



SAYI : S.11740
BAŞVURU NO : 2019/7851
KARAR TARİHİ : 27/08/2019

KISMEN TAVSİYE KISMEN RET KARARI

BAŞVURAN :
BAŞVURUYA KONU İDARE : ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BAŞVURUNUN KONUSU : Sürekli işçilerin meslek koduna ve özlük haklarına ilişkin talepleri
BAŞVURU TARİHİ : 11/04/2019

I.BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1) Başvuran özetle; 01/10/2014 tarihinde Atatürk Üniversitesi ... Müdürlüğünde Ziraat Mühendisi olarak göreve başladığını, maaşının üniversite ve kamuda çalışan diğer mühendisler göre düşük olduğunu, meslek kodunun işçi olarak yazıldığını belirterek yanlış girilen meslek kodunun düzeltilmesini ve mühendis olarak çalışan personelin yararlandığı haklardan yararlanmasının sağlanmasını talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 20.05.2019 tarih ve ... sayılı cevabi yazısı ve eklerinde özetle; başvuranın ... Müdürlüğünde 01.10.2014-15.02.2017 tarihleri arasında ziraat mühendisi (2132.31) meslek kodu ile taşeron işçi olarak çalıştığı, 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçiş yapılırken de aynı meslek adı ve kodu ile istihdam edildiği, ... Müdürlüğünün 15.04.2018 tarihi itibariyle tüm işlemleri ve çalışanlarıyla birlikte Rektörlüğe bağlı birimler olan Bitkisel Üretim ve Uygulama Araştırma Merkezi ile Gıda ve Hayvancılık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüklerine devredilerek faaliyetlerinin sonlandırıldığı belirtilmiştir.

3) Kurumumuza yapılmış olan benzer talepli başvuru kapsamında **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından alınan 11/04/2019 tarihli ve ... sayılı yazıda özetle;**

3.1) 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesine dayanılarak hazırlanan '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 Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar'ın 01/01/2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandığı, geçiş işlemleri tamamlanan işçilere uygulanmak üzere Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve 31/10/2020 tarihine kadar uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin ücret, mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerinin Bakanlığın resmi internet

sayfasında yayınlandığı, buna göre; toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesinde 01/01/2019 tarihindeki ücretlere yüzde dört oranında zam yapılacağı belirtilmiş, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan Bakanlığın internet sitesinde yayınlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin 375 sayılı KHK'nın geçici 23 ve 24 üncü maddeleri kapsamında sürekli işçilere uygulanacağı,

3.2) Buna göre; 01/01/2019–30/06/2019 tarihleri arası ücret zammının işçilerin 01/01/2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 oranında zam yapılmak suretiyle belirleneceği, diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için ücretlerin asgari hadlerinin, Bakanlıklarınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile Asgari Ücret Yönetmeliğinde belirlenen ilke ve esaslara göre belirleneceği, Asgari Ücret Tespit Komisyonunun 25/12/2018 tarih ve 2018/1 sayılı kararı ile işçinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretinin 01/01/2019 – 31/12/2019 tarihleri arasında günlük 85,28TL olarak tespit edildiği, asgari ücretin brüt olarak tespit edildiği, kanuni kesintiler yapıldıktan sonra kalan miktarın işçiye ödendiği, asgari ücretin kamu düzenine ilişkin olduğu, işçilere bunun altında bir ücretin ödenemeyeceği, buna göre toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesinde 01/01/2019 tarihindeki ücretlerine yüzde dört oranında zam yapılacağı belirtildiğinden, günlük brüt çıplak ücretleri, günlük 85,28.TL'nin altında kalan işçilerin ücretlerinin asgari ücret seviyesine yükseltilmesi ve bu miktarın üzerine Bakanlıklarınca ilan edilen toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince 01/01/2019 tarihinden geçerli olmak üzere yüzde dört zam yapılması gerektiği, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlıkların kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisinin iş mahkemelerine ait olduğu belirtilmiştir.

