



SAYI : 2022/2351-S.22.3560
BAŞVURU NO : 2021/14322
KARAR TARİHİ : 21/02/2022

KISMEN TAVSİYE KISMEN RET KARARI

BAŞVURAN : [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

BAŞVURUYA KONU İDARE : İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
(RE'SEN)

BAŞVURUNUN KONUSU : Belediye şirketlerinin personel alımlarının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi kariyer portalında yer alan genel başvuru usulünün kaldırılması talebi hakkındadır.

BAŞVURU TARİHİ : 25/08/2021

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1) Başvuran, 25/08/2021 tarihinde kayıt altına alınan şikayet başvurusunda özetle;

1.1) İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerine işçi alımı için açılan ilanların yaklaşık 60 tanesine başvuru yaptığını, şartları taşıdığı halde hiçbir gerekçe gösterilmeksizin ve hiçbir açıklama yapılmaksızın mülakata dahi çağırılmadığını, neye göre elendiğini ve hangi kriterin buna neden olduğunu dahi sorgulayamadığını, idareye Anayasa, Kanun ve Yönetmeliklerce yükletilen adil ve şeffaf olma zorunluluğu yönünde tavsiye kararı verilmesi ve İstanbul Büyükşehir Belediyesinin kariyer portalı olan <https://kariyer.ibb.istanbul/> adresindeki genel başvuru usulünün kaldırılarak her ilana ayrı başvuruların alınması gerektiği yönünde tavsiye kararı verilmesi talebiyle Kurumumuza başvuru yaptığını, Kurumumuzun bu talep üzerine ilgili yönetmelik maddesini idareye hatırlatarak ve dostane çözüm çerçevesini göz önünde bulundurarak gönderme kararı verdiğini, idarenin bu Gönderme Kararına cevaben konuyla hiç alakası olmayan bir cevap vererek talebini geri çevirdiğini **iddia ve ifade ederek,**

1.2) Gönderme Kararında da yer verilen belediye şirketlerinin, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine tabi olmamakla birlikte, işçi alımlarını kamuoyuna duyurmak ve işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

tedbirleri almakla yükümlü tutulduğu hususunun idareye yeniden hatırlatılarak İstanbul Büyükşehir Belediyesinin açacağı yeni ilanlarda adil ve şeffaf olması yönünde bir tavsiye kararı verilmesini ve genel başvuru usulünün kaldırılıp her ilana ayrı başvuru usulünün uygulanması yönünde tavsiye kararı verilmesi talebinde bulunmaktadır.

2) Başvuran ilk olarak 29/04/2021 tarihinde Kurumumuza başvuru yapmıştır. 2021/███ dosya numaralı başvuruya Kurumumuzca 14/06/2021 tarih ve 2021/8833-S.21.███ sayılı **Gönderme Kararı** verilmiştir.

2.1) Gönderme Kararımız üzerine İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığından alınan 02/08/2021 tarih ve E-███ sayılı yazıda;

“... Kurumumuzun sunduğu kamu hizmetlerinin yürütülmesi için gerekli insan kaynağı, çeşitli statüde görevli personel vasıtasıyla karşılanmaktadır. 03.05.2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Yönetmelik uyarınca kamu görevine ilk defa atanacak adayların KPSS sonuçlarına göre atanması mümkündür ve mahalli idarelerin memur kadrolarında görev almak isteyen adayların 14.11.2017 tarihli ve 30240 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Yönetmelik gereğince sahip oldukları KPSS puanları ile başvuru yapabilecekleri sınav ilanlarını, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğüni (<https://yerelyonetimlercsb.gov.tr>) veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının (<http://kamuilan.ailevecalisma.gov.tr>) kurumsal internet adresinden takip etmeleri gerekmektedir.

Yine kurumumuz ihtiyaca binaen çeşitli statüde personel alımına ilişkin olarak genel ağ sayfası üzerinden ilanlar ile bilgilendirme yapılmaktadır. Bunun dışında istihdama katkı sağlanması için daha çok kitleye ulaşılabilmesi amacıyla <https://kariyer.ibb.istanbul/> adresinden başvurular kabul edilmektedir.” açıklamasına yer verilmiştir.

II. İDARELERİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

3) Başvurunun incelenmesi kapsamında, 6328 sayılı Kanun’un “Bilgi ve belge istenmesi” başlıklı 18’inci maddesi hükmü uyarınca, **İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nden 05/11/2021 tarih ve S.21.███ sayılı ve Kurumumuza konuya ilişkin çok sayıda başvuru yapılması nedeniyle belediye şirketlerinde personel istihdamı konusu ile ilgili genel nitelikte bir inceleme yürütülmesine ihtiyaç duyulduğundan Cevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı’ndan 05/11/2021 tarih ve S.21.███ sayılı, Türkiye İş Kurumu’ndan 05/11/2021 tarih ve S.21.███ sayılı ve Türkiye Belediyeler Birliği’nden 05/11/2021 tarih ve S.21.███ sayılı yazılar ile bilgi ve belge talebinde bulunulmuştur.**

4) İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı İştirakler Koordinasyon Müdürlüğü’nden alınan 12/01/2022 tarih ve E-███ sayılı yazıda özetle;

“İlgide kayıtlı yazılarımız ile ████’a ait “Şikayet Başvuru Formu” iletilerek, şikâyet konusu ile ilgili olarak inceleme ve araştırma aşamasına geçildiği, bununla ilgili gerekli değerlendirmelerin yapılabilmesi amacıyla çeşitli bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulduğu belirtilerek, tarafımıza yöneltilen 11 adet soruya İstinaden cevaplarımız aşağıda yer almaktadır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

1) Başvuranın, İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştirak şirketlerine yapılacak işçi alımları kapsamında, başvurduğu ilanlar; Akaryakıt Satış Personeli, Bilgi İşlem Personeli, Bilgi İşlem Sorumlusu, Bilgisayar İşletmeni, Büro Personeli, Destek Personeli (Yardımcı Personel), Erp Geliştirme Uzmanı, Eğitim ve Gelişim Uzmanı, Genel Başvuru, Görsel İletişim Uzmanı, Hakediş Uzmanı, Kanal Yönetim Uzmanı, Kariyer Danışmanı, Network Uzmanı, Satış Şefi, Savaş Okuma Personeli, Sistem & Network Uzmanı, Sistem Uzmanı, Sistem Yöneticisi, Sosyal Hizmet Uzmanı, Yenilenebilir Enerji Mühendisi, Yer Gösterici Yönetici Asistanı, Çağrı Merkezi Operatörü, İnsan Kaynakları Uzmanı pozisyonlarına ilişkin olup başvurular kapsamında [REDACTED] ile 5 kez mülakat gerçekleştirilmiştir.

2) İşçi alımlarımız, alım yapılması planlanan pozisyona göre belirlenmiş süreçler izlenerek yapılmaktadır. Alım sürecimiz yazılı sınav (genel yetenek testi, teknik ölçümlene sınavı), komisyon görüşmesi, uygulama sınavı ve değerlendirme merkezi aşamalarını izlemek kaydıyla gerçekleştirilmektedir. İETT Şoför alımları, Kışla Mücadele Alımları, özel kriterler gerektirmektedir.

3) İşçi alımlarımızın tamamı İŞKUR kanalıyla duyurulmakta olup ayrıca ilanlarımız KariyerİBB işe alım portalı üzerinden de yayınlanmaktadır. Adaylar işe alım süreçleri konusunda sözlü veya yazılı olarak bilgilendirilmektedir.

4) İşçi alımlarında belirlenen kriterler, ilgili pozisyon için hazırlanan şartname çerçevesinde belirlenmekte olup, şartnameleri İBB ve İştirak şirketlerinin ilgili birimleri hazırlamaktadır. Burada talep edilen pozisyon için şartnameyi hazırlayan idare yapılacak işin niteliği, sektörel gereksinimleri ve yasal beklentileri göz önünde bulundurmaktadır.

5) İşçi alımlarına ilişkin ilanlarımız İŞKUR vasıtasıyla kamuya açık şekilde yapılmakta ve görüşmeler de bireysel olarak değil, komisyon eşliğinde yapılmaktadır.

6) İşçi alımında politikamız; pozisyonun niteliklerine uygun işçi istihdam etme yönündedir. İstihdam sayısı iştirak şirketlerinin talebine göre değişmekte olup istihdam edilen işçilere dair listeler yayınlanmaktadır.

7) Eylül 2019'da kurulan KariyerİBB, İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve iştirak şirketlerine yapılacak işçi alımlarında eşit, adil ve liyakat esasına dayalı, tüm İstanbul halkının açık iş ilanlarını takip edip, başvuru yapması için kurulmuştur. Eylül 2019'dan beri toplam 576.402 tekil kişinin 1.069.393 adet başvurusu bulunmaktadır.

8) Genel başvuru üzerinden personel istihdamı sağlanmaktadır. Genel başvuruda kişinin özgeçmiş detaylarını tam doldurmuş olması ve sahip olduğu belge ve bilgi sertifika eksiksiz olması elzemdir. Toplam 349.193 başvuru alınmış olup, birçok başvuru sahibi eşzamanlı ilanlar ve genel başvuruya da başvurmuştur. Mükerrerlik söz konusu olabileceğinden net bir sayı verilmesi mümkün değildir.

9) İşe alım süreci yapılandırılmış bir akış şemasına sahip olup her geçen gün değişen ve gelişen teknolojik gelişmelerden yola çıkarak değerlendirme araçları revize edilmekte, güçlendirilmekte ve her teknik pozisyon için yeni sınavlar üretilmektedir. İşe alım mülakat ekipleri, yapılan eğitimler ve liderlik gelişim programları gibi dış kaynaklarla güçlendirilmektedir. İşe alım portalımızın da günün gereklerine göre iyileştirme ve geliştirme çalışmaları devam etmektedir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

10) İŖe alım süreçleri konusunda Beyaz Masa, Cimer ve Kamu Denetçisi üzerinden gelen talepler bulunmakta olup, gelen tüm Ŗikâyetler titizlikle incelenerek gerekli yanıtlar verilmektedir. Konu ile ilgili tarafımızın açtığı veya tarafımıza açılan herhangi bir dava bulunmamaktadır.

11) İŖe alım süreçlerinde yazılı sınav (genel yetenek testi, teknik lçmlleme sınavı), uygulama sınavı sonucunda kiŖinin teknik bilgi ve beceresinin ölçülmesinin yanı sıra sözlü mlâkatlarda kiŖinin tavır, davranıŖ ve iletiŖim becerilerine de dikkat edilmektedir. Bu kapsamda yapılan tüm sınav ve grŖmeler sonrasında kiŖi iŖe alınıp ilgili pozisyona yerleŖtirilmektedir.

Başvuranın, gerekli tüm Ŗartları karŖılamaması nedeniyle başvurduğu iŖ ilanlarına olumlu dnŖ yapılamamıŖtır.”

5) Çevre, Ŗehircilik ve İklim DeđiŖikliđi Bakanlığı Strateji GeliŖtirme Başkanlığı'nın 06/01/2022 tarih ve E- [REDACTED] sayılı yazısında özetle;

“İstanbul-Kağıthane'den [REDACTED]'ın; “Belediye Ŗirketlerinin iŖe alım ilanlarında başvuru usullerine yönelik düzenlemelerin yapılması” talebi ile 25.08.2021 tarihinde, Ombudsmanlığınıza yapmıŖ olduğu müracaat konusu, 6328 sayılı Kanununun 18 inci maddesinin dördüncü fıkrası ve ilgili Yönetmeliğin 23 üncü maddesi uyarınca incelenmiŖtir.

Bilindiđi üzere; 27.6.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 20 nci maddesinde, “İl zel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluŖları ve bunların yesi olduğu mahalli idare birlikleri, personel çalıŖtırılmasına dayalı hizmetleri 04/01/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22 nci maddesindeki limit ve Ŗartlar 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 Ŗirketlerinden birine, bu nitelikte herhangi bir Ŗirketi bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir Ŗirkete gördürebilir...”

Bu madde kapsamındaki Ŗirketlerde iŖçilerin iŖe alımı, iŖçilere iliŖkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına iliŖkin üst sınırları, ilk defa alınacak iŖçilere iliŖkin belirlenecek lçtleri esas olarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye iliŖkin usul ve esasları belirlemeye Cumhurbaşkanını yetkilidir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 28.04.2018 tarihli ve 30405 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 09.04.2018 tarihli ve 2018/11608 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki İl zel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı KuruluŖları ile Bunların yesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel ÇalıŖtırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İliŖkin Usul ve Esaslar Hakkında Kararın;

1 inci maddesinde, “(1) Bu Usul ve Esasların amacı; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 20 nci maddesi kapsamındaki Ŗirketlerde iŖçilerin iŖe alımı, iŖçilere iliŖkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına iliŖkin üst sınırları, ilk defa alınacak iŖçilere iliŖkin belirlenecek lçtleri esas olarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye iliŖkin usul ve esasları belirlemektir.” hükmü,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıŖtır.

4 üncü maddesinde, “(1) Şirketlerde işe alınacaklarda;

- 1) 05/09/1981 tarihli ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,
- 2) 18 yaşını tamamlamış olmak,
- 3) Affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlardan, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkûm olmamak,
- 4) Askerlik durumu itibarıyla;
 - a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,
 - b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,
 - c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
- 5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak,
- 6) Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,
- 7) İlgili idarelerce ihtiyaç duyulması halinde belirlenecek işin niteliğine uygun özel şartları taşımak, şartlar aranır..." hükmü,

5 inci maddesinde, “(1) İdarelerin, şirket personeli de dahil yıllık toplam personel giderleri, idarenin gerçekleşen en son yıl bütçe gelirleri toplamının her yıl, bir önceki yıla ilişkin olarak 04/01/1961 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...” hükmü yer almaktadır.

09.08.2009 tarihli ve 27314 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2 nci maddesinde,

“(1) Bu Yönetmelik;...

- c) İl özel idareleri, belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşları, müessese ve işletmelerine,
- ç) Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına, sürekli veya geçici işçi alımını kapsar.

(2) Bu Yönetmelik hükümleri;

- a) Birinci fıkranın (b) bendi hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının, il özel idarelerinin, belediyelerin ve bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşlarının Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler ile kooperatifler...

İçin uygulanmaz. Ancak, bu kapsamdaki işçi alım ilanlarının Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu ilanlar Kurum internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulur. Kamu kurum ve kuruluşları işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de alır." hükmü yer almaktadır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Yukarıda yer verilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, belediye şirketlerinde istihdam edilecek personele ilişkin tüm hususlar ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş, genel çerçeve çizilmiş, azami çalıştırılacak personele ilişkin "personel gideri tavanı" konulmuştur. Bu şirketlere personel alımında ise Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü aracılığı ile ilan yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Bakanlığımızın; bu süreçte denetim ve/veya izleme görevi bulunmamaktadır. Bununla birlikte uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne katkı sağlamak amacıyla görüşler verilmektedir.

Bu minvalde; belediye şirketine yeni istihdam edilecek personelde aranacak şartlara ilişkin 14.01.2019 tarihli ve [REDACTED] sayılı yazı (EK-1) ile belediye şirketine yeni işçi alımında uyulması gereken esaslara ilişkin 27.08.2021 tarihli ve E-[REDACTED] sayılı örnek yazıya (EK-2) ekte yer verilmiştir.”

6) Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nın 25/11/2021 tarih ve E-[REDACTED] sayılı yazısında özetle;

“İlgide kayıtlı yazınızda; belediye şirketlerinin işçi alımlarına ilişkin olarak Kurumunuza çok sayıda başvuru yapıldığından bu kapsamda belediye şirketlerinde personel istihdamı konusu ile ilgili genel nitelikte bir inceleme yürütülmesine ihtiyaç duyulduğu bu noktada gerekli değerlendirmelerin yapılabilmesi amacıyla Kurumumuzdan bilgi belge talebinde bulunulduğu anlaşılmaktadır.

Mezkur konu ile ilgili tarafınıza verilecek cevaba esas teşkil etmek üzere aşağıdaki açıklamalara yer verilmiştir.

1) Belediye şirketlerinde işçi alımı ile ilgili idarenizce ne tür işlemlerin yürütüldüğü bilgisi ve dayanağını oluşturan düzenlemeler,

Kamu kurum ve kuruluşlarının, iş kanunları hükümlerine göre çalıştıracakları sürekli, geçici veya mevsimlik işçilerin istihdam süreçleri “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ve “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” kapsamında Kurumumuz aracılığıyla sağlanmaktadır.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları işçilerini mutlaka Kurumumuz aracılığı ile işe almak zorundadırlar. Bu kapsamdaki talepler Kurum portalında açık iş ilanları kısmında yayınlanmaktadır.

Öte yandan, Yönetmeliğin 2'nci maddesinin ikinci fıkrasında sayılan kapsam dışı kamu kurum ve kuruluşları ile kapsama dâhil olmayan meslekler ve pozisyonlar için yapılacak işçi alımlarının (örneğin, kamu kurum ve kuruluşlarının ya da mahalli idarelerin Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketlerce istihdam edilecek işçiler) Kurumumuza duyuru amacıyla bildirilmesi zorunludur. Bu ilanlar İŞKUR web sitesinde “Kurum Dışı Kamu İşçi Alım İlanları” kısmında yayınlanmakta olup Kurumumuz

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

aracılığı ile herhangi bir başvuru alınmamakta ve bu sürece ilişkin Kurumumuzca başkaca bir işlem yapılmamaktadır.

2) Yukarıda yer verilen Yönetmelik kapsamı dışındaki birimlerin, işçi istihdamını kamuoyuna duyurmaları ve alımlarını adil ve şeffaf bir şekilde yürütmeleri şeklindeki yükümlülüklerine yönelik idarenizce bir çalışma veya inceleme yürütülüp yürütülmediği bilgisi,

Esas itibarıyla Yönetmeliğin 2'nci maddesinin ikinci fıkrasında sayılan kapsam dışı kamu kurum ve kuruluşlarının işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak tedbirlerin alınması yükümlülüğü alımı yapan kamu kuruluşuna aittir. Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin verdiği yetki çerçevesinde Kurum olarak yalnızca Kurum Dışı Kamu İşçi Alım İlanlarını Kurum web sitemizde yayımlamakla yükümlüyük. Bu kapsamındaki işçi alım ilanlarını Kuruma göndermeyen kamu kurum ve kuruluşlarına ise 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanununun 20 nci maddesinin birinci fıkrasının (o) bendine istinaden işe aldıkları her bir işçi için idari para cezası uygulanmaktadır.

3) Yukarıda yer verilen Yönetmelik kapsamı dışındaki birimlerin, işçi istihdamlarına ilişkin yükümlülükleri ile ilgili idarenizin katılım sağladığı mevzuat çalışması, rapor vs. iş ve işlemlerin bulunup bulunmadığı bilgisi,

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin verdiği yetki çerçevesinde Kurumumuzun yalnızca Kurum Dışı Kamu İşçi Alım İlanlarını Kurum web sitemizde yayımlamak yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamındaki işçi alım ilanlarını Kuruma göndermeyen kamu kurum ve kuruluşlarına ise 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanununun 20 nci maddesinin birinci fıkrasının (o) bendine istinaden işe aldıkları her bir işçi için idari para cezası uygulanmaktadır. Bunun dışında; Kurumumuzun katılım sağladığı herhangi bir mevzuat çalışması, rapor vs. bulunmamakla birlikte Kurumumuzca yapılan başkaca bir işlem bulunmamaktadır.

4) Belediye şirketlerinin işçi alım ilanları ile ilgili idarenizde mevcut bulunan istatistiki bilgiler,

Yönetmeliğin 2'nci maddesinin ikinci fıkrasında sayılan kapsam dışı kamu kurum ve kuruluşları ile kapsama dâhil olmayan meslekler ve pozisyonlar için yapılacak işçi alımları ilanları Kurumumuz web sitesinde "Kurum Dışı Kamu İşçi Alım İlanları" kısmında yayınlanmakta olup Kurumumuz aracılığı ile herhangi bir başvuru alınmamaktadır. Bu sebeple, Kurumumuzda bu ilanlara yönelik istatistiki bilgi tutulmamaktadır.

7) Türkiye Belediyeler Birliği Başkanlığı Hukuk İşleri Müdürlüğünün 07/12/2021 tarih ve E- [REDACTED] sayılı yazısında özetle;

"İlgi yazı ile belediye şirketlerine işçi alımına ilişkin usul hakkında değerlendirmelerimiz ve işe alım sisteminin iyileştirilmesine yönelik önerilerimiz talep edilmektedir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 70'nci maddesinde belediyelerin kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usûllere göre şirket kurabileceği belirtilmiş, benzer düzenlemeye 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 26'ncı maddesinde de yer verilmiştir.

Mevzuatımızda belediye personel şirketleri dışında kalan şirketlerin personel alımları konusunda açık bir usul öngörülmemiştir.

Bu türdeki belediye şirketlerinin personel alımlarında 09/08/2009 tarihli ve 27314 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte belirtilen hüküm doğrultusunda işlemler tamamlanmaktadır. Yönetmeliğin 2 nci maddesinin 2'nci fıkrasında bu Yönetmelik hükümlerinin, belediyelerin ve bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşlarının Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler için yapılacak alımlar için uygulanmayacağı ancak bu kapsamdaki işçi alım ilanlarının Kuruma (Türkiye İş Kurumu) bildirilmesinin zorunlu olduğu, bu ilanların Kurum internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulacağı, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de alacağı belirtilmiştir. Bu tedbirlerin ne olduğu konusunda açıklamaya yer verilmemiş, idarelerin takdirine bırakılmıştır.

Uygulama belediye şirketlerinin, işçi alımlarının adil ve şeffaf yapılmasını sağlayacak tedbirleri nasıl aldıklarına ilişkin Birliğimizde bir bilgi bulunmamakla birlikte özel bir nitelik gerektirmeyen temizlik, park bahçe bakımı gibi hizmetlerde çalıştırılacaklar bakımından noter aracılığıyla kura çekimi yapıldığına ilişkin duyularımız bulunmaktadır.

Birliğimiz personel şirketi ise çalıştırılacak yerler dikkate alınarak alım ilanlarında ilgili Yönetmelikte aranan koşullara ilave olarak, eğitim durumu, KPSS puanı, yabancı dil veya sertifika gibi koşullar aramaktadır. İlanlarda, aranan koşulların açık olarak belirtilmesi adayların kendi durumlarını değerlendirmelerine de imkân verecektir.

696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen ek 20'nci madde kapsamında kurulmuş belediye personel şirketlerinin personel istihdamı konusunda ise bazı kriterler ve koşullar getirilmiştir.

28/04/2018 tarihli ve 30405 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esasların 4'üncü maddesinde şirketlere işçi olarak alınacaklarda aranacak şartlar sayılmış, ilgili idarelerce ihtiyaç duyulması halinde belirlenecek işin niteliğine uygun özel şartları taşımak da bu koşullar arasında sayılmıştır. Esasların 5 inci maddesinin 1'inci fıkrasında idarelerin personel giderlerinin maddede belirtilen oranları aşması durumunda, cari yıl ve izleyen yıllarda personel giderleri bu oranların altına ininceye kadar idare şirketlerine yeni personel alımı yapılamayacağı, 3'üncü fıkrasında ise birinci fıkrada belirlenen oranı aşan idareler tarafından İçişleri Bakanlığında (belediyeler açısından halen Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı) izin alınmaksızın şirketlerine işçi alımının yapılamayacağı belirtilmiştir. Her ne kadar Usul ve Esaslarda, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe atfı yapılmamışsa da bu son Yönetmelikteki hükmün genel mahiyeti dikkate alınarak belediye personel şirketleri de ilanlarını İŞKUR aracılığıyla gerçekleştirmektedir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu açıklamalar doğrultusunda belediye şirketlerine işçi alım süreci ile ilgili olup yazınızda belirtilen sorular ise aşağıda sırasıyla cevaplandırılmaktadır.

1) Yazınızda belirtilen belediye internet sitesinde yer alan başvuru şeklinin, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte belirtilen personel alım ilanı mahiyetinde olmadığı değerlendirilmektedir.

2) Yönetmelikte kamu kurum ve kuruluşlarınca işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak tedbirlerin neler olabileceğine yönelik açıklamaların yapılmasının sürecin daha iyi yönetilmesine katkısı olabileceği gibi uygulamada da birliği sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak şeffaflık sağlanması amacıyla da olsa başvuruların kabul edilmeme nedenlerinin (akıl hastalığı, sabıka durumu, arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması veya sair sübjektif bir sebep gibi) açıklanmasının kişilerin diğer iş başvurularına olumsuz etkilerinin olabileceği, kişisel verilerin açıklanmasına yol açabileceği ve ilgilinin kişilik haklarının zedelenme potansiyeli taşıdığı düşünülmektedir.

Esasen sadece belediye şirketleri değil, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında alım yapan başka kurumlar tarafından da sıralamaya girmeyen personelin hangi gerekçeyle reddedildiğine ilişkin bir açıklama yapılmamakta, konunun yargıya intikali halinde sınav komisyonu değerlendirmeleri ilgili yargı merciine gönderilmektedir.

3) 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 70 inci maddesine istinaden kurulan şirketler, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi sermaye şirketleri olup belediyelerin tüzel kişiliğinden ayrı ve bağımsız özel hukuk tüzel kişilikleridir. Gerek belediyeler ve gerekse şirketleri ile Birliğimiz arasında hiyerarşik bir yapılanma bulunmadığından işçi alımları uygulamalarına ilişkin bilgi, belge veya örnekler kayıtlarımızda bulunmamaktadır.

4) Yine belediye şirketlerinin işçi alımlarına yönelik uyguladıkları yöntemlere ilişkin bilgiler kayıtlarımızda bulunmamakla birlikte vasıfsız iş pozisyonları için kura çekimi yöntemine başvurdukları duyuları alınmaktadır.

5) Belediye şirketlerine işçi alınmasına ilişkin ilanlarda personelde aranacak koşulların somut şekilde belirtilmesinin ve özel bir nitelik gerektirmeyen hizmetlerde aleni veya noter huzurunda yapılacak kura çekiminin düşünülebileceği değerlendirilmektedir.

6) Belediye şirketlerinde personel istihdamı konusunda Birliğimizce hazırlanmış bir rapor veya yayın bulunmamaktadır.

7) Belediye şirketlerinin işe alım süreçleri ile ilgili açılmış dava, kesinleşmiş karar ve buna ilişkin bilgi ve belgeler kayıtlarımızda bulunmamaktadır.

8) Belediye şirketlerine işçi alımına ilişkin mevzuat yukarıda ayrıntılı olarak açıklanmış olup eklenecek başkaca bir husus bulunmamaktadır.” şeklinde açıklamalara yer verilmiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

III. İLGİLİ MEVZUAT

8) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın;

8.1) "Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı" başlıklı 74'üncü maddesi;

"...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..."

8.2) "Mahalli idareler" başlıklı 127'nci maddesi;

"Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir.

Mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir.

...

Merkezi idare, mahalli idareler üzerinde, mahalli hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması, toplum yararının korunması ve mahalli ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amacıyla, kanunda belirtilen esas ve usuller dairesinde idari vesayet yetkisine sahiptir..."

8.3) "D. Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler", "I. Genel ilkeler" başlıklı 128'inci maddesi;

"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir."

9) 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun

9.1) "Kurumun görevi" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası;

"Kurum, idarenin işleyişi ile 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."

9.2) "İnceleme ve araştırma başlıklı 20'nci maddesinin birinci fıkrası;

"Kurum, inceleme ve araştırmasını başvuru tarihinden itibaren en geç altı ay içinde sonuçlandırır."

10) 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun "Şirket kurulması" başlıklı 26'nci maddesi;

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

“(Değişik: 29/3/2011-6215/21 md.) Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Büyükşehir belediyesi, mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahalarını, toplu ulaşım hizmetlerini, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50’sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50’sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir. **(Ek cümle: 12/11/2012-6360/10 md.)** Ancak, bu yerlerin belediye şirketlerince üçüncü kişilere devri 2886 sayılı Kanun hükümlerine tabidir.”

11) 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun “Şirket kurulması” başlıklı 70’inci maddesi;

“Belediye kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre şirket kurabilir.”

12) 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’nun “Şirket kurulması” başlıklı 52’nci maddesi;

“İl özel idaresi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir.”

13) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun;

13.1) “Tüzel kişiler” başlıklı 16’ncı maddesi;

“(1) Ticaret şirketleriyle, amacına varmak için ticari bir işletme işleten vakıflar, dernekler ve kendi kuruluş kanunları gereğince özel hukuk hükümlerine göre yönetilmek veya ticari şekilde işletilmek üzere Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişileri tarafından kurulan kurum ve kuruluşlar da tacir sayılırlar.

(2) Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişileri ile kamu yararına çalışan dernekler ve gelirin yarısından fazlasını kamu görevi niteliğindeki işlere harcayan vakıflar, bir ticari işletmeyi, ister doğrudan doğruya ister kamu hukuku hükümlerine göre yönetilen ve işletilen bir tüzel kişi eliyle işletsinler, kendileri tacir sayılmazlar.”

13.2) “Anonim Şirket” başlıklı Dördüncü Kısımın; “Genel Hükümler, Kuruluş ve Temel İlkeler” başlıklı Birinci Bölümünün “A) Genel Hükümler”, “V-Devletin Gözetimi” başlığı altında düzenlenen “2. Kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulunda temsili” başlıklı 334’üncü maddesi;

“(1) Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişilerinden birine, esas sözleşmede öngörülecek bir hükümle, pay sahibi olmasalar da, işletme konusu kamu hizmeti olan anonim şirketlerin yönetim kurullarında temsilci bulundurmaya hakkı verilebilir.

(2) Birinci fıkrada yazılı şirketlerde pay sahibi olan kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulundaki temsilcileri, ancak bunlar tarafından görevden alınabilir.

(3) Kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulundaki temsilcileri, genel kurul tarafından seçilen üyelerin hak ve görevlerini haizdir. Kamu tüzel kişileri, şirket yönetim kurulundaki temsilcilerinin bu sıfatla işledikleri

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

fiillerden ve yaptıkları işlemlerden dolayı şirkete ve onun alacaklılarıyla pay sahiplerine karşı sorumludur. Tüzel kişinin rücu hakkı saklıdır.”

13.3) “Yönetim Kurulu” başlıklı İkinci Bölümünün “A) Genel olarak”, “I - Atama ve seçim” başlığı altında düzenlenen “1. Üyelerin sayısı ve nitelikleri” başlıklı 359’uncu maddesinin beşinci fıkrası;

“(5) (Ek: 28/3/2013-6455/79 md.) Devlet, il özel idaresi, belediye, köy ile diğer kamu tüzel kişilerinin pay sahibi olduğu şirketlerde, sayılan tüzel kişiler veya bunların gerçek kişi temsilcileri yönetim kuruluna seçilebilir. Yönetim kurulu üye sayısı ikiden fazla olan şirketlerde üyelerin tamamının aynı kamu tüzel kişisinin temsilcisi olmaması şartıyla kamu tüzel kişisini temsilen birden fazla gerçek kişi yönetim kuruluna seçilebilir.”

14) 27/06/1989 tarih ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin;

14.1) Ek 20’nci maddesi;

“(Ek: 20/11/2017-KHK-696/126 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/117 md.)

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.

(Değişik ikinci fıkra: 25/7/2018-7145/25 md.) Bu madde kapsamındaki şirketlerin koruma ve güvenlik hizmeti alanındaki faaliyetlerinde 10/6/2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun hükümleri uygulanır. Ancak;

- a) Bu şirketlerin faaliyet alanının münhasıran koruma ve güvenlik hizmeti olması zorunluluğu yoktur. Şirketler bu kapsamdaki faaliyetlerini ayrı bir bölüm hâlinde yürütür.
- b) Şirketlerde özel güvenlik alanında istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısının on kişiyi geçmemesi hâlinde özel güvenlik bölümü yöneticisinde en az lise mezunu olma şartı aranır. Kanunda belirtilen özel güvenlik temel eğitim şartı sadece bu bölümde görevli olan yöneticiler hakkında aranır.
- c) Bu şirketler 5188 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinde belirtilen ruhsat harcından muaftır.
- ç) Bu şirketler kendi kurumları dışındaki özel ve kamu kurumlarına özel güvenlik hizmeti veremezler.

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 Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.”

14.2) Geçici 24’üncü maddesi;

“(Ek: 20/11/2017-KHK-696/127 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/118 md.)

İl özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

şirketlerde 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

... kaydıyla bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde hizmet alım sözleşmesini yapan idareye veya şirkete, ek 20 nci madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde çalıştırılmak üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin süreç bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde sonuçlandırılır. Sınavlarda başarılı olanlar, varsa bu fıkranın (c) bendinde öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek, bu fıkranın (ç) bendinde öngörülen sulh sözleşmesini ibraz etmek ve aynı fıkroda öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, ek 20 nci madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde topluca işe başlatılır.

... Bu maddenin uygulanmasında, mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar da personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir.

Bu madde uyarınca hizmet alım sözleşmelerinin feshedilmiş veya iş eksilişi yapılmış sayılacağı tarihten itibaren bu madde kapsamında yer alan idarelerde ve söz konusu şirketlerde, ek 20 nci madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılamaz.

Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz.”

15) 08/06/1994 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin “İstisnalar” başlıklı 58'inci maddesinin birinci fıkrası;

“... il özel idareleri ve belediyelerin, sermayelerinin yarısından fazlasına tek başına veya birlikte sahip oldukları iktisadi teşebbüsler, bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine tabi değildir.”

16) 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un “İdari para cezaları” başlıklı 20'nci maddesi;

“(Değişik: 6/5/2016 – 6715/10 md.) Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

... o) Kurum aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını Kuruma göndermeyenlere her bir işçi için bin Türk lirası, ...

idari para cezası verilir.

Bu Kanunda düzenlenen idari para cezaları, Kurum ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilir, ...”

17) 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'un “Mahalli İdarelerde Özelleştirme Uygulamaları” başlıklı 26'nci maddesi;

“Belediye ve il özel idarelerine ait ticari amaçlı kuruluşlar ile pay oranlarına bakılmaksızın her türlü iştiraklerindeki paylarının özelleştirilmesine ilişkin işlemler bu Kanundaki esaslara göre, yetkili organlarınca belirlenir ve yürütülür.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu şekilde sağlanan gelirler ilgili belediye veya il özel idaresi tarafından özel bir hesapta toplanır. Bu özel hesapta toplanan gelirler ilgili belediye veya il özel idaresi tarafından öncelikle; özelleştirme uygulamaları sonucu doğabilecek iş kaybı nedeniyle yapılacak tazminat ödemeleri ve gerektiğinde bu madde gereğince ilgili belediye veya il özel idaresi tarafından özelleştirilecek diğer kuruluşlarda yapılacak idari, mali ve hukuki düzenlemelerin gerektirdiği harcamalarda kullanılır. Bu madde gereğince elde edilecek özelleştirme gelirlerinden yukarıda belirtilen öncelikli harcamalar düşüldükten sonra kalan miktar ilgili belediye ve il özel idaresi tarafından bütçelerine gelir kaydedilir.

Belediye veya il özel idarelerinin yapacakları özelleştirme uygulamaları çerçevesinde özel ihtisas gerektiren konulara ilişkin müşavirlik, araştırma, pazarlama ve teknik hizmetler; ilgili belediye veya il özel idaresinin talebi üzerine idarece sağlanabilir.

Belediyeler ve diğer mahalli idareler ile bunların kurdukları birlikler tarafından ticari amaçla faaliyette bulunmak üzere ticari kuruluşlar kurulması, mevcut veya kurulacak şirketlere sermaye katılımında bulunması, Cumhurbaşkanının iznine tabidir.”

18) 02/07/2018 tarih ve 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin “Tüzükler, Bakanlar Kurulu kararları ve yönetmelikleri” başlıklı Geçici 16'ncı maddesi;

“Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce, bu Kanun Hükmünde Kararname ile değişiklik yapılan kanunların ve kanun hükmünde kararnamelerin ilgili maddeleri gereğince yürürlüğe konulmuş olan tüzükler, nizamnameler, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer işlemler yürürlükten kaldırılmadıkça geçerliliğini sürdürür.”

19) 09/08/2009 tarih ve 27314 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “Kapsam” başlıklı 2'nci maddesi;

“(1) Bu Yönetmelik;

... c) İl özel idareleri, **belediyeler**, bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşları, müessese ve işletmelerine,
... sürekli veya geçici işçi alımını kapsar.

(2) Bu Yönetmelik hükümleri;

a) Birinci fıkranın (b) bendi hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının, il özel idarelerinin, **belediyelerin** ve bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşlarının **Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler** ile kooperatifler, ...

için uygulanmaz. Ancak, bu kapsamdaki işçi alım ilanlarının Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu ilanlar Kurum internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulur. **Kamu kurum ve kuruluşları işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de alır.**”

20) Mülga Bakanlar Kurulunun 09/04/2018 tarih ve 2018/11608 sayılı Kararı ile yürürlüğe konulan; İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esasların (R.G. Tarihi ve Sayısı: 28/04/2018, 30405);

20.1) “Amaç ve kapsam” başlıklı 1’inci maddesi;

“Bu Usul ve Esasların amacı; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 20 nci maddesi 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 belirlemektir.”

20.2) “Şirket personelinde aranacak şartlar” başlıklı 4’üncü maddesi;

“(1) Şirketlerde işe alınacaklarda;

1) 5/9/1981 tarihli ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,

2) 18 yaşını tamamlamış olmak,

3) Affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlardan, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkûm olmamak,

4) Askerlik durumu itibarıyla;

a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

5) 22/5/2003 tarihi ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak.

6) Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,

7) İlgili idarelerce ihtiyaç duyulması halinde belirlenecek işin niteliğine uygun özel şartları taşımak, şartları aranır.

(2) Özel güvenlik görevlisi olarak işe alınacaklar 10/6/2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun hükümlerine tabidir.

(3) Birinci fıkranın altıncı bendine ilişkin soruşturma ve/veya araştırma talepleri ilgili valilik aracılığıyla yetkili mercilerden istenir. İntikal eden güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması sonuçları 14/2/2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine göre illerde valilikler bünyesinde teşkil edilen değerlendirme komisyonunca değerlendirilir. Ancak vali tarafından uygun görülmesi halinde sonuçların değerlendirilmesi ilgili idare bünyesinde anılan Yönetmeliğe göre teşkil edilen değerlendirme komisyonuna bırakılabilir. Şirketin ortakları arasında birden fazla idare bulunması durumunda değerlendirme yetkisinin bırakılacağı idare vali tarafından belirlenir.”

20.3) “Personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınır” başlıklı 5’inci maddesi;

“(1) İdarelerin, 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

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

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.

(2) 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. Ancak birinci fıkradaki oranın altında kalan idarelerin şirketleri; bu oranın aşılmaması kaydıyla, işten ayrılanların yerine ve iş artışının zorunlu olduğu durumlarda idarenin talebi üzerine yeni işçi alımı yapabilir. İdareler, belirlenen oranın aşılmaması kaydıyla personel çalıştırılmasına dayalı yeni hizmetlerini şirketlerine gödürebilir ve bu amaçla şirketler tarafından yeni işçi alımı yapılabilir.

(3) Birinci fıkrada belirlenen oranı aşan idareler tarafından İçişleri Bakanlığından izin alınmaksızın şirketlerine işçi alımı yapılamaz.

(4) İdare tarafından şirkete personel gideri için yapılacak aylık ödemelerin toplamı, hizmet alımı sözleşmesinde öngörülen işçi ücretleri esas alınarak hesaplanan;

a) Asgari İşçilik maliyeti,

b) Asgari işçilik maliyeti üzerinden hesaplanan %4 sözleşme giderleri ve genel giderler,

c) İşçilikle bağlantılı aynı giderler,

ç) Asgari işçilik maliyeti ve işçilikle bağlantılı aynı giderler toplamı üzerinden %7'ye kadar belirlenecek kâr,

dâhil işçilik giderleri toplamını aşamaz. İşçi ücretlerinin tespitinde asgari ücrette meydana gelen artışlar dikkate alınır. Asgari işçilik maliyeti, sözleşme giderleri ve genel giderler ile işçilikle bağlantılı aynı giderler ve kâr oranı, kamu ihale mevzuatı esas alınarak belirlenir.

(5) Şirketin toplam giderleri içinde, işçilere ilişkin personel giderlerinin tutarı dördüncü fıkra hükümlerine göre şirkete yapılan aylık personel ödemelerinin miktarını geçemez. Şirketin idareye sunduğu personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri dışındaki diğer faaliyetlerinde çalışan işçilere ilişkin giderler, bu tutarın tespitinde dikkate alınmaz.”

20.4) “Hizmetlerin gödüürülmesi” başlıklı 6’ncı maddesi;

“(1) İl özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini 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, doğrudan doğruya veya dolaylı olarak, birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası bu idarelere ait şirketlere gödürebilir.

(2) Belediye veya bağlı kuruluşlarından birinin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerden; aynı belediye veya bağlı kuruluşları tarafından da ortaklık oranlarına bakılmaksızın doğrudan hizmet alımı yapılması mümkündür.

(3) Bu kapsamda yapılacak personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerin bedelinin tespitinde, Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği’nin yaklaşık maliyetin tespitine ilişkin hükümlerine uyulması zorunludur. Bu Usul ve Esaslarda düzenlenmeyen hususlarda Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği eki Hizmet İşleri Genel Şartnamesi ve ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulanır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

(4) Bu kapsamdaki hizmet alımlarında taraflar arasında sözleşme imzalanması zorunludur.”

20.5) “İdareler tarafından yapılan hizmet alımlarının izlenmesi” başlıklı 7’nci maddesi;

“(1) İdareler tarafından personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımına ilişkin bilgiler, üç ayda bir İçişleri Bakanlığına elektronik ortamda bildirilir. Bildirime ilişkin esaslar İçişleri Bakanlığınca belirlenir.”

20.6) “Harcamaların izlenmesi” başlıklı 8’inci maddesi;

“(1) İdarelerin, doğrudan personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini gördüğü şirketler, bu hizmet sunumuna ilişkin personel giderlerini üç ayda bir İçişleri Bakanlığınca elektronik ortamda bildirir. Bildirime ilişkin esaslar İçişleri Bakanlığınca belirlenir.”

20.7) “Denetim” başlıklı 9’uncu maddesi;

“(1) İdarelerin ve şirketlerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri ve harcamalarına ilişkin denetim İçişleri Bakanlığı tarafından yapılır.”

20.8) “Uygulamaya ilişkin esaslar” başlıklı 10’uncu maddesi;

“(1) Bu Usul ve Esasların uygulanmasına ilişkin tereddütleri gidermeye ve uygulamayı yönlendirmeye İçişleri Bakanlığı yetkilidir.”

IV. KAMU DENETÇİSİ FATMA BENLİ YALÇIN’IN KAMU BAŞDENETÇİSİ’NE ÖNERİSİ

21) Başvuranın iddia ve talepleri, idarelerin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvurunun kısmen kabulü ile kısmen reddi yönünde hazırlanan “Kısmen Tavsiye Kısmen Ret Kararı Önerisi” Kamu Başdenetçisi’ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka ve Hakkaniyete Uygunluk Yönünden Değerlendirme

22) Başvuran, işbu Kararın “I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ” başlıklı bölümünde 1 numaralı paragrafta yer verildiği üzere, *İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinin açacağı yeni ilanlarda adil ve şeffaf olması ile genel başvuru usulünün kaldırılıp her ilana ayrı başvuru usulünün uygulanması yönünde tavsiye kararı verilmesi talebinde bulunmaktadır.*

23) Devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararını ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinlikler olarak tanımlanan kamu hizmetinin, kamu hukukunun genel ilkeleri gereğince, doğrudan idare, kuruluş ve kurumları eliyle, kamusal yönetim biçimine göre yürütülmesi asıl ve olağandır. Ancak, kanun koyucu, kimi zaman hukuki ve fiili eşitliği sağlamak, kimi zaman da kamu yararını korumak veya kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak amacıyla temel kanunlardaki prensiplere istisna teşkil eden düzenlemeler yapabilir. (AYM, E.2011/63, K.2013/28, 14/02/2013)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

24) Mahalli idarelere, mahalli müşterek nitelikteki kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi kapsamında şirket kurma yetkisi verilmesi, istisnai bir düzenleme olarak dayanağını; 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun "Şirket kurulması" başlıklı 26'ncı maddesi, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun "Şirket kurulması" başlıklı 70'inci maddesi ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun "Şirket kurulması" başlıklı 52'nci maddesinden almaktadır. Her üç düzenlemede, büyükşehir belediyeleri, belediyeler ve il özel idarelerinin sermaye şirketi kurma yetkisi kendilerine verilen **görev ve hizmet alanları** ile sınırlı tutulmuştur. 5216 sayılı Kanun'un 26'ncı maddesinin ilk hâlinin gerekçesinde, büyükşehir belediyelerinin hizmetlerini daha etkili, verimli ve ekonomik şartlarda sunmasına ve kaynak yaratmalarına yardımcı olmak amacıyla sermaye ortaklığı kurmasına izin verildiği, diğer taraftan kurulacak ortaklığın belediyenin görev alanıyla ilgili olması şartı getirilerek şirket kuruluşunun disiplin altına alınması ve belediyelerin haksız rekabete yol açmalarının önüne geçilmesinin amaçlandığı; doğal olarak, madde hükmü gereğince belediyelerin kurdukları veya ortak oldukları şirketlerden belediyenin görev alanı ile ilgili olmayan şirketleri tasfiye etmesi veya ortaklıktan çekilmesi gerekeceği ifadelerine yer verilmiştir. (<https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0768.pdf>)

25) Mahalli idarelerin şirket kurma yetkisi, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun "Şirket kurulması" başlıklı 70'inci maddesi üzerinden, *belediyelerin bütün hizmetlerinin şirketler kurularak yürütülebilecek hale geldiği, belediyelerin "kamu gücü" kullanarak yürüttüğü asli ve sürekli kamu hizmetlerine yönelik görevlerinin hiç bir sınırlama getirilmeden şirketler eliyle yürütülmesi veya bu hizmetlerin idari bir işlemle özel hukuk kişisine devredilmesinde, ticari amaç taşınması ve kamu yararı bulunmaması nedeniyle hukuk devleti ilkesine aykırı olduğu* gibi itirazlarla Anayasa Mahkemesi'nde iptal davasına konu edilmiştir.

26) Anayasa Mahkemesi'nin bahse konu 24/01/2007 tarih ve E.2005/95, K.2007/5 sayılı kararında; "...Anayasa'nın 128. maddesinin birinci fıkrası hükmü, Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmesini zorunlu kılmaktadır.

Buna göre, iptali istenilen kuralda belediyelerce kurulabileceği öngörülen sermaye şirketlerinin çalışma konularının, belediyelerin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları asli ve sürekli görevleri dışında kalan alanlarda, sermaye şirketleri aracılığıyla yürütülmeye uygun nitelikteki (piyasa şartlarının gözetileceği) görev ve hizmetler olacağına kuşku bulunmamaktadır. Bu nedenle Belediyelerin Anayasanın 127. maddesinde belirtilen mahalli müşterek ihtiyaçlardan Anayasanın 128. maddesi kapsamı dışında kalanları sermaye şirketleri aracılığıyla yürütebileceği sonucuna varılmaktadır..." gerekçeleriyle hükmün, Anayasanın 2'nci ve 127'nci maddelerine aykırı olmadığına hükmedilerek iptal talebi reddedilmiştir. Bu kararda Mahkeme, Anayasa'nın 127 ve 128'inci maddelerini birlikte yorumlayarak *mahalli müşterek ihtiyaçlardan asli ve sürekli görevler dışında kalan alanı, belediye şirketlerinin yasal düzenlemeye konu faaliyet alanı olarak tespit etmiştir.*

27) Mahalli idare şirketlerinin, belediye tüzel kişiliğinden ayrı tüzel kişiliklerinin bulunmasına ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine uygun olarak anonim şirket statüsünde kurulmalarına rağmen, faaliyetlerini tam olarak özerk bir biçimde ve piyasa kuralları içerisinde yerine getirdiğinden söz etmek mümkün değildir. Mahalli idare şirketleri, doğrudan yasal düzenlemeler, Bakanlar Kurulu kararları ve bizzat kendilerini kuran mahalli idarelerin politikalarının getirdiği bazı imtiyaz ve kısıtlamalar çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

28) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun "Kamu tüzel kişilerinin yönetim kurulunda temsili" başlıklı 334'üncü maddesi, *mahalli idarelerin pay sahibi olduğu şirketlerde temsilci bulundurabilmesi ve bu temsilcilerini ancak kendi kararları ile görevden alabilmesine*, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Kanunu'nun 26'ncı maddesi ise *genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personelin bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilmesine* imkan tanımaktadır. Bu düzenlemeler, bir yandan mahalli idarelerin tüzel kişiliği içerisinde görev yapan yönetici konumundaki personelin, mahalli idarelerin bizzat pay sahibi oldukları şirketin yönetim ve denetim kurulunda bulunmalarına imkan tanırken, bir yandan da mahalli idare şirketi tarafından görevlerine son verilememesine yönelik bir güvence de sağlamaktadır. Bu şekilde, mahalli idarelerin tüzel kişiliği içerisinde görev yapan yönetici konumundaki personel yönetim kurulu içerisindeki pozisyonu itibarıyla, işletme konusunun gerçekleştirilmesi için gerekli olan her çeşit iş ve işlemler hakkında şirketin vereceği kararlara doğrudan müdahil olabilmektedir.

29) 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 26'ncı maddesindeki "...Büyükşehir belediyesi mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahalarını, toplu ulaşım hizmetlerini, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir..." düzenlemesi, büyükşehir belediyesi şirketlerinin, büyükşehir belediyesinin mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahaları, toplu ulaşım hizmetleri, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerinin işletilmesindeki imtiyazlı durumuna örnek teşkil etmektedir.

30) Yukarıda yer verilen, büyükşehir belediye şirketlerine tanınan imtiyaz düzenlemesi de *toplu taşıma imtiyazının devri ile hafriyat sahalarının, sosyal tesislerin, büfe çay ocağı ve otoparkların işletmesinin 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'na göre, açık, saydam ve rekabetçi koşullarda ihale edilmek yerine, büyükşehir belediyelerinin şirketlerine doğrudan verilmesi işleminde kamu yararı olmadığı, piyasada rekabetçi şartlarda faaliyet yürüten binlerce şirket aleyhine ve belediye şirketleri lehine hukukun kabul edemeyeceği eşitsizlik yaratıldığı* şeklindeki itirazlarla Anayasa Mahkemesi'nde iptal davasına konu edilmiştir.

31) Anayasa Mahkemesi'nin bahse konu 14/02/2013 tarih ve E.2011/63, K.2013/28 sayılı kararında; "... Belediye ve ihale mevzuatı ile çok ayrıntılı olarak düzenlenmiş bir konuda, işletme hakkının devredileceği şirketlerin, *belediyelerin bu şirketlerde sahip oldukları sermaye paylarından kaynaklanan özel durumları* göz önünde bulundurularak, istisna kapsamına alınması ve belediyelerin kendilerinin tasarrufunda bulunan maddede sayma yoluyla belirtilen yerler üzerindeki işletme hakkının *kamu yararı ve hizmetin gereklerini dikkate alarak* devri konusunda büyükşehir belediye meclislerine süre ve bedel konusunda karar alma yetkisinin verilmesi, genel ilkeleri ve çerçevesi belirsiz bir alanda düzenleme yapma yetkisinin devri anlamına gelmemektedir.

... Yukarıda ifade edildiği üzere, kamu hizmetinin, kamu hukukunun genel ilkeleri gereğince, doğrudan idare, kuruluş ve kurumları eliyle, kamusal yönetim biçimine göre yürütülmesi asıl ve olağandır. Ancak, kanun koyucu, kimi zaman hukuki ve fiili eşitliği sağlamak kimi zaman da kamu yararını korumak veya kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak amacıyla temel kanunlardaki prensiplere istisna teşkil eden düzenlemeler yapabilir. Bu kapsamda, iptali istenilen kuralla belediyelere kendi görev ve hizmet alanlarında, bazı idari koşulları yerine getirerek belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50'sinden fazlasına ortak olduğu sermaye şirketlerine maddede sayılan yerlerin işletmesinin 2886 sayılı Kanun'a tabi olmaksızın devredilebilmesi imkânının verilmesi, işletmenin devredildiği şirketlerin 'belediye şirketi' olmaları ve diğer özel şirketlerden farklı bir hukuki niteliğe sahip olmaları nedeniyle eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmamaktadır." gerekçeleriyle hükmün, Anayasanın 2, 7 ve 10'uncu maddelerine aykırı olmadığına hükmedilerek iptal talebi reddedilmiştir. Bu kararda Mahkeme, belediyelerin şirketlerdeki sermaye paylarından kaynaklanan özel durumuna dikkat

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

çekerek belediye şirketlerinin diğer özel şirketlerden farklı bir hukuki niteliğe sahip olduğu değerlendirilmesine yer vermiştir.

32) İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin resmi internet sitesinde belediye şirketleri ile ilgili (<https://www.ibb.istanbul/icerik/Belediye%20%C5%9Eirketler>) "23.07.2004 tarih ve 24431 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 26.maddesine göre, Büyükşehir Belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilmektedir. Ayrı bir tüzel kişiliğe ve bütçeye sahip, yarı ticari nitelikte, ancak yerel yönetime bağlı ve yerel yönetimin genel denetimi altında çalışan özel amaçlı bu kuruluşlar aracılığıyla birçok hizmet yürütülmektedir." açıklamasına yer verilmiştir. Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere belediye şirketlerinin yerel yönetime bağlı oluşu ve yerel yönetimin genel denetimi altında hizmet yürütmesi vurgulanmaktadır.

33) Mahalli idare şirketleri ile ilgili yasal düzenlemelerin değerlendirilmesi neticesinde ortaya çıkan diğer özel şirketlerden farklı bir hukuki niteliğe sahip olma durumu ile faaliyetlerin yürütülmesindeki imtiyaz ve kısıtlılık hali, başvurunun konusunu oluşturan *belediye şirketlerinin personel istihdamı* ile ilgili konularda da kendisini göstermektedir. **375 sayılı KHK**'ya 20/11/2017 tarih ve 696 sayılı KHK'nın 126'ncı maddesi ile eklenen ve 01/02/2018 tarih ve 7079 sayılı Kanun'un 117'nci maddesi ile aynen kabul edilen **Ek 20'nci maddede**; il özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşların personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri, sermayesinin yarısından fazlası kendilerine ait şirketlerine gördürebileceği, bu nitelikte herhangi bir şirketi bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla şirket kurabilecekleri, 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 Cumhurbaşkanı'nın yetkili olduğu düzenlemesine yer verilmiştir. Maddenin ilk halindeki usul ve esasların "*Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşleri ve İçişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu*" tarafından belirlenmesi yetkisi 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 177'nci maddesiyle "*Cumhurbaşkanı*" yetkisine verilmiştir.

34) 375 sayılı KHK'nın Ek 20'nci maddesinin verdiği yetki çerçevesinde mülga Bakanlar Kurulunun 09/04/2018 tarih ve 2018/11608 sayılı Kararı ile **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 tarih ve 30405 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur. Usul ve Esaslar'da genel olarak şirket personeline aranacak şartlar, personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınır, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerin gördürülmesi, harcamaların izlenmesi ve denetimine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

35) Usul ve Esaslar'ın 4'üncü maddesinde belediye şirketlerinde işe alınacak personel için işe giriş koşulları belirlenmiştir. Bu maddeye göre şirketlerde işe alınacaklarda; Türk vatandaşı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlardan, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkûm olmamak, askerlikle ilgisi bulunmamak, görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak, güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak, ilgili idarelerce ihtiyaç duyulması halinde belirlenecek işin niteliğine uygun özel şartları taşımak şartları aranmaktadır.

36) Usul ve Esaslar'ın 4'üncü maddesindeki işe giriş koşullarının ele alındığı bir akademik çalışmada; *koşulların çok geniş nitelikte olduğu, sınav ya da öğrenim şartına yer verilmediği, unvanlara ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmediği, sadece diğer maddelerde işçi sayısının maliyetine ilişkin tavan belirlendiği, bu yöntemle toplam personel sayısına bütçe yoluyla bir kısıtlama getirildiği, bu şekilde bütçe oranı içerisinde olduğu sürece belediye şirketlerine personel alınabileceği; bu durumun uzun vadede güvencesiz ve düşük özlük haklarıyla çalışanların aleyhine bir duruma yol açacağı, belediye şirketlerinde*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

personel istihdamının norm kadro ve merkezi sınav sistemine dahil edilmesi gerektiği, aksi halde kamu görevinin kural dışı istihdam yoluyla sürdürülmesinin kamu zararına yol açacağı şeklinde tespit ve değerlendirmelere yer verilmiştir. (Süha Oğuz ALBAYRAK, Norm Kadro Sistemini Bozan Bir Etken Olarak Belediye Şirketlerinde Personel İstihdamı, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:6, Sayı:73, Temmuz 2018, s. 191-198)

37) Belediye şirketlerinde işe alınacaklarda aranan şartlar yukarıda yer verildiği üzere Usul ve Esaslar'da düzenlenirken işe alım usulü ile ilgili olarak ise kamu kurum ve kuruluşlarına, iş kanunları hükümlerine göre çalıştırılmak üzere, sürekli veya geçici işçi alınmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılan **Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik**'te mahalli idare şirketleri ile ilgili bazı düzenlemelere yer verilmiştir.

38) Yönetmeliğin; **“Kapsam” başlıklı 2’nci maddesinde**; il özel idareleri, **belediyeler**, bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşları, müessese ve işletmelerinin sürekli veya geçici işçi alımlarının Yönetmelik hükümlerinin kapsamı içerisinde olduğu, bununla birlikte Yönetmelik hükümlerinin il özel idarelerinin, **belediyelerin** ve bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşlarının **Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler** ile kooperatifler için uygulanmayacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Yönetmelik düzenlemesinde mahalli idare şirketlerinin işçi alımları Yönetmelik kapsamı dışında tutulmakla birlikte işe alım süreci ile ilgili bazı yükümlülükler yer verilmiştir. Mahalli idare şirketlerinin işçi alımı sürecinde, işçi alım ilanlarını İŞKUR’a bildirilmesi, bu ilanların İŞKUR’un internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulması ve **kamu kurum ve kuruluşlarının işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri alması gerekmektedir.** Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi alımını adil ve şeffaf bir şekilde yapılması için hangi tedbirleri alması gerektiği ile ilgili olarak ise açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

39) Mahalli idare şirketlerinin Yönetmelik hükümlerine tabi olmamasının bir neticesi olarak; **Yönetmeliğin “Taleplerin Kurum tarafından karşılanma esasları” başlıklı 10’uncu maddesindeki**, önlisans ve lisans düzeyindeki işçi taleplerinin KPSS puanıyla, aynı eğitim düzeyindeki engelli işçi taleplerinin EKPS puanıyla, ortaöğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki işçi talepleri ile temizlik hizmetlerinde, güvenlik ve koruma hizmetlerinde, bakım ve onarım hizmetlerinde, eğitim şartı aranmaksızın kömür ve maden işletmelerinin yeraltı işlerinde çalıştırılacaklara ilişkin taleplere gönderilecek adayların ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenmesi; **“Duyuru” başlıklı 16’nci maddesindeki**, sınav gün, saat ve yeri ile sınava katılmaya hak kazanan adayların, kamu kurum ve kuruluşunun internet sitesinde duyurulması; **“Sınav ve işe alım süreci” başlıklı 17’nci maddesindeki**, kamu kurum ve kuruluşlarının işe yerleştirecek kişileri, Kurum tarafından gönderilen listelerdeki adaylar arasında yazılı veya sözlü yöntemlerden biri veya ikisi kullanılarak, meslekî bilgi ve becerilere ilişkin konulardan yapacağı sınav ile belirlemesi, ancak temizlik hizmetleri, güvenlik ve koruma hizmetleri, bakım ve onarım hizmetleri için yapılacak alımlarda kura sonrası sadece sözlü yöntem kullanılarak sınav yapılması; **“Sınav sonuçlarının ve yerleştirmelerin Kuruma bildirilmesi” başlıklı 22’nci maddesindeki**, kamu kurum ve kuruluşlarının, sınavı asıl ve yedek olarak kazananlar ile başarısız olanları ve varsa sınava katılmayanları, sınav sonucunun açıklanmasını izleyen beş gün içinde liste hâlinde Kuruma bildirmesi şeklindeki **usullere uygun olarak hareket etme gibi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır. Mevcut durumda mahalli idare şirketleri, işçi alım ilanını İŞKUR aracılığıyla yayınlamak dışında, işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması düzenlemesi somut kriterlere bağlanmadığı için işe alım sürecinin nasıl işletileceği konusunda oldukça serbest bir şekilde hareket edebilme imkanına sahiptir.**

40) Başvurunun incelendiği dönemde, İŞKUR’un resmi internet sitesinde **“Kurum Dışı Kamu İşçi Alımı İlanı”** kısmında yayımlanan (<https://www.iskur.gov.tr/baglantilar/kurum-disi-kamu-isci-alimi-ilani/>) mahalli idare şirketlerinin personel alım ilanları genel olarak incelendiğinde, işe uygun kriterlerin

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

belirlendiği ilanlar tespit edilebilmekle birlikte, başvuru süreleri dışında alım süreci belirsiz olan, vasıflı işler için genel koşullar dışında işin gerektirdiği özel kriterlere yer verilmeyen, unvanın gerektirdiği eğitim durumunun daha altında bir eğitim şartı belirlenen, iş ile doğrudan ilgisi bulunmayan kriterlere yer verilen ilanlar dikkat çekmektedir.

41) Kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanılması, yerel hizmetlerin dengeli dağılımının temin edilmesi, belediyeler tarafından sunulan hizmetlerde kalitenin artırılması, ihtiyaç duyulan nitelik, unvan ve sayıda personel istihdamının sağlanması amacıyla 22/02/2007 tarih ve 26442 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik hükümleri mahalli idare şirketlerini kapsamamakla birlikte, belediyeler ve bağlı kuruluşları ile belediye ve il özel idarelerinin üye oldukları mahalli idare birliklerinde istihdam edilen memur, sözleşmeli personel, sürekli işçi ve geçici iş pozisyonlarında çalıştırılanları kapsamaktadır. Mahalli idare şirketlerinde personel alımı süreci yukarıda anlatıldığı şekilde esnek bir şekilde işlerken, mahalli idarelerin kendi tüzel kişiliği içerisinde istihdam edecekleri personelin istihdam süreci mahalli idarelerin hukuki durumları ve hizmet özelliklerine göre sıkı şart ve koşullara bağlanmıştır.

42) Yönetmelikte yer verilen düzenlemelere göre, mahalli idareler kendi tüzel kişiliği içerisinde Yönetmeliğin ekli cetvellerde alt gruplar için unvan ve sayı itibarıyla tespit edilenler dışında kadro kullanamamaktadır. Ayrıca Yönetmeliğin ekinde yer alan unvan, personel grubu ve sayı itibarıyla alt gruplar için belirlenen memur ve sürekli işçi kadro toplamının aşılmaması şartı bulunmaktadır. 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları ile sürekli işçi kadrolarının bu Yönetmeliğe uygun olarak Meclis tarafından ihdas edilmesi gerekmektedir. Yönetmelik kapsamında yer alan mahalli idareler memur, sürekli işçi, sözleşmeli personel, geçici işçi kadro ve pozisyonları ile diğer statülerde istihdam ettikleri personele ilişkin bilgileri Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğüne bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır.

43) Buraya kadar yapılan açıklamalarda, mahalli idare şirketlerinin hukuki durumuna ve personel istihdamına esas teşkil eden düzenlemelere yer verilmiştir. Bu aşamada, başvuru konusu İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinin personel alımına ilişkin iddiaların açıklığa kavuşması için, başvuru konusu iddiaların fiili olarak nasıl bir duruma karşılık geldiğini tespit edebilmek amacıyla bazı istatistiki bilgilere ve değerlendirmelere yer verilecektir.

44) İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin yayınlamış olduğu faaliyet raporlarına göre; (<https://www.ibt.istanbul/icerik/faaliyet-raporlari>) İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin tüzel kişiliği içerisinde istihdam edilen kadrolu personelin istihdam türüne ve yıllara göre dağılımına aşağıda yer verilmiştir.

İstihdam Türü / Yıl	2016	2017	2018	2019	2020
Memur	8.004	7.797	8.090	8.494	8.352
Sözleşmeli Personel	1.364	1.568	1.655	1.934	1.928
Sözleşmeli Sanatçı	331	315	298	292	289
İşçi	4.005	3.795	3.612	3.306	2.990
Geçici İşçi	14	13	8	8	8
TOPLAM	13.718	13.488	13.663	14.034	13.567

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2020 Yılı Faaliyet Raporu, s. 23.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

45) Tablonun incelenmesinden, 5 yıllık süreç içerisinde memur sayısı ile toplam personel sayısında kayda değer bir değişimin olmadığı görülmekle birlikte sözleşmeli personel sayısındaki % 40 civarındaki artışa karşın kadrolu işçi sayısındaki % 25 civarındaki düşüş dikkat çekmektedir.

46) Mevcut durumda, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı 28 iştirak şirketi bulunmaktadır. 2011 yılı sonu itibariyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinin gerçekleşen gelir toplamı 6.532.260.935 TL, gider toplamı 5.976.665.869 TL iken, bu rakam 2020 yılı sonu itibariyle gerçekleşen gelir toplamı 24.675.792.684 TL, gider toplamı 23.591.990.715 TL olarak gerçekleşmiştir. (Kaynak: 2011 Yılı Faaliyet Raporu s. 29, 2020 Yılı Faaliyet Raporu s.43) İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin 2011 yılında gelir bütçesi 7.173.139.504 TL, gider bütçesi 7.112.092.143 TL olarak gerçekleşirken, 2020 yılında ise gelir bütçesi 19.768.601.347 TL, gider bütçesi 21.619.826.777,87 TL olarak gerçekleşmiştir. (Kaynak: 2011 Yılı Faaliyet Raporu s. 35-36, 2020 Yılı Faaliyet Raporu s. 30-32) 2011 yılı baz alındığında 2020 yılı sonu itibariyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinin gelir ve gider kalemlerinde yaklaşık 4 katlık nominal bir artış yaşanırken, şirketlerin toplam bütçe büyüklüğü İstanbul Büyükşehir Belediyesi bütçesini geçmiş ve gelir bütçesi bakımından yaklaşık % 25 üzerinde gerçekleşmiştir.

47) Bu aşamada, İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinin isim ve faaliyet konularına yer vermek şirket statüsünde hizmet verilen alanların çeşitliliğinin ortaya konulması bakımından önemlidir.

ŞİRKET	FAALİYET ALANI
BELBİM AŞ	6493 sayılı Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri kapsamınca Şirket'e Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından faaliyet izni verilmiş ödeme hizmetlerini sunmak; elektronik para ihraç edilmesi ve sadece ödeme hizmetinin sunulmasıyla ilgili olmak kaydıyla döviz alım satım işlemleri yapmak
BELTUR AŞ	Her türlü, otel motel, hotel, her sınıf restoran, kamping, tatil köyü ve benzeri turizm tesislerini işletmek
BİMTAŞ	Planlı kentleşmenin gerçekleştirilmesi amacı ile projelendirme, etüt, müşavirlik, kontrol hizmetlerini vermek, taahhüt işleri yapmak.
BOĞAZ İÇİ YÖNETİM AŞ	Başta toplu konut alanları olmak üzere, toplu yapı yönetimlerinde, toplu yapı alanları ile müstakil ve kompleks işyerlerinde profesyonel işletmecilik, yöneticilik hizmetleri yapmak.
GÜVEN SU AŞ	Jeotermal kaynaklar ve doğal mineralli sular ile jeotermal kökenli gazların aranması, işletilmesi; su, meşrubat, maden suyu ve gazlı içeceklerin imalatı ve toptan-perakende ticaretini yapmak.
HAMİDİYE SU AŞ	Her türlü kaynak, akarsu ve kuyu suları ile artezyenler, maden suyu ve sodalarının üretimi, aranması, bu amaçla tesisler kurulması, bu tesislerde üretilen suların arıtılması, ambalajlanması suretiyle tüketime hazır hâle getirilmesi
İGDAŞ	4646 Sayılı Kanun ve ilgili mevzuat çerçevesinde, doğal gaz dağıtım faaliyetlerinin gerçekleştirme

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İSBAK AŞ	Her türlü telekomünikasyon sistemi kurmak ve işletmek, bu sistemleri kullanarak her türlü telekomünikasyon hizmetini sağlamak, her türlü ulaşım ve trafik sistemleri ile ilgili alt yapıları kurmak, alt yapıları kullanarak hizmet sunmak
İSFALT AŞ	Her türlü asfalt üretimini ve serimini yapmak ve üretimle ilgili her türlü tesisi kurmak.
İSPARK AŞ	Yurt içinde ve yurt dışında her türlü açık, kapalı, yeraltı ve yer üstü otopark, katlı otopark inşaatı yapmak, yaptırmak, işletmek
İSPER AŞ	Personel yönetimi ve insan kaynakları alanında firmalara yönelik olarak; danışmanlık, destek ve operasyonel fonksiyonlar icra etmek.
İSTAÇ AŞ	Evsel, tıbbi ve katı atıklarının toplanması, taşınması, ayrıştırılması, aktarılması, değerlendirilmesi, bertarafı, nihai dolgu alanlarının işletilmesi, atıkların bertarafı ile ilgili tesislerin kurulması ve işletilmesi
İSTANBUL AĞAÇ VE PEYZAJ AŞ	Park, bahçe, koru, rekreasyon alanı, sosyal tesisler, yol, kaldırım, gezinti alanlarını alt yapı ve üst yapı işleri, bahçe düzenlemesi ve peyzaj, mimari projeler yapımı, her türlü çiçek, yapay çiçek, çim, tohum, ağaç, süs bitkisi, ve her türlü peyzaj aksesuarlarının da temini, üretimi, ithalatı, ihracatı, alım satımını yapmak.
İSTANBUL ENERJİ AŞ	Akaryakıt/LPG satış ve servis istasyonları ile bunlara müteferri tesisleri kurmak, kurdukmak, işletmek, işlettmek; petrol veya diğer organik/inorganik maddelerin atık ve artıklarının geri kazanımı veya bertarafı ile ilgili faaliyetlerde bulunmak; elektrik enerjisi üretmek amacıyla her türlü üretim tesisi kurmak; doğalgaz ithalat ve ihracatı yapmak.
İSTANBUL HALK EKMEK AŞ	Düzenli, ucuz, sağlıklı ve kaliteli ekmek ile un ve undan mamul her türlü yiyecek maddeleri ihtiyacını karşılamak üzere üretim yapmak, dağıtmak ve dağıtmak için gerekli üniteleri kurmak.
İSTANBUL İMAR AŞ	Her türlü inşaat işleri, mesken, ticaret merkezi, otopark vb. inşa etmek, taahhüt işleri yapmak, her türlü iş birliği, iş ortaklığı ve konsorsiyum kurmak, bayındırlık hizmetleri ile her türlü resmi ve hususi bina inşası taahhüdünde bulunmak.
İSTANBUL ŞEHİR HATLARI AŞ	Yerel/ulusal düzeyde, deniz üzerinde her türlü toplu taşıma araçları ile toplu ulaşım ve taşımacılık hizmetlerini yürütmek.
İSTANBUL ULAŞIM AŞ	Yerel/ulusal düzeyde, toplu ulaşım ve taşımacılık ihtiyacını karşılamak üzere; havayolu ve kara üzerinde, her türlü toplu taşıma araçları ile yürütülen toplu ulaşım ve taşımacılık hizmetlerini yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettmek.
İSTGÜVEN AŞ	5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında münhasıran koruma ve güvenlik hizmetlerinde faaliyet göstermek.
İSTON AŞ	Hazır beton ve beton elemanları ve her türlü şehir mobilyaları üretmek, müteahhitlik, mühendislik, ticari hizmetler yapmak.
İSTTELKOM AŞ	Her türlü elektronik haberleşme hizmeti verilmesi ve/veya altyapısı kurulması ve işletilmesi ve bununla birlikte yetkilendirme konusu hizmeti yerine getirirken gerekli ve/veya ilgili olan cihaz satış, kurulum, bakım-onarım ve danışmanlığa yönelik faaliyetleri yürütmek.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İSYÖN AŞ	İnşaat, restorasyon, su ürünleri hali işletmeciliği, madencilik, otel, lokanta, eğlence yeri işletimi, bahçe kültürleri ve ulaşım hizmetleri alanlarında faaliyet göstermek.
KİPTAŞ AŞ	Planlı ve sağlıklı kentleşmenin gerçekleştirilmesi amacı ile toplu konut yapmak, toplu konut konusunda projelendirme ve taahhütte bulunmak.
KÜLTÜR AŞ	Kültür sanat ürün ve hizmetleri ile reklam ve tanıtım hizmetleri yapmak.
MEDYA AŞ	Bilişim, iletişim, basım, yayın, web yayın ve haberleşme hizmetleri ile reklam, tanıtım, pazarlama ve organizasyon hizmetleri yapmak.
METRO İSTANBUL AŞ	Yeraltı ve yerüstü raylı taşımacılık hizmetlerini yapmak.
SPOR İSTANBUL AŞ	Her türlü spor tesisi kurmak, kurdurmak, işletmek, işlettiirmek ve her türlü spor etkinliği düzenlemek.
UGETAM AŞ	Ulusal ve Uluslararası normlara uygun, doğalgaz sektörü başta olmak üzere enerjinin olduğu tüm sektörlerle yönelik, mesleki ve teknik eğitim, akredite test, kalibrasyon, personel belgelendirme, ürün belgelendirme ve muayene hizmetleri vermek.

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2020 Yılı Faaliyet Raporu, s. 44.

48) İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinde 2011 yılında 12.092 kişi, 2012 yılında 12.789 kişi, 2013 yılında 14.122 kişi, 2014 yılında 17.914 kişi, 2015 yılında 18.446 kişi, 2016 yılında 26.374, 2017 yılında 28.673 kişi istihdam edilmiştir. Son 10 yıllık süreçte sürekli olarak artan İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinde istihdam edilen işçi sayısı 2018 yılında 696 sayılı KHK hükümleri çerçevesinde personel çalıştırmaya dayalı hizmet alımı ihaleleri kapsamında çalışan işçilerin belediye şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesiyle birlikte 2018 yılında 53.481 kişi, 2019 yılında 53.667 kişi, 2020 yılı sonu itibariyle ise 57.956 kişi olarak gerçekleşmiştir.

49) İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinde istihdam edilen personel sayısı 2011 yılı baz alındığında 2017 yılı sonu itibariyle yaklaşık 2,5 kat, 696 sayılı KHK hükümleri çerçevesinde personel çalıştırmaya dayalı hizmet alımı ihaleleri kapsamında çalışan işçilerin belediye şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesinin getirdiği artışla birlikte 2020 yılı sonu itibariyle yaklaşık 5 kat artmıştır. (Kaynak: 2011 Yılı Faaliyet Raporu s.28, 2012 Yılı Faaliyet Raporu s.29, 2013 Yılı Faaliyet Raporu s.57, 2014 Yılı Faaliyet Raporu s.42, 2015 Yılı Faaliyet Raporu s.52, 2016 Yılı Faaliyet Raporu s.47, 2017 Yılı Faaliyet Raporu s.45, 2018 Yılı Faaliyet Raporu s.49, 2019 Yılı Faaliyet Raporu s.52, 2020 Yılı Faaliyet Raporu s.43)

50) İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin yasal olarak yürütmekle görevli olduğu hizmetlerin kadrolu personel ve şirket personeli eliyle yürütülmesi durumu mukayese edildiğinde, **son on yılın değerlendirilmesinde 2011 yılı sonu itibariyle** İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinin personel sayısı (12.092 kişi), belediyenin tüzel kişiliği içerisindeki kadrolu personel sayısından (13.578 kişi) daha az durumda iken 2020 yılı sonu itibariyle şirketlerin personel sayısı (57.956 kişi), kadrolu personel sayısının (13.567 kişi) 4 katının üzerine (yaklaşık 4,3 kat) çıkmıştır. Bu oransal değişim, son 10 yıllık süreçte İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin kamu hizmeti sunumunda hızlanarak devam eden şirketleşme ve hizmetlerin şirket personeli eliyle gördürülmesi eğilimini ortaya koymaktadır. Mahalli idarelerde norm kadro çerçevesinde çalıştırılan toplam personel sayısının her geçen yıl azaldığı, buna karşın hizmet alımı yoluyla çalıştırılan personel sayısının hızla arttığı ve temel istihdam biçimi haline geldiği tespiti akademik çalışmalarda da yapılmaktadır. (İstatistiki verilere dayalı bir analiz için bakınız: Sultan KAVİLİ ARAP, *Yerel Yönetimlerde Personel Sitemi Üzerine Bir Çözümleme*, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 32, 2018, Sayı 1, s. 119-141)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

51) Personel istihdamı bakımından 2020 yılı sonu itibariyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi tüzel kişiliği ile şirketleri birlikte ele alındığında İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin tüzel kişiliği içerisinde norm kadro usullerine göre istihdam edilen personel oranı yaklaşık % 20'ye düşmüştür. Bu durum İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin % 80'ine karşılık gelen istihdamın, yukarıda detaylarına yer verilen, genel şartlar dışında kısıtlayıcı kurallara tabi olmadan serbest bir şekilde personel alımının yapılabildiği usullerle karşılandığını ve istisnai düzenleme olarak getirilen mahalli idare şirketleri eliyle hizmetlerin karşılanması usulünün mahalli idarelerin yürütmekle görevli olduğu mahalli müşterek hizmetlerin sunumunda asli unsur haline geldiğini ortaya koymaktadır.

52) Belediye şirketlerinde personel istihdamı konusunun somut kriterlere bağlanmamış olmasının uygulamada; iş güvencesinin bulunmaması nedeniyle düşük işçilik ücretlerine ve seçim dönemleri sonrası ağırlıklı olmak üzere kolay bir şekilde işten çıkarmalara sebep olması, hizmetin niteliği ve ihtiyaçlara uygun bir şekilde personel çalıştırılmaması nedeniyle kamu zararı oluşması, aynı işi yapan, farklı ücret rejimine tabi, farklı statüde personel bulunması, sendikal uygulamaların yeterince gelişmemiş olması, işçilerin ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından pazarlık gücünün bulunmaması ve toplu iş sözleşmesi imkanından mahrum olmaları, serbest bir şekilde hareket edilebilmesi nedeniyle mevcut istihdam usulünün yerel yönetimler tarafından da benimsenmiş olması şeklinde bazı sorunlara yol açtığı akademik çalışmalarda ifade edilmektedir. (Değerlendirmeler için bakınız: *Süha Oğuz ALBAYRAK, Norm Kadro Sistemini Bozan Bir Etken Olarak Belediye Şirketlerinde Personel İstihdamı, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:6, Sayı:73, Temmuz 2018, s. 191-198; İpek ÖZKAL SAYAN-Murat KIŞLALI, Belediyelerde Şirketleşmenin Yararı Var mı? Hurafeler ve Gerçekler, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, Ocak 2008, s. 59-74; Ahmet A. CİLAVDAROĞLU, Personel Hizmeti Sunan Belediye Şirketleri, Sayıştay Dergisi, Sayı 113, Nisan Haziran 2019, s. 181-205; Sultan KAVİLİ ARAP, Yerel Yönetimlerde Personel Sistemi Üzerine Bir Çözümleme, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 32, 2018, Sayı 1, s. 119-141; Faruk ÖZDEMİR, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı ve Belediye Şirketlerinde "İşçi Statüsü", Emek Araştırma Dergisi (GEAD), Cilt 12, Sayı 19, Haziran 2021, s. 233-257)*

53) Başvuran dilekçesinde, *İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerine işçi alımı için açılan ilanların yaklaşık 60 tanesine başvuru yaptığını, şartları taşıdığı halde hiçbir gerekçe gösterilmeksizin ve hiçbir açıklama yapılmaksızın mülakata dahi çağırılmadığını, neye göre elendiğini ve hangi kriterin buna neden olduğunu dahi sorgulayamadığını* iddia etmektedir. Belediye şirketlerinin personel istihdamı ile ilgili Kurumumuza yapılan farklı nitelikteki çok sayıdaki başvuruda da bu sürecin farklı aşamaları şikayet konusu edilmiştir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi yapmış olduğu açıklamada, başvuranın *Akaryakıt Satış Personeli, Bilgi İşlem Personeli, Bilgi İşlem Sorumlusu, Bilgisayar İşletmeni, Büro Personeli, Destek Personeli (Yardımcı Personel), Erp Geliştirme Uzmanı, Eğitim ve Gelişim Uzmanı, Genel Başvuru, Görsel İletişim Uzmanı, Hakediş Uzmanı, Kanal Yönetim Uzmanı, Kariyer Danışmanı, Network Uzmanı, Satış Şefi, Sayaç Okuma Personeli, Sistem & Network Uzmanı, Sistem Uzmanı, Sistem Yöneticisi, Sosyal Hizmet Uzmanı, Yenilenebilir Enerji Mühendisi, Yer Gösterici Yönetici Asistanı, Çağrı Merkezi Operatörü, İnsan Kaynakları Uzmanı* alımlarına başvuru yaptığı, kendisi ile 5 defa mülakat gerçekleştirildiği, gerekli tüm şartların karşılanamaması nedeniyle iş ilanlarına olumlu dönüş yapılamadığı açıklamasına yer vermiştir.

54) **İstanbul Büyükşehir Belediyesi, şirketlerinin personel alım süreci ile ilgili yapmış olduğu açıklamada;** işçi alımlarının tamamının İŞKUR kanalıyla duyurulduğu, ayrıca ilanların KariyerİBB işe alım portalı üzerinden de yayınlandığı, adayların işe alım süreçleri konusunda sözlü veya yazılı olarak bilgilendirildiği, alım yapılması planlanan pozisyona göre belirlenmiş süreçlerin izlendiği, her geçen gün değişen ve gelişen teknolojik gelişmelerden yola çıkarak değerlendirme araçlarının revize edildiği, yapılacak işin niteliği ve sektörel gereksinimler göz önünde bulundurularak ilgili pozisyon için hazırlanan şartname çerçevesinde işçi alım kriterlerinin belirlendiği, işe alım sürecinde yazılı sınav (genel yetenek testi, teknik ölçümleme sınavı), komisyon görüşmesi, uygulama sınavı ve değerlendirme merkezi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

aşamalarının izlendiği, her teknik pozisyon için yeni sınavlar üretildiği, uygulama sınavı sonucunda kişinin teknik bilgi ve beceresinin ölçülmesinin yanı sıra sözlü mülakatlarda kişinin tavır, davranış ve iletişim becerilerine de dikkat edildiği, işe alım mülakat ekiplerinin, yapılan eğitimler ve liderlik gelişim programları gibi dış kaynaklarla güçlendirildiği, işçi alım politikalarının pozisyonun niteliklerine uygun işçi istihdam etme yönünde olduğu, yapılan tüm sınav ve görüşmeler sonrasında adayın işe alınıp ilgili pozisyona yerleştirildiği, istihdam sayısının iştirak şirketlerinin talebine göre değiştiği ve istihdam edilen işçilere dair listeler yayınlandığı ifade edilmiştir.

55) Başvuranın dilekçesinde yer verdiği bir diğer husus, *İstanbul Büyükşehir Belediyesinin kariyer portalı olan <https://kariyer.ibb.istanbul/> adresindeki genel başvuru usulünün kaldırılarak her ilana ayrı başvuruların alınması* talebine ilişkindir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan açıklamada, genel başvuru üzerinden de personel istihdamı sağlandığı, genel başvuruda kişinin özgeçmiş detaylarını tam doldurmuş olması ve sahip olduğu belgelere ilişkin eksiksiz bilgi vermesi gerektiği, bu yolla 349.193 başvuru alındığı, birçok başvuru sahibinin genel başvuru yanında eşzamanlı ilanlara da başvurduğu ifade edilmiştir. <https://kariyer.ibb.istanbul/> adresinde “Genel Başvuru” ile ilgili olarak; bu ilana yapılan başvurunun, İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştiraklerinde oluşabilecek tüm pozisyonlar için değerlendirmeye alınacağı ve uygun olması durumunda adayla iletişime geçilebileceği açıklamasına yer verilmiştir.

56) Başvuranın iddiaları ve idarelerin açıklamaları karar gerekçesinde aktarılan hususlarla birlikte değerlendirildiğinde;

56.1) Belediye şirketleri; İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar gereğince belediyelerin, şirket personeli de dahil yıllık toplam personel giderlerinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirleri toplamının yüzde kırkını (*büyükşehir belediyelerinde yüzde otuz*) aşmaması ve işe alınacaklarda aranan genel nitelikteki şartların karşılanması kaydıyla işçi statüsünde personel istihdam edebilmektedir.

56.2) Belediye şirketlerinin, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “Kapsam” başlıklı 2’nci maddesinin ikinci fıkrasında, işçi alım ilanını İŞKUR’un sitesinde yayımlanmak üzere İŞKUR’a bildirme ve kamuoyuna duyurma sorumluluğu bulunmaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinin işçi alım ilanlarının kamuoyuna duyurulmasının, İŞKUR (<https://www.iskur.gov.tr/baglanti/kurum-disi-kamu-isci-alimi-ilani/>) ve KariyerİBB isimli işe alım portalı (<https://kariyer.ibb.istanbul/>) üzerinden yapıldığı, işe alım portalı üzerinden Eylül 2019’dan beri toplam 576.402 tekil kişinin 1.069.393 adet başvurusunun bulunduğu anlaşılmaktadır.

56.3) Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “Kapsam” başlıklı 2’nci maddesinin ikinci fıkrasında, Yönetmeliğin kapsamı dışında olan diğer kamu kurum ve kuruluşları ile birlikte tüm belediye şirketleri, işçi alımını adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak tedbirleri almakla da yükümlü tutulmuştur.

56.4) İşçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak tedbirlerin neler olduğu hususu, Yönetmelik veya farklı bir düzenleyici işlemde açıklanmadığı için belediye şirketlerinin personel alımında sorumlu tutulacağı yeknesak bir uygulama mevcut değildir.

56.5) İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin açıklamasında, işe alım sürecinde uygulanan prosedüre ilişkin detaylı açıklamalara yer verilmekle birlikte, yayımlanan ilanlarda alım sürecinin nasıl işletileceği hususuna

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ilişkin herhangi bir bilgi verilmemektedir. Gerek başvuruya konu İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinde gerekse de diğer mahalli idare şirketlerinde işçi alım ilanlarında başvuru süresi sonrasındaki işleyişin duyurulmaması nedeniyle işçi alımlarının şeffaf bir şekilde yürütüldüğünden söz edilemeyecektir.

56.6) Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun 5'nci maddesinde yer alan "*Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikayet 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 bulunmak görevi*" gereği denetim kriterlerinden biri olan "hakkaniyet" ve "iyi yönetim ilkeleri" çerçevesinde, mahalli idare şirketlerinde işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması yükümlülüğüne uygun bir şekilde yerine getirilebilmesi için adayların objektif olarak değerlendirilebilecekleri kriterlere göre eleme süreçlerinden geçirilmesini gerektiği değerlendirilmektedir. Belediye şirketleri, Yönetmeliğin kapsamı dışında olduğu için önlisans ve lisans düzeyindeki işçi alımları için KPSS, yazılı sınav, uygulamalı sınav ve sözlü sınav süreçlerini; ortaöğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki işçi alımları için ise noter huzurunda kura sürecini işletmek zorunda değillerdir. Türkiye Belediyeler Birliği tarafından yapılan açıklamada, özel bir nitelik gerektirmeyen temizlik, park bahçe bakımı gibi hizmetlerde çalıştırılacaklar bakımından noter aracılığıyla kura çekimi yapıldığına ilişkin duyularının bulunduğu, Birliğin personel şirketinde ise çalıştırılacak yerler dikkate alınarak alım ilanlarında ilgili Yönetmelikte aranan koşullara ilave olarak, eğitim durumu, KPSS puanı, yabancı dil veya sertifika gibi koşullar arandığı ifade edilmiştir. Bu durum, mahalli idare şirketlerinin objektif işe alım koşullarına oluşturabilmek amacıyla gerek görülmesi halinde kura ve sınav puanı şartı gibi yöntemlere başvurabildiklerini göstermektedir.

56.7) Mahalli idare şirketlerinin bazı işçi alım ilanları, niteliği gereği çok sayıda başvuru alma potansiyeli taşımaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi kariyer portalı üzerinden yapılan başvuru sayıları da bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Kura çekilmeyecek veya KPSS puanı gibi objektif nitelikte farklı bir kritere göre değerlendirmeye alınacak adaylara ilişkin bir sıralama yapılmayacaksa, belediye şirketlerinin devamlı işçi alım ilanı yayınladığı bir ortamda, bir ilana başvuran tüm adayların mülakat usulü ile değerlendirilmesi hayatın olağan akışı içerisinde mümkün görünmemektedir. Bu durumda, tüm alımlar için işe alınacak adayın tespitinde objektif kriterlerin uygulandığını söylemek imkan dahilinde değildir. Bu sebeple, belediye şirketleri üzerinden harcanan kamu kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi, işe alım süreçlerinin kurallı ve denetlenebilir hale getirilmesi ile adil ve şeffaf bir şekilde personel alımının sağlanması amacıyla mahalli idare şirketlerinde hizmetin niteliğine uygun olarak yapılacak personel alımlarında, belirli sayıda adayın değerlendirme süreçlerinden geçebilmesini sağlayacak objektif kriterlerinin belirlenmesi ve düzenleme haline getirilmesine ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir. Nitekim, Türkiye Belediyeler Birliği tarafından yapılan değerlendirme de Yönetmelikte kamu kurum ve kuruluşlarınca işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak tedbirlerin neler olabileceğine yönelik açıklamaların yapılmasının işe alım sürecinin daha iyi yönetilmesine katkısı olabileceği gibi uygulamada da birliği sağlayacağını düşünüldüğü kanaatine yer verilmiştir.

56.8) İstanbul Büyükşehir Belediyesinin kariyer portalı olan <https://kariyer.ibb.istanbul/> adresindeki genel başvuru usulü ile ilgili olarak ise bu yöntemin iştiraklerde oluşabilecek tüm pozisyonlara ilişkin ihtiyaçlar doğrultusunda aday özgeçmişlerinin değerlendirildiği bir ilan türü olduğu, bu ilan üzerinden gerektiğinde adaylarla iletişime geçilebildiği ve personel istihdamı sağlandığı anlaşılmaktadır. İdarenin, şirketlerinin personel ihtiyacı ile ilgili birtakım değerlendirmeleri yapabilmesi ile aday profili ve yetkinliklerini tespit edebilmesi bakımından işçi alım ilanlarına başvurabilecek durumdaki kişilerin özgeçmiş ve sertifika bilgilerini genel başvuru yoluyla temin etmesinde yürürlükteki düzenlemelere aykırı bir durum bulunmamaktadır. Bununla birlikte, yukarıda yer verilen Yönetmelik düzenlemesindeki işçi alım ilanlarının kamuoyuna duyurulması sorumluluğu bakımından, genel başvuru üzerinden hangi vasıfta ne kadar personelin hangi tarihlerdeki personel ihtiyacı ve başvurular esas alınarak alındığının tespit edilememesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

nedeniyle işçi alım ilanlarının kamuoyuna duyurulması yükümlülüğünü gereği gibi karşılamayan genel başvuru üzerinden personel istihdamının Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “Kapsam” başlıklı 2’nci maddesinin ikinci fıkrası hükmüne aykırı olduğu değerlendirilmiştir.

57) Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; İstanbul Büyükşehir Belediyesinin kariyer portalı olan <https://kariyer.ibb.istanbul/> adresindeki genel başvuru usulü ile işçi alım ilanlarına başvurabilecek durumdaki kişilerin özgeçmiş ve sertifika bilgilerinin temin edilmesinde yürürlükteki düzenlemelere aykırı bir durum bulunmadığı, bununla birlikte genel başvuru usulü üzerinden personel istihdamının işçi alım ilanlarının kamuoyuna duyurulması yükümlülüğünü gereği gibi karşılamaması nedeniyle Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “Kapsam” başlıklı 2’nci maddesinin ikinci fıkrası hükmüne aykırı olduğu, diğer taraftan belediye şirketleri üzerinden harcanan kamu kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi, işe alım süreçlerinin kurallı, daha iyi yönetilebilir ve denetlenebilir hale getirilmesi ve uygulamada birliğin sağlanması amacıyla mahalli idare şirketlerinde hizmetin niteliğine uygun olarak yapılacak personel alımlarının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli olan tedbirlere ilişkin çerçevenin belirlenerek düzenleme haline getirilmesine yönelik ilgili idareler tarafından ortak çalışma yürütülmesi gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

58) İyi yönetim ilkelerine, 28/03/2013 tarih ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “İyi yönetim ilkeleri” başlıklı 6’ncı maddesinde yer verilmiştir. Söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde; başvuru kapsamında ilgili idarelerden istenilen bilgi ve belgelerin süresi içinde ve gerekçeli olarak Kurumumuza gönderildiği görülmüştür.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

59) 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu’nun 21’inci maddenin birinci fıkrası uyarınca başvurunun Kurum tarafından reddedilmesi hâlinde, (varsa) durmuş olan dava açma süresi gerekçeli ret kararının ilgiliye tebliğinden itibaren kaldığı yerden işlemeye başlamaktadır. 21’inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca ise tavsiye kararı üzerine otuz gün içinde herhangi bir işlem tesis edilmez veya eylemde bulunulmaz ise (varsa) durmuş olan dava açma süresi kaldığı yerden işlemeye devam edecek olup ilgili İdarenin işlem ya da eylemine karşı dava açma süresinden (varsa) arta kalan sürede İstanbul Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

VII. KARAR

İlgili mevzuat hükümleri, yukarıda yer verilen açıklamalar ve dosya kapsamına göre **BAŞVURUNUN KISMEN KABULÜ İLE KISMEN REDDİNE,**

Belediye şirketlerinde işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli olan tedbirlere ilişkin çerçevenin belirlenerek düzenleme haline getirilmesine yönelik ilgili idarelerle ortak çalışma yürütülmesi hususunda **ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞINA TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

İstanbul Büyükşehir Belediyesinin kariyer portalı olan <https://kariyer.ibb.istanbul/> adresindeki genel başvuru usulünün kaldırılması talebinin **REDDİNE,**

Bununla birlikte genel başvuru üzerinden doğrudan personel alımı yapılmaması hususunda **İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNE TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

Kararın BAŞVURAN ile ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI ve İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NE TEBLİĞİNE,

6328 sayılı Kanun'un 20'nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, idare tarafından bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Bilgileri için kararın bir örneğinin, **CUMHURBAŞKANLIĞI YEREL YÖNETİM POLİTİKALARI KURULU, CUMHURBAŞKANLIĞI İDARİ İŞLER BAŞKANLIĞI, ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, İÇİŞLERİ BAKANLIĞI, TÜRKİYE İŞ KURUMU ve TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİNE İLETİLMESİNE,**

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi'nce karar verildi.

Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.