



[www.mevzuattakip.com.tr](http://www.mevzuattakip.com.tr)

# 6360 Sayılı Kanun Çerçevesinde Başka Kurumlara Devri Yapılan Personellerin (Memur, İşçi, Sözleşmeli Personel) Özlük Hakları, Mali Hakları ve Kadro İşlemleri

**UYARI:** Makale'nin tamamına, sitemize üye girişi yaptıktan sonra ulaşabilirsiniz. Siteye üye değilseniz, lütfen ÜYE OL butonuna tıklayarak üye olunuz. Üyelik esnasında, girilen bilgilerin şüpheli olması halinde, üyeliğiniz silinecektir.

## 6360 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE BAŞKA KURUMLARA DEVRİ YAPILAN PERSONELLERİN (MEMUR, İŞÇİ, SÖZLEŞMELİ PERSONEL) ÖZLÜK HAKLARI, MALİ HAKLARI VE KADRO İŞLEMLERİ

**Halil MEMİŞ**

**İçişleri Bakanlığı Başkontrolörü**

**MİARGEM Başkanı**

### **Giriş**

06/12/2012 tarih ve 28489 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6360 sayılı "On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi Ve Yirmi Altı İlçe Kurulması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ve bu Kanunda 6447 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle; Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Ordu, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van illerinde, sınırları il mülki sınırları olmak üzere aynı adla büyükşehir belediyesi kurulmuş ve bu

illerin il belediyeleri büyükşehir belediyesine dönüştürülmüştür. Yine, önceden kurulmuş olan Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Eskişehir, Erzurum, Gaziantep, İzmir, Kayseri, Konya, Mersin, Sakarya ve Samsun büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırı olarak belirlenmiştir.

Yeni kurulan 14 adet Büyükşehir Belediyesinin merkez ilçelerinde de yeni büyükşehir ilçe belediyeleri kurulmuştur.

Büyükşehir Belediyesi sınırları (mülki sınırlar) içerisinde kalan köy ve belde belediyelerinin tüzel kişiliği kaldırılmış, köyler mahalle olarak, belediyeler ise belde ismiyle tek mahalle olarak ilk mahalli idareler genel seçiminden geçerli olmak üzere bağlı buldukları ilçenin belediyesine katılacaklardır.

Ayrıca, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından tespit edilen 2011 yılı Adrese Dayalı Nüfus Sayım sonuçlarına göre nüfusu 2.000'in altında olan belediyelerin tüzel kişilikleri ilk mahalli idareler genel seçiminden geçerli olmak üzere kaldırılarak bu belediyeler köye dönüştürülmüştür.

Anılan Kanunun geçici 1 inci maddesine göre, bu Kanundaki devir, tasfiye ve paylaşım işlemlerini yürütmek üzere vali tarafından, bir vali yardımcısının başkanlığında, valinin uygun göreceği kurum ve kuruluş temsilcilerinin ve ilgili belediye başkanlarının katılımıyla devir, tasfiye ve paylaşım komisyonu kurulur. Bu komisyona yardımcı olmak üzere valinin görevlendirmesi ile alt komisyonlar da kurulabilir.

Söz konusu komisyonlar görevlerini, 30 Mart seçimlerinden önce bitirerek, dağıtım işlemlerini tamamlamışlardır.

6360 sayılı Kanunun uygulamasıyla, tüzel kişilikleri kaldırılan belediye ve köylerin personeli, komisyon kararıyla ilgisine göre bakanlıklara, büyükşehir belediyesi, bağlı kuruluşu veya ilçe belediyesine devredilmiştir. Devir işlemi ilk mahalli idareler genel seçimi itibarıyla uygulamaya konulmuştur.

Bunun yanında yine tüzel kişilikleri kaldırılan il özel idarelerinin personeli, komisyon kararıyla ilgisine göre yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, büyükşehir belediyesi, bağlı kuruluşu veya ilçe belediyesine devredilmiştir.

Yine komisyonlar, büyükşehir belediyesine dönüşen il belediyelerinin personelini, ilgisine göre büyükşehir belediyesi ve ilçe belediyeleri ile bağlı kuruluşlar arasında paylaşmıştır.

Yine tüzel kişiliği sona ermemekle beraber, büyükşehir ilçe belediyesi olan belediyelerce yürütülen su, kanalizasyon, katı atık depolama ve bertaraf, ulaşım, her çeşit yolcu ve yük terminalleri, toptancı halleri, mezbaha, mezarlık ve itfaiye

hizmetlerine ilişkin olmak üzere personel de komisyonca ilgisine göre büyükşehir belediyesi ile ilgili bağlı kuruluş arasında paylaştırılmıştır.

Devir, Tasfiye ve Paylaştırma Komisyonu işlemlerinden sonra, yeni kurumlarında başlayan personellerin karşılaşacakları hususlar ile kurumların yürüteceği işlemler değişik şekillerde karşımıza çıkmaktadır.

Öncelikle devir alan kurumların, kendi norm kadroları çerçevesinde gelen personelin kadro düzenlemesini yapmalı, norm kadroya ve ihtiyaca göre atayabileceklerinin durum değerlendirmesini yapıp atamasını gerçekleştirmelidir.

Bu değerlendirmelerden sonra, belediyelerin yapacağı en önemli değerlendirme devredilen personelden norm veya ihtiyaç fazlası olup olmadığı tespit edilecektir. Bu tespite göre karşımıza hususiyet arz eden iki konu çıkacaktır:

1- Norm ve İhtiyaç Fazlası Olanların Durumu.

2- Devredilmemesi Gerektiği Halde Devredilen Personelin Durumu.

### **Norm ve İhtiyaç Fazlası Olan Personelin Tespiti**

Norm veya ihtiyaç fazlası olma durumunun hangi kriterlere göre tespit edileceği en önemli hususlardan biridir.

6360 sayılı Kanunda bu konuda doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece, norm fazlası veya ihtiyaç fazlası olarak bildirilen personelin, Valilik tarafından yapılacak değerlendirmede nelere göre değerlendirme yapabileceğine dair düzenlemeler mevcuttur. Buradaki düzenlemeleri, kıyasen belediyelerin yapacakları değerlendirmeye esas alacaklarını düşünmek uygun olacaktır. Buna göre belediyeler norm veya ihtiyaç fazlası değerlendirmesi yaparken;

- 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesindeki oranlar,

- Kurumun bütçe dengesi,

- Norm kadro,

- Yürütmekle görevli olduğu hizmetin gereği,

- Nüfus kriterleri

dikkate alınmalıdır.

6360 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesinin 9 uncu fıkrasında düzenlenen bu kriterler incelendiğinde, her birinin birbiriyle doğrudan ilişkili olduğu anlaşılacaktır.

Belediyeler bu şekilde, öncelikle norm kadrolarının dışında personel bulunup bulunmadığına bakacaklardır. Norm fazlası değişik şekillerde ortaya çıkabilir.

Öncelikle, belediyenin toplam norm kadrosunda bulunan memur kadrosundan daha fazla memuru ve sözleşmeli personeli veya işçi kadrosu sayısından daha fazla işçisi olabilir. Bu durumda, bu fazla sayıda olanlar kesin bir şekilde norm fazlası olarak öngörülebilecektir.

Buna karşılık, toplam memur veya işçi sayısı, norm kadroda bulunan memur veya işçi kadro sayısından az olabilir. Bu durumda da norm fazlası şu şekilde oluşabilir. Belediyenin norm kadrosunda bulunan belli nitelikteki kadroların sayısından, o nitelikteki personelin fazla olması durumu: Şöyleki, bir belediyenin norm kadrosunda tüm Müdürlükleri ihdas etmesi durumunda bile oluşan Müdür kadrosu sayısından daha fazla Müdür unvanlı personeli olabilir. Bu durum, devredilen personelin içerisinde fazla sayıda Müdür unvanlı personelin bulunmasından doğabilir.

Bilindiği üzere, belediyelerin norm kadrolarında girdikleri gruplara göre

- İdari Personel Kadro,
- Teknik Personel Kadro,
- Sağlık Personeli Kadro,
- Yardımcı Hizmet Personeli Kadro sayıları mevcuttur.

Yine Yönetmeliğe göre, mahalli idareler kendi alt grupları için belirlenen kadro unvan listesinde yer alan memur ve sürekli işçi kadro unvanları dışında kadro unvanı kullanamaz ve bu unvanlar dışında yeni unvan ihdas edemez.

Örneğin bir belediyenin devredilen personelle birlikte, idari personel kadro sayısından daha fazla idari personeli oluşabilir. Bu durum diğer personel grupları içinde oluşabilir.

Böyle bir durumda bu fazla sayılarda norm fazlasıdır.

Buna karşılık, belediyelerde devredilen personelle birlikte bu belirttiğimiz şekillerde norm kadroda fazlalıkta oluşmayabilir. Ancak, ihtiyaç fazlası personel ortaya çıkabilir. Bilinmektedir ki, belediyelere verilen norm kadro standartları gerçek ihtiyaçtan çok daha fazla durumdadır. Belediyeler kendi bütçe imkanlarını, hizmet alanlarını, hizmet ihtiyaçlarını, personel gider oranlarını değerlendirerek norm fazlası olmasa bile, bir kısım personelin ihtiyaç fazlası olduğunu tespit edebilirler.

Bu şekilde tespiti yapılan norm kadro veya ihtiyaç fazlası personel, ilgili belediye ve bağlı kuruluş tarafından en geç üç ay içinde valiliğe bildirilir.

## **Devredilmemesi Gerektiği Halde Devredilen Personelin Tespiti**

Yukarıda, kapatılan belediyelerin personelinin nasıl paylaştırılacağı ve nerelere devredilebileceği belirtilmiştir. Kapatılan belediyeler açısından, herhangi bir paylaştırma kriteri konmamış, yetki komisyona verilmiştir.

Buna karşılık, büyükşehir ilçe belediyesi halini alan belediyelerdeki personelden buldukları belediyelerce yürütölen su, kanalizasyon, katı atık depolama ve bertaraf, ulaşım, her çeşit yolcu ve yük terminalleri, toptancı halleri, mezbaha, mezarlık ve itfaiye hizmetlerine ilişkin kadrolarda bulunan personel komisyonca ilgisine göre büyükşehir belediyesi ile ilgili bağlı kuruluş arasında paylaştırılmıştır.

Dikkat edileceği üzere, ilçe belediyelerden devredilecek personel büyükşehir belediyesinin görevleri arasında yer alan hizmetlerde çalışan personeldir. Bunun haricindeki birim ve hizmetlerde çalışan personelin (ilçe belediyelerdeki) büyükşehir belediyesi veya bağlı kuruluşlarına devredilmesi hukuken mümkün değildir.

Ancak, uygulamada bazı komisyonların ilçelerden gelen listeleri detaylı değerlendirmeden paylaşım ve devire tabi tuttuğu, ilçe belediyelerinden gelen listelerde büyükşehir belediyesinin görev alanına girdiği belirtilen hizmet veya birimlerde çalışmayanların da yeraldığı ve bu personelin büyükşehir belediyelerine verilmesi söz konusu olmuştur.

Böyle bir durumda ne yapılacağı konusunda, Kanunda herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Ancak, Kanunen devredilmesi mümkün olmayan personelin bu şekilde devir işleminde tabi tutulması uygun olmayacaktır. Bundan dolayı, büyükşehir belediyeleri bu tür personeli tespit ederek;

a) Valiliğe bu personellerin dağıtım listelerinde yer alamayacağı belirtilerek, listeden çıkartılıp asıl kurumlarına geri gönderilmesini isteyebilirler.

b) Bu personeli ihtiyaç fazlası olarak Valiliğe bildirebilirler.

Kanaatimizce, ilk ihtimalin en doğru yol olacağıdır. Böylece, Kanunun öngörmediği bir işlemlerin gerçekleşmesinin önüne geçilecek, doğabilecek mağduriyetlerin de önlenmesi sağlanmış olacaktır.

Bunun yapılmasının önünde hiçbir engel bulunmamaktadır. İdare hukuku genel kaidelerinden biri, "idarenin yaptığı hatadan her zaman dönebileceği" yönündeki kaidedir.

## **İhtiyaç veya Norm Fazlası Personelin Bildirilmesi**

Belirtildiği şekilde ihtiyaç veya norm fazlası personeli tespit eden belediyeler; (büyükşehir belediyesi veya büyükşehir ilçe belediyesi) devredilen personelden norm

kadro ve ihtiyaç fazlası olanlar, ilgili belediye ve bağlı kuruluş tarafından en geç u ay içinde valiliğe bildireceklerdir. Bu u aylık süre, 6360 sayılı Kanununun 36 ncı maddesi gereğince, mahalli idareler seçim tarihinden itibaren işleyecektir.

Valiliğe bildirilen listeler komisyon tarafından, 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesindeki oranlar, kurumun bütçe dengesi, norm kadrosu ve yürütmekle görevli olduğu hizmetin gereği ile nüfus kriterlerini değerlendirmek suretiyle ihtiyaç fazlası personelin tespitini yapar.

Komisyon çalışmasını kırk beş gün içinde tamamlayıp oluşturulan listeleri valinin onayına sunar.

Vali tarafından onaylanan listeler on gün içerisinde İçişleri Bakanlığına, İçişleri Bakanlığınca da atama teklifleri yapılmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Burada akla gelen bir soru şudur. Komisyon, belediyelerden bildirilen ihtiyaç veya norm fazlası personelden bir kısmının, ihtiyaç veya norm fazlası olmadığına karar verebilecektir. Bu durumda da, geri gönderebilecektir.

Valilik tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personeller;

1- Memur

2- Sözleşmeli personel

3- İşçi

olabilir. Bu nedenle, devredilen personelin durumu bu ayırımı göre irdelenecektir.

### ***Memur Personele Uygulanacak İşlemler***

İhtiyaç veya norm fazlası olduğu için Devlet Personel Başkanlığına bildirilen 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadrolarındaki personel 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı zelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun değişik 22 nci maddesinin ikinci, üçüncü ve beşinci fıkralarında belirtilen esas ve usuller çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına, Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihinden itibaren doksan gün içinde nakledilir.

Nakle tabi personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kazanılmış hak aylık derecesinden aşağı olmamak kaydıyla Devlet Personel Başkanlığınca ataması teklif edilir.

190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarının (zelleştirme kapsamındaki kuruluşlar hariç) mevcut boş kadro veya pozisyonlarına da ihtiyaçlar doğrultusunda atama teklifi yapılabilir.

Devlet Personel Başkanlığı tarafından gönderilen atama teklif yazısının atamayı yapacak kamu kurum ve kuruluşuna intikalinden itibaren otuz gün içerisinde bu kurum ve kuruluş tarafından atama işlemlerinin yapılması zorunludur.

Personele atama emri bulunduğu belediye tarafından 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir.

Personelin işe başlama sürelerine ve işe başlamama halinde yapılacak işlemlere ilişkin olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 62 ve 63 üncü maddeleri hükümlerinin uygulanmasından atamayı yapan kamu kurum ve kuruluşu sorumludur.

Kurum ve kuruluşlar atama ve göreve başlatma işlemlerinin sonucunu en geç onbeş gün içerisinde Devlet Personel Başkanlığına bildirirler.

Yeni kurumunda görevine başlayan personel istekleri halinde, boş kadro bulunması ve ilgili mevzuata uygun olması şartıyla eski kadro veya pozisyonuna uygun kadrolara kurumlarınca atanabilirler. Askerlik görevlerini yapmakta olanlar için yukarıdaki süreler terhislerini takip eden aybaşından itibaren başlar.

Kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen sözleşmeli personel ile iş kanunlarına tabi personele, Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadro ve pozisyonlarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları sözleşme ücreti, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiği kurum veya kuruluştaki kadro veya pozisyonlara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dahil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, sözleşme ücreti, ücret, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kurumdaki kadro unvanı veya pozisyonlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçene fark tazminatı ödenmesine son verilir.

Ayrıca, nakledilen personelden devir tarihi itibarıyla müdür ve daha üstü yönetici kadrolarında bulunan personel hakkında, üç yıllık süre, devir tarihinden itibaren başlar.

Bunlar ile ilgili olarak, Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı bir bütün olarak, göreve başladıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile saklı tutulur ve şahsa bağlı haktan yararlanılan süreler 5434 sayılı Kanunun ek 68 inci ve ek

73 üncü maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında dikkate alınır. İlgililerin yeni kadrolarına atandıkları tarihten önce, eski kadroları için mevcut olan ve saklı haklar kapsamında bulunan gösterge, puan, oran ve katsayı artışları şahsa bağlı haklarda artış sayılır. Ancak eski kadro için bu tarihten sonra ihdas edilmiş hiçbir mali ve sosyal hak ve yardım ile sair ödemeler şahsa bağlı hak kapsamında değerlendirilmez. Atanılan kadrodaki derece yükselmeleri veya kademe ilerlemeleri, aylık gösterge ve ek gösterge dışındaki ödemelerde, şahsa bağlı olarak saklı tutulan hakların ödendiği eski kadronun derecelerinin yükseltilmesi veya kademelerinin ilerletilmesi sonucunu doğurmaz. Bu personelin, Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat dahil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ek ücret, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiği kurum ve kuruluş tarafından şahsa bağlı hak olarak ödenen aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı ödemeleri ile şahsa bağlı hak dışında yapılan ikramiye, ücret, ek ücret, ek ödeme, ek tazminat, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kurumdaki kadro unvanı veya pozisyonlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçenlere şahsa bağlı hak uygulaması ile fark tazminatı ödenmesine son verilir.

Ancak, yapılacak fark tazminatı hesabında, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanununun 32 nci maddesine göre yapılan ödeme dikkate alınmaz.

Personel nakledildiği kurumda göreve başlayıncaya kadar eski kurumunda çalışmaya devam eder ve bu personelin her türlü mali ve sosyal hakları çalıştıkları kurum tarafından karşılanır.

### ***Sözleşmeli Personele Uygulanacak İşlemler***

5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesi kapsamında istihdam edilen tam zamanlı sözleşmeli personel bildirim unvanı esas alınarak Devlet Personel Başkanlığınca yukarıdaki süreler esas alınarak 657 sayılı Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarına sözleşmeli personel olarak atanır.

Bu kapsamda atanan sözleşmeli personelin mali ve sosyal hakları sözleşme süresi sonuna kadar devredildiği tarihteki sözleşme hükümlerine göre uygulanır. Bu personelin yeni sözleşmeleri ise 657 sayılı Kanununun 4/B maddesi çerçevesinde yapılır.

### ***İşçi Personele Uygulanacak Esaslar***



22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi sürekli işçi statüsünde istihdam edilen personel, Devlet Personel Başkanlığınca diğer kamu kurum ve kuruluşlarında unvanları belirlenecek kadrolara yukarıda yer alan süreler dahilinde atanır. Ataması tekemmül ettirilen işçiler, çalıştıkları kurumlarınca atama emirlerinin tebliğini izleyen günden itibaren beş iş günü içinde yeni görevlerine başlamak zorundadırlar. Bu işçiler, yeni görev yerlerine başlayacağı tarihe kadar ilgili belediye veya bağlı kuruluşun işçisi sayılır ve beş iş günü içinde yeni kurumunda görevine başlamayanların iş sözleşmeleri, feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek, belediye veya bağlı kuruluş tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen ihbar süresi beklenilmeksizin ve ihbar tazminatı ödenmeksizin sona erdirilir.

### **Nakledilen Personelin Kadro ve Pozisyonları**

İhtiyaç veya norm kadro fazlası olduğu için Devlet Personel Başkanlığınca başka kurumlara nakledilen personele ilişkin kadro ve pozisyonlar; Devlet Personel Başkanlığınca kamu kurum ve kuruluşlarına nakledildikleri veya atandıkları tarih itibarıyla diğer kanunlardaki hükümlere bakılmaksızın ve başka bir işleme gerek kalmaksızın ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılır. İhdas edilmiş sayılan memur kadroları, 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerin ilgili bölümüne eklenmiş sayılır. Atama işlemi yapılan personele ilişkin bilgiler ve bu bilgilerdeki değişiklikler en geç on beş gün içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

### **Nakledilen Personelin Alacakları ve Kıdem Tazminatı**

İhtiyaç veya norm kadro fazlası olduğu için Devlet Personel Başkanlığınca başka kurumlara nakledilen personel bakımından nakil tarihinden önce doğmuş ve nakil tarihinde ödenmesi gereken borçlardan nakledilen kurum değil, önceki kurumu sorumludur.

Buna karşılık kıdem tazminatına ilişkin hükümler saklıdır.

Kıdem tazminatı açısından, konuyu ikiye ayırmak suretiyle incelemek gerekmektedir. Bu şekilde nakledilen işçinin, nakledildiği kurumda iş sözleşmesi sona erebilir. Bu sona erme üç şekilde olabilir;

1- İşçinin iş sözleşmesinin tazminatı hak etmeyecek şekilde, yani haklı sebeple feshedilmesi hali,

2- İşçinin iş sözleşmesinin tazminatı hak edecek şekilde, ancak emekliliği gelmeden geçerli veya geçersiz sebeple feshedilmesi hali,

3- İşçinin iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle feshedilmesi hali.

İlk durumda, işçi kıdem tazminatı hakedemeyeceğinden, önceki ve mevcut kurumunun kıdem tazminatı ile ilgili herhangi bir sorumluluğu olmayacaktır. Yargı kararları ile verilecek hükümler hariç olarak değerlendirilmelidir.

İkinci durumda ise, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin üçüncü fıkrasındaki "İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/07/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/07/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur." hüküm çerçevesinde, çalışılan sürelerle orantılı olarak her iki kurum tarafından ödenecektir. Kanaatimizce, önceki kurumun, yani belediyenin sorumluluğu işçiyi devrettiği tarihteki ücret seviyesiyle sınırlı olacaktır.

Burada şu soru akla gelebilir. A Beldesinden B ilçe belediyesi veya C büyükşehir belediyesine devredilen ve bu belediyelerce ihtiyaç veya norm fazlası olarak bildirilerek nakli yapılan işçinin kıdem tazminatından, B ilçesi veya C büyükşehir belediyesi ne derecede sorumlu olacaktır? Böyle bir durumda, bu işçinin Devlet Personel Başkanlığınca nakledildiği tarihe kadar bu belediyelerde ve 30 Mart tarihinden öncede asıl çalıştığı belediyede geçen ve kıdem tazminatına esas olabilecek çalışmalarının tamamından B ilçesi veya C büyükşehir belediyesi sorumlu olacaktır.

Buna karşılık, nakledildiği kurumda emekli olmak suretiyle kıdem tazminatını hak eden işçinin kıdem tazminatının tamamı; 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinin beşinci fıkrasındaki "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir." hüküm uyarınca nakledildiği son kurum tarafından ödenecektir.

**Devir, Tasfiye ve Paylaşma Komisyonunca Devredilen ve Norm veya İhtiyaç Fazlası Olarak Bildirilmeyen Personelden Buldukları Unvanlı ve Dereceli Kadrolara Atanamayanların Durumu**

Devir suretiyle personel alan belediyelerin, yukarıda bahsettiğimiz şekilde, ihtiyaç veya norm fazlası olarak gönderemedikleri personelleri ile ilgili olarak yapacakları işlemler de uygulamada üzerinde önemle durulması gereken işlemlerdendir.

Özellikle, belediyeye gelen personellerden bir çoğunu önceki kadrosuna atayamayabilir veya atamak istemeyebilir. Bu durumda, sözkonusu personelin durumu ne olacaktır? Bu ve benzeri birçok hususla karşılaşılabilir.

6360 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesinin 10 uncu fıkrasında, devredilecek Devlet memurları hakkında uygulanacak hükümler düzenlenmiştir. Bu hükme göre; "Devredilecek Devlet memurları hakkında 5393 sayılı Kanunun 50 nci maddesi hükümleri uygulanır. Devir tarihi itibarıyla müdür ve daha üstü yönetici unvanlı kadrolarda bulunanlar hakkında 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin altıncı fıkrası hükümleri de uygulanır. Bu şekilde devredilen memurlar ile 5216 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesi hükümleri uygulanmak suretiyle devredilecek sözleşmeli personelin fark tazminatı hesabında, 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre yapılan ödeme dikkate alınmaz. Devredilen veya nakledilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal hakları; toplu iş sözleşmesi bulunan işçiler bakımından yenileri düzenleninceye kadar devir veya nakil işleminden önce tabi oldukları toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre, toplu iş sözleşmesi olmayan işçiler bakımından 2012 yılı Eylül ayında geçerli olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenir."

Buna göre devredilen personele, yani komisyon tarafından paylaştırılan personele şu hükümler uygulanır:

- 5393 sayılı Kanunun 50 nci maddesi hükümleri
- Devir tarihi itibarıyla müdür ve daha üstü yönetici unvanlı kadrolarda bulunanlar hakkında 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin altıncı fıkrası hükümleri
- Memur ve sözleşmeli personelin fark tazminatı hesabı
- Devredilen veya nakledilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal hakları
- **5393 sayılı Kanunun 50 nci maddesi hükümlerinin uygulanacağı personel**

*"Devredilen personelden kadro ve görev unvanları değişmeyenler, aynı unvanlı kadrolara atanmış sayılırlar."*

Söz konusu bu düzenleme açık değildir. Kanaatimizce buradan kastedilen, belediyede mevcut kadrolardan boş olan unvanlara devredilen personellerin unvanlarının aynı olmasıdır.

Böyle bir durumda, ilgililer bu kadrolara atanmış sayılırlar. Mesela, bir belediyede Şef iken devredilen bir personel, geldiği belediyede boş Şef kadrosu varsa o kadroya

atanmış sayılacaktır.

Bunun yanında, bir belediyede Yazı İşleri Müdürü iken büyükşehir belediyesine devredilen personelin durumu nedir? Büyükşehir belediyelerinde, Şube Müdürü kadroları vardır. Dolayısıyla burada, bu gibilerin unvanlarının değiştiğini kabul etmek gerekmektedir. Ancak, bu unvandaki memur, bir ilçe belediyesine devredilmiş ise, ilçe belediyesinde Yazı İşleri Müdürü kadrosu mevcut olduğundan, unvan değişmeyecektir. Eğer belediyede bu kadro boşsa, bu kadroya atanmış sayılacaktır. Bunların durumu, yani Müdür ve üstü kadrolardakilerin durumu, aşağıda ifade edilecek 4046 sayılı Kanununun 22 inci maddesinin 6 ncı fıkrası çerçevesinde değerlendirilecektir.

Aynı şekilde, birden çok Şef devredilip, gelinen belediyede bu kadar boş Şef kadrosu bulunmayabilir. Böyle bir durumda, gelen Şeflerden biri atanmış sayılacak, diğerleri atanamayacaktır.

Peki devredilen personelden durumlarına uygun boş kadro olmayanların veya mevcut kadro unvanı ile atamaları yapılamayanların durumu ne olacaktır?

Bu durumda olanların kadro unvanları üç ay içerisinde ilgili belediye meclisi veya il genel meclisince aynı sınıf içerisinde kalmak kaydıyla değiştirilecektir.

Bu değişiklikten itibaren bir ay içerisinde ilgililerin durumlarına uygun kadrolara atamaları yapılır.

Buradaki "durumlarına uygun kadrolar" ifadesinden ne anlamak gerekmektedir.

Söz konusu personel, atama işlemleri yapıncaya kadar devredildikleri belediyece ihtiyaç duyulan işlerde görevlendirilebilirler.

Bunlar yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait aylık, ücret, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer mali haklarını devredildikleri belediye veya il özel idaresinden almaya devam ederler.

Devredilen personelden memur statüsünde görev yapanların, atandıkları yeni kadrolarının aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer mali hakları toplamının net tutarının, eski kadrolarına bağlı olarak en son ayda almakta oldukları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer mali hakları toplamı net tutarından az olması halinde aradaki fark giderilinceye kadar atandıkları kadrolarda kaldıkları sürece herhangi bir kesintiye tabi olmaksızın tazminat olarak ödenir.

**- Devir tarihi itibarıyla müdür ve daha üstü yönetici unvanlı kadrolarda bulunanlar hakkında 4046 sayılı Kanununun 22 nci maddesinin altıncı fıkrası hükümlerinin uygulanması**

Devir tarihi itibarıyla müdür ve daha üst kadrolarda bulunan ve aynı unvanlı kadrolara atanamayan personel, devredildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı bir bütün olarak, göreve başladıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile saklı tutulur, yani bu ödentileri almaya devam ederler.

Bu şekilde şahsa bağlı haktan yararlanan süreler 5434 sayılı Kanunun ek 68 inci ve ek 73 üncü maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında dikkate alınır.

İlgililerin yeni kadrolarına atandıkları tarihten önce, eski kadroları için mevcut olan ve saklı haklar kapsamında bulunan gösterge, puan, oran ve katsayı artışları şahsa bağlı haklarda artış sayılır ve aldıkları ödentiler bu oranda artırılır.

Ancak eski kadro için bu tarihten sonra ihdas edilmiş hiçbir mali ve sosyal hak ve yardım ile sair ödemeler şahsa bağlı hak kapsamında değerlendirilmez.

Atanılan kadrodaki derece yükselmeleri veya kademe ilerlemeleri, aylık gösterge ve ek gösterge dışındaki ödemelerde, şahsa bağlı olarak saklı tutulan hakların ödendiği eski kadronun derecelerinin yükseltilmesi veya kademelerinin ilerletilmesi sonucunu doğurmaz.

Bu personelin bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat dahil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ek ücret, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiği kurum ve kuruluş tarafından şahsa bağlı hak olarak ödenen aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı ödemeleri ile şahsa bağlı hak dışında yapılan ikramiye, ücret, ek ücret, ek ödeme, ek tazminat, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir.

Atandıkları kurumdaki kadro unvanı veya pozisyonlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçenlere şahsa bağlı hak uygulaması ile fark tazminatı ödenmesine son verilir.

#### **- Memur ve sözleşmeli personelin fark tazminatı hesabı**

Bu şekilde devredilen memurlar ile devredilecek sözleşmeli personelin fark tazminatı hesabında, 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre yapılan ödeme dikkate alınmaz.

## - Devredilen veya nakledilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal hakları

Devredilen veya nakledilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal hakları; toplu iş sözleşmesi bulunan işçiler bakımından yenileri düzenleninceye kadar devir veya nakil işleminden önce tabi oldukları toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre, toplu iş sözleşmesi olmayan işçiler bakımından 2012 yılı Eylül ayında geçerli olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenir.

Toplu iş sözleşmesi bulunan işçiler, bu toplu iş sözleşmesinin süresi bitinceye kadar bu toplu iş sözleşmelerine tabi olurlar.

Bunların toplu iş sözleşmeleri bittikten sonra bu sözleşme kapsamındaki işçiler veya bireysel iş sözleşmesi olanlar, belediye'deki mevcut toplu iş sözleşmesine ya sendikaya üye olarak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle tabi olabilirler.

**Not:** Konu ile ilgili olarak, makede cevap bulunamayan soru ve sorunlarınızı, Mevzuat Takip Sisteminin Soru Sorma bölümünden sorabilirsiniz. Sorulan sorularınıza, aynı gün içerisinde online cevap verilecektir.

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA