



T.C.  
CUMHURBAŞKANLIĞI İDARİ İŞLER BAŞKANLIĞI  
Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü



Sayı : E-74073113-045.02-214636

Konu : Görüş Talebi

..... BAKANLIĞINA

İlgi : ..... tarihli ve ..... sayılı yazınız.

Muhtarlık seçimleri için aday olan sürekli işçinin muhtar seçilmesi halinde görevine devam edip edemeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/D maddesinde "(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz." hükmü yer almaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarına iş kanunları hükümlerine göre çalıştırılmak üzere sürekli veya geçici işçi alınmasına ilişkin usul ve esasların düzenlendiği Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "**Kapsam**" başlıklı 2 nci maddesinde "*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." hükmü yer almaktadır. Yönetmeliğin 3 üncü maddesinde **belirsiz süreli iş sözleşmesi**, kamu kurum ve kuruluşu ile işçi arasında 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesi çerçevesinde belirli bir süreye bağlı olarak yapılmayan iş sözleşmesi; **sürekli işçi** ise kamu kurum ve kuruluşlarında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi olarak tanımlanmıştır.

Diğer taraftan; 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi **işçi**, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar **işveren**, işçi ile işveren arasında kurulan ilişki ise **iş ilişkisi** olarak tanımlanmıştır.

Mezkur Kanunun 8 inci maddesinde iş sözleşmesinin, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olduğu, iş sözleşmesinin Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi olmadığı, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır.

İş sözleşmesinin asli unsurları, iş görme edimi, işverene bağımlılık ve ücret ödenmesidir. İş görme edimi, işçinin işverene karşı üslendiği asli borç, işverenin de bu edim karşılığında ücret ödemesi işverenin asli borcudur. Bağımlılık unsuru ise işçinin işverene kişisel ve hukuki bağımlılığını belirtmektedir. İşçinin; işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında iş görmesi işçinin işverene karşı

kişisel ve hukuki bağıllığını ifade etmektedir. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde işçinin görev ve sorumluluklarına ve disipline ilişkin kurallar getirilebilir. Bu durumda işçi, kendisine yüklenen bu kurallara uymakla yükümlüdür. Aksi takdirde; iş sözleşmesinin işçinin doğruluk ve bağıllığa aykırı davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilmesi mümkün olur.

Diğer taraftan; Bakanlar Kurulunun 4/4/1945 tarihli ve 3/2412 sayılı Kararı ile kabul edilen Şehir ve Kasabalardaki Mahalle Muhtar ve İhtiyar Kurulları Tüzüğü'nün 39 uncu maddesinde *"Muhtar, kendisine çalışma yeri olarak belli bir yer ayırmak ve bu yerde gündelik işlerini görmeğe yetecek kadar **günün belli saatlerinde bulunmak** ve bunu mahalle halkına ilan etmek ve yerin en büyük mülkiye memuruna bildirmek ve çalışma yerinin giriş kapısının uygun bir yerine muhtarlığın başlığını taşıyan bir levha koymak ödevindedir."* hükmü yer almaktadır. İlgili hüküm gereği muhtar günün belirli saatleri çalışma yerinde bulunmak ve üstlendiği görev ve sorumlulukları yerine getirmekle görevlidir.

Yukarıda yer verilen hükümler gereği; muhtarlık seçimleri için aday olan sürekli işçinin muhtar olarak seçilmesi halinde mesai saatleri içerisinde iki görevi birlikte yürütmesi gibi durum ortaya çıkacağından sürekli işçinin asli görevinden kaynaklanan edim borcunu yerine getiremeyeceği, bu durumda "feshin son çare olması ilkesine" uyulmak ve ispat yükü işveren tarafında olmak kaydıyla iş sözleşmesinin sonlandırılmasının söz konusu olabileceği hususunda bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Metin KIRATLI  
İdari İşler Başkanı