifa, belirli bir süre için seçilme durumunda bu sürenin dolması durumlarında kamu görevlisi zaman bakımından yetkisiz hale gelir. Bu şekilde görevi sonra eren görevlilerin yaptıkları işlemler, “ratione temporis yetkisizlik” ile sakattır. Bununla birlikte, kamu hizmetlerinin devamlılığı ilkesi gereğince, bu ilke yumuşatılmıştır. Görevi sona eren kamu görevlilerinin yerlerine yenisi göreve başlayınca kadar görevde kalacakları kabul edilmektedir. Bu tür kişilerin yetkilerinin genellikle “cari işlerin yürütülmesi (expedition des affaires courantes)” ile sınırlı olduğu kabul edilmektedir. Dördüncü olarak, il genel meclisi, belediye meclisi gibi idari meclislerin çalışmaları kanunla “toplantı dönemleri (sessions)” olarak sınırlandırılmış ise, bunlar, ancak toplantı dönemlerinde karar almaya yetkilidirler. Bu dönemlerin dışında aldıkları kararlar “ratione temporis yetkisizlik” ile sakattır. Örneğin 22 Şubat 2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdareleri Kanununun 12’nci maddesine göre “il genel meclisi, il genel meclisince belirlenecek bir aylık tatil hariç her ayın ilk haftası meclis tarafından önceden belirlenen günde mutlak toplantı yerinde toplanır. Bütçe görüşmesine rastlayan toplantı süresi en çok yirmi gün, diğer toplantıların süresi en çok beş gündür.” İl genel meclisinin bu süre dışında toplanıp aldığı kararlar ratione temporis yetkisizlik ile sakattır. Zira idari makamlar, alınması gereken kararları zamanından önce veya sonra değil, tam zamanında almak zorundadırlar. Zira kararın alınması gerektiği gün geldiğinde, kararı alan görevli görev başında olmayabilir. Keza o konudaki kanunlar da değişmiş olabilir. Bu durumda yetkinin erken kullanılması halefin yetkilerine bir müdahale teşkil eder. Örneğin Fransız Danıştay zamanından önce yapılan bir atamanın ve keza zamanından önce yapılan bir

hususla riayet edilmeden yapılan işlemler zaman bakımından yetkisizlik yönünden sakat olacaktır.

2.1.5. Disiplin İşlemlerinde Yetki Unsuru

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

Disiplin makamlarının yetkileri ise özel kanunlar hariç tutulduğunda (2547 sayılı YÖK Kanunu, 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun vs.) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun muhtelif maddelerinde hüküm altına alınmıştır.

657 sayılı DMK’nın Disiplin Kurulları ve Disiplin makamları başlıklı 126’ncı maddesine göre¹⁴, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler olduğu anlaşılmaktadır. Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

Yine aynı kanunun 124/1’inci fıkrası kapsamında Disiplin amirlerinin kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı’nın¹⁵

emekliye sevk etme işleminin geçersiz olduğuna karar vermiştir.)
14 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>, E. T. 14.10.2022.

15 Devlet Personel Başkanlığı (DPB), 1984 ila 2019 yılları arasında faaliyette göstermiş kamu kurumudur. 8 Haziran 1984 tarih ve 217 sayılı KHK ile Başbakanlığa bağlı olarak kurulan kurumun geçmişte, 17 Aralık 1960 tarihinde 160 sayılı Kanunla «Devlet Personel Dairesi» olarak kurulan faaliyete dayanmaktaydı. 8 Temmuz 2011 tarih ve 27988 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan

görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirler olduğu, aynı kanunun Disiplin kurulları ve disiplin amirleri başlıklı 134 üncü maddesinin verdiği yetki doğrultusunda, “Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kurulu ile her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ayrıca Milli Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kurulu bulunur. Bu kurulların kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir”. 30 Nisan 2021 tarihli Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği¹⁶ yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikle disiplin kurullarının kuruluşunu, üyelerinin görev süresini, görüşme ve karar usulünü, hangi memurlar hakkında karar verebileceklerini, disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esasları, kurulların ve disiplin amirlerinin yetki ve sorumlulukları ile disiplin soruşturmalarına ilişkin usul ve esasları belirlenmiştir.

Aynı yönetmeliğin Disiplin Amirlerinin Tespiti ile Görev ve Yetkileri ana başlıklı, Disiplin amirleri kenar başlıklı

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

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

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

İçişleri Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığınca Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Yönetmeliği¹⁷ 11 Mart 2022 tarihinde yürürlüğe girdiğinden, bu sebeple kamu kurum ve kuruluşları zikredilen yönetmeliklere uygun kendi disiplin amirleri yönetmeliklerini revize etmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda hukuki ihtilaflarda ise kuşkusuz üst norm olan Devlet Disiplin Yönetmeliği ile Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Yönetmeliğinin hükümleri dikkate alınmalıdır.

Yetki kuralları, yorum veya anlaşma yoluyla genişletilemez veya değiştirilemez. Çünkü yetkinin hangi makamda olduğu hususu şüpheye yer verilmeyecek şekilde mevzuatla belirlenmiştir. Dolayısıyla disiplin hukuku bakımından da disiplin yaptırımını tesis etme yetkisi, ilgili mevzuatta hangi makama verilmiş ise o makam tarafından tesis edilmelidir¹⁸. Örneğin mahalli idareler disiplin yönetmeliğine ekli bağlı idarelerin disiplin amirleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

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

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

TABLO 1: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ DİSİPLİN AMİRLERİ

UNVANI	DİSİPLİN AMİRİ
GENEL SEKRETER	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
İÇ DENETÇİ	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
1.HUKUK MÜŞAVİRİ	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
TEFTİŞ KURULU BAŞKANI	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
MÜFETTİŞ, MÜFETTİŞ YARDIMCISI	TEFTİŞ KURULU BAŞKANI
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	GENEL SEKRETER
DAİRE BAŞKANI	GENEL SEKRETER
HUKUK MÜŞAVİRİ, AVUKAT	1.HUKUK MÜŞAVİRİ
UZMAN, SİVİL SAVUNMA UZMANI	DAİRE BAŞKANI
MALİ HİZMETLER UZMANI, MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANI/ STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI
ŞUBE MÜDÜRÜ	DAİRE BAŞKANI
ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇALIŞAN MEMURLAR	ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ
DİĞER MEMURLAR	DAİRE BAŞKANI

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

TABLO 2: BAĞLI KURULUŞLARIN DİSİPLİN AMİRLERİ

UNVANI	DİSİPLİN AMİRİ
GENEL MÜDÜR	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
YÖNETİM KURULU ÜYESİ	BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANI
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI	GENEL MÜDÜR
ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ	GENEL MÜDÜR
İÇ DENETÇİ	GENEL MÜDÜR
1.HUKUK MÜŞAVİRİ	GENEL MÜDÜR
DAİRE BAŞKANI	GENEL MÜDÜR
TEFTİŞ KURULU BAŞKANI	GENEL MÜDÜR
MÜFETTİŞ, MÜFETTİŞ YARDIMCISI	TEFTİŞ KURULU BAŞKANI
UZMAN, SİVİL SAVUNMA UZMANI	DAİRE BAŞKANI
HUKUK MÜŞAVİRİ, AVUKAT	1.HUKUK MÜŞAVİRİ
ŞUBE MÜDÜRÜ	DAİRE BAŞKANI
MALİ HİZMETLER UZMANI, MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANI/ STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI
ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇALIŞAN MEMURLAR	ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ
DİĞER MEMURLAR	DAİRE BAŞKANI

Tablo 1 ve 2’de disiplin amirleri olarak belirlenen yetkili makamların dışındaki makamların disiplin cezası vermesi idari işlemi yetki unsuru yönünden sakatlayacağından, idari yargıda idari işlem iptal edilebilecektir.

Konuya ilişkin Danıştay Kararlarına örnek vermek gerekirse;

- Disiplin cezası verme yetkisi, mevzuatla kime tanınmış ise ancak onun tarafından kullanılabilir. (Danıştay İdari Dava Daireleri 20.12.1985 gün ve E. 1985/122, K.1985/133)¹⁹,

- Yetki ile ilgili idare hukuku ilkelere göre alt kademedeki bir disiplin makamının üst kademedeki bir disiplin makamının yerine karar alması işlemi yetki yönünden hukuka aykırı hale getirebileceği gibi, üst kademedeki bir makamın, alt kademedeki bir idari makamın görevine giren bir konuda karar alması da yine yetki yönünden hukuka aykırı olacağı²⁰ belirtilmiştir.

- Hakkında üzerine atılı fiil nedeniyle yapılan soruşturma sonucu davacıya önerilen cezanın, kamu görevinden çıkarma cezası olduğu ve bu cezayı ancak Yükseköğretim Kurulu’nun verebileceği, dolayısıyla alt cezanın verilmesi konusundaki takdir yetkisinin de bu makama ait olduğu, başka disiplin makamının veremeyeceği²¹ kararına ilişkin hususlar tüm alt ceza uygulamalarında dikkate alınmalı, diğer taraftan disiplin makamlarının belirlenmesi esas cezaya göre olmalı, bir alt ceza müessesesi uygulanırken değil!

- Tıp fakültesinde öğretim üyesi olan davacıya uyarma cezasının disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekirken rektör tarafından verilmesinde yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmadığı²² Danıştay’ın ilgili dairesinde karara bağlanmıştır.

- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının ve buna bağlı olarak alt ceza verilmesi yetkisinin, yetkili disiplin kurulunda olduğu, bu yetki çerçevesinin dışına çıkılarak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren disiplin suçu sabit iken disiplin amirince bir alt ceza uygulamasının yetki yönünden hukuka uygun olmadığı²³ yönünde Danıştay 8. Dairesince karara bağlanmıştır.

Burada disiplin kurulunun, atamaya yetkili amirin ve disiplin amirinin yetki bakımından sınırının net olarak ortaya konması gerekmektedir. Bununla birlikte, Devlet Disiplin Yönetmeliğinin²⁴ **Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun değerlendirmesi neticesinde yetki başlıklı 27 (1) maddesi evleiyetle uygulanmalıdır.** Çünkü, Yönetmeliğin İlgili maddesi; atamaya yetkili amirler disiplin kurulunun kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teklifine mukabil, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını onaylayabileceği gibi yapacağı değerlendirme ile bir alt ceza verebileceği hususunu salık verdiği için, bir alt ceza uygulamasının disiplin kurulunda olmadığı ve atamaya yetkili amirde olduğu ayrıca ilgili konu da disiplin amirlerinin hiçbir rolü olmadığı anlaşılmaktadır.

19 İçişleri Bakanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, “100. Dönem Kaymakamlık Kurs Notları-2. Cilt”, Ankara-2015, s. 540.

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

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

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

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

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

Diğer taraftan disiplin kurulu kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını reddetmesi üzerine atamaya yetkili amirler başka ceza verebilecektir. Ama burada artık bir alt ceza uygulamasının olmadığı da unutulmamalıdır.

Danıştay Kararları ve yürürlükteki kanun ile yönetmelikler çerçevesinde her makam ancak maiyetindeki personel ile ilgili disiplin hükümlerini işletebilir. Disiplin makamları; yasa gereği disiplin amirleri, disiplin kurulları ve yüksek disiplin kurullarından müteşekkildir. Tablo 1 ve 2'de sadece disiplin amirleri unvanları belirtilmiştir. Disiplin amirlerinin disiplin cezası verme yetkisi özel personel yasalarında aksi öngörülmediği sürece uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları ile sınırlıdır.

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

Disiplin kurulları; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren ve özlük dosyalarından silinme süresi içerisinde tekrarına ilişkin bir eylemi

tespit ettiklerinde, tekerrür hükümlerinin bağlı yetki kapsamında uygulanması zaruri olduğundan ve bir üst ceza olan Memuriyetten Çıkarma cezası da yetkisi kapsamında olmadığından, muhataba ait savunma istem yazısı ve cevabı ile muhakkik/soruşturma raporu ve eklerini, işlem tesis etme üzere kurumun Yüksek Disiplin Kuruluna göndermesi gerekmektedir. Aksi bir uygulama yine yetki yönünden idari işlemi sakatlayacaktır.

Yetki kurallarının özellikleri gereği, hukuk kuralı kime yetki vermiş ise, yetkiyi o idari makam, idari organ ya da kamu görevlisi kullanabilir. Ancak yetkili kişinin bütün yetkilerini her zaman kendisinin kullanması mümkün olmayabilir²⁵. Bu sebeple yetki devri ile vekâlet konularının disiplin yetkisi özelinde detaylandırılmakta fayda mülhaza görülmektedir.

2.1.6. Disiplin Yaptırım Yetkisinin Devri

Disiplin yaptırımı yetkisi de münhasır yetkiye örnektir ve yetki devrinin konusu olamaz. Danıştay 1. Dairesi de vermiş olduğu istişari mütalaada²⁶, idari makamlara verilen disiplin yaptırımı yetkisinin münhasır yetki niteliğinde olduğu ve bu yetkiye ilişkin olarak yetki devri yapılamayacağını belirtmiştir. Bu itibarla yetki devri yapılması sonrası tesis edilecek disiplin yaptırımları, yetki unsuru bakımından sakat olacaktır.

Danıştay 12. Dairesi konuya ilişkin bir kararında; *“... her ne kadar, davalı idarece, 08.07.2011 tarihli ve 2954 sayılı işlem ile disiplin kurullarına sevk edilen*

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

26 Danıştay 1. Dairesinin 05.07.1984 tarih ve E. 1984/72, K. 1984/155, *Danıştay Dergisi*, Yıl 1985, Sayı 58-59, s. 72-77’de Yayınlmıştır.

disiplin dosyalarını sonuçlandırma yetkisi Bakan tarafından Genel Müdür'e verilerek, atamaya yetkili amir sıfatına sahip olan Bakan'ın disiplin cezası verme yetkisini devrettiği iddia edilmekteyse de, 657 sayılı Kanun'un 126'ncı maddesinde veya başka bir kanun hükmünde, atamaya yetkili amirin disiplin cezası vermeye ilişkin yetkisini devredebileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, yetki devrine ilişkin işlemde yetki tecavüzü bulunmakta, bu haliyle dava konusu işlemi Bakan yerine Genel Müdür'ün tesis etmesinde ise yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmadığı²⁷ gerekçesiyle kanunun yetki devrine açıkça izin vermediği durumlarda disiplin cezası verme yetkisinin devredilemeyeceği hususuna açıklık getirmiştir.

2.1.7. Disiplin Hukukunda Vekâlet

İdare karar alma ve işlem tesis etme sürecinde yetkili olan makamda bulunan kamu görevlisi, geçici (hastalık izni, görevden uzaklaştırma gibi) ya da sürekli (ölüm, istifa gibi) şekilde görevinin başında bulunamayabilir. Bu durumda kamu hizmetinin düzenli ve sürekli biçimde sağlanabilmesi amacıyla hukukumuzda vekâlet kurumu öngörülmüştür. Bu noktada vekâlet, yetki devrinden ayrılmaktadır. Danıştay'a göre; vekilin, vekâlet ettiği görevin yetki ve sınırları içinde kalmak şartıyla, aslın bütün hak ve yetkisine sahip olduğu vekâlet kurumunun niteliği gereğidir. Ve bu husus genel bir hukuk kuralı haline gelmiştir. Şu halde vekil, vekâlet ettiği kişinin sahip olduğu disiplin yetkilerini kullanarak disiplin yaptırım kararı alabilecektir²⁸. Görüldüğü üzere

re hukukumuzda vekâlet müessesesinde, yetki devrinden farklı olarak vekil, kanunun vermiş olduğu yetki kapsamında aslın yerine disiplin işlemi yapabilecektir.

2.1.8. İdari İşlemlerde “Geri Alma” ve Disiplin İşlemlerindeki Yeri

İdari işlemin geri alınması onun yapıldığı tarihten itibaren (ex tunc) hukuki hayattan silinmesi, çıkarılması demektir. Başka bir deyimle geri alma hukuka aykırı bir işlemin geriye yürür şekilde düzeltilmesini yapıldığı andan itibaren hukuki etkilerini ortadan kaldırmayı veya işlemin ilk yapıldığı tarihten itibaren hükümsüzlüğü sonucu, yapıldığı tarih ile geri alınması arasında doğurduğu hukuki durumların da gayri sahih ve gayri muteber sayılmalarını gerektirir. Bu tanımlamadan da görüleceği gibi geri alma kavramının iki ögesi vardır: bir kere geri alma ile beraber işlem ortadan kalkmaktadır. İkincisi bu ortadan kalkış geriye yürür sonuçlu olup işlemin yapıldığı tarihe kadar uzamakta ve işlemin bu arada doğurduğu hukuki sonuçları da etkilemektedir²⁹.

Geri almanın geçmişe dönük etkisinden çıkan önemli bir sonuç da bu etkisiyle geri almanın, “idari işlemlerin geriye yürümezliği” kuralının istisnasını oluşturmasıdır. Geri alma işleminin geçmişe etki etmesinden dolayı idari yargı alanındaki iptal kararıyla benzerlik oluşturmaktadır. Ama geri alma ile iptal kararı arasındaki en önemli fark; bu işlemleri yapan makamların farklı olmasındandır. İptal işlemi yargı makamlarınca, geri alma işlemi ise, “yetkide paralellik” ilkesi gereği, işlemi yapan idare tarafından ya-

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

28 Sancakdar, OĞUZ, “Disiplin Hukuku”, Ankara-2019, Tur-

han Kitabevi, s. 161-162.

29 Turgut Tan, İdari İşlemin Geri Alınması, (Aristo Yayınevi, 2020), 22.

pılmaktadır³⁰. Bu açıklamalar ile birlikte akıllara şu sorular gelebilmektedir; geri alma işlemi yargıya intikal etmeden ne zamana kadar yapılabilir? Hangi işlemler geri alma işleminin konusunu teşkil eder? İstisnasız tüm işlemler geri alınabilir mi? Suallerine cevap vermek konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 27 Ocak 1973 tarihli içtihadı birleştirme kararıyla, **yokluk, mutlak butlan ve kişinin gerçek dışı beyanı ve hile yapmış olması halleri dışında**, idarenin hukuka aykırı işlemini ancak iptal davası süresi içinde ve kanunlarda özel bir süre öngörülmüş ise bu süre içinde yahut iptal davası açılmış ise dava sonuna kadar geri alabileceğine karar vermiştir³¹.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararı incelendiğinde; bir idari işlemde **yokluk, mutlak butlan ve kişinin gerçek dışı beyanı ve hile yapmış olması halleri** mevcutsa ilgili idari işlemin yetkide ve usulde paralellik ilkesi kapsamında idarece süreye bağlı kalmaksızın her halükârda geri alınabileceği çıkarımı yapılabilmektedir. Acaba istisnasız bu kural tüm idari işlemlerde (disiplin işlemleri de dâhil olmak üzere) geçerli midir? Yani Geri alınamayacak işlemler var mıdır? Örneğin Kademe İlerlemesinin Durdurulması cezasını gerektiren eylemin disiplin soruşturması neticesinde sabit olmasına rağmen, Disiplin amirinin vicdani kanaati oluşmadan disiplin cezasını hafifleterek kınama cezasını vermesi ve muhatabın Disiplin kuruluna itirazı neticesinde yapılan işlemin hukuka aykırı

olduğu gerekçesiyle dosyanın disiplin amirine iadesi çerçevesinde verilen kınama cezasının geri alınarak kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilebilir mi? Ya da disiplin işlemlerinde **yokluk, mutlak butlan ve kişinin (soruşturulanın) gerçek dışı beyanı ve hile yapmış olması halleri mevcutsa bu durumda diğer idari işlemler gibi geri alma işlemi yapılabilecek midir?**

Yukarıda yer verilen sorulara tek bir cevap vermek güç olmakla birlikte disiplin cezalarının geri alınamayacağına dair yasal bir düzenleme bulunmamakta olup konu yargısal içtihatlarla çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Hâkim yargısal görüş ise; disiplin cezası işleminin sıkı şekil şartına bağlı olması nedeniyle cezanın yeni bir idari işlemle ortadan kaldırılmasına engel olduğu, ancak disiplin cezalarının bir yargı kararı veya yasama tasarrufu ile iptal edilebileceği³² yönündedir. Yine başka bir karar da Danıştay, yasal düzenlemeler çerçevesinde kesinleşen disiplin cezalarının, cezayı veren idari merciler açısından bağlayıcı ve kesin nitelikte olduğunu, dolayısıyla verdikleri disiplin cezasını geri alıp yerine başka bir ceza vermelerinin olanaksız olduğunu kabul etmektedir³³.

Öte yandan yasal düzenleme olmamasına rağmen 30 Nisan 2021 tarihli Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği³⁴ kapsamında Disiplin Soruşturması ve Cezaları Hakkında Çeşitli Hükümler başlıklı 34 üncü maddesinin 1. Fıkrası, “*Kesinleşmiş disiplin cezaları, kanuni düzenleme ile*

30 Selman Dursun, Prof. Dr. İlhan ÖZAY Tarafından Verilen İdari İşlem Seminer Çalışması, 101/102.

31 Gözler, (n 9) 1225. (Benzer bir karar olan Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu, 21-22 1973 tarih ve E. 1968/8, K. 1973/14 sayılı kararına bkzn.)

32 İbrahim Pınar, *Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması*, (Seçkin Yayınevi, 2020), 105.

33 Turgut Tan ve Bahar Bayazıt, *İdare Hukuku*, (Turhan Kitapevi, 2021), 265.

34 Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği, Karar Tarihi: 29.04.2021/3935, RG: 30.04.2021/31470.

yargı kararlarının gerektirdiği durumlar hariç başka bir idari işlemle geri alınmaz, değiştirilemez veya ortadan kaldırılamaz.” hükmü ile disiplin cezalarının geri alınmayacağı hususu yasal zemine oturtulmasa da yönetmelikle hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple ilgili hükmün, aksi bir düzenleme olmadığı sürece yetkili makamlarca bağlı yetki gereği uygulanması gerekir³⁵.

Ayrıca yargısal içtihatlar ile konuya perspektif ve derinlik kazandırmak gerekirse, Danıştay verdiği bir kararında³⁶ disiplin cezalarının geri alınmasının mümkün olmadığını şu ifadelerle belirtmiştir. “Kamu hizmetinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesi için gerekli önlemlerden olan disiplin cezası, niteliği gereği öteki idari işlemlerden farklıdır. Disiplin cezası vermeye yetkili organlar, bu organların oluşumu, çalışma usulü, karar oluşturulması, bu kararlara itiraz ve bütün bu sürecin her aşaması için öngörülen süre koşulları ile disiplin cezası işlemi sıkı şekil şartına bağlı olarak uygulanabilmektedir. Bu özellik, disiplin cezasının yeni bir idari işlemle ortadan kaldırılmasına engeldir. Ceza ancak bir yargı kararı yahut yasa tasarrufu ile iptal edilebilir veya disiplin cezasının ağırlığına göre, belli süreler geçtikten sonra sicil doyasından silinmesi atamaya yetkili amirden istenebilir.” karardan da anlaşılacağı üzere Danıştay 8. Dairesi, disiplin cezasının hem mahiyeti hem de muhteviyatı gereği başka bir idari işlemle geri alınamayacağını kabul etmektedir.

Konuyla ilgili olarak Danıştay İdari

35 Yusuf Merdoğlu, “Disiplin Hukuku Bağlamında Tekerrür ve Bir Alt Ceza Uygulamasının Yargısal İchtihatlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi” (2022) (109) Mahalli İdareler Dergisi 3, (Ayrıca Disiplin cezalarının ne zaman kesinleşeceği konusuna bakınız.)
36 Sancakdar, (n 20) 161/162.

Dava Daireleri Kurulunun 09/11/2020 tarihli kararında; soruşturma raporunda getirilen teklif doğrultusunda yetkili disiplin amiri tarafından verilerek tebliğ edilen disiplin cezasının, bir disiplin affı kanunu veya yargı makamlarınca verilmiş ve kesinleşmiş bir yargı kararı olmadığı sürece, idarenin tek yönlü iradesi ile geri alınarak yeni bir disiplin cezası tesis edilmesine hukuken olanak bulunmadığı³⁷ belirtilmiştir.

Kararlardan şu sonuca varılmaktadır;

- Disiplin işlemleri de birer idari işlem olmasına rağmen sıkı şekil şartlarına tabi olması (*disiplin cezası vermeye yetkili organlar, bu organların oluşumu, çalışma usulü, karar oluşturulması, bu kararlara itiraz ve bütün bu sürecin her aşaması için öngörülen süre koşulları*) nedeniyle muhatabın ister lehine ister aleyhine olsun disiplin makamlarınca geri alınmayacaktır.
- Disiplin cezalarının; Yargıtay İctihadı Birleştirme Kurul kararında belirtilen “yokluk, mutlak butlan ve kişinin gerçek dışı beyanı ve hile yapmış olması halleri” kapsamında verildiği idarece anlaşılmış olsa bile disiplin işlemi ancak bir yargı kararı yahut yasanın tasarrufu ile iptal edilebilecektir. Bu özelliği ile disiplin işlemleri, diğer idari işlemlerden önemli ölçüde ayrılmaktadır.
- Son olarak disiplin cezaları, ce-

37 Memurlar.net Özel Haberi, “Kesinleşen Disiplin Cezası İdare Tarafından Geri Alınabilir Mi?” (Memurlar.net, 20.01.2022, <https://www.memurlar.net/haber/1011586/kesinlesen-disiplin-cezasi-idare-tarafından-geri-alinabilir-mi.html> Erişim Tarihi: 25.10.2022.

zanın ağırlığına göre belli süreler geçtikten sonra atamaya yetkili amirin onayı ve takdiri ile özlük dosyasından silinebilecektir.

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

2.2. DİSİPLİN İŞLEMLERİNDE ŞEKİL UNSURU

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

lığı yargı yerlerince tespit edilinceye veya idare tarafından geri alınmaya kadar geçerli kabul edilirler. Ancak idari işlemlerin hukuka uygunluğunu temin etmek için aranan unsurlardan biri de şekil kurallarına uyumdur. Zira şekil kuralları bir yandan işlem tesis ederken idareyi daha dikkatli ve özenli olmaya zorlarken diğer yandan işlemi tüm aşamaları ile birlikte görünür kılarak ispat noktasında kullanılmaktadır. Disiplin cezaları memurun meslek hayatını ve özlük haklarını etkiler ve hatta memuriyetten çıkarılmasına sebebiyet verir. Bu nedenle hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak ve disiplin cezalarının baskı aracı şeklinde kullanılmasını engellemek maksadıyla disiplin yetkisi, bir hiyerarşi dâhilinde sistematik biçimde yürütülmekte, soruşturma, savunma alınması, disiplin süreçlerine ilişkin süreler, disiplin cezasının verilmesi ve tebliği gibi tüm aşamalar belli şekil kurallarına tabi bulunmaktadır³⁸.

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

2.2.1. Yazılılık Kuralı

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

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

merci önüne getirildiğinde de yazılı bildirim belgesini dava dosyasına sunması gerekmektedir. “Disiplin hukuku açısından da tesis edilecek tüm işlemlerde yazılılık kuralına riayet edilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan örneğin; disiplin amirinin sözlü bir biçimde memur hakkında uyarı cezası tesis etmesi, yazılılık kuralına aykırıdır ve bu işlem hukuken yok hükmündedir³⁹.”

2.2.2. İlgilinin Savunmasının Alınması

1982 Anayasası'nın 129'uncu maddesinin 2'nci fıkrasında; “memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez” denilmek suretiyle disiplin soruşturmalarında savunma hakkının önemi vurgulanmıştır. Danıştay'a göre de; (...) disiplin suçu teşkil eden fiillerle ilgili olarak soruşturma yapılması zorunlu olduğu gibi soruşturmanın belirli usuller çerçevesinde yapılması da zorunludur. Danıştay içtihadında da ifade edildiği üzere, özellikle idari işlemin muhatabı olan kimselerin haklarını koruyucu nitelikte şekil ve usul kuralları öngörül-müş ise (örneğin; disiplin soruşturmalarda savunma alınması zorunluluğu) bu kurallara aykırılıklar esasa etkili şekilde şekil yönünden sakat olarak kabul edilirler⁴⁰.

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

ğin 30'uncu maddesi kapsamında⁴¹, “Memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenir. Savunma, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenir. Memur, yetkili kurulun veya disiplin amirinin yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapar. Savunma istemine ilişkin yazıda, süresi içinde yapılmaması hâlinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı belirtilir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra soruşturma dosyasını disiplin kuruluna gönderir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra ceza verilmesi gerektiği kanaatine varırsa soruşturma dosyasını, kanaatini içeren yazı ile birlikte yüksek disiplin kuruluna gönderir. Yüksek disiplin kurulunca, memurun sözlü veya yazılı olarak son savunması, 657 sayılı Kanunun 129 uncu maddesinde tanınmış olan haklardan yararlanmasına imkân sağlanmak suretiyle ayrıca talep edilir.” işlem yapılması gerekmektedir. Aksi bir uygulama işlemi şekil yönünden sakatlayacaktır.

Devlet Disiplin Yönetmeliğinin savunma başlığı altında yer alan hususlar mercek altına alındığında; ilk aşamada uyarı, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ile memuri-

39 Sancakdar, OĞUZ, “Disiplin Hukuku”, Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 163.

40 A.g.e. s. 164.

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

yetten çıkarma cezalarının hepsinde savunma alma yetkisinin disiplin amirinde olduğu göze çarpmaktadır. Kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren cezalarda ise soruşturma süreci sonunda disiplin amiri savunmayı aldıktan sonra soruşturma dosyasını disiplin kuruluna göndereceği ancak disiplin kurulunun savunma alma konusunda ilgili yönetmelikte açık bir düzenleme olmayışı önemli eksikliklerden bir tanesidir. Burada her ihtimale karşı disiplin amiri savunma alsa bile disiplin kurulunun yetkisi kapsamında savunma alması isabetli olacaktır. Çünkü kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında asli yetkili makam, disiplin kurulu ve onay mercii atamaya yetkili amirdir. Diğer taraftan memuriyetten çıkarma cezasını gerektiren durumlarda ise disiplin amiri savunma almakla birlikte ceza verilmesi gerektiği kanaatine varırsa soruşturma dosyasını, kanaatini içeren yazı ile birlikte yüksek disiplin kuruluna göndermesi ilgili yönetmeliğin amir hükmü gereğidir. Yönetmelikte dikkat edilmesi gereken diğer bir husus da memuriyetten çıkarma cezalarında disiplin amirinin savunma alması yeterli görülmemekte ayrıca yüksek disiplin kurulunca, memurun sözlü veya yazılı olarak son savunması, 657 sayılı Kanununun 129 uncu maddesinde tanınmış olan haklardan yararlanmasına imkân sağlanmak suretiyle ayrıca talep edilmesi "savunma" konusunun önemli nüanslarıdır.

Danıştay'ın konuya ilişkin istikrar kazanmış kararları aşağıda belirtilmiştir.

Hakkında Devlet Memurluğundan çıkarma cezası ile cezalandırılması teklif edilen davacıya, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 129. maddesi uyarınca, disiplin kurulunda sözlü veya ya-

zılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkının tanınması gerektiği, bu doğrultuda tutuklu bulunan davacının son savunması alınmadan tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı⁴², Disiplin soruşturması kapsamında kendisine isnat olunan eylemler açıkça belirtilmek suretiyle savunmasının alınmadığı anlaşılan davacı hakkında, Anayasal güvence altında bulunan savunma hakkının kısıtlandığı⁴³, Davacının kusurlu olduğu iddia edilen davranışı nedeniyle bir soruşturmacı tayin edilerek usulüne uygun soruşturma yapılmaksızın 1. Disiplin Amiri tarafından doğrudan savunma alınarak verilen kınama cezasında ve bu cezaya yapılan itirazın reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı⁴⁴, Soruşturmacının yaptığı ifade alma işlemi, savunma alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği; savunma hakkının kullandırılması amacıyla ilgili hakkındaki iddiaların, bu iddiaların dayandığı delillerin, üzerine atılı fiillerin hukuki nitelendirmesinin ve önerilen disiplin cezasının bildirilmesinin zorunlu olduğu⁴⁵, kararlardan anlaşılmaktadır.

İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 02.06.2020 tarih ve E. 2018/1744, K. 2020/828 kararında⁴⁶, Disiplin soruşturmasında, savunma istem yazısının savunma hakkının mümkün kılacak nitelikte olması gerektiği, savunma istem yazısında soruşturmaya konu fiillerin hukuki niteliği ile soruşturma neticesin-

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

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

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

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

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

de verilen cezanın farklı olması ve verilen cezanın daha ağır olması durumunda savunma hakkının usulüne uygun kullanıldığından bahsedilemeyeceği belirtilmiştir.

2.3. SEBEP UNSURU

İdari işlemlerde sebep, karar almadan, işlem tesis edilmeden önce var olan, idareyi karar almaya, işlem tesisine götüren hukuki veya fiili durumdur. Her idari işlemin bir sebebi, dayanağı vardır. Disiplin hukuku açısından ise idari işlemin (disiplin yaptırımının) sebep unsuru, disipliner ihlaldir. İdari işlemlerin hukukiliği incelemesinde işlemi tesis etmeye hangi makamın yetkili olduğu hususu kadar, o makamın yetkisini kullanırken sahip olduğu takdir payı (marge d'appréciation) da önem taşımaktadır. İdarenin takdir yetkisi; belli durum ve koşullar altında idarenin karar alıp almama veya kanunda öngörülen farklı çözümler arasında, kanunen geçerli şekilde seçim yapma serbestisini ifade eder. İdareye tanıyan serbesti alanının gerekçesi; idarenin verimli çalışması, değişen koşullara idari faaliyetlerin uyum sağlamasıdır. Takdir yetkisi; yere ve zamana göre değişebilir. İdarenin nasıl bir uygulama yapacağı mevzuatta ayrıntılı olarak belirtilmemişse, sorunun çözümünde kanunen geçerli birden fazla yol varsa, işlemi yapacak idarenin çözümlerden dilediğini seçme yetkisi varsa idarenin takdir yetkisinden söz edilir⁴⁷.

Bir hukuk kuralı idarenin nasıl hareket etmesi gerektiğini, izlemesi gereken yol ve yöntemleri önceden belirlemişse, idare için takdir yetkisi değil, bağlı yetki söz konusudur. Bağlı yetki söz konusu ol-

duğunda idarenin hangi durum karşısında nasıl bir karar alacağı yasa tarafından açıkça belirlenmiş olup, bu halde idare belli yönde bir karar alarak işlem tesis etmek zorundadır. Bunlar; işlemi yapan makamın o işlemi yapma hususunda yetkili olması, işlemin mutlaka kamu yararı amacına dönük olması ve işlemin tesis edilmesine yol açan sebeplerin gerçekten var olmasıdır⁴⁸.

Sebeb ögesi, hukuksal bir işlem olabileceği gibi bir olayda olabilir. Sebep açısından idari işlemler üç kümede toplanabilir. Bunlar; sebebi belli idari işlemler, sebebi idareye bırakılan idari işlemler ve sebep gösterilmesi öngörülmemiş idari işlemlerdir⁴⁹.

Sebebi belli idari işlemler de sebep ögesi mevzuatta açık bir biçimde belirtilmişse, bu tür işlemlere sebebi belli idari işlemler denir. Disiplin cezaları mezkûr idari işlemlere örnektir. Sebebi İdareye bırakılan idari işlemler, hukuk kuralı bazı durumlarda idarenin yapacağı işlemlerin nedeninin belirlenmesini idarenin takdirine bırakmış olabilir. Ancak bu gibi durumlarda, idarenin belirlediği neden, kamu yararına uygun olmalıdır. Hukuk kuralları, idari işlemin sebep ögesini belirlerken, “milli güvenlik”, “genel güvenlik”, “genel asayiş”, “kamu düzeni”, “kamu yararı”, genel sağlık, “genel ahlak”, “hizmetin gerekleri”, “kamu esenliği”, “görülen lüzum üzerine”, gibi içeriği belirsiz denecek kadar geniş ve yoruma açık kavramlar kullanılmaktadırlar. Bu kavramları yorumlama yetkisi doğal olarak idareye verilmektedir. İdare bu kavramları yorumlarken, ilgilinin özel çıkarına veya

48 A.g.e., s. 166.

49 Avcı, Mustafa, “İdare Hukukuna Giriş”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Temmuz-2017, s. 91.

zararına değil, tümüyle kamu yararı çerçevesinde hareket etmelidir. Sebep gösterilmemiş idari işlemler; eğer mevzuat, idari işlemin yapılması için herhangi bir sebep göstermemişse ve sebebin belirlenmesi konusunda idareye de herhangi bir ödev vermemişse, idarenin işlem yaparken herhangi bir sebep göstermesi gerekmez. Fakat idarenin göstermediği, ancak kararına dayanak yaptığı sebep, mutlaka kamu yararına ve yürüttüğü hizmetin menfaatine uygun olmalıdır⁵⁰.

İdari işlemin sebep unsurunu Soruşturma Emri kapsamında değerlendirmek konunun daha iyi anlaşılması hususunda fayda sağlayacaktır.

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

Disiplin soruşturmasına soruşturma emri ile başlanır fakat bunun için öncelikle, disiplin yaptırımını gerektiren disiplinler ihlalinde herhangi bir şekilde öğrenilmesi gerekir. Bunların başlıcaları; teftiş ve inceleme sırasında, basın yolu ile öğrenme, başka idari mercilerce yapılan bildirim, fiilin işlendiğinin bizzat yetkili amirce tespit edilmesi (fiilin işlendiğine dair tutanakta amirin imzası var ise tarafsızlığı zedelememek adına soruşturma emri bir üst yetkili disiplin makamınca açılmalı) şikâyet ve ihbar yoludur⁵¹. Ancak soruşturma emrine esas teşkil eden hususlar arasından genellikle karşılaşılan, “şikâyet” ve “ihbar” konusu üzerinde durmak gerekir.

Disiplin cezasını gerektiren bir fiilin işlendiğini ihbar veya şikâyet üzerine

50 A.g.e., s. 91-92.

51 Sancakdar, OĞUZ, “Disiplin Hukuku”, Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 171.

öğrenen disiplin amiri konu hakkında zamanaşımına sebep vermeden soruşturma başlatmalıdır. Ancak soruşturma emrine esas teşkil eden ihbar veya şikâyet dilekçelerinde bulunması gereken hususların yer almaması soruşturma emrini sebep yönünden hukuka aykırı kılabileceğinden yetkili makamların dikkat etmesi gereken hususlar Devlet Disiplin Yönetmeliğinin Çeşitli ve Son Hükümler Ana Başlıklı ve İşleme konulmayacak ihbar ve şikâyetler kenar başlıklı 38 inci maddesinde belirtilmiştir⁵².

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

Şikâyet dilekçelerinde ve ihbar mektuplarında başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresinin yer almasının önemi isnada uğrayan açısından önem arz etmektedir. Masumiyet karinesi esas alınmak suretiyle kişilerin iftiraya uğrayabilecekleri hususu da göz ardı edilmeksizin işlem yapılması Hukuk Devleti olmanın gereğidir. Esasında Devlet Memurları

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

Kanunu'nun memurların hakları kapsamında 25 inci maddesinde hüküm altına alınan isnat ve iftiralara karşı koruma hakkının bu sebeple hüküm altına alındığı düşünülmektedir.

İlgili hüküm gereği olarak; *Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından istemeleri*⁵³ ancak başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi olması ile mümkün olabileceğinden bu hususa yetkili makamların azami hassasiyet göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde soruşturma emrine esas teşkil eden şikâyet dilekçesi veya ihbar mektuplarının ilgili mevzuata uygun olmamasına rağmen işlem yapılması yapılan işlemi sebep yönünden hukuka aykırı kılacaktır.

2.3.2. Disiplin Cezasının Sebep Unsuru

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

Bu hususta şöyle bir örnek verilebilir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Maddesinin A/b bendi uyarınca "özürsüz veya izinsiz göreve geç gelmek" uyarma yaptırımını gerektiren bir disiplinler ihlaldir. Bu halde örneğin; memura aylıktan kesme cezası verildiği varsayı-

mında, idarenin tesis etmiş olduğu işlemin sebep unsuru sakat olacaktır. Zira mevzuat hükmü uyarınca, konusu aylıktan kesme cezası verilmesi olan idari işlemin sebep unsuru "göreve özürsüz olarak geç gelmek" olamaz. Nitekim Danıştay'a göre "kamu görevlisinin işlediği disiplin suçu karşılığında niteliği itibarıyla o suç için öngörülenden daha ağır bir disiplin cezası ile cezalandırılması durumunda eylemin ağırlığına göre cezalandırma, diğer bir deyişle orantılılık ilkesi de ihlal edilecektir"⁵⁴.

2.4. KONU UNSURU

İdari işlem tesis edilirken, mevzuat gereği idari işlemi yapmaya yetkili kılınmış bir makam, kanundaki ya da düzenleyici işlemlerdeki sebep gerçekleştiğinde ilgili şekli kurallara uymak ve kamu yararı doğrultusunda hareket etmek suretiyle hukuk âleminde bir değişiklik meydana getirmektedir. Bu durum yani hukuk âleminde meydana gelen bu değişiklik karışımıza konu unsuru olarak çıkmaktadır. Bu nedenle yetki, şekil sebep ve maksat unsurlarının aslında idari işlemin konusunu gerçekleştirme gibi bir işlev üstlendikleri söylenebilir⁵⁵.

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

54 Sancakdar, OĞUZ, "Disiplin Hukuku", Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 167. (Danıştay 12. D., E. 2003/3174, K. 2006/6690, T. 26.12.2006, Kazancı İçtihat Bankası)

55 Göçgün, Muhammet, "İdari İşlemin Konu Unsuru", On iki levha Yayıncılık, İstanbul, Mayıs-2017, s. 24.

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

si⁵⁶ konu yönünden hukuka aykırılıklara örnek teşkil etmektedir.

Diğer taraftan; kanunla düzenlenmesi gereken bir konunun idari işlemle düzenlenmesi, üst kurala aykırı işlem yapılması, hukuk kuralının uygulama alanının genişletilmesi, kesin hüküm niteliğindeki mahkeme kararına aykırı işlem yapılması, kazanılmış hakları ihlal eden işlem tesis edilmesi, eşitlik ilkesine uyulmaması ve son olarak geriye yürümezlik kuralının ihlal edilmesi yani idari işlemler kural olarak yapıldığı andan itibaren geçerli olup, geçmişe etkili olarak yapılamazlar⁵⁷. Bu hususlara riayet edilmemesi işlemi konu yönünden hukuka aykırı hale getirecektir.

Disiplin hukuku açısından ise disiplin cezasının konusu “yaptırım”dır ve tüm yaptırımlar mevzuatla öngörülmüştür⁵⁸.

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

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

58 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125 inci maddesinde sıralı olarak; Uyarma, Kınama, Aylıktan Kesme, Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası ile Memuriyetten Çıkarmadır. İdare “suçta ve cezada kanunilik ilkesi” gereği sayılı cezalar dışından yeni bir ceza koyamaz ya da mevcut hüküm altına alınan cezalardan birisini idari düzenleme ile kaldıramaz. Bu husus Kamu Kurum ve Kuruluşların Özel Personel Yasalarındaki Disiplin Cezaları için geçerli olduğu gibi bağlayıcılık teşkil eder.)

Örneğin; uyarı yaptırımını tesis edilmesine ilişkin idari işlemin konu unsuru kamu personelinin uyarılmasıdır. Konu unsuru sebep unsuru ile yakından ilgili olup, çoğu kez bu unsurlardan birisindeki sakatlık diğerini de etkilemektedir. İdari işlemin konu unsuru bakımından hukuka aykırılık muhtelif şekillerde ortaya çıkabilir. Disiplin hukuku açısından karşılaştırılması en muhtemel örnek; disiplinler ihlal ile ilgili olarak o ihlal için öngörülmüş olan yaptırımın değil, başka bir yaptırımın tesis edilmesidir. Bu durumda disiplin yaptırımını işlemi, sebep unsurunun yanında konu unsuru bakımından da sakat hale gelecektir⁵⁹.