4) Kurumumuza yapılmış olan benzer talepli başvuru kapsamında **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından alınan 24/12/2018 tarih ve ... sayılı yazıda özetle;** alt işveren işçilerinin kamuda istihdamına ilişkin çalışmaların tamamlandığı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 ve geçici 24 üncü maddelerde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında 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, 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 25 inci maddesi "*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 Gazete'de yayımlandığı, anılan tebliğde kurumlar ve hizmet alım sözleşmesi itibarıyla hak sahipliği açısından kapsam sürekli işçi kadrosuna geçirilme süreç, sınava girmeye hak kazananların belirlenmesi sınavlara ilişkin hususlar, işçi kadrosuna geçirilme ve benzeri hususların düzenlendiği buna göre geçiş aşamasından sonra ilgili kurum kuruluşlarınca işlemlerin yürütülmesi gerektiği açıklamalarına yer verilmiştir.

5) Kurumumuza yapılmış olan benzer talepli başvuru kapsamında **Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından Kurumumuza gönderilen 24/10/2018 tarihli ve ... sayılı cevabi yazıda özetle;**

5.1) 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 kodlarının SGK tarafından kayıt altına alındığı, meslek kodunun sigortalıların talebine istinaden geçmişe yönelik olarak düzeltilmediği ve sigortalıların meslek kodlarının düzeltilmesi işleminin işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna dilekçeyle başvurularına istinaden gerçekleştirilebileceği,

5.2) 9 Ağustos 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6728 sayılı Kanunun 51 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 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.*" hükmünün yer aldığı,

5.3) 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 uygulamasının söz konusu dört ilde uygulandığı, meslek kodunun hatalı bildirilmesi durumunda işverenlerin SGK' ya dilekçe ile başvuruları sonucunda hatalı meslek kodu düzeltme işlemi gerçekleştirildiği ifade dılmıştır.

6) Kurumumuza yapılmış olan benzer talepli 2019/2597 sayılı başvuru kapsamında **Hazine ve Maliye Bakanlığından alınan 26.03.2019 tarihli ve 1240 sayılı yazıda özetle;** 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesiyle 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeler ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin sürekli işçi kadrosuna veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmelerine imkân sağlandığı, anılan maddelerde işçilerin kapsamı ve sürekli işçi kadrosuna geçmek isteyenlerde aranacak şartların, işçilerin mali ve sosyal haklarının belirlendiğini, işçilerin mali ve sosyal haklarına ilişkin hususlarda tereddütleri gidermeye geçici 23 üncü maddenin altıncı fıkrası uyarınca Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yetkili olduğunun değerlendirildiği, konuya ilişkin Bakanlıklarınca bugüne kadar bir düzenleyici işlem yapılmadığı belirtilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7) 2709 sayılı T.C. Anayasasının;

7.1) "**Çalışma ve sözleşme hürriyeti**" başlıklı 48 inci maddesinde "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.*"

7.2) "**Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı**" başlıklı 53 üncü maddesinde "*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek*

amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

(Ek fıkra: 23/7/1995-4121/4 md.; Mülga üçüncü fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

(Mülga dördüncü fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.”

7.3) “Ücrette adalet sağlanması” başlıklı 55 inci maddesinde “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/21 md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.”

7.4) “Devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırları” başlıklı 65 inci maddesinde “(Değişik: 3/10/2001-4709/22 md.) Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.”

7.5) “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...”

8) 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.”

9) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

9.1) “Amaç” başlıklı birinci maddesinde “Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.”

9.2) “Yüksek Hakem Kuruluna başvurma” başlıklı 51 inci maddesinde “(2) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.”

10) 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 işçiye 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.”,

11) 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 beşinci 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.”,

12) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Kurumca verilecek idarî para cezaları” başlıklı 102 nci maddesinin birinci fıkrasının n bendinde (15/7/2016 tarihli ve 6728 sayılı Kanunun 76 ncı 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.”,

13) 18/02/2017 tarihli ve 29983 sayılı Resmi Gazete’de 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.”; **Tebliğin 15 inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde** “(6 Sıra No.lu Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinin 1. maddesi ile Değişen Bent; Yürürlük: 27.07.2019) Diğer maddeleri 1/1/2020 tarihinde, yürürlüğe girer.”,

14) 01/01/2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 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 Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esasların “Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesi” başlıklı 21 inci maddesinde “Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal

hakları, bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir.

Bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerde; 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir.” düzenlemelerine yer verilmiştir.

IV. KAMU DENETÇİSİ SADETTİN KALKAN'IN KAMU BAŞDENETÇİSİNE ÖNERİSİ

15) Kamu Denetçisi tarafından yapılan incelemede; meslek koduna yönelik başvurunun reddi, ancak meslek kodunun bildirilmesinde maddi hata olması halinde düzeltilmesi konusunda Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne ve 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 Başdenetçisine sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME ve GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

16) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi ile sürekli işçi kadrosuna geçmiş olan başvuran, 1 no.lu paragrafta belirtildiği üzere, meslek kodunun fiilen yaptığı işe uygun olarak belirlenmesini ve mali haklarının verilmesini talep etmektedir.

17) Başvuranın meslek kodunun fiilen yaptığı işe uygun olarak belirlenmesi talebine ilişkin;

17.1) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü tarafından, başvuranın ... Müdürlüğünde 01.10.2014-15.02.2017 tarihleri arasında ziraat mühendisi meslek kodu ile taşeron işçi olarak çalıştığı belirtilmiştir. Uyuşmazlık, 375 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin meslek kodunun belirlenmesi, değiştirilip değiştirilemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

17.2) 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. 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.

17.3) Meslek kodlarının uygulamadaki pratik amacını ise çalışanın mesleği ile aynı oranda SGK primi yatırılıp yatırılmadığının tespit edilmesi oluşturmaktadır. Nitekim 5510 sayılı Kanunun “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 düzenlenmiştir.

17.4) 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 Kanunun 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 **17.5)** 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 sektörlere göre yetkili vergi dairesini ve beyannamenin verilme zamanını belirlemeye yetkilidir.

17.5) Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Kurumumuza gönderilen 24/10/2018 tarihli 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, yapılan değişiklikle 27/7/2019 tarihine ertelenmesi nedeniyle anılan hükmün tüm Türkiye’de uygulamasının 27/7/2019 tarihinden itibaren olacağı anlaşılmaktadır.

17.6) Özetlemek gerekirse işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna dilekçe ile başvurulması ile hatalı meslek kodu düzeltme işlemi de gerçekleştirilebilmekteyse de 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 uygulanacaktır.

17.7) Diğer taraftan idarenin yaptığı işlemin, 7079 sayılı Kanununun 118 inci maddesinin 5 inci fıkrası “*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.*” hükmüne istinaden sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında da düzeltilemeyeceği ifade edilmekteyse de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, 24/12/2018 tarih ve ... 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 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 22 nci maddesi de işaret edilerek, tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği, çalışma koşullarında değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı vurgulanmıştır.

17.8) Bu kapsamda; 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 kodunun bildirilmesi ile sorumlu olduğu, aksi halde; meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren işverenlere yönelik idari para cezası uygulamasına tabi olacağı belirtilmiştir. Nitekim konuyla ilgili olarak Kurumumuzun 09/07/2019 tarihli ve 2019/861 başvuru numaralı kararında ilgili idare tarafından “*sürekli işçi kadrolarına geçiş sürecinde ilgilinin meslek kodunun en son yürürlükteki Personele Dayalı Özel Hizmet Alımı Teknik Şartnamesinin Destek Personeli kısmında istihdam edildiğinden Destek Personeli (9112.01) olarak meslek kodunun girildiği bununla birlikte başından itibaren başvuranın diyetisyen olarak görev yaptığı*” bilgisi verilmiş olup başvuru hakkında “*Başvuranın meslek kodu ile fiilen yaptığı işin birbirine uygun hale getirilmesi hususunda*” ilgili rektörlüğe tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir.

17.9) Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 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, personeline 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 imkânının varlığı da değerlendirildiğinde, başvuranın fiilen yaptığı iş ile meslek kodunun farklı olması durumunda idarenin işlemini düzeltebileceği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

18) Başvuranın özlük haklarının verilmesi talebine ilişkin;

18.1) Sürekli işçi statüsüne geçmiş olan başvuran ve onunla aynı statüde olan sürekli işçilerin özlük hakları, sosyal ve mali haklarına ilişkin hükümler 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi ile düzenlenmiştir. Söz konusu madde hükmü çerçevesinde, Yüksek Hakem Kurulu Kararı (375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. maddesi uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali Ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri) ile sürekli işçilerin özlük hakları 31/10/2020 yılına kadar belirlenmiştir. Başvuran da taşeron şirket bünyesinde çalışmaktayken sürekli işçi statüsüne geçmeyi kabul etmiştir.

18.2) Çalışanların özlük hakları ile sosyal ve mali hakları, ülkenin ekonomik ve mali olanakları, bütçe imkânları ve çalışanların talepleri dikkate alınarak belirlenmektedir. Anayasanın 55 inci maddesi asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun da göz önünde bulundurulacağını, 65 inci maddesi Devletin, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceğini düzenlemiştir.

18.3) Sürekli işçilerin toplu sözleşme hakkının 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesinde nasıl uygulanacağı düzenlenmiş ve bu çerçevede hazırlanan Yüksek Hakem Kurulu Kararı ile sürekli işçilerin ücretlerine 2019 yılından itibaren uygulanacak zam oranları belirlenmiştir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 51 inci maddesine göre Yüksek Hakem Kurulu Kararları kesindir. Sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilere, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesinin ücret, diğer mali ve sosyal haklara ilişkin hükümleri 31.10.2020 tarihine kadar uygulanacaktır.

18.4) 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde bir iş sözleşmesine dayanılarak çalışan gerçek kişi “işçi”, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşları “işveren”, işçi ile işveren arasında kurulan ilişki ise “iş ilişkisi” olarak tanımlanmış, Kanununun 1 inci maddesinde; bu Kanunun 4 üncü maddesindeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine (faaliyet konularına bakılmaksızın) uygulanacağı düzenlenmiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından; İş Kanununda işçilerin nakli (tayin), görevde yükselme ve unvan değişikliği konusunda herhangi bir düzenleme bulunmadığı, diğer yandan, İş Kanununun işverenlerle bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlediği, anılan Kanunda asgari hususların belirtildiği, çalışma koşullarının işçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve taraflar arasında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ile belirlenebilmesinin mümkün bulunduğu ifade edilmiştir.

18.5) 375 sayılı KHK'nın Geçici 23 üncü maddesinde sayılan kurum ve kuruluşlarda, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanların; söz konusu maddede belirtilen şartların yanı sıra, en son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmesi kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilecekleri ile sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmelerinin, birinci fıkrada öngörülen geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla feshedilmiş sayılacağı düzenlenmiştir.

18.6) Ayrıca; sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamayacağı; sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirleneceği hususlarına da söz konusu maddede yer verilmiştir.

18.7) Geçiş işlemleri tamamlanan işçilere idarelerce uygulanmak üzere, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve 31.10.2020 tarihine kadar uygulanacak olan toplu iş sözleşmesinin ücret ve diğer mali ve sosyal haklara ilişkin hükümler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının resmi internet sayfasında yayınlanmıştır. Buna göre; 01.01.2019 – 30.06.2019 tarihleri arası ücret zammının, işçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 oranında zam yapılacağı belirlenmiştir. İşçinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücreti ise Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 25.12.2018 tarihli ve 2018/1 sayılı Kararı ile 01.01.2019 – 31.12.2019 tarihleri arasında günlük 85,28 TL olarak tespit edilmiştir.

18.8) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, iş sözleşmesinin ücret zammı maddesinde 01.01.2019 tarihindeki ücretlerine yüzde dört oranında zam yapılacağı belirtildiğinden, günlük çıplak brüt ücretleri, günlük 85,28 TL'nin altında kalan işçilerin ücretlerinin asgari ücret seviyesine yükseltilmesi ve bu miktarın üzerine Bakanlıkça ilan edilen toplu iş sözleşmesi hükümleri gereği 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere %4 oranında zam yapılması gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir.

