

belediye personel giderleri harcamasında ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınmaması

Saymanlık Adı : Aydın Kuşadası Belediyesi Hesap İşleri Müdürlüğü Yılı : 2004
Dairesi : 6 İlam No : 374 Dosya No : 29390 Tutanak No : 29863 Tutanak Tarihi :
29.01.2008 Dosyada mevcut belgelerin okunup incelenmesinden sonra gereği
görüşüldü: 1) 374 sayılı ilamın 1 inci maddesinde, Kuşadası
belediye personel giderleri harcamasında ilgili mevzuat
hükümleri dikkate alınmayarak kanunla belirlenen sınırlara
riayet edilmediği ve dolayısıyla personel giderleri tutarının
bu sınırların üzerinde gerçekleştiği gerekçesiyle toplam
8.737.286.360.571.-liraya tazmin hükmolunmuştur. Dilekçi
dilekçesinde özetle, Belediyede çalışan işçilerin personel
giderinin %30 unu geçeceğinin önceden tahmin edildiğini, Ek'de
yer alan 07.09.2004 tarih ve 862 sayılı yazı ile Aydın
Valiliği'ne onay için bildirildiğini, Aydın Valiliği'nin ekte
yer alan 29.09.2004 tarih ve B.054.VLK.4090700. Mah.İd.
02/1746 sayılı yazısı ile %30 daha gerçekleşmemiştir diyerek
iade edildiğini, 18.10.2004 tarih ve 1426 sayılı ek'de yer
alan yazımız ile tekrar %30 aşım olduğu yönünde onay talebinde
bulunulduğunu, yazıya herhangi bir cevap gönderilmediğini,
Sayıştay Temyiz Kurulunun yukarıda bahse konuya benzer Vizesiz
İşçi Çalıştıran Orman Genel Müdürlüğü'nün geçici işçilerin
ücret ödemelerine, yine Kuşadası Belediyesi 2003 Mali yılında
vizesiz işçi ücret ödemelerine ilişkin beraat kararı vermiş
olduğunu, Esasen çalıştırılan işçilerin hizmetleri Belediye
Mal Varlığında artış sağladığından tazmin konusu olmasının
mümkün olmadığını, Söz konusu ödenen ücretler bir hizmetin
karşılığında gerçekleştirilmiş olup, bu anlamda yersiz bir
ödeme yapılmış olmasının söz konusu olmadığını, Belediyenin
asli görevlerinin işçi eliyle yapıldığı bir durumda süreklilik
arz eden bir işin yarıda bırakılmasının Belediye'nin görev ve
sorumluluklarına ters olduğunu, bu işleri ihale suretiyle

müteahhitlere yaptırmanın daha çok harcama yapılmasına neden olacağını belirterek tazmin hükmünün kaldırılmasını talep etmektedir. 1580 sayılı Belediye Kanunu'nun 117 inci maddesinin 16 ncı bendinde; "Belediye bütçesinden tediye edilecek olan maaş ve ücretler yekünü senevi varidatın azami % 30 unu tecavüz edemez.Görülen ihtiyaca göre ve Dahiliye Vekaletinin müsaadesiyle bu miktar arttırılabilir." Denilmektedir. İlamda personel giderleri toplamının bütçe gelirlerinin %30'unu aştığı belirtilerek ita amiri(Belediye başkanı) ile sayman birlikte sorumlu tutulmaktadır. Gerek 1580 sayılı, gerek 5393 sayılı Belediye Kanunlarında belediye personelinin atanması belediye başkanının yetkisinde olduğu belirtilmekte, saymanın personel çalıştırılması hususunda yetkisi bulunmamaktadır. Ayrıca 1580 sayılı kanunun 117 inci maddesinde, görülen ihtiyaca göre ve Dahiliye Vekaletinin müsaadesiyle bu miktarın artırılabilceği belirtilmektedir. Belediye tarafından görülen ihtiyaç üzerine izin için ilgili yazıların zamanında yazıldığı fakat bir cevap alınamadığı anlaşılmaktadır. Bunların yanı sıra, söz konusu personel belediye lehine bir hizmeti yerine getirmiş, emek harcamışlardır. Emekleri karşılığında mal ve hizmet üreterek belediyenin mal varlığının artmasına katkıda bulunmuşlardır. Bütün bunlar göz önüne alınarak ödemenin haliyle kabulü ile 528 sayılı ilamın 1. maddesi ile toplam 8.737.286.360.571.- liraya verilen tazmin hükmünün KALDIRILMASINA, 2) 374 sayılı ilamın 2 nci maddesinde, Kuşadası Belediye Başkanlığı ile Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Emekçileri Sendikası arasında 11.05.2004 tarihinde imzalanan sözleşmeye dayanılarak, memur statüsünde çalışan belediye personeline; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer bazı kanun hükümleri hilafına, sosyal yardım, eğitim yardımı, giyim yardımı ve ikramiye adı altında yersiz ödeme yapılması nedeniyle toplam 438.845.312.100.- liraya tazmin hükmolunmuştur. Dilekçi dilekçesinde özetle, Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletler arası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda

milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” cümlesi eklendiğini, yapılan değişiklikle yoruma gerek bırakmaksızın, yasa ile uluslararası antlaşmanın çelişmesi durumunda antlaşmanın esas alınacağını belirtildiğini, Bu çerçevede, 14 Ağustos 1951 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Korunmasına ilişkin 98 Sayılı ILO sözleşmesine göre kamu emekçilerinin toplu sözleşme hakkının bulunduğunu, uluslararası antlaşmaların iç hukukta doğrudan sonuç doğurup, uygulanabilmesi için ayrıca bir düzenleme yapılmasına gerek olmadığını, aynı içerikte İzmit İdare Mahkemesi ile Danıştay kararları bulunduğunu, İdare Mahkemesinin ve Danıştay’ın farklı yorumları karşısında meselenin Danıştay kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiğini belirterek tazmin hükmünün kaldırılmasını talep etmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mali hükümlerin kapsamını belirleyen 146. maddesinde aynen; “Bu Kanunun birinci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren memurlar aylık, ücret, ödenek, hizmetle ilgili her çeşit ödeme ve bunların şekil ve şartları bakımından bu Kanundaki hükümlere, aynı maddenin ikinci fıkrası kapsamına giren memurlar özel kanunlardaki hükümlere tabidir. Memurlara kanun,tüzük ve yönetmeliklerin ve amirlerin tayin ettiği, görevler karşılığında bu Kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemez, hiçbir yarar sağlanamaz. (Gençlik ve Spor hizmetleri uygulamasında fiilen görevlendirilecekler hariç).”hükmü bulunmaktadır. Anayasanın “Toplu İş Sözleşmesi Hakkı” başlıklı 53’üncü maddesinde ise, işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını, çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 2’nci maddesinde de, toplu iş sözleşmesi tanımlanırken, “işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeler” ifadesine yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmesi hakkı, mevzuatımızda sadece işçiler için tanınmış olup, bu konuda memurlarla ilgili yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. 25.06.2001 tarih 4688 sayılı Kamu Görevlileri

Sendikaları Kanununun tanımlar başlıklı 3. maddesinin h bendinde “Toplu görüşme: Kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik artırıcı diğer yardımlara ilişkin olarak yetkili kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılan görüşmeyi, ... ifade eder.” şeklinde tanımlanmakta olup, Aynı Kanunun Taraflar başlıklı 29. maddesinde “Toplu görüşmelerin tarafları, kamu işverenleri adına Kamu İşveren Kurulu, kamu görevlileri adına her hizmet kolunda kurulu yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı bulundukları konfederasyonlardır. Toplu görüşmenin sonuçlanması ve mutabakat metni başlıklı 34. maddede “Toplu görüşme en geç onbeş gün içinde sonuçlandırılır. Bu süre içinde anlaşmaya varılırsa, düzenlenen mutabakat metni taraflarca imzalanır. Mutabakat metni, uygun idari, icrai ve yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kuruluna sunulur. Bakanlar Kurulu üç ay içinde mutabakat metni ile ilgili uygun idari ve icrai düzenlemeleri gerçekleştirir ve kanun tasarılarını Türkiye Büyük Millet Meclisine sunar.” Hükümleri bulunmaktadır. Bu hükümlere göre toplu görüşmelerin tarafları Kamu İşveren Kurulu ile yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ile bunların bağlı oldukları Konfederasyonlar olup yapılacak toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varıldığında düzenlenecek bir mutabakat metni bulunmakta ve bu mutabakat metni ile ilgili düzenlemeler Bakanlar Kurulunca yapılabilecek ve TBMM kanun tasarılarını yasallaştıracaktır. Diğer taraftan Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) değişik tarihlerde yapılan Genel Konferanslarında kabul edilen ve Türkiye Büyük Millet Meclisince de birer kanunla onaylanmasının uygun bulunması üzerine Bakanlar Kurulunca tasdik edilen sözleşmelerle, kamu hizmetinde çalışanların örgütlenme hakkı ve istihdam koşullarının belirlenme yöntemleri konularında bazı hakların sağlanması yoluna gidildiği görülmektedir. Her ne kadar

Anayasanın 90 ıncı maddesinin son fıkrası uyarınca, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmünde olup, bunlar hakkında anayasaya aykırılık iddiasıyla anayasa Mahkemesine başvurulamamakta ise de, sözkonusu sözleşmeyle sağlanan hakların hayata geçirilmesi, ancak bu husustaki mevzuat hükümlerinde gerekli değişikliklerin yapılması ve uygulama esaslarının belirlenmesi halinde mümkün olabilecektir. Esasen 151 sayılı ILO sözleşmesinde de, bu sözleşmenin uygulama alanına ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerine ilişkin bazı konuların, ulusal yasalarla ve ulusal koşullara uygun olarak düzenleneceği vurgulanmıştır. Uluslararası Çalışma Teşkilatının (İLO) değişik tarihlerde yapılan Genel Konferanslarında kabul edilen ve Türkiye Büyük Millet Meclisince de kanunla onaylanması uygun bulunan sözleşmelerle, kamu hizmetinde çalışanların örgütlenme hakkı ve istihdam koşullarının belirlenme yöntemleri konularında bazı hakların sağlanması yoluna gidilmiş ise de; söz konusu sözleşmelerle sağlanan hakların hayata geçirilmesi, mevzuat hükümlerinde gerekli değişikliklerin yapılması ve uygulama esaslarının belirlenmesi halinde mümkün olabilecektir. Mevzuatımızda yeni bir düzenleme yapılmadığı sürece, mevcut hükümlerin tespit ettiği memur statüsünün, akdi düzenlemelerle değiştirilmesi ve dolayısıyla belediyelerin, toplu iş sözleşmeleri akdetmek suretiyle veya başka birtakım tasarruflarla memurlar için yasalarda öngörülen hak ve statülerin dışına çıkılmasına yol açacak bir uygulamaya gitmeleri mümkün bulunmamaktadır.]]>