



SAYI : 2020/5154-S.20.8217

BAŞVURU NO : 2019/18116

KARAR TARİHİ : 01/04/2020

RET KARARI

BAŞVURAN :
BAŞVURUYA KONU İDARE : YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BAŞVURUNUN KONUSU : Başvuranın meslek kodunun değiştirilmesi hakkında.
BAŞVURU TARİHİ : 15/10/2019

I.BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Kurumumuza yapılan başvuruda, başvuran özetle; Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Acil Tıp Polikliniğinde büro personeli olarak görev yapmakta olduğunu, sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce de aynı görevi yaptığını, meslek kodunun temizlik elemanı olarak bildirildiğini belirterek mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Kurumumuzun bilgi-belge isteme yazısına cevaben Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğü tarafından gönderilen 19/11/2019 tarihli ve ... sayılı cevabi yazı ve eklerinde özetle:

2.1. "01 Ocak 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 24 üncü maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar ile İlgili Tebliğ" gereğince başvuranın 01/04/2018 tarihinde sürekli işçi olarak kadroya geçirildiği,

2.2. Başvuranın Yozgat Bozok Üniversitesi İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığında sürekli işçi kadrosunda görev yapmakta olduğu, 180 kişilik Genel Temizlik, Büro Personeli ve Vasıflı Personel Hizmet Alımı Teknik Şartnamesi doğrultusunda çalışan başvuranın kadroya geçiş sürecinden önceki meslek kodu doğrultusunda kadroya geçiş işlemlerinin tamamlandığı ve bu doğrultuda meslek kodunun temizlik 9622.01 olarak bildirildiği,

3. Konuyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından Kurumumuza gönderilen 24/10/2018 tarihli ve ... sayılı yazıda özetle;

3.1. İşverenler tarafından SGK' ya gönderilen sigortalı işe giriş bildirgelerinde ve aylık prim ve hizmet belgelerinde meslek kodunun girildiği bölümün yer aldığı, işverenlerin 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 düzeltilemediği ve sigortalıların meslek kodlarının düzeltilmesi işleminin 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." hükmünün 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 1/1/2018 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,

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

4. Konuyla ilgili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, 24/12/2018 tarih ve ... sayılı yazısında;

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 nci 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 nci 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 kuruluşlarınca 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 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.” şeklinde belirtildiği açıklamalarına yer verilmiştir.

5. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın “Sözleşmeli Personel ve Sürekli İşçi İstihdamı” konulu 25/10/2019 tarihli ve E. 4005 sayılı yazısının, 3 numaralı paragrafında; “2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sürekli işçi istihdamının, hizmet birimleri olarak atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik; hizmet türleri itibarıyla ise temizlik, koruma ve güvenlik, bakı ve onarım hizmetleri ile sınırlandırıldığı dikkate alındığında, sürekli işçilerin sadece anılan hizmet birimlerinde ve / veya hizmet türlerinde çalıştırılması,” 5 numaralı paragrafında; “2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin yürürlüğe girdiği 10/7/2018 tarihinden sonra istihdam edilmeye başlanan ve mevzuatta öngörülen hizmet birimleri ve / veya hizmet türleri dışında istihdam edilmekte olan sürekli işçilerin çalıştırıldıkları hizmet birimi ve hizmet türlerinin mevzuata uygun hale getirilmesine yönelik olarak ilgili kamu idaresince gerekli işlemlerin yapılması,..”

açıklamalarına yer verilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. Türkiye Cumhuriyeti 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...” ,

7. 14/6/2012 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.”

8. 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 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.”

9. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2 nci maddesinde; "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. ..."

9.1. 4857sayılı 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."

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 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. 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."

11. 375 sayılı KHK'nın geçici 23 üncü maddesinde; "... ç) 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 etmek, ... 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. ..."

düzenlemelerine yer verilmiştir.

IV. KAMU DENETÇİSİ SN.ARİF DÜLGER'İN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

12. Kamu Denetçisi tarafından yapılan inceleme ve araştırma neticesinde; başvurunun reddi gerektiği yönündeki öneri Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytin dalı Caddesi No:4 Çankaya/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

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.Evrak teyidi <https://sikayet.ombudsman.gov.tr/sorgula/> adresinden XXXX-XXXX-XXXX kodu ile yapılabilir.

13. Başvuran, Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Acil Tıp Polikliniğinde büro personeli olarak görev yapmakta olduğunu, sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce de aynı görevi yaptığını ancak meslek kodunun temizlik elemanı olarak bildirildiğini belirterek meslek kodunun fiilen yapmakta olduğu iş olan büro personeli olarak değiştirilmesini talep etmektedir.