2.5. AMAÇ UNSURU

Bütün idari işlemlerdeki nihai amaç (maksat) kamu yararadır. Disiplin yaptırımları açısından amaç; kamu idare ve kurumlarında düzeni sağlamak, disipline olmuş personel aracılığıyla etkili kamu hizmeti yürüterek, nihayetinde kamu yararını sağlamaktır. İdare kural olarak, kamu personeli hakkında soruşturma sürecini tamamlayarak mevzuatta belirtilen disiplin yaptırımlarından birisine karar verebilir. **Ancak kimi zaman amirler, kamu hizmetinin etkili bir şekilde yürütülmesi ve nihayetinde kamu yararı amacıyla kullanmaları gereken hiyerarşik yetkilerini, memuru cezalandırmak amacıyla kullanabilirler. Bu durum örtülü disiplin yaptırım kavramı ile ifade edilmektedir**⁶⁰.

Tesis edilen idari işlemde amaç kamu yararı değil; kamu personelinin, disiplin soruşturmasının kendisine sağladığı güvenceden yararlandırılmaksızın ce-

59 Sancakdar, OĞUZ, “Disiplin Hukuku”, Ankara-2019, Turhan Kitabevi, s. 168.

60 A.g.e., s. 168.

zalandırılması ise, yetki saptırmasının varlığından söz edilecektir. Örneğin; 657 sayılı DMK'nın 76'ncı maddesine göre memurların görev yerleri kurumlarınca değiştirilebilir. Kanun idareye bu yetkiyi, "kamu hizmetinin gerekleri" ve "kamu yararı" uyarınca kullanması için vermiştir. Yine 657 s. Kanununda sayılan disiplin yaptırımları arasında memurun görev yerinin değiştirilmesi biçiminde bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu halde memurun görev yerinin, kamu hizmetinin etkili yürütülmesi amacıyla değil de, memura ceza vermek amacıyla değiştirilmesi durumunda bir "örtülü disiplin yaptırımı"ndan bahsedilir. Bu tür bir işlem amaç unsuru bakımından sakattır ve "yetki saptırması – detournement de pouvoir" gerekçesiyle iptal edilebilir⁶¹.

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

kurullarını oluşturan üyelerin düşünsel anlamda bağlı olduğu toplulukların ve oluşumların çıkarını sağlamak amacıyla topluluk dışından memurlara disiplin işlemi uygulaması veya kendine yakın gördüğü personeli koruma saikiyle disiplin cezasını uygulamaması olarak karşımıza çıkabilir. Kısacası bir disiplin işlemi kurumsal düzeni veya kamu yararını amaçlamadan kişisel saiklerle yapılmışsa burada işlem hukuka aykırı olacaktır⁶².

Üçüncü Kişileri Koruma Amacı Güdülmesinde ise; idari makamların, sadece kendilerine yarar sağlamak amacı ile değil, üçüncü kişilere yarar sağlama yönelik işlemleri de yetki saptırması ile maluldür. **Son olarak Siyasi Amaç Güdülmesinde;** Siyasal amaçla kurulmuş idari işlemler de yetki saptırmasından ötürü sakattır. Örneğin bir hiyerarşik amirin, disiplin işlemini uygularken onun siyasi eğilimini dikkate alması durumunda maksat bakımından hukuka aykırılık hali oluşacaktır. Danıştay'a intikal etmiş bir dosyaya ilişkin olayda davacı öğretim üyesinin hükümetin siyasetine muhalif bir dergiye yazı vadettiğinden bahisle Bakanlık emrine alınmasını Danıştay Beşinci Dairesi şu gerekçeyle iptal etmiştir: "*Bakanlığın yazısı da okul içinde cereyan etmiş bir vaktadan bahis olmayıp, sadece davacının siyasi bir dergiye yazı vadetmiş olmasının muvafık olmayacağını belirtmekten ibaret bulunduğundan, kendisini hizmetten ayırmak için idari lüzumun sübutuna kâfi sayılacak bir delil teşkil etmez.*"⁶³ Bu kararın gerekçesi göz önüne alındığında disiplin işlemlerinde disiplin makamlarının siyasi saikler göz

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

63 A.g.m., s. 699-701.

61 A.g.e., s. 168-169.

önünde bulundurulacak yaptırım uygulamaları işlemi amaç unsuru yönünden sakatlayacaktır.

3. SORUŞTURMA RAPORUNUN DİSİPLİN MAKAMLARI YÖNÜN-DEN BAĞLAYICILIĞI

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

Büyük bir güçle donatılmış bulunan idare, bir tüzelkişilik olduğundan, doğaldır ki iradesini gerçek kişiler aracılığıyla açıklayacaktır. Gerçek kişiler ise “keyfi” davranma eğilimi içine kolaylıkla girebilirler. Nitekim takdir yetkisi, ancak hukuk kuralları arasında özgürce hareket edebilecek bir alan şeklinde anlaşılmalıdır⁶⁴. Aksi bir tutum da yetkili makamların yapmış oldukları idari işlem; gayri hukuki olarak birilerinin menfaatine veya başkalarının mağduriyetine sebep olabileceği, bu nedenle mezkûr eylemin

Türk Ceza Kanunu’nun Görevi Kötüye Kullanma⁶⁵ başlıklı 257’nci maddesi kapsamında değerlendirilebileceği unutulmamalıdır!

Konuya ilişkin olarak, Danıştay On ikinci Dairesi, 16/03/2017 tarihli toplantısında vermiş olduğu bir kararında; “... Soruşturmacı tarafından soruşturmaya konu eylemin sübut bulup bulmadığı ve mevzuatta hangi disiplin cezasını gerektirdiği yönünde getirilen teklif doğrultusunda disiplin dosyasının disiplin amiri, disiplin kurulu veya Yüksek Disiplin Kurulu tarafından değerlendirileceği, ancak disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amiri ve disiplin kurullarının soruşturmacının teklifi ile bağlı olmadığı, söz konusu merciler tarafından, önlerine gelen dosyalarda, hakkında soruşturma yürütülen kişinin veya kişilerin fiilleri ile ilgili olarak soruşturmacı tarafından yapılan nitelendirmeye katılmak zorunluluğunun bulunmadığı gibi isnat edilen fiillerin Devlet Memurluğundan çıkarma cezasını gerektirdiği kanaatine ulaşması durumunda dosyayı Yüksek Disiplin Kuruluna gönderebileceği...” hususlarının önemine değinmiştir. Bu kapsamda, soruşturmacının teklifi ile bağlı olmayan disiplin amiri, disiplin suçunun sabit olduğu ancak soruşturmacının teklif ettiği ceza dışında başka bir disiplin cezasını gerektirdiği kanaatine vardığı durumlarda; Bu cezayı vermeye kendisi yetkili ise disiplin cezasını verir. Bu cezayı vermeye disiplin kurulu ya da yüksek disiplin kurulu yetkili ise soruşturma dosyasını yetkili kurula gönderir. Yapılan soruşturmayı eksik gördüğü takdirde soruşturmacıdan yeniden soruşturma yapılmasını isteyebileceği gibi

64 Özay, İlhan, “Günüşiğinde Yönetim”, Alfa Basım, İstanbul-1986, s. 13.

65 Ayrıca bakınız, Serkan Başaran, “Görevi Kötüye Kullanma Suçu”, Adalet Yayınevi, Nisan-2018.

yeni bir soruşturmacı da görevlendirebilir⁶⁶. Disiplin amirleri yetkilerini, ilgili mevzuatın memurlara tanıdığı hakları göz önünde tutarak, hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış içinde kullanmakla yükümlüdür⁶⁷.

Disiplin raporunda fiilin gerektirdiği disiplin cezasının gösterilmesi, disiplin cezasını vermeye yetkili merciin tayini açısından önem taşımaktadır. Ayrıca soruşturma raporunda önerilen sonuç ile bağlı olmayan disiplin amiri, gerekçelerini açıklamak şartıyla, soruşturma raporunda önerilenden farklı bir disiplin cezası verebilir ya da ceza vermeksizin soruşturmayı sonlandırabilir⁶⁸.

Disiplin makamları disiplin cezasına ilişkin karar verirken, karara esas teşkil eden “gerekçe” hem taraflar, hem de kurum/kamu düzeni açısından önem arz etmektedir. Ancak devlet disiplin yönetmeliğinde ister disiplin kurulu olsun isterse Yüksek Disiplin Kurulu olsun verilecek kararların gerekçeli olacağı belirtilmesine rağmen gerekçenin sınırı ve kapsamına ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Bu sebeple gerekçe konusuna eğilmek gerekir.

Gerekçe yükümlülüğünün temel dayanağı hukuk devleti ilkesidir, hukuk devletlerinde “idare yapmışsa bir sebebi vardır” mantığıyla hareket edilemez. Gerekçe hikmet-i hükümet anlayışının terk edilerek devleti kamu hizmeti sunan varlık olarak kabul eden modern devlet anlayışının bir sonucudur. Zira gerekçe işlemin muhatabını bir kamusal emrin

nesnesi olmak yerine hukukun öznesi haline getirir. İdari işlemi gerçekleştirmeden önce idare, hata yapmamak açısından işleme ilişkin vakıaları ciddi bir şekilde araştırır, idari işleme ilişkin hukuki zemini doğru bir şekilde belirlemeye gayret eder. Bir nevi idari özenetim gerçekleştirerek hukuka uygun davranma konusunda daha çok çaba sarf eder. İşleme konu olayların maddi ve hukuki temellerini daha kapsamlı şekilde inceler hatta tartışmaya açar. **Gerekçe yükümlülüğünün bulunması idarenin keyfi davranışlarına mani olur. Aslında gerekçe yükümlülüğü bir amaç değil, idareyi doğru karara götüren bir araçtır; idare kendi kendini denetleyerek hukuka aykırı davranmaktan kaçınır**⁶⁹.

Gerekçe ilkesi günümüzde adil yargılanma ilkesinin bir parçası olarak da görülmektedir. Dolayısı ile bu ilke Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHM) 6'ncı maddesi kapsamında değerlendirilebilir. AİHM'e göre gerekçeli karar; toplumda bireylerin, yargı kararlarının nedenlerini bilmeleri ve kanun yoluna başvurma haklarını etkili olarak kullanabilmeleri olanağı sağlar. Gerekçe ilkesi, Anayasamızda ve ceza yargısında yer aldığı gibi memur disiplin hukukunda da geçerlidir. İdare, yapmış olduğu tüm eylem ve işlemlerde, bu ilkeyi göz önünde bulundurmakla yükümlüdür. **Özellikle bağlı yetki dışında, kendisine takdir yetkisi verilen idari işlemlerde bu ilkenin uygulanması, işlem gerekçesinin kamu yararını içinde barındırması, idarenin serbest alanının fazla olması nedeniyle daha da önemlidir.** Danıştay 5. Dairesi 2016/9948 E., 2016/4760 K.,

66 Burak BOZKURT, “Danıştay Kararları Işığında, Disiplin Cezalarının Yargısal Denetimi”, Yetkin Yayınları, Ankara-2019, s. 89.
67 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.3935.pdf>, E.T. 23.10.2022.

68 Aslan, Zehreddin, “Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması”, Seçkin Yayınevi, 2018-Ankara, s. 102.

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

21/10/2016 Tarihli kararında, “*disiplin amirlerince disiplin cezasına konu olan fiilin tespitinde, önce usulüne uygun soruşturma açılması, soruşturma devamında sırasında memurun lehinde ve aleyhinde tüm bilgi ve belgelerin toplanarak ve memurun savunması ile tüm ifadelerin alınarak süresi içerisinde soruşturmanın tamamlanması, soruşturma sonucunda hazırlanan soruşturma raporu ve gerekçeleri değerlendirilerek ilgili hakkında karar verilmesi gerekmektedir.*” diyerek memur hakkındaki soruşturmanın, titizlikle ve gerekçe temeline oturtularak yapılmasına vurgu yapmıştır. Gerekçe ilkesi, görüldüğü üzere Anayasa, Ceza Kanunu ve disiplin mevzuatında yer alan önemli bir ilkedir. **Karar gerekçesi; mevcut olayın aydınlatılmasına yönelik ölçüde delillerin varlığını ve bu deliller ile somut olay arasındaki bağı içermelidir. Kararın gerekçesiz ya da yeterli somut gerekçe olmadan verilmesi hukuka uygunluğunu zedeler**⁷⁰.

Danıştay kararlarında, idarenin gerekçe göstermesi yeterli bulunmamakta, bu gerekçenin gerçekte var olup olmadığının da araştırılması gerektiği, eğer varlığı tespit edilirse, bu gerekçenin işlemi yapmaya yeterli bir gerekçe olarak kabulünün mümkün olup olmadığının da irdelenmesinin yetkili makamların sorumluluğunda olduğu, idarenin gerçekte gösterdiği gerekçenin de var olduğunun da ispatlanması gerektiği⁷¹ belirtilmiştir.

Gerekçe gösterilmesi hususunu idare-

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

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

nin takdir yetkisi çerçevesinde değerlendirilmelidir.

4. İDARENİN TAKDİR YETKİSİ MUTLAK ve SINIRSIZ MIDIR?

İdari işlemlerin hukukiliği incelemesinde işlemi tesis etmeye hangi makamın yetkili olduğu hususu kadar, o makamın yetkisini kullanırken sahip olduğu takdir payı (marge d’appréciation) da önem taşımaktadır. **İdarenin takdir yetkisi; belli durum ve koşullar altında idarenin karar alıp almama veya kanunda öngörülen farklı çözümler arasında, kanunen geçerli şekilde seçim yapma serbestisini ifade eder. İdareye tanınan serbesti alanının gerekçesi; idarenin verimli çalışması, değişen koşullara idari faaliyetlerin uyum sağlamasıdır. Takdir yetkisi; yere ve zamana göre değişebilir. İdarenin nasıl bir uygulama yapacağı mevzuatta ayrıntılı olarak belirtilmemişse, sorunun çözümünde kanunen geçerli birden fazla yol varsa, işlemi yapacak idarenin çözümlerden dilediğini seçme yetkisi varsa idarenin takdir yetkisinden söz edilir. Diğer taraftan bir hukuk kuralı idarenin nasıl hareket etmesi gerektiğini, izlemesi gereken yol ve yöntemleri önceden belirlemişse, idare için takdir yetkisi değil, bağlı yetki söz konusu olacaktır**⁷².

Yukarıdaki açıklamalar perspektifinde; hukuk sistemimizde, tüm hükümlerin icrasının idareye “takdir yetkisi” kapsamında verilmediği ve emredici ve bağlayıcı kuralların bağlı yetkinin bir tezahürü olduğu hususları göz önüne alındığında, takdir yetkisinin mutlak ve sınırsız olmadığı sonucuna varılacaktır.

Danıştay, takdir yetkisinin sınırsız

72 Sancakdar, (n 20) 165/166.

olmadığını belirttiği bir kararda “İdare kendisine tanınan bu takdir yetkisini kamu hizmetinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla kullanırken bile kanunların kişilere hak tanıyan ve memurlara teminat getiren hükümlerine aykırı işlem uygulanamayaçağı gibi bu yetkiyi Anayasa ilkelerine aykırı bir şekilde de kullanamaz” sonucuna varmıştır. Bir diğer kararında ise “...idare takdir yetkisinin de idare yönünden mutlak ve sınırsız bir serbestiyi tazammum etmediğı bu yetkinin ancak kamu yararına ve kamu hizmetinin en etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla kullanılabileceğı, yetki saptırması şeklinde tezahür edemeyeceğı ve keyfilik sınırına varamayacağını” belirtmiştir. **İdarenin, yasal çerçevede hareket serbestisine sahip kılındığı hallerde bile söz konusu yetkiyi hukuka aykırı kullanması aynı zamanda mali sorumluluğı da gerektirecektir**⁷³.

Yönetimin göstermiş olduğı gerekeç ile takdir yetkisinin sınırlarını aşip aşmadığı ya da yetkisini hukuka uygun biçimde kullanıp kullanmadığı, idari işlemin yetki ve şekil kurallarına uygun olarak yapılıp yapılmadığı, yetki veren yasa hükmüne aykırılık taşıyıp taşımadığı, eşitlik ilkesine uyup uyulmadığı, yetki saptırmasının olup olmadığı, gösterilen gerekçenin gerçeğı yansıtip yansıtmadığı, gerekçede gösterilen olayların nitelendirilmelerinin yanlış yapılıp yapılmadığı hususları yargı içtihatlarında netlik kazanmaktadır⁷⁴.

Nitekim disiplin makamları yetkisini kullanırken, yapılan işlemin mevzuata,

73 Nilay Arat Özkaya, **Türk İdare Hukuku'nda İdarenin Hukuk Sınırları İçinde Hareket Serbestisi**, (2015), 97/98.

74 Abdullah Uz, **Disiplin Cezalarının Üst Kademe Yöneticiliklere Etkisi**, (Adalet Yayınevi, 2013), 155/156.

kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olduğunu hukuken geçerli somut bilgi ve belgelerle kanıtlaması icap etmektedir. Konudan bağımsız mesnetsiz salt gerekçe gösterilmesi gayr-i hukuki durumu değıştirmeyecektir. Bu sebeple yetkili makamların, keyfi bir uygulama ile kasıtlı olarak kamu yararı değıl de özel menfaat gözetilerek görevlerini hukuk çerçevesinde yerine getirmemeleri neticesinde; taraflar arasında birilerinin mağduriyetine ya da başkalarının menfaatine veya kurum/kamu zararına sebep olduğı yapılan denetimler ile anlaşılması durumunda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 257/1'inci maddesi kapsamında “Görevi Kötüye Kullanma Suçu”na muhatap olabileceklerdir. Dolayısıyla yetkili disiplin makamları hukuk devletinin gereğı olarak, mer'i mevzuatla belirlenmiş kurallar çerçevesinde ve aynı zamanda evrensel hukuk ilkelerini de göz önünde bulundurarak görevlerini yerine getirmelidir. Aksi takdirde idari, mali ve adli sorumlulukları söz konusu olacaktır.

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

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

Disiplin cezası verilmesi gibi doğrudan doğruya hukuki sonuç doğuran ve hukuk alanında bir değışiklik yapan işlemler icrai işlemlerdir. İcrai olmayan

işlemler ise müfettiş/muhakkik raporları, hazırlık işlemleri, bildirim işlemleri ve idarenin iç işleyişine ilişkin işlemlerdir. Yapılan açıklamalara göre idari işlemler içerisinde yalnızca icrai olan işlemler iptal davasının konusu edilebildiğinden, iptale konu olan idari işlemler ise; yetki, şekil, sebep, konu ve maksat öğeleri esas alınarak idari yargı mercilerince hukukilik denetimi yapıldığından, yetkili makamlarca beş ögenin muhteviyatı iyi bilinmeli ve ona göre işlem yapılmalıdır.

Müfettiş veya muhakkik tarafından yürütülen soruşturma neticesinde icrai nitelikte olmayan disiplin cezasına yönelik teklif edilen hususların, disiplin makamlarını bağlayıp bağlamadığı, soruşturma dosyası muhteviyatındaki delillerin iddiaları aydınlatıp aydınlatmadığı, kesin nitelikte olup olmadığı hususları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Kesin delillerle ispatlanan iddialara ilişkin tekliflerin, disiplin makamlarınca kabul edilmemeleri beklenemeyeceği gibi eksik delillerle vicdani kanaat oluşmadan, inanca ve görüşe dayalı olarak “şüpheden sanık yararlanır” evrensel hukuk ilkesi göz ardı edilerek ceza verilmesi de hukuki olmayacaktır. Öte yandan İdari Yargı, idarenin salt gerekçe göstermesini yeterli bulmamakta, idarenin gerçekte gösterdiği gerekçenin de var olduğunun da ispatlanması gerektiği hususuna içtihat niteliğindeki kararlarından anlaşılması nedeniyle azami dikkat edilmelidir.

Danıştay Kararları ve yürürlükteki kanun ile yönetmelikler çerçevesinde; her makamın ancak maiyetindeki personel ile ilgili disiplin hükümlerini işletebileceği, yetki kurallarının, yorum veya anlaşma yoluyla genişletilemeyecek veya değiştirilemeyeceği, disiplin yaptırımını

tesis etme yetkisi, ilgili mevzuatta hangi makama verilmiş ise o makam tarafından icra edilmesi gerektiği, disiplin amirleri olarak belirlenen yetkili makamlar dışındaki makamların disiplin cezası vermesinin idari işlemi yetki unsuru yönünden sakatlayacağı anlaşılmaktadır.

Genellikle uygulama da kademe ilerlemesinin durdurulması ve memuriyetten çıkarma cezalarında alt ceza müessesesi uygulanırken yetki yönünden ihtilaflar yaşanmaktadır. **Burada dikkate alınması gereken temel kural, asıl cezayı verme yetkisi hangi makamda ise bir alt ceza uygulaması yetkisi de o makama aittir.** Bu sebeple; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ve buna bağlı olarak alt ceza verilmesi yetkisi, atamaya yetkili amirde olduğundan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren disiplin suçu sabit iken disiplin amirince bir alt ceza uygulaması yapılamaz. Bununla birlikte memuriyetten çıkarmayı gerektiren disiplin suçu sabitken asıl ceza ve bir alt ceza uygulamasının kurumun bağlı olduğu yüksek disiplin kurulunda olduğundan, bu yetki çerçevesinin dışına çıkılarak başka makamca farklı bir ceza verilmesi idari işlemi yetki yönünden sakatlayacaktır.

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

Kanunun yetki devrine açıkça izin vermediği durumlarda disiplin cezası

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

Kesinleşerek muhabata tebliğ edilen disiplin işlemleri de birer idari işlem olmasına rağmen diğer işlemlerden farklı olarak sıkı şekil şartlarına tabi olması nedeniyle muhabatın ister lehine ister aleyhine olsun disiplin makamlarınca geri alınmaz. Disiplin cezalarının geri alınması ancak; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun kararında da belirtildiği üzere; yetkili disiplin amiri tarafından verilerek tebliğ edilen disiplin cezasının, bir disiplin affi kanunu veya yargı makamlarınca verilmiş ve kesinleşmiş bir yargı kararı ile mümkün olabilecektir.

Disiplin hukuku açısından tesis edilecek tüm işlemlerde yazılılık kuralına riayet edilmelidir. Ayrıca, memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenir. Ancak kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında disiplin kurulunun, memuriyetten çıkarma cezalarında ise yüksek disiplin kurulunun haricen savunma istemesi gerekmektedir. Devlet Disiplin Yönetmeliğinde zikredildiği şekliyle; savunma istem yazısında, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı DMK'nın 125'inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenmelidir. Bu hususlara riayet edilmemesi, idari yargı yerlerince re'sen ya da muha-

taplarca savunma hakkının kısıtlandığı konusunu gündeme getirebilecektir.

Disiplin soruşturmasına soruşturma emri ile başlanır ve disiplin yaptırımını gerektiren disiplinler ihlal; teftiş ve inceleme sırasında, basın yolu, başka idari mercilerce yapılan bildirim, fiilin işlendiğinin bizzat yetkili amirce tespit edilmesi durumunda, şikâyet ve ihbar yollarından biri ile öğrenilebilir. Bunlar arasından en sık karşılaşılan, şikâyet ve ihbar yoludur. Bu sebeple; Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin ilgili hükmü gereği, Devlet memuru hakkında; belirli bir konuyu içermeyen veya somut delile dayanmayan, başvuru sahibinin adı, soyadı, imzası ve adresi bulunmayan, daha önceden şikâyet konusu yapıp sonuçlanan hususlarda yeni delil içermeyen ihbar ve şikâyetler işleme konulmamalıdır. Bu hususlara uyulmadan soruşturma emrinin verilmesi, idari işlemi sebep yönünden sakatlayacaktır. Bununla birlikte fiile uygun bir disiplin cezasının verilmemesi de idari işlemi hem sebep hem de konu yönünden sakatlayabilecektir.

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

Hülasa; büyük bir güçle donatılmış bulunan idare, bir tüzelkişilik olduğundan, doğaldır ki iradesini kamu görev-

lileri aracılığıyla açıklayacaktır. Kamu görevlileri ise “keyfi” davranma eğilimi içine kolaylıkla girebilirler. Nitekim disiplin makamları yetkisini kullanırken, yapılan işlemin mevzuata, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olduğunu hukuken geçerli somut bilgi ve belgelerle kanıtlaması icap etmektedir. Mesnetsiz salt gerekçe gösterilmesi gayr-i hukuki durumu, hukuka uygun hale getirmeyecektir. Bu sebeple yetkili makamların kasıtlı olarak ya da keyfi bir iradeyle kamu yararı amaçlanmadan özel menfaat gözetilerek görevlerini hukuk çerçevesinde yerine getirmemeleri neticesinde; birilerinin mağduriyetine ya da başkalarının menfaatine veya kurum/kamu zararına sebep olduğu yapılan denetimler ile anlaşılması durumunda “Görevi Kötüye Kullanma Suçu”na muhatap olabileceklerdir. Dolayısıyla disiplin makamları takdir yetkileri de dâhil olmak üzere yetkilerini kullanırken hukuk devletinin gereği olarak, mer’i mevzuatla belirlenmiş kural- ların dışına çıkmadan ve aynı zamanda evrensel hukuk ilkelerini de göz önünde bulundurarak görevlerini yerine getirmelidir.

KAYNAKÇA

Özay, İlhan, “Günüşiğinde Yönetim”, Alfa Basım, İstanbul-1986.

Selami Demirkol vd., “Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Emsal Kararları 2020”, Yetkin Yayınları, Ankara-2021.

Aslan, Zehreddin, “Memurların Disiplin ve Ceza Soruşturması”, Seçkin Yayınevi, 2018-Ankara.

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

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

Çağlayan, Ramazan, “İdare Hukuku Dersleri”, Adalet Yayınevi, Ankara-2021.

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

Pınar, İbrahim, “Disiplin Suç ve Cezaları, Disiplin Soruşturması”, Seçkin Yayınevi, ankar-2020.

Avcı, Mustafa, “İdare Hukukuna Giriş”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Temmuz-2017.

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

Yaldız, Çağlasın, “Ceza Muhakemesi İlke ve Kurallarının Memur Disiplin Hukukuna Etkisi”, Seçkin Yayınevi, Ankara-2022.

Serkan Başaran, “Görevi Kötüye Kullanma Suçu”, Adalet Yayınevi, Nisan-2018.

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

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

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

İçişleri Bakanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, “100. Dönem Kaymakamlık Kurs Notları-2. Cilt”, Ankara-2015, s. 540.

Tetik, Ahmet Talha, “Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Takdir Yetkisi ve Ye-

rindelik Denetimi İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.25, S.2, 2017.

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

Ramazan Çağlayan, “Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi”, **Atatürk Üniversitesi Erzurum Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. VII, S. 3-4.

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

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

Danıştay 5. Dairesi, E. 2016/24524, K. 2017/15244, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2017 Sayı: 146, s.108-112.

Danıştay 5. Dairesi, E. 2016/10099, K. 2016/4937, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2017 Sayı: 144, s. 107-110.

Danıştay 16. Dairesi, E. 2015/5586, K. 2015/1022, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2015 Sayı: 139, s. 374-377.

Danıştay 8. Daire, E. 2006/2832, K.2007/2860, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2007

Sayı: 116, s. 236-238.

Danıştay 8. Daire, E. 2004/2984, K. 2005/4086, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2006 Sayı: 111, s. 236-238.

Danıştay 8. Daire, E. 2007/3155, K. 2007/5674, **Danıştay Dergisi** Yıl: 2008 Sayı: 117, s. 236-238.

Danıştay 1. Daire E. 1984/72, K. 1984/155, **Danıştay Dergisi**, Yıl 1985, Sayı 58-59, s. 72-77.

D. 8. Daire, 12.10.1998, E.1998/4988, K.1998/3015, Kazancı İçtihat Bankası.

İdari Dava Daireleri Kurulu 09/11/2020 tarih, Esas No: 2020/1073, Karar No: 2020/2353.

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

Danıştay 12. D. E. 2003/3174, K. 2006/6690, T. 26.12.2006, Kazancı İçtihat Bankası.

Danıştay 1. D. 13.04.2004 tarihli ve E. 2004/36 K. 2004/42 sayılı kararı <http://www.danistay.gov.tr>.

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

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

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

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

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

SORU - CEVAP

Soru:

Merhaba,

Mahali idareler seçimi

- İŞ KANUNU

Belediye Başkan Yardımcıları Meclis Üyesi Adayı Olduğunda Görevlerinden istifa etmeleri gerekiyor mu?

Cevap:

Sn.....

5393 sayılı Kanun 49. Maddesi;

Başkan Yardımcısı için norm kadro bakımından 1 adet belediye Başkan yardımcısı öngörülüyor ve bu da memur olduğu için siyasi bir faaliyette bulunamayacağından istifa etmesi gerekir.

Ancak aynı kanunun 49 uncu maddesinde norm kadro dışında nüfusa göre Belediye Başkanı Meclis Üyeleri içinden Başkan Yardımcısı görevlendirebiliyor. Bunlar seçimle gelen siyasi üyeler olduğu için istifalarına gerek yok.

Cevap: Tahsin Çayıroğlu Sosyal Güvenlik

PRATİK BİLGİLER

DEVLET MEMURLARIYLA İLGİLİ MALİ HAKLAR

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 5.1.2023 ve 1818123 sayılı Genelgesi ve 375 s. Kanun ile yapılan değişiklik neticesinde 13.1.2023 tarih ve 6 Sıra'nolu Genelge ile yapılan değişiklik	01.01.2023 30.06.2023 Dönemi
(Maaş) Esas Aylık Katsayısı Kıdem Aylığı Göstergesi	0,433684
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	6,787992
Yan Ödeme Katsayısı (İş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı)	0,137535
Özel Hizmet Tazminat Tavanı (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	4.120,00 TL
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı	23.736,65 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	21.160,69 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
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
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

29.12.2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 31.12.2022 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
Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 31.12.2022 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %41,69 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.)	% 30
8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2 nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı	43.104,95 TL
3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde %41,69 oranında artırılmıştır.	% 30
01.01.2023 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının yıllık tavan tutarı	19.982,83 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 31.12.2022 tarihi itibarıyla	19.340,69 TL

DEVLET MEMURLARINA SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 5.1.2023 ve 1818123 sayılı Genelgesi ve 375 s. Kanun ile yapılan değişiklik neticesinde 13.1.2023 tarih ve 6 Sıra'lı Genelge ile yapılan değişiklik

Konusu		01.01.2023 30.06.2023 Dönemi
Aile Yardımı (2.273x Maaş Katsayısı)		985,76 TL
Çocuk Yardımı	06 Yaş grubu çocuk için 500 x Maaş Aylık Katsayısı	216,84 TL
	07 Yaş grubu çocuk için 250 x Maaş Aylık Katsayısı	108,42 TL
Ölüm Yardımı	Eş ve Çocuğun Ölümü (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	4.120,00 TL
	Memurun Ölümü (8.000+.1500) x Maaş Aylık Katsayısı x 2	8.240,00 TL



BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ

Nüfus	Ödenek Göstergesi	Ödeme Dönemi	Aylık Katsayısı	Bürüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	72.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	31.346,68 TL
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	82.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	35.683,52 TL
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	102.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	44.357,20 TL
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	117.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	50.862,46 TL
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	137.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	59.536,14 TL
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	157.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	68.209,82 TL
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	192.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	83.388,76 TL
2.000.001'den fazla olan beldelerde	232.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	100.736,12 TL

Nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde bu ödeneğin hesaplamasında 102.280 gösterge rakamı esas alınır. Yani brüt ödenek 44.357,20 TL'dir.

BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI^[1]

Nüfusuna Göre Belediye Meclisi Huzur Hakkı	01.01.2023 - 30.06.2023 Dönemi Aylık Brüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	348,30 TL
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	396,48 TL
50.0001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	492,86 TL
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	565,14 TL
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	661,51 TL
500.0017den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	757,89 TL
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	926,54 TL
2.000.001'den fazla olan beldelerde	1.119,29 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	01.01.2023 30.06.2023 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek
Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde 3,500	1.517,83 TL
Nüfusu 10.001'den 50.000'e kadar olan belediyelerde 4.500	1.951,58 TL
Nüfusu 50.001 den 200.000'e kadar olan belediyelerde 6.000	2.602,10 TL
Nüfusu 200.001'in üzerinde olan belediyelerde ise 7.500	3.252,63 TL
Büyükşehir Belediye Encümen Başkanı ve Seçilmiş Üyelerine 12.000	5.204,21 TL

Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir.

İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI

Görevi	Dönemi 01.01.2023-30.06.2023
İl Genel Meclis Başkanı (Gösterge 6.026 x 0,433684)	2.613,38 TL
İl Genel Meclis Üyeleri (Gösterge 2.226 x 0,433684)	965,38 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 01.01.2023-30.06.2023
Encümen Başkanı (14.000 Gösterge x 0,433684)	6.115,76 TL
Encümen Üyeleri (12.000 Gösterge x 0,433684)	5.204,21 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

	01.07.2022-31.12.2022 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)	01.01.2023-31.12.2023 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)
Asgari Ücret	6.471,00	10.008,00
SSK Primi (%14)	905,94	1.401,12
İşsizlik Sig. Fonu (%)	64,71	100,08
Gelir vergisi (%15)	-	-
Asgari Geçim İndirimi	-	-
Damga Vergisi (%07,59)	-	-
Kesintiler Toplamı	970,65	1.501,20
Net Asgari Ücret	5.500,35	8.506,80
	İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)	
Asgari Ücret	6.471,00	10.008,00
SSK Primi (%15,5) (İşveren Payı (***)	1.003,01	1.551,24
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu (%2)	129,42	200,16
İşverene Toplam Maliyet	7.603,43	11.759,40

Not : 28/01/2004 tarih ve 5083 Sayılı Türkiye Cumhuriyetinin Para Birimi Hakkında Kanununun 2. maddesi uyarınca; Türk Lirası değerlerin yeni Türk Lirasına dönüşüm işlemlerinin ve Yeni Türk Lirası cinsinden yapılan işlemlerin sonuçlarında ve ödeme aşamalarında yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Yeni Kuruşa tamamlanır; yarım Yeni Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmamıştır.

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 kanunun 81.maddesi "Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı Bir İşverene bağlı olarak çalışan sigortalılar için: (Özel Sektörde), prime esas kazancının %2'sidir.

Günlük Kazanç Alt Sınır	336,60 TL
Aylık Kazanç Alt Sınır	10.008,00 TL
Günlük Kazanç Üst Sınır	2.502,00 TL
Aylık Kazanç Üst Sınır	75.060,00 TL

PRİM İSTİSNA TUTARLARI

Yemek Parası (Günlük)	78,90 TL
Çocuk Parası (Aylık)	200,16 TL
Aile Zammı/Yardıımı (Aylık)	1.000,80 TL

İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ GÜNLÜK

Yatarak Tedavilerde	166,80 TL
Ayakta Tedavilerde	222,40 TL

1 <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=asgari>

Asgari ücret tespit komisyon kararı 30.12.2022 tarih ve 32059 sayılı (2. Mük.) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Bir işçinin günlük normal çalışma karşılığı ücreti 336,60 TL'dir.

GELİR VERGİSİNE TABİ GELİRLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ESAS ALINAN TARİFE GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ (SERİ NO:323)

30.12.2022 tarih ve 32059 sayılı(2. Mük.) Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2023 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.	
70.000 TL'ye kadar	15%
150.000 TL'nin 70.000 TL'si için 10.500 TL, fazlası	20%
370.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL (ücret gelirlerinde 550.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL), fazlası	27%
1.900.00 TL'nin 370.000 TL'si için 85.900 TL (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'nin 550.000 TL'si için 134.500 TL) fazlası	35%
1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 621.400 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 607.000 TL), fazlası	40%

BELEDİYE ENCÜMENLERİNİN 1608. S.K. KAPSAMINDAKİ İDARİ PARA CEZALARI

1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesi (5326 s. K. 32. Md.) hükmü kapsamında. ¹	<ul style="list-style-type: none"> Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, tüzük ve yönetmeliklerin verdiği görev ve yetki çerçevesinde aldıkları kararlara aykırı hareket edenlere, Belediye kanun, tüzük ve yönetmeliklerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara, 	1.295 TL
1608 sayılı Kanun'un 5728 sayılı Kanun'la değişik 2 nci maddesine göre;	Belediyelerin karar organları veya ilgili komisyonlar tarafından mevzuata uygun olarak belirlenen yolcu nakil araçlarına ilişkin ücret tarifelerine uymayan kişi , belediye encümeni tarafından	en az 2.610 TL en fazla 52.834 TL

¹ Bu para cezası, 1608 sayılı Yasa çerçevesinde belediye encümeni tarafından verilecektir. Belediye zabıtası, emre aykırılığı idari yaptırım tutanağı ile tespit edecektir. Yapılan bu tespite göre, belediye encümeni, ilgiliye emre aykırılık kabahatinden dolayı para cezası uygulayacaktır.

Geniş Bilgi İçin: Dergimizin Kasım-Aralık 2022 yılı 113. sayısındaki "2023 Yılında Uygulanacak Belediye İdari Para Cezaları" başlıklı makalemizi inceleyebilirsiniz.

3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2023 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	27,86
			B	46,92
		II.	A	75,17
			B	103,55
		III	A	169,60
			B	188,42
		IV	A	216,68
			B	235,70
			C	292,23
		V	A	358,27
			B	433,91
			C	490,62
		D	594,37	
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 inşai faaliyete konu ise	100%
42/2	İnşai faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılmıyor ise	10%
	İnşai faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılıyor ise	20%
	Çevre ve görüntü kirliliğine sebebiyet veriyor ise	20%
	42. maddenin 2. fıkrasındaki aykırılıklarda minimum ceza miktarı yapının mülkiyet durumuna, bulunduğu alanın özelliğine, durumuna, niteliğine ve sınıfına, yerleşmeye ve çevreye etkisine, can ve mal emniyetini tehdit edip etmediğine ve aykırılığın büyüklüğüne göre hesaplanacak ceza miktarı	4.055,00 TL'den az olamaz

3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2023 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 (TL)	Fiillerin Çevre Ve Sağlık Şartlarına Aykırı Olması Halinde	Can ve Mal Emniyetini Tehdit Etmesi Halinde
42/3	18, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40 ve 41 inci maddelerde belirtilen mükellefiyetleri yerine getirmemek veya bu maddelere aykırı davranmak yapı veya parsel sahibine, harita, plan, etüt ve proje müellifine veya gözetmenine, yapı müteahhidi, şantiye şefine ilgisine göre ayrı ayrı	18.842,00	37.319,00	56.608,00
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	94.372,00	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	3.310,00	Uygulanmaz	Uygulanmaz

Bu yapılarıdaki diğer aykırılıklar ve ruhsata tabi tarım ve hayvancılık maksatlı yapılarıdaki aykırılıklar için verilecek olan idari para cezası, 3.310 TL'den az olmamak üzere, ikinci fıkraya göre hesaplanan toplam ceza miktarı uygulanır.

* Geniş Bilgi İçin: Dergimizin Kasım-Aralık 2022 yılı 113. sayısındaki Suat Şimşek'in "2023 Yılında Uygulanacak İmar Para Cezaları" başlıklı makalemizi inceleyebilirsiniz.



4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE
UYGULANACAK PARA CEZALARI (2023 YILI)

Ka- nun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	(TL)	
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	105.689	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	885,00	Bu durumdaki her işçi için
7	99/1-b	Madde de öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak	1.480,00	Bu durumdaki her işçi için
7/2 (f) bendi	99/2	7. maddenin 2 fıkrasının f bendine aykırı davranmak	5.921,00	
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek	885,00	Bu durumdaki her işçi için
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	885,00	Bu durumdaki her işçi için
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	885,00	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	3.475,00	Bu durumdaki her işçi için
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	13.598,00	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	956,00	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	956,00	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	3.475,00	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	3.475,00	
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	956,00	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	3.475,00	

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2023 YILI)

56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	9.303,00	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	9.303,00	
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	9.303,00	
71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşına aykırı davranmak	9.303,00	
72	104	Yer ve sualtında çalıştırma yaşına uymamak	9.303,00	
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	9.303,00	
74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiye çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	9.303,00	
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	9.303,00	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	9.303,00	
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.	84.553,00	
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	84.553,00	
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	84.553,00	

'Not:5083 sayılı T.C. Devletin Para Birimi Hakkında Kanununun 2. maddesine 21/04/2005 tarihli 5335 sayılı Kanununun 22. maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 YTL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2023 YILI BELEDİYE İDARİ PARA CEZALARI

(Kişilerin tek tek veya toplu olarak eğlenmesi, dinlenmesi veya konaklaması için açılan otel, motel, pansiyon, kamping ve benzeri konaklama yerleri; gazino, pavyon, meyhane, bar, birahane, içkili lokanta, taverna ve benzeri içkili yerler; sinema, kahvehane ve kıraathane; kumar ve kazanç kastı olmamak şartıyla adı ne olursa olsun bilgi ve maharet artırıcı veya zeka geliştirici nitelikteki elektronik oyun alet ve makinelerinin, video ve televizyon oyunlarının içerisinde bulunduğu elektronik oyun yerleri; internet kafeler ve benzeri yerler umuma açık istirahat ve eğlence yeri sayılır. 2559 S.K. Md. 7)

	KABAHAHAT	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 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	6.636 - 13.364 TL
m. 6/1-b	İşyerlerinin açma ve kapanma saatlerine uymaması	Belediye Encümeni	6.636 - 13.364 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	6.636 - 13.364 TL
m.6/1-c, m.12/2	Bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kıraathane ve oyun oynatılan yerlere yanlarında veli veya vasisi olsa bile 18 yaşından küçüklerin alınması	Belediye Encümeni	6.636 - 13.364 TL
m.6/1-d	İşyerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak işletilmesi	Belediye Encümeni	6.636 - 13.364 TL
m.7/3	İzin almadan umuma açık istirahat ve eğlence yeri açmak	Belediye Encümeni	Kapatma
m.6/3	Yukarıda sıralanan suçları bir yıl içinde tekrar etmek	Belediye Encümeni	En son uygulanan ceza bir kat artırılır

Bu maddede öngörülen idarî para cezaları, belediye sınırları içinde belediye encümeni tarafından verilir. Verilen idarî para cezalarına ilişkin kararlar, ilgililere 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. İdarî para cezaları, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

Bu maddede belirtilen aynı fiillerin, bir yıl içinde tekrarı halinde, en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanır.

ÇEŞİTLİ KANUN ve CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİNE GÖRE BÜTÇE KANUNUNDA GÖSTERİLMESİ GEREKEN PARASAL SINIRLARA AİT CETVEL (2023 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	3.820
	2-İlçelerde	1.990
	c) Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	44.000
	f) Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	202.000
	g) İl dışına yapılacak seyahatlerde akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	19.900
	ğ) Yakalanan yasa dışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	81.000
	i) 5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idarelerin	
	Kuruluş merkezlerindeki mutemetlerine	2.762,00
	Merkez dışındaki birim mutemetlerine	1.111,00
40	4- Bağış ve yardımlar için	90.000
79	a) Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imtanı kalmayan kamu alacaklarının silinmesinde	30.000
	b) Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan, kamu alacaklarının silinmesinde	30
Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Sayısı: 4	ı) 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	1.364
2942	Kamulaştırma Kanunu 3. md. 12. fıkra	850.000

* 2022 Yılı Bütçe Kanun 30.12.2022 tarih ve 32059 sayılı (2. Mük.) R.G. yayımlanmıştır.



DEĞERLİ KAĞITLAR (2023 YILI)

30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Değerli Kağıdın Cinsi		Bedeli (TL)
	Noter kağıtları	
	a) Noter kağıdı	55,00
	b) Beyanname	55,00
	c) Protesto, vekaletname, re'sen senet	110,00
2	(Mülga: 30.12.2004-5481/14.md.)	-
3	Pasaportlar	501,00
4	İkamet İzni (değişik:28/7/2016- 6735/27 md.)	356,00
5	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
6	(Değişik:14/1/2016-6661/3.md.)	-
	a) Kanuni bildirim süresi dışında doğum nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	83,50
	b) Değişirme nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	83,50
	c) Kayıp nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	166,00
7	Aile cüzdanları	445,00
8	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
9	Sürücü belgeleri	624,00
10	Sürücü çalışma belgeleri (Karneleri)	624,00
11	- (Mülga: 2/1/2017-KHK-680/35 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7072/34 md.)	
12	Motorlu araç tescil belgesi	557,00
13	İş makinesi tescil belgesi	468,00
14	Banka çekleri (Her bir çek yaprağı)	33,00
15	Mavi Kart (Ek: 9/5/2012-6304/9 md.)	83,00
16	Yabancı çalışma izni belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.)	356,00
17	Çalışma izni muafiyeti belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.)	356,00

AMORTİSMAN AYIRMADA ALT SINIR

TUTAR	UYGULAMA DÖNEMİ	DAYANAĞI
2.000-TL	01/01/2022-31/12/2022	530 Sayılı VUK Genel Tebliği
1.500-TL	01/01/2021-31/12/2021	522 Sayılı VUK Genel Tebliği
1.400-TL	01/01/2020-31/12/2020	513 Sayılı VUK Genel Tebliği
1.200-TL	01/01/2019-31/12/2019	504 Sayılı VUK Genel Tebliği
1.000 TL	01/01/2018-31/12/2018	492 Sayılı VUK Genel Tebliği
900 TL	01/01/2017-31/12/2017	476 Sayılı VUK Genel Tebliği
900 TL	01/01/2016-31/12/2016	460 Sayılı VUK Genel Tebliği
880 TL	01/01/2015-31/12/2015	442 Sayılı VUK Genel Tebliği

KAMU KONUTLARININ 2023 YILI AYLIK KİRA BEDELLERİ

9/11/1983 tarihli ve 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu kapsamındaki kamu konutları için aylık kira bedellerinin belirlendiği Millî Emlak Genel Tebliği (Sıra No:411) 31.12.2023 tarih ve 32060 (5. Mük.) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

1) Kira bedelleri	Yurt içinde bulunan konutlardan aylık her bir metrekare için;
a) Kerpiç, ahşap, bağdadi ve benzeri konutlarda	4,53 TL/m ² ,
b) Kalorifersiz konutlarda	7,08 TL/m ² ,
c) Kaloriferli konutlarda	9,29 TL/m ² ,
Kira bedeline yapılacak ilaveler	
3 üncü maddede belirlenen kira bedellerine ek olarak, aylık her bir metrekare için kaloriferci, kapıcı ya da her ikisinin de kurum ve kuruluşlarca karşılandığı konutlardan ilave kira bedeli	1,09 TL/m ²
(2) Elektrik ve su bedellerinin kurum ve kuruluşlarca yapılan gerçek giderler dikkate alınarak kullanıcılarından tahsil edilmesi esastır. Bununla birlikte, sayaçların ayrılmasının mümkün olmaması nedeniyle elektrik, su ya da her ikisinin hizmet binası veya fabrika tesislerinden karşılandığı konutlardan 3 üncü maddede belirlenen kira bedellerine ek olarak, aylık her bir metrekare için;	
a) Elektrik sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	2,06 TL/m ² ,
b) Su sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	1,79 TL/m ² ,
c) Elektrik ve su sayacının her ikisinin de ayrılmasının mümkün olmaması halinde	3,85 TL/m ² ,
ç) Konutlarda kullanılan su, şehir şebekesi dışında kuyu, artezyen, kaynak suyu ve benzeri su kaynaklarından karşılanıyor olması halinde ilave kira bedeli alınır.	0,96 TL/m ² ,
Yakıtı kurum ve kuruluşlar tarafından tedarik edilen konutlar	
2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu ile Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamındaki kurum ve kuruluşların yurt içindeki kaloriferli konutlarından yakıtı kurum ve kuruluş tarafından tedarik edilenlerde oturanlardan ısı pay ölçer veya kalorimetre cihazı montajı yapılmamış konutlarda, her bir metrekare için yakıt bedeli	3,71 TL/m ²
(2) Isı pay ölçer veya kalorimetre cihazı montajı yapılmış konutlarda; birinci fıkradaki yakıt bedelinin üç katını geçmemek kaydıyla, bağımsız bölümün tüketimi oranında hesaplanan yakıt bedeli konutta oturanlardan tahsil edilir. Ancak kurum ve kuruluşlar, yakıt maliyetlerini dikkate alarak gerekli gördükleri takdirde bu bedelin üzerinde yakıt bedeli tahsil edebilir.	
(3) Yakıtı kurum ve kuruluşlarca tedarik edilen konutlarda, ortak kullanım alanlarındaki aydınlatma, elektrik, su, gaz, otomat ve benzeri giderlerin zorunlu nedenlerle kurum ve kuruluşlarca karşılanıyor olması halinde, bu giderler karşılığında kira ve yakıt bedellerine ek olarak her bir metrekare başına	0,43 TL/m ²
Kira bedellerinin hesaplanması 3 üncü maddede belirtilen kira birim bedellerine, 26.05.2005 tarihli ve 25826 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Emlak Genel Tebliği (Sıra No: 294)'nde belirtilen esaslar uygulanmak suretiyle aylık kira bedelleri hesaplanır.	



DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:67)

2023 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 30.12.2022 Tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

I. Akitlerle ilgili kağıtlar	
A. Belli parayı ihtiva eden kağıtlar:	
1. Mukavele nameler, taahhüt nameler ve temlik nameler	(Binde 9,48)
2. Kira mukavele nameleri (Mukavele süresine göre kira bedeli üzerinden)	(Binde 1,89)
3. Kefalet, teminat ve rehin senetleri	(Binde 9,48)
4. Tahkim nameler ve sulh nameler	(Binde 9,48)
5. Fesih nameler (Belli parayı ihtiva eden bir kağıda taalluk edenler dahil)	(Binde 1,89)
6. Karayolları Trafik Kanunu uyarınca kayıt ve tescil edilmiş ikinci el araçların satış ve devrine ilişkin sözleşmeler	(Binde 1,89)
7. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 09/08/2016) Hazinesinin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşınmazlara ilişkin ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni sözleşmeleri (yatırım taahhüdü bulunanlar dâhil ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni süresine göre bulunacak bedel üzerinden)	(Binde 9,48)
8. (Ek: 15/7/2016-6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Resmî şekilde düzenlenen gayrimenkul satış vaadi sözleşmeleri (3/2/2017 tarih ve 29968 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 31/1/2017 tarih ve 2017/9759 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararının 1 inci maddesiyle, bu bentlerde yer olan kağıtlar için uygulanan "binde 9,48" oranı "0" (sıfır) olarak uygulanacağı kararlaştırılmıştır.)	(Binde 0)
9. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 09/08/2016) Resmî dairelerin mal ve hizmet alımlarına ilişkin yaptıkları ihalelerde, ihaleyi yapan idare ile düzenlenen sözleşmeler	(Binde 9,48)
10. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 1/11/2013 tarihli ve 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında kanun kapsamında düzenlenen:	
a) Taksitle satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
b) Ön ödemeli konut satış sözleşmeleri	(Binde 0)
c) Devre tatil ve uzun süreli tatil hizmeti sözleşmeleri	(Binde 9,48)
ç) Paket tur sözleşmeleri	(Binde 9,48)
d) Abonelik sözleşmeleri	(Binde 9,48)
e) Mesafeli satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
11. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 7/6/2012 tarihli ve 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu kapsamında düzenlenen turist rehberliğine ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
12. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük:9/8/2016) 14/3/2013 tarihli ve 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu kapsamında düzenlenen:	
a) Toptan elektrik satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
b) Perakende elektrik satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
13. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 18/4/2001 tarihli ve 4646 sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunu kapsamında düzenlenen:	
a) Toptan doğal gaz satışına ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
b) Tüketicilere doğal gaz satışına ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
14. (Ek:6824/5. md.-Yürürlük: 8/3/2017) Resmî şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri	(Binde 0)

488 sayılı Kanunun mğkerrer 30 uncu maddesinin birinci fıkrası hükmü gereğince, Kanuna ekli (1) sayılı tabloda yer alan ve 65 Seri No'lu Damga Vergisi Kanunu Genel Tebliği ile tespit edilen maktu vergiler, (maktu ve nispi vergilerin asgari ve azami miktarlarını belirleyen hadler dahil), yeniden değerlendirme oranında artırılmış ve 1/1/2022 tarihinden itibaren uygulanacak miktarları Tebliğ ekindeki (1) sayılı tabloda gösterilmiştir.

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:67)

2023 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 30.12.2022 Tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

15. (Ek: 6824/5. md.-Yürürlük: 8/3/2017) Resmi şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri kapsamında yapı müteahhitleri ile alt yükleniciler arasında düzenlenen inşaat taahhüt sözleşmeleri	(Binde 0)
16. (Ek:6824/5. md.Yürürlük: 8/3/2017) Kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat işlerine ilişkin danışmanlık hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
17. (Ek:6824/5. md.-Yürürlük: 8/3/2017) Yapı denetimi hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
B. Belli parayı ihtiva etmeyen kağıtlar:	
1.Tahkimnameler	(294,90 TL)
2.Sulhnameler	(294,90 TL)
3.Turizm işletmeleri ile seyahat acentelerinin aralarında düzenledikleri kontenjan sözleşmeleri	(1.658,80 TL)
(Belli parayı ihtiva edenler dahil)	
II. Kararlar ve mazbatalar	
1. Meclislerden, resmi heyetlerden ve idari davalarla ilgili olmayarak Danıştaydan verilen mazbata, ilam ve kararlarla hakem kararları:	
a) Belli parayı ihtiva edenler	(Binde 9,48)
b) Belli parayı ihtiva etmeyenler	(294,90 TL)
2. İhale Kanunlarına tabi olan veya olmayan resmi daire ve kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların her türlü ihale kararları (Ek.6728/28. md.-Yürürlük: (9/8/2016), (4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kurum ve kuruluşlara şikâyet veya Kamu İhale Kurumuna itirazın şikâyet ya da yargı kararı üzerine ihalenin iptal edilmesi hâlinde, bu ihale kararının hükmünden yararlanılmayan kısmına isabet eden damga vergisi ret ve iade olunur. Sözleşmenin düzenlenmiş olması durumunda sözleşmeye ilişkin damga vergisi ret ve iade edilmez.)	(Binde 5,69)
III. Ticari işlemlerde kullanılan kağıtlar	
1. Ticari ve mütedavil senetler:	
a) Emtia senetleri:	
aa) Makbuz senedi (Resepise)	(101,20 TL)
ab) Rehin senedi (Varant)	(59,70 TL)
ac) İyda senedi	(9,30 TL)
ad) Taşıma senedi	(2,20 TL)
b) Konşimentolar	(59,70 TL)
c)Deniz ödöncü senedi	(Binde 9,48)
d) İpotekli borç senedi, irat senedi	(Binde 9,48)
2. Ticari belgeler:	
a) Menşe ve Mahreç şahadetnameleri	(101,20 TL)
b) Resmi dairelere ve bankalara ibraz edilen bilançolar ve işletme hesabı özetleri:	
ba) Bilançolar	(227,30 TL)
bb) Gelir tabloları	(108,50 TL)
bc) İşletme hesabı özetleri	(108,50 TL)
c) Barnameler	(9,30 TL)
d) Tasdikli manifesto nüshaları	(44,10 TL)
e) Ordinolar	(2,20 TL)
f) Gümrük idarelerine verilen özet beyan formları	(44,10 TL)



DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:67)

2023 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 30.12.2022 Tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

IV. Makbuzlar ve diğer kağıtlar	
1. Makbuzlar:	
a) Resmi daireler tarafından yapılan mal ve hizmet alımlarına ilişkin ödemeler (avans olarak yapılanlar dahil) nedeniyle, kişiler tarafından resmi dairelere verilen ve belli parayı ihtiva eden makbuz ve ibra senetleri ile bu ödemelerin resmi daireler nam ve hesabına, kişiler adına açılmış veya açılacak hesaplara nakledilmesini veya emir ve havalelerine tediyesini temin eden kağıtlar	(Binde 9,48)
b) Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediyeye olunduğu takdirde nakli veya tediyeyi temin eden kağıtlar	(Binde 7,59)
c) Ödünç alınan paralar için verilen makbuzlar veya bu mahiyetteki senetler	(Binde 7,59)
d) İcra dairelerince resmi daireler namına şahıslara ödenen paralar için düzenlenen makbuzlar	(Binde 7,59)
2. Beyannameler (Bu beyannamelerin sadece bir nüshası vergiye tabidir):	
a) Yabancı memleketlerden gelen posta gönderilerinin gümrüklenmesi için postanelerde gümrüklere verilen liste beyannamelerde yazılı her gönderi maddesi için	(2,20 TL)
b) Vergi beyannameleri:	
ba) Yıllık gelir vergisi beyannameleri	(294,90 TL)
bb) Kurumlar vergisi beyannameleri	(393,90 TL)
bc) Katma değer vergisi beyannameleri	(194,60 TL)
bd) Muhtasar beyannameler	(194,60 TL)
be) Diğer vergi beyannameleri (damga vergisi beyannameleri hariç)	(194,60 TL)
c) Gümrük idarelerine verilen beyannameler	(393,90 TL)
d) Belediye ve il özel idarelerine verilen beyannameler	(144,40 TL)
e) Sosyal güvenlik kurumlarına verilen sigorta prim bildireleri	(144,40 TL)
f) (Değişik:6728/28. Md. Yürürlük: 9/8/2016) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi ile muhtasar beyannamenin birleştirilerek verilmesiyle oluşturulan beyannameler	(230,70 TL)
3. Tabloda yazılı kağıtlardan aslı 1,00 Yeni Türk Lirasından fazla maktu ve nispi vergiye tabi olanların resmi dairelere ibraz edilecek özet, suret ve tercümelere.	(2,20 TL)

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01.01.2023 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

(Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Seri No: 544, 30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır:)

Madde Konusu	İlanın şekli	Gösterge
MADDE 104-	1- İlanın vergi dairesinde yapılması	10.900
	3- İlanın; - Vergi dairesinin bulunduğu yerde yayımlanan bir veya daha fazla gazetede yapılması	10.900-1.090,00
	- Türkiye genelinde yayımlanan gazetelerden birinde ayrıca yapılması	1.090,00 ve üzeri
MADDE 115-	Tahakkuktan vazgeçme	129
MADDE 153/A-	Teminat tutarı	440.000
MADDE 177-	Bilanço hesabı esasına göre defter tutma hadleri	
	1- Yıllık;	
	- Alış tutarı	890.000
	- Satış tutarı	1.270,00
	2- Yıllık gayrisafi iş hasılatı	440.000
	3- İş hasılatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı	890.000
MADDE 232-	Fatura kullanma mecburiyeti	4.400
MADDE 252-	Muhtarların karne tasdikinde aldığı harç	12,80
MADDE 313-	Doğrudan gider yazılacak demirbaş ve peştemallıklar	4.400
MADDE 323-	Şüpheli Alacak Tutarları	8.900
MADDE 352-	Usulsüzlük dereceleri ve cezaları (Kanuna bağlı cetvel)	
	<u>I inci derece usulsüzlükler</u>	
	1- Sermaye şirketleri	700
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	420
	3 - İkinci sınıf tüccarlar	210
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	95
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	55
	6- Gelir vergisinden muaf esnaf	26
	<u>II inci derece usulsüzlükler</u>	
	1- Sermaye şirketleri	370
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	210
	3 - İkinci sınıf tüccarlar	95
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	55
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	26
6- Gelir vergisinden muaf esnaf	15	
MADDE 353-	Fatura ve benzeri evrak verilmemesi ve alınmaması ile diğer şekil ve usul hükümlerine uyulmaması	

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01/01/2023 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

MADDE 353-	1- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; fatura, gider pusulası, müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu verilmemesi, alınmaması bu belgelerde gerçek meblağdan farklı meblağlara yer verilmesi bu belgelerin elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekirken kağıt olarak düzenlenmesi, bu belgelerin hiç düzenlenmemiş sayılması	2.200
	- Bir takvim yılı içinde her bir belge nevine ilişkin olarak kesilecek toplam ceza	1.100,00
	2- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; perakende satış fişi, ödeme kaydedici cihaz fişi, giriş ve yolcu taşıma bileti, sevk irsaliyesi, taşıma irsaliyesi, yolcu listesi, günlük müşteri listesi ile Maliye Bakanlığınca düzenleme zorunluluğu getirilen belgelerin düzenlenmemesi, kullanılmaması veya bulundurulmaması, aslı ile örneğinde farklı meblağlara yer verilmesi, gerçeğe aykırı olarak düzenlenmesi, elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekirken kağıt olarak düzenlenmesi, hiç düzenlenmemiş sayılması	2.200
	- Her bir belge nevine ilişkin olarak her bir tespit için toplam ceza	110.000
	- Her bir belge nevine ilişkin bir takvim yılı içinde kesilecek toplam ceza	1.100,00
	4- Hazine ve Maliye Bakanlığınca tutulma ve günü gününe kayıt edilme mecburiyeti getirilen defterlerin; bulundurulmaması, günü gününe kayıt yapılmaması, yetkililere ibraz edilmemesi ile levha bulundurma ve asma mecburiyetine uyulmaması	1.100
	6- Belirlenen muhasebe standartlarına, tek düzen hesap planına ve mali tablolara ilişkin usul ve esaslar ile muhasebeye yönelik bilgisayar programlarının üretilmesine ilişkin kural ve standartlara uymayanlara	26.000
	7- Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerce yapılacak işlemlerde kullanılma zorunluluğu getirilen vergi numarasını kullanmaksızın işlem yapanlara	1.300
	8- Belge basımı ile ilgili bildirim görevini tamamen veya kısmen yerine getirmeyen matbaa işletmecilerine	4.200
	- Bu bent uyarınca bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	480.000
9- 4358 sayılı Kanun uyarınca vergi kimlik numarası kullanma zorunluluğu getirilen kuruluşlardan yaptıkları işlemlere ilişkin bildirimleri, belirlenen standartlarda ve zamanda yerine getirmeyenlere	5.500	
10- 127 nci maddenin (d) bendi uyarınca Maliye Bakanlığının özel işaretli görevlisinin ikazına rağmen durmayan aracın sahibi adına	4.200	
MADDE 355-	b) Damga Vergisinde	
	- Her bir kağıt için kesilecek özel usulsüzlük cezası	9
MÜKERRER MADDE 355-	Bilgi vermekten çekinenler ile 107a, 256, 257 ve mükerrer 257 nci madde ve gelir vergisi kanununun 98/a maddesi hükmüne uymayanlar için ceza	
	86,148,149,150,256 ve 257 nci maddelerinde yer alan zorunluluklar ile mükerrer 257 nci madde ve Gelir Vergisi Kanununun 98/A mad. uyarınca getirilen zorunluluklara uymayanlar	7.500
	1- Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	3.700
	2- İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	1.900
	3- Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	2.800
	Mükerrer 257. md. 1 fık. 8 bendi uyarınca, getirilen zorunluluklara uymayanlara (üst sınır)	
	107/A maddesi uyarınca getirilen zorunluluklara uymayanlar	
	1- Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	4.400
	2- İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	2.200
	3- Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	1.180
Tahsilat ve ödemelerini banka, benzeri finans kurumları veya posta idarelerince düzenlenen belgelerle tevsik etme zorunluluğuna uymayanlara bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	5.500,00	
MADDE 370	Kullanılan sahte veya muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge tutarı	320.000

ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ

BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ DIŞINDAKİ BELEDİYELERDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ¹

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	13000	10900	8400	7500	6000
2. Grup	8400	6000	5000	4200	3700
3. Grup	6000	4200	3700	2600	2100
4. Grup	2600	2100	1500	1300	1090
5. Grup	1500	1300	900	890	750
6. Grup	890	750	460	420	320
7. Grup	320	260	170	150	110

BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ²

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	16250	13625	10500	9375	7500
2. Grup	10500	7500	6250	5250	4625
3. Grup	7500	5250	4625	3250	2625
4. Grup	3250	2625	1875	1662	1362
5. Grup	1875	1625	1125	1112	937
6. Grup	1112	937	575	525	400
7. Grup	400	325	212	187	137

İNDİRİMLİ ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ UYGULAMASI³

(Kalkınmada Öncelikli Yörelerdeki Belediyeler İle Nüfusu 5.000'den Az Olan Belediyelerde)

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	6500	5450	4200	3750	3000
2. Grup	4200	3000	2500	2100	1850
3. Grup	3000	2100	1850	1300	1050
4. Grup	1300	1050	750	650	545
5. Grup	750	650	450	445	375
6. Grup	445	375	230	210	160
7. Grup	160	130	85	75	55

1 30 Aralık 2022 Cuma, 32059 (2.Mükerrer Resmî Gazete)

2 2464 sayılı Kanunun mükerrer 44 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre, büyükşehir belediyelerinde çevre temizlik vergisi, diğer belediyelerde uygulanan çevre temizlik vergisi tutarları %25 artırılarak hesaplanacaktır.

3 13/12/2005 tarihli ve 2005/9817 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının ekindeki Kararın 7 nci maddesine göre; konut, işyeri ve diğer şekilde kullanılan binalar için belirlenen tutarlar, büyükşehir belediye sınırları içinde bulunanlar hariç olmak üzere kalkınmada öncelikli yörelerdeki belediyeler ile nüfusu 5.000'den az olan belediyelerde %50 indirimli olarak uygulanacaktır.

Kalkınmada öncelikli yörelerdeki belediyeler ile nüfusu 5.000'den az olan belediyelerde bulunan konutlara ait çevre temizlik vergisi su tüketim miktarı esas alınmak suretiyle metreküp başına 55 kuruş olarak hesaplanacak; işyeri ve diğer şekillerde kullanılan binalara ait çevre temizlik vergisi tutarları bu tarifeye göre hesaplanacaktır.

**5326 SAYILI KABAHAHLER KANUNU'NA GÖRE
VERİLECEK PARA CEZALARI (2023 YILI)**

Cezanın Türü ve Ceza Mercii	Yasal Dayanağı	Tutarı (TL)	
		En Az	En Çok
Emre aykırı davranış (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.32	1.295	1.295
Dilencilik (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.33	617	617
Gürültü (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.36/1 (Kişiyi)	617	617
	5326 s. K. md.36/2 (Tic. İşl. sahibine)	13.364	67.039
Rahatsız etme (Bel. Zabıtası)	5326 s. K. md.37 (Mal/hizmet satmak için rahatsız etme)	617	617
İşgal (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.38/1 (Cad. sokak, kaldırımları işgal)	617	617
	5326 s. K. md.38/2 (Cad. sokak, kaldırım inşaat malzeme yığma)	1.295	6.636
Tütün mamullerinin tüketilmesi (Bel. Bşk. yetki verdiği görevli)	5326 s. K. md.39; 4207 s. K. m.5/1; 2/1	617	617
Tütün ürünleriyle ilgili izmarit, paket, ağızlık, kağıt vb. atıklar çevreye atılması (Bel. Zab.)	4207 s. K. m.5/1 ve 3/12	365	365
Kimliği bildirmeme (Bel. Zabıtası)	5326 s. K. md.40 (Görevle bağlantılı ol. kamu görevli. kimliği ve adresle ilgili bilgi vermeme)	198	198
Çevreyi Kirletme (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.41/1 (Evsel, bireysel atıklarla çevreyi kirletme)	89	89
	5326 s. K. md.41/2 (Yem. Pişirme servisi işlet. atıklarının toplanma ve depolanmasına özgü yerler dışına atılması)	6.636	67.039
	5326 s. K. md.41/3 (Belirlenen yerler dışında hayvan kesme veya atıklarını sokağa atma)	617	617
	5326 s. K. md.41/4 (İnşaat atık ve artıkları sokağa veya kamusal alana atma)	1.295	40.189
	5326 s. K. md.41/4 (İnşaat atık ve artıklarını belirlenen yerler dışına atma/şirketler)	1.295	67.039
	5326 s. K. md.41/5 (Kullanılmayacak ev eşyasını özel gün dışında sokağa bırakma)	617	617
	5326 s. K. md.41/6 (Hurda motorlu taşıtları ve parçalarını sokağa bırakma)	3.299	3.299
Afiş Asma (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.42 (İzinsiz afiş ve ilan asma)	1.295	40.189

(* 5326 s. K. 17/7 md. uyarınca; idari para cezasının hesabında bir TL'nin küsuru dikkate alınmaz.

Not: Daha geniş bilgi için Kasım-Aralık 2022 Dergisinde yayımlanan M. Lamih Çelik'in makalesine bakınız.

İDARİ PARA CEZASI GEREKTİREN FİİLLERİN TEKRARI

Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri ile ilgili olarak, 2559 sayılı Yasa'nın 6 ncı maddesinin son fıkrasında; *"Bu maddede belirtilen aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde, en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanır."* hükmü yer almaktadır.

Söz konusu fıkra hükmüne göre; 6 ncı maddede belirtilen aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde, **en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanacaktır.**

Bu madde kapsamında akla şöyle bir soru gelebilir: *"Aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde" ibaresinden bir takvim yılı mı yoksa ilk fiil ile son fiil arasındaki zaman mı esas alınacaktır ?*

Dikkat edilirse, madde hükmünün son fıkrasında mali yıldan söz edilmemiştir. Bu itibarla; artırımı ceza uygulanmasında, bir yıllık sürenin tespiti için suçun ilk işlendiği tarihten itibaren bir yıllık zaman diliminin esas alınması, başka bir deyişle birinci fiil ile ikinci aynı fiilin, bir yıl içinde tekrarı halinde, idari para cezasının iki kat artırılarak uygulanması gerekmektedir.

Diğer idari cezaları gerektiren fiillerin tekrarı halinde, Belediye encümeni Kabahatler Kanunu'nun 32. maddesine göre idari para cezasını verirken ihlal edilen kararın tarih ve sayısına kısaca konusu da yer vermelidir. Kabahatler Kanunu'nda tekerrür olmadığından tekerrür nedeniyle cezanın iki kat olarak alınması gibi bir encümen kararı alınmaz. Ayrıca encümen 32. maddeye göre tahakkuk eden para cezası miktarını az bulup artıramaz aynı şekilde indiremez.

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.



2023 YILINA AİT EMLAK (BİNA, ARSA VE ARAZİ) VERGİ DEĞERLERİ VE HESAPLAMALARI

(10 Aralık 2022 Salı ve 32059 (2.Mük.) R.G. Emlak Vergisi Kanunu Genel Tebliği (Seri No:82))

2021 Yılında Yapılan Takdirler Nedeniyle 2022 Yılında Mükellefiyeti Başlayanların 2023 Yılına Ait Emlak Vergi Değerlerinin Hesabı

2021 yılında yapılan takdirler nedeniyle bina ve arazi vergisi mükellefiyeti 2022 yılından itibaren yeniden başlamış bulunmaktadır.

(2) Bu mükelleflerin bina, arsa ve arazilerinin 2023 yılı vergi değerleri, 2022 yılı vergi değerlerinin, bu yıla ait yeniden değerlendirme oranının yarısı olan (% 122,93/2=) % 61,465 (altmış bir virgöl dört yüz altmış beş) oranında artırılması suretiyle bulunacak tutarlar olacaktır.

2023 Yılı İtibarıyla Mükellef Olacakların Emlak Vergi Değerlerinin Tespiti

Mükellefiyeti 2023 yılında başlayanların, mükellefiyetleri ile ilgili bina, arsa ve arazi vergisi tarhiyatına esas alınacak vergi değerleri; takdir komisyonlarınca 2021 yılında takdir edilen asgari ölçüde arsa ve arazi metrekare birim değerlerinin; 2022 yılına ait yeniden değerlendirme oranının yarısı nispetinde artırılması suretiyle bulunacak asgari ölçüde metrekare birim değeri dikkate alınarak hesaplanacaktır.

1319 Sayılı Kanunun 42 nci Maddesinde Yer Alan Tutarın Tespiti

2023 yılında uygulanacak olan 1319 sayılı Kanunun 42 nci maddesinde yer alan tutar, 2022 yılına ait tutarın 2022 yılı için belirlenen yeniden değerlendirme oranının yarısı olan (% 122,93/2=) % 61,465 (altmış bir virgöl dört yüz altmış beş) oranında artırılması suretiyle 9.967.000 Türk Lirası olarak tespit edilmiştir.

1319 Sayılı Kanunun 44 Üncü Maddesinde Yer Alan Vergi Oranlarına Esas Mesken Nitelikli Taşınmaz Değerlerinin Alt Ve Üst Sınırlarının Tespiti

9.967.000 TL ile 14.951.000 TL arasında olanlar (bu tutar dahil)	
9.967.000 TL'yi aşan kısmı için	(Binde 3)
19.936.000 TL'ye kadar olanlar (bu tutar dahil) 14.951.000 TL'si için 14.952 TL, fazlası için	(Binde 6)
19.936.000 TL'den fazla olanlar 19.936.000 TL'si için 44.862 TL, fazlası için	(Binde 10)

olarak tespit edilmiştir.

HİZMET ERBABINA YAPILAN ÜCRET ÖDEMELERİNİN GELİR VERGİSİNDEN İSTİSNA EDİLEBİLMESİ İÇİN

(Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 322) 30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mükerrer) R.G.)

Hizmet erbabına işverenlerce yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (işverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı istisna kapsamındadır.

Ödemenin bu tutarı aşması halinde aşan kısım ile bu amaçla sağlanan diğer menfaatler ücret olarak vergilendirilir.)

Hizmet erbabına yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde istisna uygulaması

Hizmet erbabına nakit ödeme yapılmaksızın yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde

a) İşverenlerce, hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,

b) İşverenlerce, hazır yemek hizmeti veren mükelleflerden satın alınan yemeğin, işyerinde veya müştemilatında hizmet erbabına verilmesi durumunda sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,

c) İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyip yemek hizmeti veren işletmelerde bu hizmetin sağlandığı durumlarda, bu işletmelere yapılan ödemelerin her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı,

ç) İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmediği ve yemek hizmetinin, yemek kartı ve/veya yemek çeki hizmeti veren işletmelerin yemek kartlarına yükleme yapılmak veya yemek çeki satın alınmak suretiyle verildiği durumlarda, her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı,

gelir vergisinden istisna olup bu istisnaların uygulamasına yönelik açıklamalar 26/7/1995 tarihli ve 22355 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:186)'nde yapılmıştır.

İşverenlerce hizmet erbabına nakit olarak verilen yemek bedelinde istisna

7420 sayılı Kanunla, 1/12/2022 tarihinden itibaren uygulanmak üzere, 193 sayılı Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendinin parantez içi hükmünde yapılan değişiklikle, işverenler tarafından hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda, yemek bedelinin nakit olarak verilmesi suretiyle sağlanan menfaatler de istisna kapsamına alınmıştır.

(2) Hizmet erbabına nakit olarak ödenen yemek bedelinin gelir vergisinden istisna edilebilmesi için;

- İşverenler tarafından işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi,
- Günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmaması,
- Fiilen çalışılan günlere ilişkin olması, gerekmektedir.

Elektrik, Doğalgaz ve Benzeri Isınma Giderleri Karşılığı Olarak Çalışanlara Yapılan Ödemelerde Gelir Vergisi İstisnası

9/11/2022 tarihinden 30/6/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) çalışanlara mevcut ücretlerine ilave olarak elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere toplam aylık tutarı 1.000 Türk lirasını aşmayan ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir.

İşverenler tarafından hizmet erbabına bu şekilde yapılan ödemelerin istisna kapsamında değerlendirilebilmesi için söz konusu ödemelerin;

- 9/11/2022 tarihi ile 30/6/2023 tarihi (bu tarih dahil) arasında yapılması,
- Elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılması,
- Aylık 1.000 Türk lirasını aşmaması,
- Mevcut ücretlerine ilave olarak yapılması, şarttır.



5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 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	617 TL

7126 SİVİL SAVUNMA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		Tatbiki ilan olunan sivil savunma tedbirlerine riayet etmeyen bütün vatandaşlarla resmi veya özel daire, müessese ve teşekküllerin mesul amirlerine, fillerine suç oluşturmadığı takdirde,		
5728	47	Kabahatler Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	1.295 TL

6301 SAYILI ÖĞLE DİNLENMESİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 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	1.018,00 TL

SİGORTALI ÇALIŞANLARDAN PRİME ESAS KAZANÇLARDAN İSTİSNA TUTULACAK

(SGK/ Sigorta Primleri Gen.Müd. 05.01.2023 tarihli Prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlara ilişkin genelgesi)

Yemek parası		78,90 TL
Çocuk zammı	5510 s. K.4/a md.	200,16 TL
Aile zammı (yardımı)		1.000,80 TL
Emzirme ödeneği	5510 s. K. 4/a-b, 16/a md.	520,00 TL
Cenaze ödeneği	5510 s. K. 37.md.	2.054,00 TL

5510 Sayılı Kanunun 4/a bendine tabi sigortalılar için

GECİKME ZAMMI TABLOSU

Uygulama Tarihleri	Genel Tebliğ No / Madde No/B.k.k. No	Oranı	Açıklama
01/01/1981 - 29/02/1984 Tarihleri arasında	359	10%	1.Ay
01/03/1984 - 31/08/1985 Tarihleri arasında	367	3%	Diğer Aylar için Aylık
		10%	1.Ay
		4%	Diğer Aylar için Aylık
01/09/1985 - 31/05/1988 Tarihleri arasında	370	10%	1.Ay
		7%	Takip Eden 5 Ay için Aylık
		5%	Diğer Aylar için Aylık
01/06/1988 - 31/12/1988 Tarihleri arasında	372	10%	İlk 3 Ay
		8%	Takip Eden 3 Ay için Aylık
		6%	Diğer Aylar için Aylık
01/01/1989 - 31/12/1989 Tarihleri arasında	375	10%	İlk 4 Ay için Aylık
		7%	Diğer Aylar için Aylık
01/01/1990 - 29/12/1993 Tarihleri arasında	378	7%	Tüm Aylar için Aylık
30/12/1993 - 07/03/1994 Tarihleri arasında	381	9%	Tüm Aylar için Aylık
08/03/1994 - 30/08/1995 Tarihleri arasında	383	12%	Tüm Aylar için Aylık
31/08/1995 - 31/01/1996 Tarihleri arasında	389	10%	Tüm Aylar için Aylık
01/02/1996 - 08/07/1998 Tarihleri arasında	391	15%	Tüm Aylar için Aylık
09/07/1998 - 19/01/2000 Tarihleri arasında	403	12%	Tüm Aylar için Aylık
20/01/2000 - 01/12/2000 Tarihleri arasında	408	6%	Her Ay için
02/12/2000 - 28/03/2001 Tarihleri arasında	411	5%	Her Ay için
29/03/2001 - 30/01/2002 Tarihleri arasında	415	10%	Her Ay için
31/01/2002 - 11/11/2003 Tarihleri arasında	422	7%	Her Ay için
12/11/2003 - 01/01/2004 Tarihleri arasında	429	4%	Her Ay için
02/01/2004 - 01/03/2005 Tarihleri arasında	5035 Sayılı Kanunun 4. maddesi	4%	Her Ay için
02/03/2005-20/04/2006 Tarihleri arasında	434	3%	Her Ay için
21/04/2006 Tarihinden İtibaren	438	2,5%	Her Ay için
19/11/2009 Tarihinden İtibaren	2009/15565 Sayılı B.K.K.	1,95%	Her Ay için
19/10/2010 Tarihinden İtibaren	2010/965 Sayılı B.K.K.	1,40%	Her Ay için
05/09/2018 Tarihinden İtibaren	62 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	2 %	Her Ay için
01/07/2019 Tarihinden İtibaren	1266 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	2,5 %	Her Ay için
02/10/2019 Tarihinden İtibaren	1592 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	2 %	Her Ay için
30/12/2019 Tarihinden İtibaren	1947 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	1,6 %	Her Ay için
21/07/2022 Tarihinden İtibaren	5801 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	2,5 %	Her Ay için

H - CETVELİ

10/2/1954 Tarihli ve 6245 Sayılı Harcırah Kanunu Hükümleri Uyarınca Verilecek Gündelik ve Tazminat Tutarları*

YURTIÇİ HARCIRAHLAR	GÜNDELİK MİKTARI (TL)
I. Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (Madde : 33)	
B. Memur ve Hizmetlilerden;	
a) Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar (1)	236
b) Ek göstergesi 5800 (dahil) - 8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	220
c) Ek göstergesi 3000 (dahil) - 5800 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	212
d) Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	203
e) Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	200
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	45,00
a) Kadro derecesi 5-15 olanlar	42,00
Bu tazminattan yararlananlardan;	
1) Memuriyet mahalli dışındaki çalışma alanlarında hizmet görenler ile 24/2/1984 tarihli ve 2981 sayılı Kanun uygulamasında çalışan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline yukarıda yazılı miktarların yarısı ek olarak ödenir.	
2) Bu çalışmaları dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenir.	

* 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 Başlı Fazla Çalışma Ücreti	657 sayılı Kanununun 178 inci maddesi uyarınca	5,40 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	5,60 TL

Belediyeler ile bunlara bağlı müstakil bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda (iktisadi işletmeler hariç), görevlerinin niteliği gereği 657 sayılı Kanunda belirtilen çalışma süre ve saatlerine bağlı olmaksızın zabıta ve itfaiye hizmetlerinde fiilen çalışan personele (destek hizmeti yürüten personel hariç), belediye meclisi kararı ile tespit edilen tutar, fazla çalışma ücreti olarak maktuen ödeneceği (K) işaretli cetvelde düzenlenmiş ve bunlara ödenecek aylık fazla çalışma ücreti de en son yapılan resmi nüfus sayımına göre belediye nüfusuna göre yapılmaktadır.

		Tutar
Aylık Maktu Fazla Çalışma Ücreti	Belediye Nüfusu	
	10.000'e kadar olanlar için	715 TL
	10.001'den 50.000'e kadar olanlar için	765 TL
	50.001'den 100.000'e kadar olanlar için	845 TL
	100.001'den 250.000'e kadar olanlar için	955 TL
	250.001'den 1.000.000'e kadar olanlar için	1.140 TL
	1.000.001'den fazla olanlar için	1.325 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindeki için	1.325 TL
Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirler belediye sınırları içerisindeki için	1.760 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, 1.1.2023 – 31.12.2023 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (6.026), (2.226) olarak uygulanır.
- 5393 sayılı Belediye Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan gösterge rakamları 1.1.2023-31.12.2023 tarihleri arasındaki dönemde (2.280) eklenmesi suretiyle uygulanır.



GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI 2023 YILI

(30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

Gelir Vergisi Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan mesken kira gelirleri için uygulanan istisna tutarı	21.000 TL
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜŞTEMİLATI DIŞINDA KALAN YERLERDE YEMEK VERİLMEK SURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLARA İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI (2023 YILI)

(30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır..)

İşyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedeline ilişkin istisna tutarı (Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendi)	110.00 TL
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

BASİT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR (2023 YILI)

(30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) 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	35.000 TL
-Diğer yerlerde	22.000 TL

ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ

(30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)
193 Sayılı Kanun'un 31. Maddesinde yer alan Engellilik indirimi

DERECESİ	TUTARI (TL)
I. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari % 80'ini Kaybedenler)	4.400
II. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari % 60'ını Kaybedenler)	2.600
III. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari % 40'ını Kaybedenler)	1.100

YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI

YILLAR		
2022	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:533) (27/11/2021 tarih ve 31672)	%122,93
2021	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:533) (27/11/2021 tarih ve 31672)	%36,20
2020	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:521) (28.11.2020 tarih ve 31318)	%9,11
2019	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (23.12.2019 tarih ve 30987)	%22,58
2018	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (31/12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer)	%23,73
2017	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:484)	%14,47

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET

Görevden Uzaklaştırılan veya Tutuklanan Memurlar İçin

Aylık, taban aylığı ve kıdem aylığı	2/3 oranında verilir.
Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam Verilir.
Yan Ödeme	2/3 Oranında Verilir.
Özel Hizmet Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Tayin Bedeli	2/3 Oranında Verilir.
Eğitim ve Öğretim Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Mülki İdare Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Din Hizmetleri Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Emniyet Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Denetim Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Lojman Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Yabancı Dil Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Ek Çalışma Ücreti	2/3 Oranında Verilir.
Yolluk Karşılığı Tazminatı	Hiç Verilmez.
Emekli Keseneği	Tam Aylığın Yarıısı Üzerinden Kesilir.
Damga Vergisi	Tabiidir.

Not: Görevden uzaklaştırılan personele göreve iade edilerek açığına ait tam aylığa hak kazanma halinde, emekli kesenekleri aylığın diğer yarısından da kesilerek tama çıkarılır.

ÜCRETLİ YILLIK İZİNLER (İşçiler İçin - 10.06.2003'den itibaren)

a)	1 Yıdan 5 Yıla Kadar Olanlar (5 yıl dahil)	14 İş Günü
b)	5 Yıdan Fazla 15 Yıdan Az Olanlar	20 İş Günü
	15 Yıl Dahil ve Daha Fazla Olanlar	26 İş Günü
c)	18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler İle 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler En Az	20 İş Günü

Not: İzin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz

İŞ AKDİNİN FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi	İhbar Tazminat Tutarı
a) İş 6 Aydan Az Sürmüş İşçi İçin	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
b) İş 6 Aydan 1.5 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
c) İş 1.5 Yıdan 3 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
d) İş 3 Yıdan Fazla Sürmüş Olan İşçi İçin	8 Hafta	8 Haftalık Ücret

Not: 4857/17 maddesi gereği sözleşme ile süreler yükseltilebilir.

MEMUR ÖDEMELERİNDEN YAPILAN KESİNTİLER

MEMUR MAAŞ KALEMİ	KANUNİ DAYANAĞI	GELİR VERGİSİ	DAMGA VERGİSİ	EMEKLİ KESENEĞİ (KURUM/ŞAHİS)
Aylık (gösterge)	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Ek gösterge	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Taban aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Kıdem Aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Yan ödeme (Zamlar)	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	+	+	-
Özel hizmet tazminatı	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Ek tazminat	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Denetim tazminatı	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Makam tazminatı	657 sayılı Kanununun ek 26. maddesi	-	+	Kısmen*
Görev tazminatı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (C-4) bendi	-	+	Kısmen*
Temsil tazminatı	4505 sayılı Kanununun 5. maddesi	-	+	Kısmen*
Yabancı Dil Tazminatı	375 sayılı KHK'nın 2. maddesinin son fıkrası	-	+	-
Aile yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 203. maddesi	-	-	-
Doğum yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 207. maddesi	-	-	-
Ölüm yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 208. maddesi	-	-	-
Öğretim yılına hazırlık ödeneği	657 sayılı Kanununun ek 32. maddesi	-	+	-
Nöbet üzeri (sağlık personeli için)	657 sayılı Kanununun ek 33. maddesi	-	+	-
Emekliliğini isteyen personele verilen ödeme	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (D) bendi	-	+	-
Toplu sözleşme ikramiyesi	375 sayılı KHK'nın ek 4. maddesi	-	+	-
666'ya göre ek ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 9. maddesi	-	+	-
Fazla çalışma ücreti	375 sayılı KHK'nın ek 13. maddesi	-	+	-
Cumhurbaşkanı, Başbakan ve TBMM başkanının yakın korumalarına yapılan ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 14. maddesi	-	+	-
Harcirah ödemeleri	Gelir Vergisi Kanunu madde 24	-	+	-

Bu ödemeler 2008 yılı Ekim ayı başından önce memuriyete başlayanlar açısından emeklilik keseneği ve kurum karşılığına tabi olmamakla birlikte ilk defa 4/1-c sigortalısı olan memurlar açısından 5510 sayılı Kanununun 80 nci maddesi gereğince Makam, temsil ve görev tazminatları ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesi uyarınca (bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç) ödenen tazminatlar prime esas kazançta dahil edilmektedir.