18.9) Anayasanın 55 ve 65 inci maddeleri ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesindeki düzenleme ile yukarıda belirtilen diğer ilke ve esaslar dikkate alındığında, yasama yetkisi kapsamında düzenlenen bir konuda idarelerin aksine bir uygulama yapamayacağı, Devletin, sosyal ve ekonomik yükümlülüklerini mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirmekle yükümlü olduğu, sürekli işçilerin ücret ve diğer mali haklara ilişkin taleplerinin de bu ilke ve esaslar ile geçerli olan Yüksek Hakem Kurulu kararlarına göre belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

18.10) Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; başvuranın özlük haklarına ilişkin talebinin bu aşamada kabul edilebilir olmadığı, ancak 31.10.2020 tarihinde süresi dolacak olan Yüksek Hakem Kurulu Kararı sonrasında başvuranın da dâhil olduğu sürekli işçilerin ücrete, sosyal, idari ve mali haklara ilişkin taleplerinin, yapılan işin niteliği ve ağırlığı, işçinin mesleki ve eğitim durumu, ülkenin mali kaynakları ile sosyal ve ekonomik koşulları dikkate alınarak değerlendirilmesi ve ülke çapında kamu kurum ve kuruluşları arasında

uygulama birliğinin sağlanması yönünde Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına tavsiyede bulunulması gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

19) 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 İlkeleri” başlıklı 6 ncı maddesinde yer verilmiş olup söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde; başvuru kapsamında Kurumumuzun bilgi ve belge talebine süresi içinde cevap verildiği, ancak Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün başvurana verdiği cevapta hangi sürede hangi mercie başvurulabileceği gösterilmediğinden “*karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi*” ilkesine uyulmadığı tespitiyle İdarenin bahse konu ilkeye uygun davranması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİşKİN AÇIKLAMA

20) 6328 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca başvurunun Kurumumuz tarafından reddedilmesi hâlinde durmuş olan dava açma süresi, ret kararının başvurana tebliğinden itibaren kaldığı yerden işlemeye başlayacaktır. 21 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca ise tavsiye kararı üzerine otuz gün içinde herhangi bir işlem tesis edilmez veya eylemde bulunulmaz ise durmuş olan dava açma süresi kaldığı yerden işlemeye başlayacaktır. Buna göre; ilgili idarenin eylem ve işlemlerine karşı dava açma süresinden arta kalan sürede Erzurum (İş) Mahkemesinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Açıklanan gerekçelerle;

Başvuranın meslek kodu ile fiilen yaptığı işin birbirine uygun olup olmadığı hususunda gerekli tespitlerin yapılarak sonuçlarına göre ilgili işlemlerin gerçekleştirilmesi hususunda **ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

Özlük haklarına ilişkin talep yönünden;

- Yüksek Hakem Kurulu kararının geçerli olduğu dönem için başvuranın talebinin **REDDİNE,**
- 31/10/2020 tarihinde sona erecek Yüksek Hakem Kurulu Kararından sonra ülke çapında kamu kurum ve kuruluşları arasında uygulama birliğini sağlamak için yapılacak yasal veya idari düzenlemeler veya toplu iş sözleşmelerinde alınacak kararlar çerçevesinde ülkenin mali kaynakları ile sosyal ve ekonomik koşulları dikkate alınarak benzer taleplerin değerlendirilmesi için **AİLE, ALIşMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIğINA TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

6328 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, **Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü** ile **Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca** bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Kararın Başvurana, Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne ve Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına tebliğine

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytindalı Caddesi No:4 ankaya/ANKARA
Telefon : 0 (312) 465 22 00 Faks : 0 (312) 465 22 65
e-Posta : iletisim@ombudsman.gov.tr İnternet Adresi : www.ombudsman.gov.tr

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

e-imzalıdır
Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi