



**SAYI** : 2021/1849-S.21.3101  
**BAŞVURU NO** : 2020/93936  
**KARAR TARİHİ** : 02/02/2021

### RET KARARI

**BAŞVURAN** :

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

**BAŞVURUYA KONU İDARE** : DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

**BAŞVURUNUN KONUSU** : Başvuranın meslek kodu değişikliği talebi hakkında.

**BAŞVURU TARİHİ** : 18/08/2020

### I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

**1. Kurumumuza yapılan başvuruda başvuran özetle**, kadroya geçiş sürecinde meslek kodunun yanlış bildirildiğini, meslek kodunun ilk işe başlama tarihi olan 04.01.2010 tarihinden itibaren fiilen yaptığı işin karşılığı olan “4311.09 Medikal Muhasebe Elemanı” olarak düzeltilmesini, ilgili yöneticilerin konuyla ilgili görevi ihmalleri neticesinde mağduriyet oluştuğundan gerekli incelemelerin yapılmasını talep etmektedir.

### II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

**2. Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği'nin 15.09.2020 tarih ve [REDACTED] sayılı cevabi yazı ve eklerinde özetle;**

**2.1.** 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi ile sürekli işçi kadrosuna geçiş yapan başvuranın, meslek kodunun "medikal muhasebe uzmanı" olarak değiştirilmesini talep etmekte olduğu, başvuru konusuna ilişkin güncel mevzuat hükümlerinin; 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 Gazetede 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 belirtilmekte olup 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” hüküm altına alındığı,

**2.2.** Başvuranın geçmiş senelerde çeşitli yükleniciler nezdinde hastane işyerinde hizmet alım ihaleleri kapsamında şirket işçisi olarak çalışmakta iken 02.04.2018 tarihinde 4d sürekli işçi statüsü geçiş yaptığı, 22.04.2020 tarihinde iş akdinin işe devamsızlık nedeniyle idarece feshedildiği, fesih tarihi itibarıyla başvuranın 4d statüsünde olduğu,

**2.3.** Başvuranın özlük dosyasında mevcut 01.01.2017 tarihli işe giriş bildirgesinde başvuranın meslek adı ve kodunun "veri giriş kontrol işletmeni" olarak kayıtlı olduğu, 01.04.2018 tarihli işe giriş bildirgesinde de başvuranın meslek adı ve kodunun "veri giriş ve kontrol işletmeni" olarak kayıtlı olduğu,

**2.4.** Başvuranın 02.04.2018 tarihinde kadroya geçişleri tamamlanan işçilerin hizmet alım yolu ile çalıştırıldıkları ihale şartnamesinde bulunan hükümler dikkate alınarak sürekli işçi kadrosuna geçişinin tamamlandığı; 02.04.2018 tarihi öncesindeki ihale sözleşmesinde hangi iş kolunda çalıştırılmışsa aynı iş kolu üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumunda (SGK) kayıtları yapıldığı,

**2.5.** Başvuranın 2010 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümünü tamamladığı,

**2.6.** Başvuranın meslek kodunun Sosyal Güvenlik Kurumuna bildiriminde herhangi bir hata yapılmadığı, hizmet alım ihale şartnamelerinin ve 4D statüsünden önceki bireysel iş akitlerinin içeriğine, başvuranın görevli bulunduğu birimlerde çalıştırıldığı işlere ve eğitim durumuna uygun olarak bildirimde bulunulduğu,

**2.7.** Başvuranın sürekli işçi kadrolarına geçişte başvuru formu eki olan başvuru bilgileri evrakında başvuranın en son çalıştığı işin niteliği "büro işleri" olarak işaretlendiği, gerek SGK işe giriş bildirgelerindeki meslek kodu, gerek bireysel iş sözleşmeleri ile görülen işin niteliği ve mezuniyet durumu değerlendirildiğinde meslek kodu bildirimine ilişkin işlemlerde idarece herhangi bir hata yapılmadığı,

**2.8.** Başvuranın meslek kodunun değiştirilmesine dair üyesi bulunduğu Sendikanın başvuranın da dahil olduğu personel listelerini ibraz ederek; listede yer alan kişilerin meslek kodunun düzeltilmesi talebinde bulunduğu, 21.05.2018 tarihli talebin idarece uygun görülerek başvuranın görevli olduğu birimdeki tüm personelin meslek kodu büro memuru (genel) iken "veri giriş kontrol işletmeni" olarak düzeltildiği,

**2.9.** Başvuranın idarede ilk olarak yüklenici şirket nezdinde 4d statüsünde geçene dek , faturalama biriminde "büro memuru" (genel) ve "veri giriş kontrol işletmeni" meslek koduyla çalıştırıldığı,

**2.10.** Başvuranın sürekli işçi kadrosuna geçiş yapmadan önce idarece düzenlenen "Hasta ve Ziyaretçi Yönlendirme Hizmetleri Veri Hazırlama Fatura Kalite Yönlendirme Hizmetleri Alımı" ihaleleri ve şartnamesinde belirtilen hizmetlerde çalıştırıldığı, başvuranın hastane iş yerinde çeşitli birim ve görevlerde çalışmış olup; "medikal muhasebe uzmanı" meslek kodu içeriğine dahil herhangi bir çalışması, uzmanlığı, eğitim sertifikası bulunmadığı, Hastane faturalama biriminde 4d statüsünde hizmet veren tüm personelin meslek kodunun aynı şekilde "veri giriş ve kontrol elemanı" olarak SGK'ya bildirildiği, başvuran faturalama biriminde görevli iken birim şefi yahut uzman pozisyonunda çalıştırılmadığı,"medikal muhasebe

uzmanı' içeriğine uygun eğitimi yahut eğitim sertifikası bulunmadığı, başvuranın aynı birimdeki diğer mesai arkadaşlarından farklı bir görev tanımında çalıştırılmadığı, halen aynı birimde çalışan diğer 4d statüsündeki personelin "medikal muhasebe uzmanı" meslek koduna geçişe dair herhangi bir başvurusu bulunmadığı,

**2.11.** Uyuşmazlık konusu hususlardaki başvurunun, başvuranın iş akdinin idarece haklı sebeplerle (uzun süre işe devamsızlığı ) sona erdirilmiş olması nedeniyle gerçekleştirildiği kanaatinde olduğu,

**2.12.** Başvuranın, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi (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 uygun ve ağırlıklı olarak veri giriş ve kontrol elemanı olarak istihdam edildiği,

**2.13.** Başvuranın sürekli işçi kadrosunda ilk olarak 4110.03 meslek kodu (büro memuru) ile istihdam edildiği, daha sonra başvuranın üyesi bulunduğu sendikanın üyelerine ilişkin toplu talebi üzerine 4132.05 meslek kodu (veri giriş kontrol işletmeni) olarak güncellendiği, başvuranın en son bildirim esas 4132.05 meslek kodu (veri giriş kontrol işletmeni) mevcut SGK hizmet kodu ile uyuşmakta olup; başvuru sahibince fiilen yapılan çalışmalara karşılık gelen meslek kodu olduğu, başvuranın iş akdinin 22.04.2020 tarihinde İdarece haklı sebeplerle sona erdirildiği; meslek kodu değişimi yapılmasına bu nedenle de olanak bulunmadığı,

**2.14.** 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127'nci maddesi gereğince, sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu İşyerinden 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 toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamayacağı yönündeki amir hükümler doğrultusunda idarece işlem yapıldığı; anılan hükümler gereğince meslek kodunun değiştirilmesini gerektirir haklı ve makul sebeplerin bulunmadığı,

yönünde açıklamalara yer verildiği görülmüştür.

### **3. Konuyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından Kurumumuza gönderilen 24/10/2018 tarihli ve E. [REDACTED] sayılı yazıda 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 başlandığı, 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 başvurmaları sonucunda hatalı meslek kodu düzeltme işlemi gerçekleştirildiği,

#### **4. Konuyla ilgili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, 24/12/2018 tarih ve E [REDACTED] 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 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 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 kuruluşlularınca 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 Başkanlığının** “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, bakım 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,..” yönünde açıklamalara yer verildiği görülmüştür.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

**6. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “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 Kanunu’nun "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 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.”

**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. FATMA BENLİ YALÇIN’IN 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**

**13.** Başvuran, 1 numaralı paragrafta ayrıntılarına yer verilen başvurusunda; meslek kodunun “veri giriş kontrol işletmeni” iş kolundan çıkarılarak “medikal muhasebe uzmanı” iş koluna geçirilmesini talep etmiştir.

**14.** Dokuz Eylül Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde sürekli işçi olarak görevli başvuran ile ilgili gönderilen bilgi ve belgelerin değerlendirilmesinde, başvuranın lisans mezunu olduğu, başvuranın sürekli işçi kadrolarına geçişte başvuru formu eki olan başvuru bilgileri evrakında başvuran tarafından en son çalıştığı işin niteliği "büro işleri" olarak işaretlendiği, SGK işe giriş bildirgelerindeki meslek kodunun da bu şekilde belirtildiği, başvuranın meslek kodunun değiştirilmesine dair üyesi bulunduğu Sendikanın başvuranın da dahil olduğu personel listelerini ibraz ederek; listede yer alan kişilerin meslek kodunun düzeltilmesi talebinde bulunduğu, 21.05.2018 tarihli talebin idarece uygun görülerek başvuranın görevli olduğu birimdeki tüm personelin meslek kodu büro memuru (genel) iken "veri giriş kontrol işletmeni" olarak düzeltilmesi, başvuranın idarede ilk olarak yüklenici şirket nezdinde 4d statüsünde geçene dek faturalama biriminde "büro memuru" (genel) ve "veri giriş kontrol işletmeni" meslek koduyla çalıştırıldığı, başvuranın sürekli işçi kadrosuna geçiş yapmadan önce idarece düzenlenen "Hasta ve Ziyaretçi Yönlendirme Hizmetleri Veri Hazırlama Fatura Kalite Yönlendirme Hizmetleri Alımı" ihaleleri ve şartnamesinde belirtilen hizmetlerde çalıştırıldığı, hastane faturalama biriminde 4d statüsünde hizmet veren tüm personelin meslek kodunun aynı şekilde "veri giriş ve kontrol elemanı" olarak SGK'ya bildirildiği, başvuran faturalama biriminde görevli iken birim şefi yahut uzman pozisyonunda çalıştırılmadığı, "medikal muhasebe uzmanı" içeriğine uygun eğitimi yahut eğitim sertifikası bulunmadığının belirtildiği, başvuranın aynı birimdeki diğer mesai arkadaşlarından farklı bir görev tanımında çalıştırılmadığı fakat başvuranın işe başladığından bu yana fiilen medikal muhasebe uzmanı olarak çalıştığından bahisle itirazda bulunduğu anlaşılmalı idarece en son bildirimde esas 4132.05 meslek kodunun (veri giriş kontrol işletmeni) fiilen yapılan çalışmalara karşılık gelen meslek kodu olduğu ayrıca başvuranın iş akdininin 22.04.2020 tarihinde işe devamsızlık sebebiyle sona erdirildiği bu sebeple de meslek kodu değişimi yapılmasına olanak bulunmadığı açıklamalarında bulunulduğu ayrıca halen başvuran ile idare arasında işe iade ye ilişkin yargı sürecinin devam ettiği anlaşılmıştır.

**15.** Başvuru dosyası içeriğinden hareketle uyuşmazlığın 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin meslek kodunun nasıl belirleneceği veya değiştirilip değiştirilemeyeceği noktasında toplandığı görülmektedir.

**16.** 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.

**17.** 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.

**18.** 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.

**19.** Diğer taraftan idarenin yaptığı işlemin, **375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesinde** “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 E. [REDACTED] 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 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 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 kuruluşlarınınca 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.

**20.** Meslek kodlarının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kaydının tutulduğu; çalışılan işçi için uygun olan meslek kodunun seçilmesi ve görev değişikliği, terfi gibi durumlarda sistem üzerinde güncelleme 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; Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi



Genel Tebliğine göre meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren işverenlere yönelik idari para cezası uygulamasına tabi olacağı görülmektedir.

**21. Kurumumuza benzer konuda yapılan 2020/3554 nolu başvuruda “...Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında taşeron işçi statüsünde görev yapan başvuranın sürekli işçi kadrosuna geçirilirken hangi iş kolunda hangi görevi yapıyorsa o iş kolundan Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini yaptığı, taşeron firma üzerinden veri giriş personeli olarak alınan personelin, kadroya geçirilmeden önceki dönemde de fiilen yaptığı işe uygun kadroya yerleştirildiği, başvuranın Dicle Üniversitesi Personel Bilgi Formunda görevinin “veri giriş kontrol işletmenliği” olarak belirtildiği, halen fiilen Hastane Bilgi Yönetim Sistemi Merkezinde “Veri Giriş Destek Elemanı” olarak çalıştığı, başvuranın kalite dokümanı olarak sistemde mevcut olan görev tanımı ve talimatları çerçevesinde görevlendirildiği ve fiilen bu görevleri yürütmekte olduğu, başvurana 20/01/2020 tarihinde imzası ile görev tanımı haricinde iş ve işlemleri yapmaması konusunda gerekli tebligatta bulunduğu, idarece Hastane Bilgi Yönetim Sistemi Biriminde tüm iş ve işlemlerin yasaların emrettiği sınırlar çerçevesinde yürütülmekte olduğu, kimsenin işten çıkarılma vs konularında tehdit, korkutma altında tutulmadığı, kaldı ki bu birimin böyle bir yetkisinin de bulunmadığı açıklamalarının yapıldığı görülmekle başvuranın mevcut durumda fiilen yürüttüğü iş ile meslek kodu arasında bir uyumsuzluk olmadığı anlaşıldığından idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; idarenin işleminin hukuka ve hakkaniyete uygun olduğu kanaatine varılmıştır.” gerekçeleriyle 23/07/2020 tarihli Ret Kararının verildiği görülmüştür.**

**22.** Somut olayda, başvuranın ihale sözleşmesi kapsamında hangi işte çalıştırılmak üzere istihdam edildiğinin idarece şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir, başvuranın idarede ilk olarak yüklenici şirket nezdinde 4d statüsünde geçene dek faturalama biriminde "büro memuru" (genel) ve "veri giriş kontrol işletmeni" meslek koduyla çalıştırıldığı, sürekli işçi kadrosuna geçiş yapmadan önce idarece düzenlenen "Hasta ve Ziyaretçi Yönlendirme Hizmetleri Veri Hazırlama Fatura Kalite Yönlendirme Hizmetleri Alımı" ihaleleri ve şartnamesinde belirtilen hizmetlerde çalıştırıldığının ifade edildiği, başvuranın sürekli işçi kadrosunda ilk olarak 4110.03 meslek kodu (büro memuru) ile istihdam edildiği, daha sonra üyesi bulunduğu sendikanın üyelerine ilişkin toplu talebi üzerine 4132.05 meslek kodunun veri giriş kontrol işletmeni olarak güncellendiği, başvuranın en son bildirimde esas 4132.05 meslek kodunun veri giriş kontrol işletmeni olduğu, başvuranın iş akdininin 22.04.2020 tarihinde İdarece sona erdirildiği, iş akdi sonlandırılmış olsa da çalıştığı dönemlere ilişkin meslek kodu değişikliği talebinde menfaatinin var olduğu kanaatine varıldığı bununla birlikte başvuranın işe başladığı tarihten bu yana fiilen medikal muhasebe elamanı görevini yürüttüğü iddialarına karşılık idarece başvuranın meslek kodunun Sosyal Güvenlik Kurumuna bildiriminde herhangi bir hata yapılmadığı, hizmet alım ihale şartnamelerinin ve 4d statüsünden önceki bireysel iş akitlerinin içeriğine, başvuranın görevli bulunduğu birimlerde çalıştırıldığı işlere ve eğitim durumuna uygun olarak bildirimde bulunduğu açıklamalarının yapıldığı, başvuranın sürekli işçi kadrolarına geçişte başvuru formu eki olan başvuru bilgileri evrakında en son çalıştığı işin niteliğinin "büro işleri" olarak işaretlendiği ve Sendika tarafından yapılan meslek kodu değişikliği talebinden sonra başvuranın meslek kodunun veri giriş kontrol işletmeni olarak değiştirildiği ve başvuranın bu tarihte bu duruma ilişkin herhangi bir itirazının olmadığı, başvuranın faturalama biriminde çalıştığı idarenin de kabulünde olduğu fakat bu birimde ağırlıklı olarak veri giriş elamanı olarak çalıştırıldığının ifade edildiği, başvuranca bu iddianın aksini ispat edecek şekilde somut nitelikte herhangi bir belge sunulmadığı anlaşılmaktadır.

23. Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde, ilgili mevzuat, tüm bu yapılan açıklamalar ve gerekçeler doğrultusunda, başvuranın meslek kodunun medikal muhasebe uzmanı (elamanı) olarak değiştirilmesi talebinin reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

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

24. İyi yönetim ilkelerine 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmî 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.

24.1. İdarece başvuranın sürekli işçi kadrosuna geçiş yapmadan önce idarece düzenlenen "Hasta ve Ziyaretçi Yönlendirme Hizmetleri Veri Hazırlama Fatura Kalite Yönlendirme Hizmetleri Alımı" ihaleleri ve şartnamesinde belirtilen hizmetlerde çalıştırıldığı, hastane faturalama biriminde 4d statüsünde hizmet veren tüm personelin meslek kodunun aynı şekilde "veri giriş ve kontrol elemanı" olarak SGK'ya bildirildiği şeklinde açıklamalarda bulunduğu görülse de, söz konusu ihaleye ait teknik şartname incelendiğinde "İşe Alınacak Personelin Görev Tanımı" başlığı altında "Fatura Kontrol Elamanı" (4.4.) için ayrı görev tanımı; "Veri Giriş Elamanı" (4.5.) için ayrı görev tanımı yapıldığı görülmüş olup, **işveren konumunda olan idarenin sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin hangi meslek kodu ve iş kolunda kadroya geçişi sağlanmışsa o iş kolunda istihdamını sağlama noktasında idareden beklenen dikkat ve özeni göstermesi gerektiği**, bu suretle kadroya geçirilen sürekli işçilerin meslek kodları ile fiili çalışmaları arasında ortaya çıkması muhtemel uyumsuzlukların önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

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

25. 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 İzmir İş Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

## **VII. KARAR**

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

Kararın **Başvurana ve DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE** tebliğine,

**Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.**

**e-imzalıdır**  
Şeref MALKOÇ  
Kamu Başdenetçisi