



www.mevzuattakip.com.tr

Mahalli İdare Şirketlerine İşçi Alımında Personel Gider Oranının Hesaplanması

Bu makale, mahalli idare şirketlerine "şirket işçisi" alımlarında uygulanacak personel gider oranının nasıl hesaplanacağına ilişkindir.

Mahalli İdare Şirketlerine İşçi Alımında Personel Gider Oranının Hesaplanması

Halil MEMİŞ

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname 24/12/2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış, 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 da 01/01/2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış ve geçiş işlemleri 02/04/2018 tarihi itibariyle tamamlanmıştır.

Aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin 126 ncı maddesiyle 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen EK 20 nci maddesinde *"İl özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22 nci maddesindeki limit ve şartlar ile 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendindeki sınırlamalara tabi olmaksızın doğrudan hizmet alımı suretiyle birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası bu idarelere ait ve halen bu kapsamda hizmet alımı yaptığı mevcut şirketlerinden birine, bu nitelikte herhangi bir şirketi bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir şirkete gördürebilir.*

Bu madde kapsamındaki şirketler hakkında 10/6/2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunda belirtilen özel şartlara ilişkin hükümler uygulanmaz.

Bu madde kapsamındaki şirketlerde işçilerin işe alımı, işçilere ilişkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınırları, ilk defa alınacak işçilere ilişkin belirlenecek ölçütleri esas alarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşleri ve İçişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.” hükmüne yer verilmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 20 nci maddesine istinaden 09/04/2018 tarih ve 11608 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilen İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar 28/04/2018 tarihli ve 30405 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu kapsamda; mahalli idarelerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerinin gördürüleceği şirketlerde işçilerin işe alımı, işçilere ilişkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınırları, ilk defa alınacak işçilere ilişkin belirlenecek ölçütleri esas alarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye ilişkin Usul ve Esaslar belirlenmiştir.

Ancak, personel giderlerinin hesaplanmasında dikkate alınacak mali verilerin ne olacağı konusunda tereddütler oluşmuştur.

Usul ve Esasların “Personel Giderlerinin Toplam Giderler İçindeki Payına İlişkin Üst Sınır” başlıklı 5 inci maddesine göre; idarelerin, şirket personeli de dahil yıllık toplam personel giderleri, idarenin gerçekleşen en son yıl bütçe gelirleri toplamının her yıl, bir önceki yıla ilişkin olarak 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılması sonucu bulunacak miktarın yüzde kırkını aşamaz. Bu oran büyükşehir belediyelerinde yüzde otuz olarak uygulanır. Yıl içerisinde aylık ve ücretlerde beklenmedik bir artışın meydana gelmesi sonucunda personel giderlerinin söz konusu oranları aşması durumunda, cari yıl ve izleyen yıllarda personel giderleri bu oranların altına ininceye kadar idare şirketlerine yeni personel alımı yapılamaz.

Bu hükümden yola çıkarak üzerinde durulması gereken başlıca hususlar şunlardır:

- 1- İdare teriminin neyi kapsadığı
- 2- Buradaki oranlarla 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesindeki oranların ilişkisinin olup olmadığı
- 3- Oranların hesaplanmasında dikkate alınacak unsurlar
- 4- Oranların hesap şekli.

Düzenlemede, kapsamdaki idareler ve büyükşehir belediyesi ayırımı yapılmıştır. Bu ayırıma göre de, büyükşehir belediyelerinde oran % 30 olarak belirlenmesine rağmen, kapsamdaki diğer idareler için % 40 olarak belirlenmiştir. Peki, büyükşehir belediyelerine bağlı su ve kanalizasyon idareleri ile diğer EGO v.b. kuruluşları hangi kapsamda değerlendirmemiz gerekecektir?

Bunun için Usul ve Esasların 3 üncü maddesindeki tanımlara bakmamız gerekmektedir. Bu maddeye göre idare, şirketin sermayesinin yarısından fazlasına doğrudan doğruya veya dolaylı olarak, birlikte veya ayrı ayrı sahip olan il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerini ifade eder. Dolayısıyla; su ve kanal idaresi niteliğindeki kuruluşlar da idare kapsamında değerlendirilecek ve % 40 oranı uygulanacaktır. % 30 oranı ise sadece büyükşehir belediyeleri açısından uygulanacaktır.

Bunun yanında dikkat edilmesi gereken başka bir husus ise, burada öngörülen oranlarla 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49 uncu maddesindeki oranların birbiriyle ilgisinin olmadığı hususudur. Belediye Kanunundaki oranlar, belediyeye personel (memur, sürekli işçi, geçici işçi, sözleşmeli personel) alınırken dikkate alınacak oranlardır. Usul ve Esaslardaki oranlar ise, şirketlere işçi alımında dikkate alınacak oranlardır. Bu nedenle birbiriyle karıştırılmaması gerekmektedir.

Mahalli idare şirketlerine işçi alınırken, hesaplanacak bu oranların hesabında hangi unsurların dikkate alınacağı da önem arz etmektedir.

Yıllık personel giderlerinin hesaplanmasında; doğrudan hizmet alımı kapsamında idarede istihdam edilen şirket işçileri ile şirketin yönetici ve destek personeli dahil edilerek hesaplanacaktır.

Buna göre hesaplamaya;

- Şirketteki işçiler ve yöneticiler dışında kalan şirket personelini oluşturan destek personeli,
- Şirketlerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında idareye hizmet sunmak üzere iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişileri ifade eden işçiler,
- Şirketi sevk ve idareye yetkili olan birim yöneticileri veya birimi temsile yetkili kişiler ile bu kişilerin üstü konumundaki şirket personelini ifade eden yöneticiler,

Dahil edilecektir. Bunların toplamına şirket personeli denmektedir.

Bu hesaplamada ücretlerin brüt miktar veya net miktar üzerinden dikkate alınıp alınmayacağı da önemlidir. İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün 30.04.2018 tarihli genelgesine göre, **işçilere ödenen net ücretler dikkate**

alınacaktır.

Hiç şüphe yok ki bu oranlar, belediyeleri ve belediye şirketlerini zorlayacak bir orandır. Ancak, 375 sayılı KHK'nin ek 20 nci maddesi kapsamında münhasıran hizmet alımı amacıyla kurulan ve geçiş sürecinde işçi geçişi yapılan şirketler dışındaki şirketlerde durum daha da sıkıntılıdır.

Münhasıran bu amaçla kurulan şirketlerde, yönetici ve diğer destek personeli sadece bu amaçla istihdam edilmekte olacağından, sayısı fazla olmayacaktır. Buna karşılık, mahalli idarelerin başka amaçla kurulup, başka faaliyet alanları da bulunan ve 696 sayılı KHK'nin uygulanması sonucu işçi geçişi yapılan şirketlerde çalışan herkes bu orana dahil edilecek midir?

Gerek Usul ve Esaslarda ve gerekse bahsi geçen Genelgede herhangi bir ayırıma gidilmemiştir. Dolayısı ile şirketin vasfı ne olursa olsun, çalıştırılan yönetici ve destek personeli hangi amaçla istihdam edilirse edilsin, şirkete eğer bu kapsamda hizmet alımı personelin geçişi yapılmışsa, bu oranlara tabi olacakmış gibi bir sonuç doğmaktadır.

Buna karşılık şirketin idareye sunduğu personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri dışındaki diğer faaliyetlerinde çalışan işçilere ilişkin giderler, personel gider oranları içerisinde dikkate alınmaz.

Kanaatimizce, 375 sayılı KHK'nin ek 20 maddesi gereğince münhasıran kurulan şirketler dışındaki şirketlerde bir ayırıma gidilmeli, diğer faaliyetlerinde çalıştırılmak, diğer faaliyetlerini yönetmek için alınan işçilerin ücretleri personel giderlerine dahil edilmemelidir. İçişleri Bakanlığının bu konuda görüşünün ortaya çıkmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Esas olan husus ise, ek 20 inci madde hükmüne uygun olarak işçi devrinin, münhasıran bu amaçla kurulacak şirketlere yapılması sağlanmalı, kurulu bulunan şirketlere yapılan devirlerin de bu amaçla şirketler kurularak o şirket bünyesine alınması için mahalli idarelerin harekete geçmesidir.

Bu durum bile bize göstermektedir ki, 696 sayılı KHK'nin yürürlüğe girdiği tarihlerde, İçişleri Bakanlığınca işçi geçişlerinin mevcut şirketlerden birine yapılabileceği yönündeki görüşler sıkıntılı bir sonuç doğurmuştur ve bundan sonra münhasıran bu amaçla kurulacak şirketlerle bu arızalı durum ortadan kaldırılmalıdır.

Üzerinde durulması gereken son husus ise, oranın hesap şekli olacaktır.

Usul ve Esasların 5 inci maddesine göre; bu hesabı yapabilmemiz için şu verilere ihtiyacımız vardır:

- İdarelerin, şirket personeli de dahil yıllık toplam personel giderleri,
- İdarenin gerçekleşen en son yıl bütçe gelirleri toplamının her yıl, bir önceki yıla ilişkin olarak tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılması sonucu bulunacak miktar.
- Bu miktarın % 40 veya % 30'u.

Hesaplama şu şekilde yapılacaktır.

A= En Son Yıl Gerçekleşen Bütçe Gelirleri Toplamı (2018 yılı için 2017 yılı)

B= Yeniden Değerleme Oranı

C= Yeniden Değerleme Sonucu Oluşan Gelir: $C=A+(A \times B/100)$

D= Cari Yıl Bütçe Personel Giderleri Toplamı (01-Personel Harcama Kalemi)

E= Cari Yılda Şirket Personeline Ödenecek Net Ücret

F= Personel Gider Oranı $(D+E/C \times 100)$

Bu Çerçeve Personel Alımında şu hususlara dikkat edilecektir:

Doğrudan hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalışan işçi sayısı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesine göre işçi statüsünde geçişe esas sözleşme kapsamında o iş için öngörülen işçi sayısını aşamaz. Diğer bir ifade ile, en son yapılan ve geçişe konu edilen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi kapsamında öngörülen işçi sayısı, üst limit olarak kabul edilecektir.

Peki, personel giderleri yukarıdaki hesaba göre % 30 veya % 40 oranlarının altında kalan idarelerin şirketleri alım yapabilecek midir? Söz konusu bu oranların aşılmaması kaydıyla, işten ayrılanların yerine ve iş artışının zorunlu olduğu durumlarda idarenin talebi üzerine yeni işçi alımı yapılabilir.

Yani oran aşılmadığı durumlarda;

- İşten ayrılanların yerine ve

- İş artışının zorunlu olduğu durumlarda yeni işçi alımı yapılabilir.

Yeni işçi alımlarını, şirketler kendiliğinden yapamayacaklar, idarenin bu yönde talebi olur ise alım yapabileceklerdir.

Peki, geçiş aşamasında söz konusu olmayan, ancak daha sonra ortaya çıkan hizmetler için nasıl bir yol izlenecektir? İdareler, belirlenen bu oranların aşılmaması kaydıyla personel çalıştırılmasına dayalı yeni hizmetlerini şirketlerine gördürebileceklerdir. Bu

durumda, bu amaca matuf olarak Şirketler tarafından yeni iŐi alımı yapılabilecektir.

Peki oranlar aŐılıyorsa personel alımı yapılamayacak mı? Belirlenen oranları aŐan idareler İŐiŐleri Bakanlığından izin almak suretiyle alım yapabileceklerdir.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

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