DEVLET MEMURLARINA HASTALIK VE REFAKAT İZİNİ

		İzin Süresi
DMK 105. Md.	Hastalık İzni	-Uzun süreli hastalıklarda 18 ay -Diğer hastalıklarda 12 ay
	Refakat İzni	Sağlık Kurulu Raporu ile Ana, baba, eş, çocuk, kardeş için; 3 ay(gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.
DEVLET MEMURLARINA AYLIKSIZ İZİN		
Devlet Memurları Kununu 108. Madde	Askerlik	Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince izinli sayılırlar
	Görev ve Öğrenim	Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya Sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışına geçici olarak görevlendirilen memurlar yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri 77 inci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi kadar aylıksız izin verilir.
	Doğum	Analık izinden sonra 24 ay Eşi doğum yapan memura 24 ay
	Aylıksız İzin	Beş hizmet yılını tamamlamış olanlara; bir yıla kadar (en fazla iki defada kullanılmak üzere)
	Evlat Edinme	24 Ay
	Hayati Tehlike	Refakat izninden sonra 18 Ay
	Göreve Dönme/ Görevden Çekilmiş Sayılma	Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

MEMURLARDA AÇIKTAN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

1) Esas Aylık	Vekalet Ettiği Kadro Derecesinin İlk Kademe Aylığının Ek Göstergesi Dahil 2/3 Oranıdadır.
2) Kıdem Aylığı	Hiç Verilmeyecek
3) Taban Aylığı	2/3 Oranında Verilecektir
4) Yan Ödeme	Tam Verilir
5) Özel Hizmet Tazminatı	Tam Verilir
6) Eğitim ve Öğretim Tazminatı	Tam Verilir
7) Din Eğitimi Hizmetleri Tazminatı	Tam Verilir
8) Ek Çalışma ve Ek Ders Ücreti	Tam Verilir
9) Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam Verilir
10) Tedavi Giderleri	Tam Verilir
11) Damga Vergisi	Vergiye Tabi Hakedişlerden Kesilir
12) Emekli Keseneği	Taban Aylığı Dahil Aldığı Aylık Üzerinden (2/3 Tutarından) Tam Kesilir a) İşe Başlamada Kısıtlı Aylıktan Kesilemez b) İlk Tam Maaşından Giriş Aidatı Kesilir c) İşten Ayrılmalarda Aylık Kısıtlı Hesaplanırsa bile emekli keseneği tam aylık üzerinden kesilir.
13) Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir

DEVLET MEMURLARINDA KURUM DIŞINDAN VEKALETTE ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin sebebi, kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerinde geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak, kurum dışında (Yani başka kurumlardan) atanan vekil memura işe başladığından bu yana vekalet aylığı, görevin kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 oranında ödenir.
2- Kıdem ve Taban Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Kanuni izin, geçici görev (hizmetçi eğitimine katılma dahil) görevden uzaklaştırma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden daha aşağı dereceli bir göreve vekalet edilmesinde ödenmez.
4- Lojman Tazminatı	Verilmez
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emekli Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

KURUM İÇİNDEN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin Sebebi; kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerindeki geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıdır. Ancak 3 aydan fazla devam süresi için, görevin kadro derecesinin ilk kademe göstergesinin (ek gösterge dahil) aylığının 1/3 tutarı verilir. İlkokul 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, hizmetçi eğitime katılma halleriyle geçi boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden aşağı dereceli kadroya vekalet edilmesinde ödenmez. Ayrıca vekil 99 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde belirtildiği gibi asilde aranan şartlara haiz olması gerekmektedir.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez. Ancak, o kadroya aslen atanabilme şartlarına sahipse zam ve tazminatların farkı ödenir.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir
Boş Kadroya Vekalet	
Boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. Ancak, saymanlık kadrolarının boşalması halinde işe başlama tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle vekaleten atama yapılabilir.	
1- Esas Aylık	Vekalet edilen kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 nispetinde verilir.
2- Kıdem Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve O.H.T.	Yapılan her iki görevle ilgili aynı cins zam ve tazminatlardan fazla olarak farklı cinsteki zam ve tazminatlar 657 s. K. 175. maddesindeki oranlara bakılmaksızın vekalet görevine bağlandığı tarihten itibaren ödenir. Ancak kendi derecesinden daha aşağı derecelerdeki kadrolara vekalet ve tedviren görevlendirme halinde hiçbir ödeme yapılmaz.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecek
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka yerlerdeki bir kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU

AÇIKLAMA	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023
a) 24.4.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la değişik 283 üncü maddesine göre; bu Kanunda yazılı belediye vazifelerine ilişkin olup, 266 ncı maddede gösterilen sıhhi zabıta nizamnamesinde belirtilen yasaklara (Her şehir ve kasaba belediyesi bu kanunun mer'iyeti tarihinden itibaren bir sene zarfında o şehir veya kasabanın ihtiyaçlarına göre bu kanunun gösterdiği sıhhi hususlara ait bu zabıta talimatnamesi tertip eder. Bu nizamname, meskenlerin ihtiva etmeleri lazım gelen asgari müstemilatı, umumi ve müşterek ikametgahlardaki ikamet şeraitini, gıda maddeleri satılan veya sair temizliğe mütaallik işlerle işğal 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	1.295 TL
b) 1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 299 uncu maddesi uyarınca; defin ruhsatıyesini 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	1.295 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	1.295 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, - Kanun, kararname ve diğer mevzuatla nakdi olarak sağlanan Devlet yardımları, teşvikler ve destekler nedeniyle yapılacak ödemeler,	5.000,00
17.02.2023 tarih ve 32107 sayılı R.G. yayımlanan Tahsilat Tebliğine istinaden Deprem kapsamındaki ödemelerde 31.07.2023 tarihine kadar uygulanmayacaktır.	

ÖDEMELERDE SGK BORCU YOKTUR TALEP ETME BORÇ LİMİTLERİ 2023 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 üst sınırı	225.180,00 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 2023 yılı için SGK borcu yoktur üst limiti	450.360,00 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 üst limiti	30.024,00 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 yapılırsa bile hakediş ödemelerinden kesinti yapılır.	
1 Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 01.07.2022 tarihli Prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlara ilişkin (2022/1) sayılı genelge.	

YÜRÜRLÜK TARİHLERİNE GÖRE TECİL FAİZİ ORANLARI

Dönemler	Faiz Oranı (Yıllık)	Yasal Düzenleme
25.01.2000 - 20.12.2000 tarihleri arasında	48%	409 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.12.2000 - 30.03.2001 tarihleri arasında	36%	412 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
31.03.2001 - 01.02.2002 tarihleri arasında	72%	416 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
02.02.2002 - 11.11.2003 tarihleri arasında	60%	421 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
12.11.2003 - 03.03.2005 tarihleri arasında	36%	429 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
04.03.2005 - 27.04.2006 tarihleri arasında	30%	434 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
28.04.2006 - 20.11.2009 tarihleri arasında	24%	438 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.11.2009 - 20.10.2010 tarihleri arasında	19%	Seri : C Sıra No : 1 Tahsilat Genel Tebliği
21.10.2010 - 05.09.2018 tarihleri arasında	12%	Seri : C Sıra No : 2 Tahsilat Genel Tebliği
06.09.2018 - 24.10.2019 tarihleri arasında	22%	Seri : C Sıra No : 3 Tahsilat Genel Tebliği
25.10.2019 - 29.12.2019 tarihleri arasında	19%	Seri : C Sıra No : 4 Tahsilat Genel Tebliği
30.12.2019 - 20.07.2022 tarihleri arasında	15%	Seri : C Sıra No : 5 Tahsilat Genel Tebliği
21.07.2022 tarihinden itibaren	24%	Seri : C Sıra No : 6 Tahsilat Genel Tebliği



2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER (2023 YILI)*

	TL
1. Diğer Şehirlerde Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/2) ¹	2.138.400
2. Resmi Gazete İle Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/3) ²	6.415.200
3. Açık Teklif Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 45) ³	6.411.600
(Bu madde ile ilgili parasal sınır, Hazineye ait taşınmazların satışında 10.000.000.- TL olup, bu tutarı yirmi katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir.)	
4. Pazarlık Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (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	234.000
b-Diğer İlçelerde	115.920
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	1.411.200
b) Diğer Büyükşehir Belediyesi Olan İllerde	707.400
c) Diğer İllerde ve Nüfusu 50.000'i Geçen İlçelerde	513.000
ç) Diğer İlçelerde	383.400

Bu madde ile ilgili parasal sınırların herbiri için ayrı ayrı veya birlikte dört katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir.

[1] 2886/17 md. 2. fıkrası Diğer şehirlerde yapılacak ilanlar: Tahmin edilen bedeli her yıl Genel Bütçe Kanunu ile belirlenecek miktarı aşan ihale konusu işler (1) numaralı fıkraya göre yapılacak ilanlardan başka, traşi göz önüne alınarak ili Basın-İlan Kurumunca tespit olunacak günlük gazetelerden birinde, ihale tarihinden en az 10 gün önce bir defa daha ilan edilir.)

[2] 2886/17 md. 3. Fıkrası: Resmi Gazete ile yapılacak ilanlar: Tahmin edilen bedeli (2) numaralı fıkraya uyarınca belirlenecek 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 yetkileri oldukları, her yıl Genel Bütçe Kanununda gösterilir.

* 2023 Yılı Bütçe Kanun 31.12.2022 Tarih ve 31706 (Mükerrer) R.G. yayımlanmıştır.

SULAR HAKKINDA KANUN

KANUN	MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 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	1.295,00 TL

28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanun'un Ek 7 nci maddesine göre; içme suları kaynaklarına ve su yollarına zarar verecek ve sağlık şartlarını bozacak şekilde tarla açmak, hayvan bırakmak ve sulamak belediye meclisleri tarafından yasak edilebilir.

Belediye meclisleri, su kaynaklarının, su yollarının ve su depolarının korunması amacıyla çeşitli önlem ve kararlar alabilirler. Bu konuda çeşitli yasaklar koyabilirler. Bu yasaklara uyulmadığı takdirde, 1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesine göre, ceza uygulaması gerekmektedir.

1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesinde; "Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, nizam ve talimatnamelerin verdiği vazife ve salahiyet dairesinde ittihaiz 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 (01.01.2023-31.12.2023)

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	7.640 TL
	10.000' den fazla olan belediyeler	15.280 TL

BELEDİYE MECLİS VE ENCÜMEN İÇİN UZLAŞMA LİMİTLERİ (01.01.2023-31.12.2023 Tarihleri Arası)

	Yasal Dayanak	Tutarlar
Belediye Encümeni	5393 sayılı Kanun md.34/f	67.077,36 TL'den az olan tutarlar için
Belediye Meclisi	5393 sayılı Kanun md.18/h	67.077,36 TL'den fazla olan tutarlar için



2023 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 - 32101)

YAPININ MİMARLIK HİZMETLERİNE ESAS LAN SINIFI	Yapının Birim Maliyeti (BM) TL/m ²
I. SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	865,00
1. Kâgir veya betonarme ihata duvarı (3,00 m yüksekliğe kadar)	
2. Basit kümes ve basit tarım yapıları	
3. Yumuşak plastik örtülü seralar	
4. Mevcut yapılar arası bağlantı - geçiş yapıları	
5. Geçici kullanımı olan küçük yapılar	
6. Kalıcı kullanımı olan yardımcı yapılar	
7. Gölgelekler - çardaklar	
8. Üstü kapalı yanları açık dinlenme, oyun ve gösteri alanları	
9. Depo amaçlı kayadan oyma yapılar	
10. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
B GRUBU YAPILAR	1.320,00
1. Cam veya sert plastik örtülü seralar	
2. Basit padok, büyük ve küçük baş hayvan ağılları	
3. Kâgir ve betonarme su depoları	
4. İş yeri depoları	
5. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
II. SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	2.195,00
1. Kuleler, ayaklı su depoları	
2. Palplanj ve ankrajlı perde ve istinat duvarları	
3. Kayıkhanes	
4. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
B GRUBU YAPILAR	3.200,00
1. Şişirme (Pnömatik) yapılar	
2. Tek katlı ofisler, dükkân ve basit atölyeler	
3. Semt sahaları, küçük semt parkları, çocuk oyun alanları ve eklentileri	
4. Tarımsal endüstri yapıları (Tek katlı, prefabrik beton, betonarme veya çelik depo ve atölyeler, tesisat ağırlıklı ağıllar, fidan yetiştirme ve bekletme tesisleri)	
5. Yat bakım ve onarım atölyeleri, çekek yerleri	
6. Jeoloji, botanik ve tema parkları	
7. Mezbahalar	
8. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
C GRUBU YAPILAR	3.575,00
1. Hangar yapıları (küçük uçaklar, helikopterler, tarım uçakları park ve bakım onarım yeri)	
2. Sanayi yapıları (Tek katlı, bodrum ve asma katı da olabilen)	
3. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
III. SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	4.600,00
1. Okul ve mahalle spor tesisleri (Temel eğitim okullarının veya işletme ve tesislerin spor salonları, jimnastik salonları, semt salonları)	

2023 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ

(R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 – 32101)

2. Katlı garajlar	
3. Ticari amaçlı binalar (üç kata kadar üç kat dâhil - asansörsüz - 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğininin 34 üncü maddesininin 1 inci fıkrasına göre asansör yeri bırakılacak)	
4. Alışveriş merkezleri (semt pazarları, küçük ve büyük hal binaları, marketler ve benzeri)	
5. Basımevleri, matbaalar	
6. Soğuk hava depoları	
7. Konutlar (üç kata kadar- üç kat dâhil - asansörsüz - 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğininin 34 üncü maddesininin 1 inci fıkrasına göre asansör yeri bırakılacak)	
8. Akaryakıt ve gaz istasyonları	
9. Kampingler	
10. Semt postaneleri	
11. Küçük sanayi tesisleri (Donanımlı atölyeler, imalathane, dökümhane)	
12. Kreş ve gündüz bakımevleri, hobi ve oyun salonları	
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.	

B GRUBU YAPILAR	6.350,00
1. Entegre tarımsal endüstri yapıları, büyük çiftlik yapıları	
2. Gençlik merkezleri, halk evleri	
3. Lokanta, kafeterya ve yemekhaneler	
4. Temel eğitim okulları	
5. Küçük kitaplık ve benzeri kültür tesisleri	
6. Jandarma ve emniyet karakol binaları	
7. Sağlık ocakları, kamu sağlık dispanserleri	
8. Ticari amaçlı binalar (Yapı yüksekliği 21,50 m'ye kadar olan)	
9. 150 kişiye kadar cezaevleri	
10. Fuarlar	
11. Sergi salonları	
12. Konutlar (Yapı yüksekliği 21,50 m'den az yapılar)	
13. Marinalar	
14. Gece kulübü, diskotekler	
15. Misafirhaneler, pansiyonlar	
16. Bu gruptakilere benzer yapılar.	

IV. SINIF YAPILAR

A GRUBU YAPILAR	6.825,00
1. Özelliği olan büyük okul yapıları (Spor salonu, konferans salonu ve ek tesisleri olan eğitim yapıları)	
2. Poliklinikler	
3. Liman binaları	
4. İdari binalar (ilçe tipi hükümet konakları, vergi daireleri ve benzeri)	
5. İlçe belediyeleri	
6. 150 kişiyi geçen cezaevleri	
7. Kaplıcalar, şifa evleri ve benzeri termal tesisleri	
8. İbadethaneler (1500 kişiye kadar)	
9. Aqua parklar	
10. Entegre sanayi tesisleri	

2023 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 - 32101)

11. Müstakil spor köyleri (Yüzme havuzları, spor salonları ve statları bulunan)	
12. Yaşlılar huzurevi, kimsesiz çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları	
13. Büyük alışveriş merkezler	
14. Yüksek okullar ve eğitim enstitüleri	
15. Apartman tipi konutlar (Yapı yüksekliği 30,50 m'den az yapılar)	
16. Oteller (1 ve 2 yıldızlı)	
17. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
B GRUBU YAPILAR	8.100,00
1. Araştırma binaları, laboratuvarlar ve sağlık merkezleri	
2. İl tipi belediyeler	
3. İl tipi idari kamu binaları	
4. Metro istasyonları	
5. Stadyum, spor salonları ve yüzme havuzları	
6. Büyük postaneler (merkez postaneleri)	
7. Otobüs terminalleri	
8. Eğlence amaçlı yapılar (çok amaçlı toplantı, eğlence ve düğün salonları)	
9. Banka binaları	
10. Normal radyo ve televizyon binaları	
11. Özelliği olan genel sığınaklar	
12. Müstakil veya ikiz konutlar (Bağımsız bölüm brüt alanı 151 m2 ~ 600 m2 villalar, teras evleri, dağ evleri, kaymakam evi ve benzeri)	
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
C GRUBU YAPILAR	8.825,00
1. Büyük kütüphaneler ve kültür yapıları	
2. Bakanlık binaları	
3. Yüksek öğrenim yurtları	
4. Arşiv binaları	
5. Radyoaktif korumalı depolar	
6. Büyük Adliye Sarayları	
7. Otel (3 yıldızlı) ve moteller	
8. Rehabilitasyon ve tedavi merkezleri	
9. İl tipi hükümet konakları ve büyükşehir belediye binaları	
10. İş merkezleri (Yapı yüksekliği 21,50 m ile 30,50 m arası - 30,50 m dâhil yapılar)	
11. Konutlar (Yapı yüksekliği 30,50 m ile 51,50 m arası - 51,50 m dâhil yapılar)	
12. Bu gruptakilere benzer yapılar.	

Benzer yapılar, ilgili gruptaki yapılara kıyasen uygulayıcı kurum ve kuruluşlarca Mimarlık ve Mühendislik Hizmetleri Şartnamesinin ilgili hükümlerinden yararlanılarak belirlenecektir.

(2) Tebliğin revizyonu çalışmalarında sınıfı veya grubu değiştirilen veya tebliğden çıkarılan yapılar için, 2023 yılından önceki tebliğlere göre yapı sınıfı ve grubu belirlenmiş mimarlık ve mühendislik hizmetlerinde; belirlendiği yılın tebliğindeki yapı sınıfı ve grubu değiştirilmeksizin 2023 yılı tebliğinde karşılığı olan tutar esas alınmak suretiyle hesap yapılacaktır.

(3) Tebliğdeki sınıf ve gruplar yapım aşamasında belirlenirken tereddüte düşülmesi halinde, o yapının yapı yaklaşık maliyeti; yapının projesine göre hazırlanacak metrajlara Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Birim Fiyatlarının uygulanması suretiyle hesaplanacaktır.

1/1/2023 TARİHİNDEN İTİBAREN, MÜTEAHHİTLİK KARNELERİ VE İŞ BİTİRME BELGELERİ İÇİN GEÇERLİ KATSAYILAR (R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 - 32101)

Yıllar	2023 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023 yılında uygulanacak katsayılar
1953 ve öncesi	17.353.217,820	1982	203.200,786	2004	17,726
1954	15.652.701,893	1983	176.637,744	2005	15,877
1955	13.862.533,529	1984	141.315,831	2006	14,977
1956	11.357.093,648	1985	97.417,271	2007	13,359
1957	9.935.358,931	1986	70.557,150	2008	12,542
1958	9.088.095,489	1987	54.383,560	2009	11,456
1959-1966	7.720.058,564	1988	36.155,026	2010	11,174
1967	7.003.925,780	1989	21.933,982	2011	10,373
1968	6.429.201,294	1990	13.304,277	2012	10,555
1969	6.124.415,270	1991	8.537,026	2013	10,042
1970	5.715.754,839	1992	5.126,534	2014	9,191
1971	5.142.410,530	1993	3.092,501	2015	8,568
1972	4.358.204,603	1994	1.852,819	2016	7,971
1973	3.855.289,745	1995	842,179	2017	7,241
1974	2.861.414,409	1996	466,610	2018	6,289
1975	2.281.816,880	1997	239,683	2019	5,114
1976	1.946.260,457	1998	138,891	2020	4,348
1977	1.427.602,834	1999	89,646	2021	3,500
1978	1.020.863,580	2000	54,215	2022	2,113
1979	755.852,414	2001	44,288	2022/2	1,479
1980	353.073,163	2002	26,763	2002/3	1,360
1981	244.384,018	2003	20,546	2023	1,000

TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ KABAHAHLERİN 2023 YILINDA TATBİK OLUNACAK CEZA TUTARLARI*

	İdari Para Cezası Gerektiren Kabahat	TTK'nın İlgili Maddesi	Kanunda Yer Alan İdari Para Cezası Tutarı (TL)	01.01.2023 - 31.12.2023 Tarihleri Arasında Uygulanacak Ceza Tutarı (TL)
1	Ticaret sicili müdürünce verilen süre içinde tescil isteminde bulunulmaması veya tescilden kaçınma sebeplerinin bildirilmemesi	33/2	1.000	7.755
2	Ticaret siciline tescil ve kayıt için gerçeğe aykırı beyanda bulunulması	38/1	2.000	15.529
3	Ticaret unvanına ilişkin Kanunda öngörülen esaslara aykırı davranılması**	51/2	2.000	15.529

* Mahalli İdareler Dergisi Ocak 2023, 114. Sayısı Mustafa Yavuz'a ait "Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Mahalli İdare Şirketleri Hakkında 2023 Yılında Uygulanacak İdari Para Cezaları" başlıklı makalemizden alınmıştır.

TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ KABAHAHLERİN 2023 YILINDA TATBİK OLUNACAK CEZA TUTARLARI

4	Ticari defterlerin üçüncü kişi uzmanlara, makul bir süre içinde yapacakları incelemede işletmenin faaliyetleri ve finansal durumu hakkında fikir verebilecek şekilde tutulmaması	562/1-a	4.000	31.096
5	İşletme faaliyetlerinin oluşumu ve gelişmesinin ticari defterlerden izlenememesi	562/1-a	4.000	31.096
6	Tacirin, işletmesiyle ilgili olarak gönderilmiş bulunan her türlü belgenin kopyasını, yazılı, görsel veya elektronik ortamda saklamaması	562/1-b	4.000	31.096
7	Ticari defterlerin açılış ve/veya kapanış onaylarının yaptırılmaması	562/1-c	4.000	31.096
8	Ticari defterlerin TTK'nın 65. maddesine uygun olarak tutulmaması <ul style="list-style-type: none">• Defterlerin Türkçe tutulmaması• Defterlerde, kısaltmaların, harflerin, rakamların ve sembollerin kullanılması halinde bunların anlamlarının açıkça belirtilmemesi• Defterlere yazımların ve diğer gerekli kayıtların eksiksiz doğru, zamanında ve düzenli olarak yapılmaması• Defterlere yapılan bir kaydın, önceki içeriği belirlenemeyecek şekilde çizilmesi ve değiştirilmesi• Defterlerde, kayıt sırasında mı yoksa daha sonra mı yapıldığı anlaşılmayan değiştirmelerin yapılması	562/1-d	4.000	31.096
9	TTK'nın 66. maddesindeki usule aykırı olarak envanter çıkarılması	562/1-e	4.000	31.096
10	Saklanması zorunlu olan belgelerin, sadece görüntü veya başkaca bir veri taşıyıcısı aracılığıyla ibraz edilemediği durumlarda bu belgelerin bastırılarak veya okunabilen kopyaları sunulması ibraz edilmemesi	562/1-f	4.000	31.096
11	Finansal tabloların, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan muhasebe standartlarına göre düzenlenmemesi	562/2	4.000	31.096
12	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay sahipleri ile sahip oldukları paya ilişkin bilgilerin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirmemesi	562/13-a	20.000	60.726
13	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay senetlerinin devrinin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-b	5.000	15.181

** Söz konusu kabahate ilişkin olarak TTK'nın 51/2. maddesinde, "39 ilâ 45 inci veya 48 inci maddeleri ihlal edenler, ikibin Türk Lirası idari para cezasıyla cezalandırılır." hükmü yer almaktadır. Anılan hükümdede, idari yaptırıma bağlanan fiiller ayrı ayrı sayılmamış, TTK'nın belli hükümlerine atfı yapılmakla yetinilmiştir. Bu durumda, yollama yapılan maddelerde yer alan her fiile aykırı davranış idari yaptırıma bağlanmış olmaktadır.

1/1/2023 TARİHİNDEN İTİBAREN, PROJE VE KONTROLLÜK İŞLERİNDE UYGULANMAK YENİ ORANLAR (R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 – 32101)

2001	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Nisan) sözleşmeleri için	62,950
2001	2.	dönemi (15 Nisan - 14 Mayıs) sözleşmeleri için	61,565
2001	3.	dönemi (15 Mayıs - 14 Haziran) sözleşmeleri için	55,351
2001	4.	dönemi (15 Haziran - 30 Haziran) sözleşmeleri için	53,143
2001	5.	dönemi (1 Temmuz - 14 Eylül) sözleşmeleri için	50,962
2001	6.	dönemi (15 Eylül - 14 Ekim) sözleşmeleri için	48,424
2001	7.	dönemi (15 Ekim - 14 Kasım) sözleşmeleri için	46,001
2001	8.	dönemi (15 Kasım - 14 Aralık) sözleşmeleri için	43,349
2001	9.	dönemi (15 Aralık - 31 Aralık) sözleşmeleri için	41,393
2002	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Ocak) sözleşmeleri için	37,925
2002	2.	dönemi (15 Ocak - 14 Mayıs) sözleşmeleri için	30,782
2002	3.	dönemi (15 Mayıs - 14 Temmuz) sözleşmeleri için	29,635
2002	4.	dönemi (15 Temmuz - 30 Eylül) sözleşmeleri için	27,910
2002	5.	dönemi (1 Ekim - 31 Aralık) sözleşmeleri için	27,097
2003	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	24,791
2003	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	24,438
2004	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	22,829
2004	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	22,005
2005	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	21,224
2005	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	19,840
2006	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	19,364
2006	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	18,558
2007	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	17,760
2007	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	17,186
2008	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	16,718
2008	2.	dönemi (1 Temmuz - 14 Ağustos) sözleşmeleri için	15,681
2008	3.	dönemi (15 Ağustos - 31 Aralık) sözleşmeleri için	14,871
2009	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	14,418
2009	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	13,718
2010	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	13,265
2010	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	12,789
2011	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	12,004
2011	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	11,518
2012	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Ocak) sözleşmeleri için	10,775
2012	2.	dönemi (15 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	7,145
2012	3.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	7,121
2013	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6,662
2013	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	6,636
2014	1.	dönemi (1 Ocak - 31 Aralık) sözleşmeleri için	6,242
2015	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6,053
2015	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5,951
2016	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	5,401
2016	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5,361
2017	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	4,993
2017	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,996
2018	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	4,415
2018	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,354
2019	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	3,669
2019	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3,736
2020	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	3,277
2020	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3,245
2021	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	2,889
2021	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	2,832
2022	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,999
2022	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,540
2023	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,000

MOTORLU TAŞITLAR VERGİSİ TUTARLARININ TESPİTİ VE İLANI*

OTOMOBİL, KAPTIKAÇTI, ARAZİ TAŞITLARI VE BENZERİ TAŞITLAR İLE MOTOSİKLETLER

Motor Silindir Hacmi (cm ³)	Taşıt Değeri (TL)	Satır Numarası	Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)				
			1 - 3 yaş	4 - 6 yaş	7 - 11 yaş	12 - 15 yaş	16 ve yukarı yaş
1- Otomobil, kaptıkaçtı, arazi taşıtları ve benzerleri							
1300 cm ³ ve aşağısı	114.000'i aşmayanlar	1	2.120	1.479	826	623	219
	114.000'i aşıp 199.700'ü aşmayanlar	2	2.330	1.626	907	687	242
	199.700'ü aşanlar	3	2.545	1.773	993	750	261
1301 - 1600 cm ³ e kadar	114.000'i aşmayanlar	4	3.693	2.769	1.606	1.135	436
	114.000'i aşıp 199.700'ü aşmayanlar	5	4.064	3.047	1.768	1.245	476
	199.700'ü aşanlar	6	4.434	3.323	1.925	1.359	520
1601 - 1800 cm ³ e kadar	285.800'ü aşmayanlar	7	7.178	5.613	3.299	2.013	780
	285.800'ü aşanlar	8	7.834	6.120	3.604	2.199	851
1801 - 2000 cm ³ e kadar	285.800'ü aşmayanlar	9	11.309	8.709	5.119	3.047	1.198
	285.800'ü aşanlar	10	12.340	9.505	5.584	3.323	1.308
2001 - 2500 cm ³ e kadar	356.900'ü aşmayanlar	11	16.967	12.317	7.695	4.596	1.818
	356.900'ü aşanlar	12	18.511	13.436	8.393	5.016	1.983
2501 - 3000 cm ³ e kadar	714.300'ü aşmayanlar	13	23.656	20.583	12.857	6.915	2.535
	714.300'ü aşanlar	14	25.810	22.451	14.027	7.545	2.766
3001 - 3500 cm ³ e kadar	714.300'ü aşmayanlar	15	36.030	32.421	19.528	9.748	3.570
	714.300'ü aşanlar	16	39.309	35.365	21.303	10.631	3.900
3501 - 4000 cm ³ e kadar	1.143.400'ü aşmayanlar	17	56.650	48.919	28.808	12.857	5.119
	1.143.400'ü aşanlar	18	61.806	53.364	31.432	14.027	5.584
4001 cm ³ ve yukarısı	1.357.700'ü aşmayanlar	19	92.725	69.530	41.179	18.507	7.178
	1.357.700'ü aşanlar	20	101.152	75.853	44.924	20.189	7.834
			Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)				
			1 - 3 yaş	4 - 6 yaş	7 - 11 yaş	12 - 15 yaş	16 ve yukarı yaş
2- Motosikletler							
100 - 250 cm ³ 'e kadar			395	295	218	134	51
251 - 650 cm ³ 'e kadar			817	618	395	218	134
651 - 1200 cm ³ 'e kadar			2.109	1.253	618	395	218
1201 cm ³ ve yukarısı			5.116	3.380	2.109	1.674	817

* (Hazine ve Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yayımlanan Motorlu Taşıtlar Vergisi Genel Tebliği Seri No:55) 1/1/2018 tarihinden (bu tarih dahil) sonra kayıt ve tescil edilen

OTOMOBİL, ARAZİ TAŞITI, KAPTIKAÇTI VE BENZERLERİ İLE MOTOSİKLETLER DIŞINDA KALAN MOTORLU KARA TAŞITLARI

Taşıt Cinsi ve Oturma Yeri / Azami Toplam Ağırlık	Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)		
	1 - 6 yaş	7 - 15 yaş	16 ve yukarı yaş
1) Minibüs	2.535	1.674	817
2) Panel van ve motorlu karavanlar (Motor Silindir Hacmi)			
1900 cm ³ ve aşağısı	3.380	2.109	1.253
1901 cm ³ ve yukarısı	5.116	3.380	2.109
3) Otobüs ve benzerleri (Oturma Yeri)			
25 kişiye kadar	6.403	3.824	1.674
26-35 kişiye kadar	7.679	6.403	2.535
36-45 kişiye kadar	8.546	7.248	3.380
46 kişi ve yukarısı	10.252	8.546	5.116
4) Kamyonet, kamyon, çekici ve benzerleri (Azami Toplam Ağırlık)			
1.500 kg'a kadar	2.273	1.510	739
1.501-3.500 kg'a kadar	4.604	2.667	1.510
3.501-5.000 kg'a kadar	6.917	5.757	2.273
5.001-10.000 kg'a kadar	7.679	6.521	3.057
10.001-20.000 kg'a kadar	9.229	7.679	4.604
20.001 kg ve yukarısı	11.544	9.229	5.363

UÇAK VE HELİKOPTERLER

(Türkkuşu, Türk Hava Kurumuna ait olanlar hariç)

Taşıt Cinsi ve Azami Kalkış Ağırlığı	Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)			
	1-3 yaş	4-5 yaş	6-10 yaş	11 ve yukarı yaş
Uçak ve helikopterler				
1.150 kg'a kadar	42.870	34.278	25.704	20.558
1.151 - 1.800 kg'a kadar	64.317	51.439	38.577	30.859
1.801 - 3.000 kg'a kadar	85.769	68.610	51.439	41.153
3.001 - 5.000 kg'a kadar	107.221	85.769	64.317	51.439
5.001 - 10.000 kg'a kadar	128.675	102.933	77.188	61.741
10.001 - 20.000 kg'a kadar	150.125	120.091	90.055	72.024
20.001 kg. ve yukarısı	171.571	137.242	102.933	82.342

**31/12/2017 TARİHİNDEN (BU TARİH DAHİL) ÖNCE KAYIT VE TESCİL EDİLEN
OTOMOBİL, KAPTIKAÇTI, ARAZİ TAŞITLARI VE BENZERİ TAŞITLAR, 197 SAYILI
KANUNUN GEÇİCİ 8 İNCİ MADDESİNDE DÜZENLENEN (I/A) SAYILI TARİFE**

Motor Silindir Hacmi (cm ³)	Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)				
	1-3 yaş	4-6 yaş	7-11 yaş	12-15 yaş	16 ve yukarı yaş
Otomobil, kaptıkaçtı, arazi taşıtları ve benzerleri					
1300 cm ³ ve aşağısı	2.120	1.479	826	623	219
1301-1600 cm ³ e kadar	3.693	2.769	1.606	1.135	436
1601-1800 cm ³ e kadar	6.527	5.098	3.003	1.828	707
1801-2000 cm ³ e kadar	10.284	7.918	4.654	2.769	1.091
2001-2500 cm ³ e kadar	15.423	11.196	6.996	4.178	1.652
2501-3000 cm ³ e kadar	21.508	18.709	11.687	6.283	2.306
3001-3500 cm ³ e kadar	32.755	29.473	17.752	8.859	3.249
3501-4000 cm ³ e kadar	51.503	44.472	26.190	11.687	4.654
4001 cm ³ ve yukarısı	84.294	63.211	37.435	16.821	6.527



PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No: 80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)
09 Mart 2023 tarih ve 32127 sayılı Resmî Gazete’de 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,	7.000
1.1.2. Diğer muhasebe birimlerinde,	4.000
1.1.3. Yukarıda belirtilen sınırlar, mahkeme harç ödemeleri ile askeralma bölge-askerlik şube başkanlıklarınca genel sevk ve firari erlerin sevklerine ilişkin ödemelerde 10 kat olarak uygulanır. Yabancı ülke vatandaşlarına yapılacak ikamet tezkere bedeli, ikamet tezkere harcı, vize harcı ve yolcu telefon harçlarının iadesinde 1.1.1’de belirtilen sınırlar geçerlidir. teminet iadelerinde sağlık turizm ve turizm güvenliği 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 veznede bulundurulacak azami TL tutarı;	
1.2.1. Vergi dairelerinde,	9.500
1.2.2. T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	70.000
1.2.3. Diğer muhasebe birimlerinde (Vergi daireleri hariç),	40.000
2. Kaybedilen alımlar için ilân: İlgilileri tarafından kaybedilen alımlarda Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 528 inci maddesine göre ilân gerektirmeyen parasal sınır,	4.000
B- MUHASEBE YETKİLİSİ MUTEMETLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİ, YETKİLERİ, DENETİMİ VE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	
1. Muhasebe yetkilisi mutemedi işlemleri:	
1.1. Muhasebe Yetkilisi Mutemetlerinin Görevlendirilmeleri, Yetkileri, Denetimi ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca, muhasebe birimleri dışında görev yapan muhasebe yetkilisi mutemetleri tarafından yedi günlük süre beklenilmeksizin muhasebe birimi veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,	10.000
1.2. Mahkeme başkanlıkları, icra ve iflas daireleri ve izale-i şüyu memurluklarındaki muhasebe yetkilisi mutemetlerince, 492 sayılı Harçlar Kanununun eki (1) ve (3) sayılı tarifelere göre makbuz mukabili tahsil edilip, yedi günlük süre beklenilmeksizin muhasebe birimi veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı	35.000

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No: 80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)
09 Mart 2023 tarih ve 32127 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 veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,

15.000

C- MUHASEBE YETKİLİSİ ADAYLARININ EĞİTİMİ, SERTİFİKA VERİLMESİ İLE MUHASEBE YETKİLİLERİNİN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

1. Muhasebe yetkililerinin, kendilerine 5018 sayılı Kanun ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerinden, yardımcılarına devredebilecekleri görev ve yetkilere ilişkin limitler (vergi ve sair kesintiler düşülmeden önceki tutar)

1.1. Yıllık yevmiye sayısı kırk bine kadar olan muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)

17.000

1.2. Yıllık yevmiye sayısı kırk bini geçen muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)

23.500

1.3. Banka teminat mektubu veya menkul değerlerin, kısmen veya tamamen ilgisine iadesine ilişkin işlemlerde

84.000

2. Yukarıdaki (1.1) ve (1.3) numaralı maddelerde belirtilen tutarlar; Maliye Bakanlığı Merkez Muhasebe Birimi, İstanbul İl Muhasebe Birimi ile Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı muhasebe birimlerinde 4, diğer merkez muhasebe birimleri, Ankara İl Muhasebe Birimi ile İzmir İl Muhasebe Biriminde 3 kat olarak uygulanır.

4. Merkezi yönetim kapsamı dışındaki idareler limitlerini kendileri belirleyebilirler.

Ç- MERKEZİ YÖNETİM HARCAMA BELGELERİ YÖNETMELİĞİ

1. Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesi ve konuya ilişkin Tebliğde yapılan açıklamalara göre, özel kişiler tarafından düzenlenen faturaların kaydedilmesi halinde, noter onaylı fatura örneklerinin kabul edileceği parasal alt sınırdır.

250.000

D-TAŞINIR MALLARIN KAYITLARDAN ÇIKARILMASI

1. Taşınır Mal Yönetmeliği hükümlerine göre harcama yetkilisinin onayı ile kayıtlardan çıkarılacak taşınırlar için uygulanacak limitler,

1.1. Taşınırların kamu idareleri arasında bedelsiz devri ve satışında

25.000

1.2. Taşınırların aynı kamu idaresine bağlı harcama birimleri arasındaki devrinde

100.000

2. Yukarıda belirtilen limitler; kuruluş merkezleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir İllerinde 3 kat olarak uygulanır.



PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No: 80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)
09 Mart 2023 tarih ve 32127 sayılı Resmî 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	3.820
1.2. Diğer ilçelerde	1.990
2. Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sev kullanılmak üzere	44.000
3. Yabancı konuk ve heyetlerin ağırlanması amacıyla görevlendirilen mihmandarlara	25.530
4. Bakanların katılacağı yurt dışı seyahatlerde kullanılmak üzere	74.000
5. Mahkeme harç ve giderleri	
5.1. İstanbul il merkezi için	300.000
5.2. Ankara ve İzmir İl Merkezlerinde	250.000
5.3. Diğer il ve ilçeler için	100.000
6. Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için	202.200
7. İl dışına yapılacak seyahatte kullanılacak akaryakıt giderleri için	19.900
8. Yakalanan yasadışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	81.000
9. Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği ve Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği	1.470.130
10. Yargılama Giderleri	50.000
11. Posta ve telgraf giderleri (Yüksek Mahkemeler için)	9.250
12. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına ait kadın konukevleri ve bağlı birimlerinden hizmet alan kadınların harçlıkları için	
12.1. Büyükşehir belediye sınırları içinde	20.100
12.2. Diğer il ve ilçelerde	12.060
B - ÖZEL BÜTÇE İDARELER AVANS SINIRLARI	
10. Diğer Özel Bütçeli İdarelerin mutemetleri için	3.820
MUHASEBE KAYITLARINDAN ÇIKARILACAK ALACAKLAR	
1. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 106 ncı maddesi gereğince;	TL
1.1. 213 sayılı Vergi Usul Kanunu kapsamına giren amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	10
1.2. Diğer amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	20

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No: 80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)
09 Mart 2023 tarih ve 32127 sayılı Resmi Gazetede 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. Zarurî veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkânı kalmayan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	30.000
2.2. Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	30,00

ESKİ YILLARA AİT TEMİNAT MEKTUPLARININ TASFİYESİ

1-6728 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	2.973
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

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 (%)
1.1/1/2023 tarihinden itibaren :	
1.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
1.2. Temerrüt faiz oranı	
1.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
1.2.2. Ticari işlerde (31/12/2022 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	10,75
2. 1/1/2022-31/12-2022 dönemi için	
2.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
2.2. Temerrüt faiz oranı	
2.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
2.2.2. Ticari işlerde (21.01.2022 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	15,75
3. 1/1/2021 - 31/12/2021 dönemi için	
3.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
3.2. Temerrüt faiz oranı	
3.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
3.2.2. Ticari işlerde (19/12/2020 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	16,75

2023 YILI EŞİK DEĞERLER VE İHALE İLAN SÜRELERİ (1/2/2023 - 31.01.2024 Tarihleri Arasında Uygulanacak)

İŞİN ADI	LİMİT	İHALE USULÜ	YAKLAŞIK MA-LİYET	İLAN SÜRESİ	İLAN YERİ
MAL VE HİZMET ALIM	Eşik Değer Üstü (13.194.664 TL Üstü)	Açık İhale	Genel Bütçede 13.194.664 TL ve Üzeri	İhale Tarihinden En Az 40 Gün ÖnceMad:13/A-1	K.İ.K. de En Az 1 Defa
		Belli İstekliler		Son Başvuru Tarihinden En Az 14 Gün Önce Mad:13/A-2	
		Pazarlık		İhale Tarihinden En Az 25 Gün ÖnceAd: 13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (13.194.664 TL'ye Kadar)	Bütün Usuller	863.700 TL'ye Kadar	İhale Tarihinden En Az 7 Gün ÖnceAd:13/B-1	1 Yerel Gazete+ İnternet Haber Sitesi
			863.700 - 1.727.489 TL Arası	İhale Tarihinden En Az 14 Gün Ön	K.İ.K. ve 1 Adet Yerel Gazete+ 1 Adet İnternet Haber Sitesi
			1.727.489 Üze-ri-13.194.664 TL'ye Kadar	İhale Tarihinden En Az 21 Gün Önce3/B-3	K.İ.K. ve 1 Adet Yerel Gazete
YAPIM İŞİ	Eşik Değer Üstü (290.284.533 TL Üstü)	Açık İhaleler	290.284.533 TL Ve Üzeri	İhale Tarihinden En Az 40 Gün Önce Ad:13/A-1	K.İ.K. de En Az 1 Defa
		Belli İstekliler		Son Başvuru Tarihinden En Az 14 Gün Önce Mad:13/A-2	
		Pazarlık		İhale Tarihinden En Az 25 Gün ÖnceAd: 13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (290.284.533 TL'ye Kadar)	Bütün Usuller	1.727.489 TL'ye Kadar	İhale Tarihinden En Az 7 Gün ÖnceAd:13/B-1	1 Yerel Gazete+1 İnternet Haber Sitesi
			1.727.489 TL - 14.396.542 TL Arası	İhale Tarihinden En Az 14 Gün ÖnceAd:13/B-2	K.İ.K. ve 1 Adet Yerel Gazete+ 1 Adet İnternet Haber Sitesi
			14.396.542 TL - 290.284.533 TL Arası	İhale Tarihinden En Az 21 Gün ÖnceAd:13/B-3	K.İ.K. ve 1 Adet Yerel Gazete+ 1 Adet İnternet Haber Sitesi
Şikayette Bulunan İsteklilerin Kamu İhale Kurumuna Yatıracakları Bedel	4.557.797-TL'ye kadar	27,322	K.İ.K. PAYI (MADDE 53/J/1) (%005)		2.879.202 TL
	4.557.797-TL'den	54,667	MİMAR VE MÜH. (MADDE 62/H)(HER YIL İÇİN)		1.597.917 TL
	18.231.255-TL'ye kadar		PAZARLIK /MAL-HİZMET 21/F		1.439.543 TL
	18.231.255--TL'den	82,018	DOĞRUDAN TEMİN 22/D-B.ŞEHİR		431.810 TL
	136.734.452-TL'ye kadar		Belediye şirketleri faal. alanları içindeki alımlar(3/G)		66.224.498 TL
	136.734.452--TL ve üzeri		109,37	DOĞRUDAN TEMİN 22/D-DİĞER İLLER	

4374 s.K. (b/1 numaralı alt bendine ilan süresi 7 gün olan ihalelerde a) İhale ile işin yapılacağı yerin aynı olması durumunda bir gazete ve bir internet haber sitesinde olmak üzere toplam iki defa ilan yapılması, b) İhale ile işin yapılacağı yerin farklı olması durumunda ilanlardan birinin ihalenin yapılacağı yerde çıkan bir gazete veya internet haber sitesinde, diğerinin ise işin yapılacağı yerde çıkan bir gazete veya internet haber sitesinde yapılması ve en az bir gazete ve internet haber sitesinde ilan yapılmış olması kaydıyla toplam iki defa ilan yapılması, 4734 s.K. 13 md.1/ (b), (2) ve (3) alt bendine göre (ilan süresi 14 ve 21 gün olan ihalelerde), ilanın işin yapılacağı yerde çıkan bir gazeteye ilave olarak bir internet haber sitesinde de, İhalenin yapılacağı yerde gazete çıkmaması veya internet haber sitesi yönetimi bulunmaması halinde ilanın Basın İlan Kurumu İlan Portalında yayımlanması gerekecektir.