14. Başvuruya konu uyumsuzluk incelendiğinde; başvuranın ... Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi mezunu olduğu, Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığında Acil Tıp Polikliniğinde büro personeli olarak hizmet alımı kapsamında yüklenici firma adına çalışmaya başladığı, yüklenici firmanın 180 kişilik Genel Temizlik, Büro Personeli ve Vasıflı Personel Hizmet Alımı ihalesi kapsamında ilgiliyi SGK kayıtlarında temizlik görevlisi (9622.01) meslek kodunda bildirimini girişini yaptığı, sürekli işçi kadrolarına geçiş sürecinde ilgilinin meslek kodunun en son yürürlükteki Personel Dayalı Özel Hizmet Alımı Teknik Şartnamesinin temizlik personeli kısmında istihdam edildiğinden temizlik personeli (9622.01) olarak meslek kodunun girildiği her ne kadar başvurana ait 04/01/2018 tarihli Sürekli İşçi Kadrolarına Geçişte Başvuru Formunda, “en son çalıştığı işin niteliği” olarak başvuran tarafından “-büro işleri” nin işaretlendiği ve idarenin ihtiyacına binaen başvuranın 07/10/2017 tarihinden 15/10/2019 tarihine kadar Acil Tıp Polikliniğinde sekreteryaya işlerine baktığı hususlarının bildirildiği anlaşılrsa da başvuranın 15/10/2019 tarihinden bu yana fiilen temizlik işlerine bakmaya devam ettiği dolayısıyla uyumsuzluğun 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin meslek kodunun nasıl belirleneceği ve değiştirilip değiştirilemeyeceği noktasında toplandığı görülmektedir.

15. Başvuranın 11/05/2018 tarihli Hizmet Dökümü incelendiğinde 2015 yılından bu yana meslek kodunun istikrarlı olarak temizlik personeli olarak bildirildiği görülmüştür.

16. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesindeki "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." hükmü nedeniyle, temizlik personeli olarak işe alınan başvuranın, bahsi geçen meslek koduna denk gelen temizlik personeli (9622.01) meslek adı ve kodu ile 01.04.2018 tarihi itibarıyla sürekli işçi kadrosuna geçişinin yapıldığı anlaşılmıştır.

17. İdare tarafından yapılan açıklamada ayrıca, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesine göre sürekli işçi kadrosuna geçirilecek kişinin, geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki meslek kodu dışında başka bir kodla geçiş işlemi yapılması durumunda kanuna aykırı işlem yapılmış olacağından, başvuranın meslek kodunun değiştirilmesi yönündeki talebinin uygun görülmediği belirtilmiştir.

18. İdareden temin edilen bilgilerden; taşeron firma tarafından, başvurana ilişkin meslek kodunun, istikrarlı olarak 2015 yılından bu yana temizlik personeli olarak girildiği; bununla birlikte idarenin ihtiyacına binaen başvuranın 07/10/2017 tarihinden 15/10/2019 tarihine kadar Acil Tıp Polikliniğinde sekreteryaya işlerine baktığı, ancak halen fiilen temizlik işini yürütmekte olduğu anlaşılmıştır.

19. Öncelikle belirtmek gerekir ki meslek kodları Türkiye İş Kurumu tarafından ILO'nun “milli meslek sözlüklerinin hazırlanması ve kullanılması” yönündeki önerileri baz alınarak

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytindalı Caddesi No:4 Çankaya/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

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.Evrak teyidi

<https://sikayet.ombudsman.gov.tr/sorgula/> adresinden XXXX-XXXX-XXXX kodu ile yapılabilir.

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.

20. 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.

21. Meslek kodlarının uygulamadaki pratik amacını ise çalışanın mesleği ile uyumlu olarak 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 hükmünü amirdir.

22. 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 edilmekte ise 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 nci maddesiyle, 27/06/1986 tarihli 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 koşullarında 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.

23. Sürekli işçi pozisyonundaki çalışanların meslek kodlarının bildirilmesinde; fiilen yaptıkları iş, mesleki bilgi ve yetenekleri, eğitim düzeyleri ve tecrübeleri ile iş yerinin kadro ve ihtiyaç durumunun dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

24. Başvuruya ilişkin yapılan inceleme neticesinde, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesinin, sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin,

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytinoluk Caddesi No:4 Çankaya/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

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.Evrak teyidi

<https://sikayet.ombudsman.gov.tr/sorgula/> adresinden XXXX-XXXX-XXXX kodu ile yapılabilir.

çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebileceğine ilişkin hükmü kapsamında, sürekli işçi kadrosuna geçirilen başvuranın geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki meslek kodu ile geçiş işleminin yapıldığı; ayrıca başvuranın meslek kodunun istikrarlı olarak temizlik işçisi olarak girildiği ve başvuranın halen fiilen yaptığı işin de anılan meslek koduna uygun olduğu tespit edilmiştir.

25. Dolayısıyla, yukarıda anlatılan hususlar, başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; İdarenin başvurana ilişkin meslek kodunun bildirilmesi işlemlerinde hukuka aykırılık bulunmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

26. 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, şikayet başvurusu kapsamında, idarenin, başvurana ilişkin işlemlerle ilgili bilgi ve belgeleri süresi içerisinde Kurumumuza gönderdiği, bu anlamda "kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi" ve "makul sürede karar verme" ilkelerine uygun hareket ettiği ancak, başvuru sahibine verdiği cevapta idari işleme karşı hangi sürede hangi mercie başvurabileceğini göstermediği bu nedenle de karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi ilkesine uymadığı tespit edildiğinden, idarenin bahse konu ilkeye uygun davranması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

27. 6328 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bu Ret Kararının başvurana tebliğ tarihinden itibaren, ilgili idarenin işlemine karşı (varsa) dava açma süresinden kalan süre kaldığı yerden işlemeye devam edecek olup Yozgat İş Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Yukarıda açıklanan gerekçe ve dosya kapsamına göre **BAŞVURUNUN REDDİNE,**

Kararın **Başvurana ve YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE** tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

e-imzalıdır
Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi