



**SAYI** : 2019/5406-S.8090  
**BAŞVURU NO** : 2019/1016  
**KARAR TARİHİ** : 09/07/2019

### TAVSİYE KARARI

**BAŞVURAN** :  
**BAŞVURUYA KONU İDARE** : DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
**BAŞVURUNUN KONUSU** : Sürekli işçilerin meslek koduna ilişkin talepleri hakkında.  
**BAŞVURU TARİHİ** : 18/01/2019

### I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

**1) Başvuran özetle;** Dicle Üniversitesi Hastaneleri Merkez & Acil Laboratuvarlarında 2016 yılı itibariyle laborant olarak çalıştığını, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna alındığını, başvuru aşamasında, “görev ve pozisyon alanına” fiilen yapmakta olduğu işi yazdığını, ancak idare tarafından hali hazırda SGK tarafından kayıt altında olan meslek kodunun yazılması gerektiğini aksi halde sürekli işçi kadrosuna alınmayacağını ifade edildiğini, buna göre kendisinin kadro başvuru formunda görev ve pozisyon alanında, “hasta kabul-kayıt görevlisi” meslek kodunu yazdığını, kadroya geçiş işlemlerinin tamamlandığını ama meslek kodunun gerçeğe uygun olmadığını belirterek, fiilen yapmakta olduğu işe uygun olarak meslek kodunun bildirilmesini talep etmektedir.

### II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

**2) Dicle Üniversitesi Rektörlüğünün 18/03/2019 tarihli ve ... sayılı cevabi yazı ve eklerinde özetle;**

**2.1)** Hizmet alım ihalesi öncesi meslek kodunun SGK Sistemine 4229.02 Hasta Kabul Kayıt personeli olarak tanımlandığı ve meslek kodunun SGK'ya yapılan bildiriminden E-Bildirgede aynı SGK kodunun olduğu,

**2.2)** Başvurucuların yaptığı başvuruya istinaden ilgili idareden verilen cevabi yazıda da; 696 ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sürekli işçi kadrosuna geçirilirken Hasta Kabul Kayıt Görevlisi olarak geçişlerinin yapıldığı ve bu Kanun maddelerine göre unvan değişikliği yapılamayacağı için başvuranların ilgili dilekçelerine istinaden herhangi bir işlem yapılamadığı,

**3) Konuyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından Kurumumuza gönderilen 24/10/2018 tarihli ve E... sayılı cevabi yazının tetkikinden özetle;**

**3.1)** İşverenler tarafından SGK' ya gönderilen sigortalı işe giriş bildirgelerinde ve aylık prim ve hizmet belgelerinde meslek kodunun girildiği bölüm yer aldığı, işverenler söz konusu bölümlere çalıştırdıkları sigortalı için geçerli olan kodu girdiği, sigortalılara ilişkin işverenlerce girilen meslek kodları SGK tarafından kayıt altına alındığı, Meslek kodu sigortalıların talebine istinaden geçmişe yönelik olarak düzeltilemediği ve sigortalıların meslek kodlarının düzeltilmesi işlemi işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna dilekçe ile başvurularına istinaden gerçekleştirilebileceği,

**3.2)** 9 Ağustos 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6728 sayılı Kanunun 51 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 102 nci maddesine eklenen (n) bendinde; "Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır." hükmü yer aldığı,

**3.3)** Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi uygulamasına Kırşehir ilindeki işverenler için 1/6/2017 tarihinden, Amasya, Bartın ve Çankırı illeri merkez ve ilçelerinde bulunan işverenler için ise 01/1/2018 tarihinden itibaren başladığı, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren işverenlere yönelik idari para cezası uygulaması söz konusu dört ilde uygulandığı,

**3.4)** Meslek kodunun hatalı bildirilmesi durumunda işverenlerin SGK' ya dilekçe ile başvuruları sonucunda hatalı meslek kodu düzeltme işlemi gerçekleştirildiği,

**3.5) Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından Kurumumuza gönderilen 13/03/2019 tarihli ve E.... sayılı cevabi yazısında ise;** Sigortalının meslek adı ve meslek kodu bilgilerinin işveren tarafından Kurumlarına bildirilmekte olduğundan muhtasar ve prim hizmet beyannamesi vermesi zorunlu olan iller ile diğer illerde sigortalının geçmiş dönem hizmetlerine ait meslek adı ve meslek kodu değişiklik taleplerine ilişkin işlemlerin işverenin talebi olması halinde idari para cezası uygulanmaksızın yapılabileceği,

**4) Konuyla ilgili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, 24/12/2018 tarih ve E... sayılı yazısı ile verilen cevapta;**

**4.1)** Alt işveren işçilerinin kamuda istihdamına ilişkin çalışmaların tamamlandığı, 24/12/2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 inci maddesiyle, 27/06/1986 tarihli 375 sayılı kanun hükmünde kararnameye eklenen geçici 23 ve geçici 24 üncü maddelerinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılanların sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idari şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin hususların düzenlendiği, anılan KHK'nin 127 inci maddesiyle 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 25 inci maddesinde de " Geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeler kapsamına giren hususlara ilişkin usul ve esaslar ile bu maddenin uygulanmasında ortaya çıkacak tereddütleri giderecek idareler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir

hükmü uyarınca, “Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 Ve 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar” 01/01/2018 tarihli Resmi Gazetede Yayınlandığı, anılan tebliğde kurumlar ve hizmet alım sözleşmesi itibarıyla hak sahipliği açısından kapsam sürekli işçi kadrosuna geçirilme süreci, sınava girmeye hak kazananların belirlenmesi sınavlara ilişkin hususlar, işçi kadrosuna geçirilme ve benzeri hususların düzenlendiği buna göre geçiş aşamasından sonra ilgili kurum kuruluşlarınınca işlemlerin yürütülmesi gerektiği,

**4.2)** Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun “ Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22 nci maddesinde “İşveren, 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 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” şeklinde belirtildiği **açıklamalarına yer verilmiştir.**

### III. İLGİLİ MEVZUAT

**5) 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı T.C. Anayasasının "Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı" başlıklı 74 üncü maddesinde;** “... Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler. ... ” ,

**6) 14/06/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun "Kurumun Görevi" başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasında;** “Kurum, idarenin işleyişiyle ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir. ” ,

**7) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun; “Kurumca verilecek idarî para cezaları” başlıklı 102 nci maddesinin 1 fıkrasının n bendinde;** ( 15/7/2016 tarihli ve 6728 sayılı Kanunun 76 nci maddesiyle bu bendin 1/1/2018 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.) “Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle diğer kanunlarda aşağıda belirtilen fiiller için idari para cezası öngörülmüş olsa dahi ayrıca bu Kanunun;..... n) (Ek:15/7/2016-6728/51 md.) Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası

uygulanır.”

**8) 18/02/2017 Tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinde (Sıra No:1) :** “Uygulama önce Kırşehir de daha sonra yayımlanan Genel Tebliğiler ile Amasya, Bartın ve Çankırı illeri merkez ve ilçelerinde bulunan mükellefler/işverenler içinde başlamıştır.”

**8.1) 27/10/2018 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğde (Sıra No:5) :** “18/2/2017 tarihli ve 29983 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği (Sıra No:1)’nin 15 inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi “Diğer maddeleri 1/7/2019 tarihinde” yürürlüğe girer.”

**9) 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2 nci maddesinin 7 fıkrasında;** “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”

**9.1) 4857 sayılı İş Kanununun “ Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22 nci maddesinde;** “İşveren, 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 şekle 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 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”

**10) 08/03/2018 tarihli ve 30354 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanununun 118 inci maddesinin 5 inci fıkrasında;** “Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez. Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder.”

düzenlemelerine yer verilmiştir.

#### IV. KAMU DENETÇİSİ SADETTİN KALKAN'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

11) Başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; meslek koduna yönelik başvurunun reddi, ancak meslek kodunun bildirilmesinde maddi hata olması halinde düzeltilmesi için Dicle Üniversitesi Rektörlüğüne, meslek kodunun bildirilmesinde mağduriyetlerin giderilmesi ve ülke çapında uygulama birliğinin sağlanması için gerekli düzenlemeleri yapmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına tavsiyede bulunulması yönünde hazırlanan “Kısmen Tavsiye Kısmen Ret Karar Önerisi” Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

#### V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

##### A. Hukuka ve Hakkaniyete Uygunluk Yönünden Değerlendirme

12) **Başvuran, 1 numaralı paragrafta ayrıntılarına yer verilen başvurusunda;** fiilen yapmakta olduğu işe uygun olarak meslek kodunun bildirilmesini talep etmektedir.

13) Başvuruya konu uyuşmazlık incelendiğinde; idarece gönderilen belgelerde Dicle Üniversitesi Hastaneleri Merkez laboratuvarında sürekli işçi kadrosunda görev yapan başvuranın hizmet alım ihalesi öncesi meslek kodunun SGK Sistemine 4229.02 Hasta Kabul Kayıt personeli olarak tanımlandığı ve meslek kodunun SGK'ya yapılan bildiriminden E-Bildirgede aynı SGK kodunun olduğu ayrıca başvurana verilen cevapta sürekli işçi kadrosuna geçirilirken Hasta Kabul Kayıt Görevlisi olarak geçişlerinin yapıldığı ve bu Kanun maddelerine göre unvan değişikliği yapılamayacağı için başvuruların ilgili dilekçelerine istinaden herhangi bir işlem yapılmadığı hususlarının bildirildiği bununla birlikte Dicle Üniversitesi Hastaneleri Başhekimliğinin 04/02/2019 tarihli yazısına istinaden Tıp Fakültesince verilen cevabi yazıda *Dicle Üniversitesi Hastaneleri Merkez Laboratuvarında toplam 76 sağlıkçının görev yapmakta olduğu, 62 çalışanın Kadrolu Laborant, Biyolog, Kimyager, Sağlık Teknikeri, Sağlık Teknisyeni olarak, 14 çalışanın ise (Hasta Kayıt Kabul ve Veri Giriş) adı altında 4/d Sürekli İşçi Kadrosunda Biyolog, Kimyager ve Laborant olarak görev yaptığı, laboratuvarlarda çalışan sayısının yeterli olmadığı ve hastanelerinde personele ihtiyaçlarının olduğu, ayrıca dosya kapsamında yer alan belgelerden kişinin merkez laboratuvarında görevlendirildiği ve laboratuvar nöbet listelerinde başvuranın isminin bulunduğu anlaşılmış olup dolayısıyla uyuşmazlığın 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin meslek kodunun nasıl belirleneceği ve değiştirilip değiştirilemeyeceği noktasında toplandığı görülmektedir.*

14) Öncelikle belirtmek gerekir ki meslek kodları Türkiye İş Kurumu tarafından ILO'nun “milli meslek sözlüklerinin hazırlanması ve kullanılması” yönündeki önerileri baz alınarak uluslararası mesleki sınıflama sistemi olan ISCO-88 (International Standard Classification of Occupational) ile uyumlu olarak belirlenen meslek unvanların sınıflandırılmasına yarayan kod sistemidir. Söz konusu kod sistemi ulusal iş gücü piyasasında yer alan mesleklere ilişkin verilerin etkin bir şekilde toplanabilmesi ve toplanan bu verilerden yola çıkarak ulusal meslek standartlarının oluşturulması, iş gücü piyasasının meslekler açısından ne şekilde bir yapıya sahip olduğunun belirlenmesi ve iş gücü piyasasına ilişkin politika üretiminde kullanılmaktadır.

15) İşverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilen sigortalı işe giriş bildirgelerinde ve aylık prim ve hizmet belgelerinde meslek kodunun girildiği bölümlere işverenler çalıştırdıkları sigortalı için geçerli olan kodu girmekte ve sigortalılara ilişkin işverenlerce girilen meslek kodları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt altına alınmaktadır.

16) Meslek kodlarının uygulamadaki pratik amacını ise çalışanın mesleği ile aynı oranda SGK primi yatırılıp yatırılmadığının tespit edilmesi oluşturmaktadır. Nitekim 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “ Kurumca verilecek idari para cezaları” başlıklı 102 nci maddesinin (n) bendinde; muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanacağı hükmü amirdir.

17) Öte yandan vergiye uyum maliyetlerinin azaltılması, gönüllü uyumun teşvik edilmesi ve kayıt dışı ekonomi ile mücadelede etkinliğin artırılması amacıyla, vergi kanunlarına göre vergi dairesine verilmesi gereken “Muhtasar Beyanname” ile 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri bildirmekle yükümlü olanlar tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi gereken “Aylık Prim ve Hizmet Belgesi”nin birleştirilmesi sonucunda oluşturulan muhtasar prim ve hizmet beyannamesi; muhtasar beyanname ile aylık prim ve hizmet belgesinin birleştirilerek, kesilen vergilerin matrahlarıyla birlikte sigortalının sigorta primleri ve kazançları toplamı ile prim ödeme gün sayılarının bildirilmesine ilişkin beyannameyi, ifade etmektedir. Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin şekil, içerik ve ekleri ile ilgili olduğu dönemi ve uygulamaya ilişkin usul ve esasları belirlemeye Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı müştereken yetkili olmakla beraber Hazine ve Maliye Bakanlığı; bölge, il, ilçe, mahal ve sektörler göre yetkili vergi dairesini ve beyannamenin verilme zamanını belirlemeye yetkilidir.

18) Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Kurumumuza gönderilen 24/10/2018 tarihli ve E.... sayılı yazıda da belirtildiği üzere hâlihazırda muhtasar ve prim hizmet beyannamesi uygulamasına Kırşehir ilindeki işverenler için 1/6/2017 tarihinden, Amasya, Bartın ve Çankırı illeri merkez ve ilçelerinde bulunan işverenler için ise 01/1/2018 tarihinden itibaren başlandığı belirtilmiş olsa da tüm Türkiye’ de uygulamaya geçişin ise 27/10/2018 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğ ile 01/07/2019 tarihine ertelenmesi nedeniyle anılan hükmün tüm Türkiye’de uygulamasının 01/07/2019 tarihinde olacağı anlaşılmaktadır.

19) **Özetlemek gerekirse işverenler tarafından** Sosyal Güvenlik Kurumuna dilekçe ile başvurulması ile hatalı meslek kodu düzeltme işlemi de gerçekleştirilebilmekte ise de 01/07/2019 tarihi itibarıyla tüm Türkiye’ de uygulamaya geçilecek muhtasar ve prim hizmet beyannamesi uygulaması ile fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanmaya başlanılacaktır.

20) Başvurunun incelenmesinde, başvuranın hizmet alımı kapsamında yapılan son hizmet alım ihalesi öncesi meslek kodunun SGK sistemine 4229.02 Hasta Kayıt Kabul görevlisi olarak tanımlandığı ve aynı zamanda SGK'ya yapılan E-Bildirgede de aynı meslek kodunun görüldüğü anlaşılmaktadır.

21) Diğer taraftan idarenin yaptığı işlemin, 7079 sayılı Kanunun 118 inci maddesinin 5 inci fıkrası “Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkra da öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir.” hükmüne istinaden sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında da düzeltilemeyeceği ifade edilmekte ise de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, 24/12/2018 tarih ve E.... sayılı yazısında; alt işveren işçilerinin kamuda istihdamına ilişkin çalışmaların tamamlandığı, 24/12/2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 inci maddesiyle, 27/06/1986 tarihli 375 sayılı kanun hükmünde kararnameye eklenen geçici 23 ve geçici 24 üncü maddelerinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında **yükleniciler tarafından çalıştırılanların sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin hususların düzenlendiği, geçiş aşamasından sonra ilgili kurum kuruluşlarınca işlemlerin yürütülmesi gerektiği**, ifade edilmiştir. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanununun “ Çalışma koşulların da değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22 nci maddesi de işaret edilerek, tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği, çalışma koşullarında değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı vurgulanmıştır.

22) Yukarıda yapılan açıklamalar ve dosya kapsamı ışığında Kurumumuzca yapılan **değerlendirme neticesinde**; meslek kodlarının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kaydının tutulduğu; çalışılan iş için uygun olan meslek kodunun seçilmesi ve görev değişikliği, terfi gibi durumlarda sistem üzerinde güncellenmenin yapılmasından işverenin sorumlu olduğu, başvuruya konu olayda işverenin; idare olmasından dolayı, idarenin işyerinde fiilen yapılan işe uygun meslek adı ve kodunu bildirilmesi ile sorumlu olduğu, aksi halde; 27/10/2018 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Tebliğ ile 01/07/2019 tarihi itibarıyla meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren işverenlere yönelik idari para cezası uygulamasına tabi olacağı belirtilmiştir.

23) Öte yandan; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının görüş yazısında da ifade edildiği üzere alt işveren işçilerinin kamuda istihdamına ilişkin çalışmaların tamamlandığı, geçiş aşamasından sonra ilgili kurum kuruluşlarca işlemlerin yürütülmesi gerektiği, bununla birlikte idarenin ifa ile mükellef olduğu herhangi bir kamu hizmetinin kuruluşunda, düzenlenmesinde veya teşkilatında, bünyesinde, personelinde yahut işleyişinde bir takım aksaklık, hukuka aykırılık, bozukluk, düzensizlik, eksiklik, sakatlık veya ihmalin ortaya çıkması neticesinde hizmetin, eksik ve hatalı ifa edilmesi, zamanında ifa edilmemesinin idarenin hizmet kusurunu oluşturacağı, bu bakımdan 4857 sayılı İş Kanunu ile hükmolunan, tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilme imkanının varlığı da değerlendirildiğinde, idarenin işlemini düzeltilebileceği değerlendirilmiştir. Tüm bu açıklanana sebepler birlikte değerlendirildiğinde başvuranın idarede fiilen yapmakta olduğu iş ile idare

tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen meslek kodunun birbiri ile uyumlu hale getirilmesi gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

### **B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme**

24) İyi yönetim ilkelerine 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6'ncı maddesinde yer verilmiş olup; söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde; idarenin, başvurana verdiği cevapta hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğini göstermediği bu nedenle "karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi" ilkesine uygun davranılmadığı tespit edilmiş olup, idarenin bahse konu ilkeye uygun davranması önerilmektedir.

### **VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA**

25) 6328 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu Tavsiye Kararının idareye tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde idare tarafından herhangi bir eylem ya da işlem tesis edilmezse (varsa) dava açma süresinden kalan süre işlemeye devam edecek olup Diyarbakır İş Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

### **VII. KARAR**

Açıklanan gerekçeler ve dosya kapsamına göre **BAŞVURUNUN KABULÜNE;**

Başvuranın meslek kodu ile fiilen yaptığı işin birbirine uygun hale getirilmesi hususunda, **DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

**6328 sayılı Kanun'un 20'nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNCE bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,**

**Kararın BAŞVURANA ve DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE tebliğine,**

**Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.**

**e-imzalıdır**

Şeref MALKOÇ  
Kamu Başdenetçisi