



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

# Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmelerinde Yer Alan Kanuna Aykırı Hükümler

Bu yazıda, Sosyal Denge Sözleşmelerinde Kanunen yapılan düzenlemeleri aşarak, bir nevi Toplu İş Sözleşmesi düzenliyormuşçasına, hatta idarenin Kanunlarla çizilen görev ve yetkilerine müdahale edercesine imzalanan sözleşme hükümleri konu edilmiştir.

## Sayıştay Bulgularında Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmelerinde Yer Almaması Gereken Hükümler

Halil MEMİŞ

MİARGEM Başkanı

### 1. Giriş

Bilindiği üzere, mahalli idareler memurları ile Sosyal Denge Sözleşmesi imzalamak suretiyle mali haklarında iyileştirme yapabilmektedirler. Diğer bir ifade ile mahalli idareler yetkili sendikalarla Toplu İş Sözleşmesi değil, Sosyal Denge Sözleşmesi imzalamaktadırlar.

Bu kısa değerlendirmemizde, Sosyal Denge Sözleşmelerinde Kanunen yapılan düzenlemeleri aşarak, bir nevi Toplu İş Sözleşmesi düzenliyormuşçasına, hatta idarenin Kanunlarla çizilen görev ve yetkilerine müdahale edercesine imzalanan sözleşme hükümlerini konu edineceğiz.

Bunu yaparken de, Sayıştay'ın mahalli idareler üzerinde yürüttükleri dış denetimlerde elde ettikleri bulguları referans alacağız.

### 2. Hukuki Dayanaklar

## **2.1. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname**

Ek Madde 15- (Ek: 4/4/2012-6289/33 md.) Belediyeler ve bağılı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebilir. Sosyal denge tazminatının ödenebilecek aylık tutarı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere ilgili belediye ve il özel idaresi ile ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikası arasında anılan Kanunda öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeyle belirlenir.

## **2.2. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu**

### **Toplu sözleşmenin kapsamı**

**Madde 28** - (Değişik: 4/4/2012-6289/18 md.)

Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamaz.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.

8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre aylık ödenmekte olanların aylıklarının hesabında da toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayıları esas alınır. 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılık hali esas alınarak bağlanan yaşlılık, malullük veya ölüm aylıklarında yapılacak artışlar hakkında 5510 sayılı Kanunun 55 inci maddesinin ikinci fıkrası uygulanmaz ve bu aylıklar toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayılarındaki artış dikkate alınarak artırılır.

### **Toplu sözleşmenin tarafları ve imza yetkisi**

**Madde 29** - (Değişik: 4/4/2012-6289/19 md.)

Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.

(Değişik fıkra: 2/7/2018-KHK-703/197 md.) Kamu İşveren Heyeti, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur. Heyet Başkanı ve temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından onbeş gün önce konfederasyonlar tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Heyet Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil edilir.

Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.

Bu madde hükümlerine göre toplu sözleşmenin imzalanan bölümlerine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

### **Mahalli idarelerde sözleşme imzalanması**

#### **Madde 32 - (Değişik: 4/4/2012-6289/22 md.)**

27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme

sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır.

### **3. Değerlendirme**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 15 inci maddesinde, belediyelerin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebileceği, ödenebilecek aylık tutarın 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçemeyeceği ve anılan Kanun'da öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeyle belirlenebileceği hüküm altına alınmıştır.

4688 sayılı Kanun'un "Mahalli İdarelerde Sözleşme İmzalanması" başlıklı 32 nci maddesinde "27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz." hükmüne yer verilmiştir.

Kanunun 28 inci maddesine göre toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine

uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.

Buna karşılık Kanunun 32 nci maddesine göre 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine mahalli idarelerde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme, toplu sözleşme sayılmayıp sosyal denge tazminatı miktarını belirleyen bir sözleşmedir ve başka hususlara bu sözleşmede yer verilemez.

Diğer bir ifade ile 27.06.1989 tarihli ve 375 sayılı KHK'nin Ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince karar verilmektedir. Sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminat tutarı ise ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendika ile belediye başkanı arasında imzalanan sözleşme ile belirlenmektedir.

Madde metninden açıkça anlaşılacağı üzere belediye başkanı ile sendika temsilcisi sadece ödenecek olan sosyal denge tazminat tutarını kanuni sınırlar içinde tespit etmek üzere yetkilendirilmiştir. Bu nedenle sosyal denge tazminatı sözleşmesini, toplu sözleşme gibi değerlendirmek ve sözleşme metnine yetkilendirilen husus dışında hükümler koymak mümkün değildir.

#### **4. Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmelerinde Yer Alan, Ancak Bulunmaması Gereken Hükümlere Örnekler**

Belediyelerin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebileceği, ödenebilecek aylık tutarın 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçemeyeceği ve anılan Kanun'da öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeyle belirlenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Mahalli idareler ile sendikalar arasında imzalanan sözleşmelerde yer almaması gerektiği halde, Sayıştay bulgularına göre aşağıdaki hükümlere de yer verilmiştir.

- Belediyenin mülkiyeti ve kendi varlıkları üzerinde kurulu bulunan, belediye ya da özel kurumlarca işletilen lojman, kamp, kreş, etüt, spor, kültür vb. tesislerden çalışanların eş ve çocuklarının ücretsiz yararlanabileceği,

- Çalışanlardan kendisine ve eşine ait konutu bulunmayan, çalışanların talebi halinde, işveren sendika üyelerine kurmuş veya kuracak olduğu kooperatife imkanları nispetinde rayiç bedeli üzerinde 10 yıl ödeme süreli arsa temin edilmesi, belediyenin kendi imkanı yok ise diğer belediyelerden temin edilmesi yönündeki çalışmaya yardımcı olunması,
- Belediye, çalışanların talebi halinde hastalanma, cenaze, düğün, taşınma gibi ihtiyaçlarında kurumun araçlarından ücretsiz yararlandırılması,
- Sendika, ilgili şube yöneticileri ve işyeri temsilcilerinin, işyerindeki sendikal faaliyetler için ihtiyaç duyulması halinde imkanlar ölçüsünde işyerlerinin binek araçlarından yararlanabilmeleri,
- Sendika şube ve işyeri temsilcilerinin gerektiğinde iç ve dış görüşmeler için işyeri telefonundan ücretsiz olarak yararlandırılması,
- Çalışanların Belediyenin otoparkından ücretsiz olarak yararlandırılması,
- 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Gününde kadın çalışanların ücretli izinli sayılmaları,
- İşverenin sosyal denge sözleşmesine aykırı olmamak üzere işin tanzimi, işlerin sevk ve idaresiyle ilgili kararlar almaya yetkili olduğu,
- İşverenin iş güvenliği ve çalışanların sağlığı açısından gereken her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu,
- Çalışanların tüm haklarını zamanında ve imkânlar nispetinde yerine getirmekle yükümlü olduğu,
- İşverenin sendikal çalışmalar konusunda sendikaya ve sendikayı temsil yetkisine sahip çalışanlara her türlü kolaylığı sağlayacağı,
- İşveren temsilcilerinin kendi iş birimlerine bildirilen iş güvenliği ve çalışanları ilgilendiren bildirme, servis notu ve talimatları çalışanlara tebliğ edeceği,
- Çalışanların görevlerini yaparken üçüncü kişilere zarar vermemelerinin esas olduğu, böyle bir zarar meydana geldiği takdirde verilen zararın çalışanın haksız fiilinden kaynaklanmaması halinde üçüncü kişilerin açtığı davalarda işveren de taraf olacağı, zararın tamamının işverence ödeneceği,
- Sendikanın, üyelerinin sosyal denge tazminatı sözleşmesine ve diğer hukuki mevzuata uymayan davranışlarını benimsemeyeceği,
- Sendikanın, bütün yönetici ve temsilcileri ile disiplinsizlik ve düzensizlikleri önlemek için her türlü çabayı göstereceği,

- Sendikanın, çalışma barışını koruyacağı ve çıkacak anlaşmazlıkları görüşmeler yoluyla çözeceği,
- İşverenin, işyerlerinde çalışanların kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde sendikanın ilanla ilgili bildirimlerinin asılmasına özgü ilan panoları bulunduracağı, ilan panosunda sendika ve sendika şubelerince ilan edilecek yazı, afiş ve benzerlerinden sendikanın sorumlu olacağı,
- İşveren tarafından işyerinde sendikanın ya da şubenin talebi halinde imkân dâhilinde sağlık koşullarına uygun ve içerisinde masa, sandalye, dosya dolabı, şehiriçi ve dâhili hatlı telefonu bulunan bir temsilci odasının tahsis edileceği,
- İşveren, sendika ve ilgili şubenin temsilcileri, çalışanları için girişecek sosyal çalışmalarda ve sosyal konulardaki ihtiyaçları için (eğitim, seminer, konferans ve eğitsel toplantılar) salon, araç ve gereçlerden önceden izin alınarak yararlandırılabilceği, bu çalışmaların mümkün olduğu kadar işyerinin çalışma düzenini aksatmayacak şekilde mesai saatinde yapılacağı,
- İşverenin, tüm çalışanlara mesleki becerilerinin artırılması ve mesleki bakımdan gelişmelerini sağlayacak eğitimleri yaptıracığı, çalışanın bilgi ve becerisini artırmak suretiyle iş veriminin yükseltilmesinin amaçlanacağı, sendika, işveren ve odalar, mesleki teşekküller, dernekler ve benzeri kurum ve kuruluşlar tarafından müştereken düzenlenen kurs, seminer ve konferanslar için işveren kendi salon araç ve gereçlerini başkanın iznine bağlı olarak ücretsiz tahsis edeceği,
- Teknik elemanlarının ve zabıta memurlarının sendikanın bilgisi dâhilinde mesleki konularda bilgi ve becerilerinin artırılması amacı ile değişik ekiplerle rotasyonunun sağlanacağı,
- Zaruri hallerde tüm memurların hafta sonu ve tatil günlerinde ve bitirilmesi gereken iş olması halinde mesai sonrası işverenin çağrısı üzerine göreve gelmek zorunda oldukları,
- Yıllık izni bulunmayan (kullanmış olan) mazeret izni olarak yılda 10 gün olmak üzere işverenin çalışana mazeret izni kullandıracağı,
- Kamu görevlileri, işvereni iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemleri aldığı işyerlerinde kamu görevlisinin kusuruna binaen meydana getirdiği zararları, kusuru oranında işverene ödemekle yükümlü olduğu, meydana gelen hasarın veya kusurun tespiti amacıyla bir zarar takdir komisyonunun kurulacağı, komisyonun kararı olmadan çalışanlardan herhangi bir zarar tazminine gidilemeyeceği, çalışanın kusuru tespit edildiği takdirde, kusuru oranında ödemekle yükümlü olduğu meblağın aylığının 1/4 ünü geçmeyecek şekilde kesileceği, işyeri kurulunun bu hususta zarar takdir komisyonu olarak görev yapacağı,

- İşverenin kamu görevlilerinin acil hastalıkları durumunda çalıştıkları işyeri ile sevk edildikleri hastane arasında hastaların hastaneye gidebilmesi için imkânlar dâhilinde vasıta temin edeceği,

- Çalışanın sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere maruz kalması halinde uğradığı zarar için işyeri kurulunun belirleyeceği oranda katkı sağlayacağı.

Görüleceği üzere sıralanan bu hususlar, zaten mevzuatla belirlenmiş ve nasıl olacağı/yapılacağı/yürütüleceği ortaya konmuş düzenlemelerdir. Bazıları ise, yürürlükteki bazı hukuki düzenlemelere aykırıdır. Özellikle, belediyenin bazı hizmetlerinden ücretsiz yararlanılması yönündeki düzenlemeler.

## **5. Sonuç**

Yukarıdan beri yapılan izahlardan ve verilen hükümlerden anlaşılacağı üzere, 4688 sayılı Kanun'un 32 nci maddesinde düzenlenen husus bir toplu sözleşme değildir. Sadece, Sosyal Denge Tazminatı miktarının belirlenen sınırlar içerisinde kalınarak tespit edilmesine ilişkin bir sözleşmedir. Bu nedenle, bu düzenlemeye aykırı olarak sosyal denge tazminatı uygulanmasına ilişkin olmayan düzenlemelere bu sözleşmelerde yer verilmesi hukuken hem gerekli değildir, hem de uygun değildir.

Sosyal denge tazminatı sözleşmesine, sosyal denge tazminatının tutarının belirlenmesi ile uygulanmasına ilişkin hükümler dışında hiçbir hüküm konulmamalıdır.

---

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

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

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