

# Çimento İşveren

Cilt 19 // Sayı 4 // Temmuz 2005

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.cmis.org.tr

**Efendiler!**

Bugüne kadar istihsal eylediğimiz muvaffakiyet (elde ettiğimiz başarı), bize ancak terakki (ilerleme) ve medeniyete doğru bir yol açmıştır. Yoksa terakki ve medeniyete henüz isal etmiş (ulaşmış) değildir. Bize ve ahfadımıza (torunlarımıza) düşen vazife bu yol üzerinde tereddütsüz ilerlemektir.

*(13 Ağustos 1923, İkinci Dönemi açarken)*

*K. Atatürk*





Eğitim, 21. yüzyılın hızlı devinimi nedeniyle mezuniyet ile biten ve hayat boyu kullanılan birikimlere temel oluşturan avantajlı durumunu kaybediyor. Eğitim için yıllar boyu yoğun emek verilerek kazanılan nitelikler, hızlı gelişen teknoloji ve yeni iş alanlarının ortaya çıkışıyla işe yaramaz hale geliyor. Buna karşın yaşlı Avrupa kıtasının aldığı tavrıyla mesleki öğretim ve yaşam boyu öğrenim ile ilgili olarak yakın gelecekte uygulanmaya başlayacak Avrupa politikaları dikkat çekici.

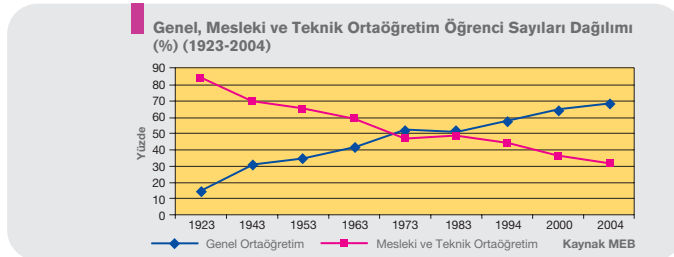
2000 yılında imzalanan Lizbon Stratejisi'nin hedeflerine ulaşabilmesi amacıyla yapılacak yeni çalışmalarını belirleyen Maastricht Bildirisi 14.12.2004 tarihinde imzalandı.

AB üyesi ülkeler ve aday ülkeler ile İzlanda, Norveç ve Liechtenstein olmak üzere 32 ülkenin eğitim bakanları tarafından imzalanan Maastricht Bildirisi, meslek eğitimine devam eden öğrencilerin, gerek öğrenim, gerekse öğrenim sonrasında AB pazarında "**daha hareketli**" bir konuma gelebilmelerini öngörüyor. Bu nedenle meslek eğitimine ulusal bir yaklaşımın yanında, Avrupa düzeyinde bir perspektif getirilmesi, dolayısıyla kalitenin yükseltilmesi, gerektiğinde yeni bir puanlamayla öğrencinin bir başka ülkede eğitimini sürdürebilmesi ve bu çerçevede öğrencilere bir "**Europass**" verilmesi gibi noktalar yer alıyor. Öğrencilerin başarı düzeylerine bağlı olarak Avrupa'nın değişik ülkelerinde staj imkanının genişletilmesi gerektiği de kaydediliyor. Maastricht Bildirisi, iki yıl önce Danimarka'nın dönem başkanlığı sırasında bu ülkede imzalanan Kopenhag Deklarasyonunun bir devamı niteliğinde\*.

Kuşkusuz tüm bu gelişmeler **nitelikli işgücünün** giderek "**kıt kaynaklar**" içersine girmeye başladığı ülkemiz açısından da önemli.

Girişimcilerden yükselen, "**işin niteliklerine uygun işgücü bulamamak**" sorununa çözüm olarak Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Modernizasyonu (MTEM) Projesi\*\* iyi bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Mesleki eğitim ülkemizde cazip hale getirilmelidir. Mesleki Eğitim görme oranı %25-30'lar civarındadır. Yıllardır hedeflediğimiz %65-70 oranına henüz ulaşamamıştır\*\*\*.



Mesleki Eğitim ve Öğretimin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) ile de Türkiye uzun süredir iş gücünün niteliğini yükseltmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam imkanlarını artırabilmek için mesleki eğitim sistemini geliştirmeye çalışmaktadır\*\*\*\*.

Bu büyük çaplı projeler dışında sosyal taraflar için de Leonardo da Vinci\*\*\*\*\* programı gibi programlarla AB maddi imkanları kullanılabilir durumdadır.

Mevcut işgücünü daha donanımlı hale getirmek sanayiinin ihtiyacı olan işgücünü yetiştirmek global işgücü rekabetinde avantajlı duruma gelebilmek açısından hayati bir öneme sahiptir.

Tüm bu çalışmalar, sürdürülebilir büyüme ve etkili bir ekonomik güç olma yönünde kararlı adımlarla ilerleyen ülkemizi geleceğe taşıyacaktır.

#### Burçak Çubukçu

burcaccubukcu@cmis.org.tr

\* <http://www.netbul.com/siyaset/siyasetdisp.asp?id=232030>

\*\* <http://projeler.meb.gov.tr/mtem.htm>

\*\*\* *Çalık Ülkü, Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim İhtiyacı Üniversiteye Giriş AB Kopenhag Süreci ve Maastricht Bildirisi Açısından Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı*, Ankara Başkent Öğretmenevi 7- 8 Haziran 2005

\*\*\*\* <http://www.megep.meb.gov.tr>

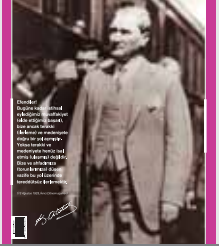
\*\*\*\*\* AB'ne üye ve aday ülkelerin mesleki eğitime yönelik politikalarını desteklemek ve geliştirmek için yürütülen bir programdır.



## Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 19 /// Sayı 4 /// Temmuz 2005  
ISSN 1300-3526  
İki Ayda Bir Yayınlanır

Çimento İşverenleri



#### Sahibi

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası  
Adına **Ahmet Eren**

#### Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Av. **Sancar Bayazıt**

#### Editör

**Burçak Çubukçu**

#### Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. **Yusuf Alper**,  
Prof. Dr. **İsmail Ataay**,  
Prof. Dr. **Tankut Centel**,  
Prof. Dr. **Toker Dereli**,  
Prof. Dr. **Münir Ekonomi**,  
Prof. Dr. **Ahmet Kumrulu**,  
Prof. Dr. **Sarper Süzek**,  
Prof. Dr. **Fevzi Şahlanan**,  
Prof. Dr. **Nahit Töre**,  
Prof. Dr. **A. Can Tuncay**

#### Yayın İlkeleri

**Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayıdır.**

Dergimiz basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder.

Dergimizde yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.

Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilmez.

#### Tasarım

Öykü Reklam Hiz. Ltd. Şti.  
Tel +90 (312) 425 0090

#### Baskı

Ünal Ofset  
Tel +90 (312) 229 8247

#### İdare Yeri

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

#### Adres

Kuleli Sokak No: 14  
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara  
Tel +90 (312) 447 2025  
Gsm +90 (532) 318 1122  
Faks +90 (312) 447 8517  
e-mail genel@cmis.org.tr  
<http://dergi.cmis.org.tr>

**ÜCRETSİZDİR**

## İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay'ın İbra Sözleşmelerine Bakışı

### 1 Giriş

Borçların sona ermesi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilir. Borcun sona ermesiyle de alacaklının borçlanılan edime olan hakkı ve – bir başka açıdan bakıldığında- borçlunun edimi ifa yükümlülüğü ortadan kalkar.<sup>1</sup>

Borçlar Kanununun “Borçların Sukutu” başlıklı üçüncü babının 113 ila 140. maddeleri arasında, borcun sona erdiği haller yer almaktadır. Sözü geçen maddelerde, yenileme (md.114-115); alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi (md. 116); ifanın mümkün olmaması (md. 117); takas (md. 118-124) ve zamaşımı (md. 125-140)

düzenlenmiştir. Bu hükümlerle sadece dar anlamda borcu sona erdiren sebepler ele alınmış, buna karşılık borç ilişkisini, özellikle de sözleşmeden doğan borç ilişkisini sona erdiren sebepler üzerinde durulmamıştır.<sup>2</sup>

Bu yazının temel konusunu İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde düzenlenmekle birlikte bizim kanunumuza alınmayan<sup>3</sup>, dar anlamda borcu sona erdiren sebeplerden<sup>4</sup> biri olan “ibra” oluşturmaktadır<sup>5</sup>. Ancak bu hükmün kanunumuza alınmaması ibranın hukukumuzda uygulanmayacağı, böyle bir sözleşmenin geçerli olarak kararlaştırılamayacağı anlamına gelmez.<sup>6</sup> Bu her şeyden önce sözleşmeler hukukuna

<sup>1</sup> GAUCH, Peter/SCHLUEP, Walter R., Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Band II, 6 Aufl., Zürich 1995, § 22 N. 3179.

<sup>2</sup> Ancak yasanın getirilmesi bu düzenlemeler, dar anlamda borcun sona erdiği bütün halleri ve yeterli bir biçimde ele almış da değildir. Çünkü ifa ve tediye de borcu sona erdiren doğal bir sebep olduğu gibi aynı zamanda ifa yerini tutan eda, ibra ve bozucu veya hak düşürücü süre ve şart da borcun sona ermesine neden olurlar. Buna karşılık zamaşımı “borçların sona ermesi” bölümünde incelenmiş olmakla birlikte borcu doğrudan sona erdiren bir neden değildir. Bu konuda bkz. EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 5. Bası, İstanbul 1999, s. 1245; KILIÇOĞLU, Ahmet, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. II, Ankara 2001, s. 551 vd.; GAUCH/SCHLUEP, zamaşımının ancak geniş anlamda sona erme nedenleri arasında yer alabileceğini belirtmektedir. Bu düşünce gereğince zamaşımı, talebin bir unsuru olmayıp sadece dava edilebilirlik açısından önem taşır. Zamaşımı, talebin dava edilebilir olması halinde etkili olur. Bu anlamda yalnızca borçlu davalının zamaşımı def’ini ileri sürmemesi şartına bağlı olarak bu sonucu doğurur (GAUCH/SCHLUEP, Schweizerisches Obligationenrecht, N.3184).

<sup>3</sup> Yeni Borçlar Kanunu Tasarısında ibra ile ilgili şu hükme yer verilmesi düşünülmektedir **“B. İbra Madde 137-Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekilde bağlı tutulmuş olsa bile, borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra anlaşmasıyla tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır.”**

<sup>4</sup> Dar anlamda borçtan maksat bir borç ilişkisinden (geniş anlamda borçtan) doğan münferit borçlardır. Geniş anlamda borcu sona erdiren sebepler Borçlar Kanununun özel borç ilişkilerini düzenleyen ikinci kısmında yer almıştır. Bu anlamda borç ilişkisinden doğan bütün borçların ifası, bozma sözleşmesi (ikale), fesih, dönme ve iptal söz konusu olmaktadır. Bunların dışında şahsa bağlı edimi içeren sözleşmelerde taraflardan birisinin, özellikle borçlunun ölümü, bazı sözleşmelerde ehliyet kaybı ya da iflas; süreli sözleşmelerde sürenin sona ermesi, bozucu şarta bağlı sözleşmelerde şartın gerçekleşmesi vb. nedenler ile de borç ilişkileri sona ermektedir. Bu konularda bkz. EREN, Borçlar Hukuku, C. 2, s. 1245 vd.; KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, C.2, s. 551 vd. OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku, İstanbul 1998, s. 410. dn. 1’e ait metin.

<sup>5</sup> Kanunumuza İsviçre B.K’nun 115. maddesinin alınmayışının nedeni olarak farklı düşünceler ileri sürülmüştür. Bu konuda bkz. BİRSEN, Kemaleddin, Borçlar Hukuku Dersleri, 3. Bası, İstanbul 1954, s. 621, N. 659;AYTAÇ, Zühü, Anonim Ortaklıklarda İbra, Ankara 1982, s. 10; VELİDEDEOĞLU, H. Veldet/ÖZDEMİR, Refet, Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara 1987, s. 259; EREN’ e göre ise bu tamamen bir unutmaya sonucudur (EREN, Borçlar Hukuku, C. 2, s. 1245).

<sup>6</sup> AYTAÇ, Anonim Ortaklıklarda İbra, s. 11 ve dn. 22’de anılan eserler.

egemen “sözleşme serbestisi” nedeniyle böyledir. Hattizatında ibra sözleşmeleri hukukumuzda sıklıkla uygulanan özellikle de iş hukuku tatbikatında özel önem taşıyan bir görünüm arz etmektedir. Bizi daha yakından ilgilendiren husus da “ibra”nın iş hukuku uygulamasında genellikle “ibraname” biçiminde ortaya çıkan görünümü olacaktır<sup>7</sup>.

### A- Genel Olarak İbra ve İbra Sözleşmesi Kavramı

Alacaklının edimi elde etmeksizin, kendi alacağını, borçluyu borçtan kurtarmak yoluyla sona erdirmesi ibra sözleşmesinin esasını oluşturur<sup>8</sup>. Alacaklının bu yetkisi de akla uygun bir temele dayanır: Çünkü bütün haklar gibi alacak hakkı da hak sahibinin çıkarlarını gerçekleştirmeye yönelmiş olup, ilke olarak sadece onun iradesine tabidir. Fakat diğer haklar, özellikle mülkiyet ve diğer aynı haklar hak sahibinin tek taraflı bir beyanı ile (feragat) ortadan kaldırılabildiği halde ibra sözleşmesinin düzenlendiği İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesi alacaklı ile borçlu arasında bir sözleşmeyi gerektirmektedir. Hukuksal bağı sona erdiren bu sözleşmeye, feragattan ayırdetmek için, “akdi ibra” denilmiştir.<sup>9</sup>

İsviçre Borçlar Kanununun 115 maddesi (Art. 115 OR) gereğince borcun tamamının ya da bir kısmının anlaşma yoluyla ortadan kaldırılabileceği belirtilmiştir. Bu anlamda ortadan kaldırılacak borç ilişkisinin hangi nedenden doğduğu önem taşımaz. Genellikle alacaklı ile borçlu arasındaki bu anlaşma ikale (Aufhebungsvertrag) ya da ibra (Schulderlassvertrag) anlaşması olarak ortaya çıkar. İbraya yönelik olarak ortaya çıkan icap açık olabileceği gibi zimni de olabilir. Alacaklının henüz karşı edimi almadan göndermiş olduğu bir makbuz ibra için yapılmış bir icap olarak değerlendirilebileceği gibi BK md. 88/son. cümlede belirtildiği üzere senedin borçluya iadesi veya imhası hallerinden de ibranın yapılmak istendiği karine olarak anlaşılabilir<sup>10</sup>. Ancak işçiye makbuz adı altında bir ibraname imzalatılırsa bu ibranamenin iptalinden söz edilemez: Zira burada



Doç. Dr. Çağlar Özel  
Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F.  
Öğretim Üyesi

### ÖZGEÇMİŞ

1964 Ankara doğumlu olan Doç. Dr. Çağlar Özel, 1981 yılında Antalya Lisesi'nden, 1986 yılında D.Ü. Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. 1987-1994 tarihleri arasında aynı fakültede Medeni Hukuk asistanı olarak görev yapmıştır. 1990 yılında yüksek lisans derecesini alarak İstanbul Üniversitesi'nde başladığı doktora programını 1996 yılında tamamlayarak Özel Hukuk Doktoru unvanını, 2004 yılında da Medeni Hukuk Doçenti unvanını almıştır. Halen Hacettepe Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü Hukuk A.B.D. Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır.

<sup>7</sup> “İbra” ve “ibra belgeleri” arasındaki öneme değinen ve bu konudaki farklara temas eden bakış açısı için bkz. ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, s. 495 vd.

<sup>8</sup> Karş., OĞUZMANI/ÖZ, Borçlar Hukuku s. 414; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Borçlar Hukuku, s. 985; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002, s.599; TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, s. 115; TURAN, Kamil, Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993, s.185.

<sup>9</sup> Von TUHR, Andreas, Borçlar Hukuku 1-2, Ankara 1983 (Çev. Cevat Edege), s. 646. “İbraname niteliği itibarıyla bir sözleşmedir. Bu nedenle sözleşme taraflarını bağlar. Somut olayda Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilen ifade işverene verilmeyisi nedeniyle hüküm doğurmaz. Davacının anılan isteği dava etmesinde hukuki engel bulunmamaktadır”(Y. 9. HD., 07.11.2003, E. 2003/5178, K. 2003/18884, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan 2004, s. 1429).

<sup>10</sup> BİRSEN, Borçlar Hukuku Dersleri, s. 620.

**Arapçadan gelme bir sözcük olan "ibra"nın sözlük anlamı "hastayı iyi etme", "aklama, temize çıkarma" anlamlarını taşımakla birlikte genel hukuk dilinde borçluyu borcundan kurtarmak biçiminde kullanıldığından sözedilir.**

sözleşmenin doğumu için gerekli irade uyuşmasının bulunmamasından dolayı işlem yok hükmündedir. Aynı zamanda işçiye işe girdiği zaman ya da işin devamı sırasında imzalatılan ibranamenin de hukuksal açıdan bir geçerliliği yoktur. Bunun nedeni ise ibranamenin konusunu oluşturacak alacakların ya hiç doğmamış, ya da henüz kısmen doğmuş olmasıdır<sup>11</sup>.

### **B- İbra Sözleşmesinin Benzer Anlaşmalardan Ayırılması**

Arapçadan gelme bir sözcük olan "ibra"nın sözlük anlamı "hastayı iyi etme", "aklama, temize çıkarma" anlamlarını taşımakla birlikte genel hukuk dilinde borçluyu borcundan kurtarmak biçiminde kullanıldığından sözedilir<sup>12</sup>. İbra sözleşmesini her zaman benzer sözleşmelerden kolayca ayırmak mümkün olmayabilir. Buna bağlı olarak öğretide bu konuya ilişkin bazı kıstaslar ileri sürülmektedir<sup>13</sup>.

#### **1- İkale (Bozma Anlaşması) - İbra Sözleşmesi İlişkisi**

Art 115 OR'da düzenlenen ibra sözleşmesi alacak hakkından tamamen ya da kısmen vazgeçmeyi içine alır. Buna karşılık bu sözleşmeyi öncelikle, bir sözleşme ilişkisinin tamamen ortadan kaldırılması amacını taşıyan ikale anlaşmasından (Aufhebungsvertrag, contrarius actus) ayırdetmek gerekir. Çünkü ibra sözleşmesinde sözleşme ilişkisinin değil bir borcun tamamen ya da kısmen sona erdirilmesi amaçlanmaktadır.

#### **2- Menfi Borç İkrarı - İbra Sözleşmesi İlişkisi**

Yine menfi borç ikrarının (negatives Schulderkenntnis) ibra sözleşmesinden ayrılması gerekir. Bu ikisi arasındaki fark şu şekilde ortaya koyulmaktadır: Menfi borç ikrarında taraflar ortadan kaldırmak istedikleri alacağın varlığı hakkında ya şüphe duymakta ya hiç var olmadığını düşünmektedirler ya da en azından varlığı taraflar

arasında çekişmelidir. Olumsuz borç ikrarının amacı, taraflarca varlığı kabul edilen bir alacağın tamamen ya da kısmen ortadan kaldırılması değildir. Taraflar arasında alacağın varlığına ilişkin bir kanının olması durumunda daha çok rastlanılan, ibra sözleşmesi ile bu alacağın ortadan kaldırılması yolunun seçilmesidir.

### **3- Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü - İbra Sözleşmesi İlişkisi**

İbra sözleşmesine benzeyen ve alacaklının borçluya yönelik talep hakkını ileri sürmeyeceğine ilişkin söz vermesi anlamına gelen alacağı talep etmeme taahhüdü<sup>14</sup> "pactum de non potendo" da yasaca düzenlenmiş değildir. Bu tür bir anlaşma zamansal olarak sınırlandırılmış olabileceği gibi sınırlandırılmayabilir de. Sınırlandırıldığı durumlarda "pactum de non potendo in tempus" söz konusu olur. Bu gün hemen hemen hiç rastlanmayan ikinci durumda ise "pactum de non potendo in perpetuum" ile karşılaşılır. İbra sözleşmesi ile bu anılan sözleşmeler arasındaki temel fark ise bu anlaşma ile talep hakkının yanısıra hem alacaklının yan haklarının hem de takas hakkının varlığının devamını içinde barındırmasıdır. Tarafların ibra yerine belirtilen türde bir anlaşmayı tercih etmelerine, alacaklının ifa talebinden vazgeçmekle birlikte alacak hakkını elinde tutmak istediği durumlarda karşılaşılır<sup>15</sup>.

### **C- İbra Sözleşmesinin Meydana Gelmesi ve Geçerliliği**

Sözleşmenin içeriğini alacaklının borçluya karşı sahip olduğu alacağı tamamen ya da kısmen ortadan kaldıran bir tasarruf işlemi<sup>16</sup> oluşturur ve bu yolla alacaklıya yapılan bir kazandırma söz konudur. İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesine göre alacağı tamamen ya da kısmen sona erdiren sonuçlar doğuracak bu sözleşmenin belirgin özelliği şekle bağlı olmadan yapılabilecek olmasıdır<sup>17</sup>. Hukukumuz açısından ise bu konu

<sup>11</sup> SAYMEN, F. Hakkı, *Türk İş Hukuku*, İstanbul 1954, s. 614.

<sup>12</sup> AYTAC, Anonim Ortaklıklarda İbra, s. 7.

<sup>13</sup> Bu konudaki açıklamalar için bkz. GAUCH/SCHLUEP, *Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil*, N. 3208 vd.; TUNÇOMAĞ, Kenan, *İş Hukuku C. I*, İstanbul 1986, s. 235 vd. Daha geniş bilgi için bkz. TURANBOY, K. Nuri, *İbra Sözleşmesi*, Ankara 1998, s. 30 vd. Yukarıda yer vermediğimiz sulh ve konkordato sözleşmesi ile olan farklar hakkında bkz. aynı eser s. 42-50. İş Hukuku uygulamasında işçiden alınan ibra belgelerinin, "ibra sözleşmesi yanında bir makbuz, feragatname, menfi borç ikrarı karması bir nitelik taşıdığı" görüşü için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, *İş Hukuku*, Ankara 2004, s. 639; CENBERCİ, *İş Kanunu Serhi*, s. 498. Gerçekten bu husus BK md. 118. dolayısıyla ortaya çıkan bir sonuçtur.

<sup>14</sup> Karş. OĞUZMANIÖZ, *Borçlar Hukuku*, s. 415. İbra kavramının kökenleri, Roma Hukukunda pactum de non potendo'nun da bir ibra türü olduğu ve şekilsiz ibra olarak adlandırıldığı, günümüzde ibra ile alacağı talep etmeme taahhüdü (pactum de non potendo) arasında önemli bir fark kalmadığı düşüncesi ve genel olarak ibra sözleşmesi ile ilgili daha geniş bilgiler için bkz. TURANBOY, *İbra Sözleşmesi*, s. 26 vd.

<sup>15</sup> Bkz. OĞUZMANIÖZ, *Borçlar Hukuku*, s. 416 ve dn. 19a'ya ait metin.

<sup>16</sup> Karş. TUNÇOMAĞ/CENTEL, *İş Hukukunu Esasları*, s. 115; TUNÇOMAĞ, *İş Hukuku*, s. 237; OĞUZMANIÖZ, *Borçlar Hukuku* s.416; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, 639. "...mirasçılar adına verilmiş ibraname, buna rızası olmayanları bağlamaz (9HD., 9.12.1969 T., 9592 E., 11587.). Şüphesiz ölenin mirasçılar tarafından verilmiş ibranamede de diğer ibranamedeki şartlar aranır (Yarg. 9HD., 29.1.1968 T., 12061 E., 932 K.)." (CENBERCİ, *İş Kanunu Serhi*, s. 502, dn. 130'dan naklen. Karş. MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s. 639 ve dn. 226 ve 227. İbranın tasarruf işlemi niteliği ile ilgili daha geniş bilgi için bkz.:TURANBOY, K. Nuri, *İbra Sözleşmesi*, Ankara 1998, s. 114 vd.

<sup>17</sup> GAUCH/SCHLUEP, *Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil*, N. 3189.

tartışmalıdır<sup>18</sup>. ÇENBERCİ'ye göre "işçinin imzası altında işvereni borçtan salıvermeye yönelik her hangi bir belge, ibra belgesi olarak kabul edilecektir"<sup>19</sup>. Buna karşılık uygulamada hemen bütün ibra sözleşmeleri yazılı yapılmaktadır<sup>20</sup>.

Bunların yanı sıra ibra sözleşmesi de, diğer sözleşmelerde olduğu gibi geçerlilik koşullarına (muteberlik şartları)<sup>21</sup> uygun olmalıdır. Bu anlamda olmak üzere, sözleşme taraflarının hukuki işlem ehliyeti<sup>22</sup>, tarafların irade beyanlarının sağlıklı olması (hata, hile ve tehdit), gabin, muvazaa, şekle uygunluk, sözleşmenin konusunun hukuka ve ahlaka aykırı olmaması ile imkansız olmaması halleri akla gelir. Sözleşmede bu gibi eksikliklerin varlığı halinde, genel hükümler çerçevesinde iptal edilebilirlik ya da butlan yaptırımı söz konusu olacaktır. Koşulların gerçekleşmesi neticesinde iptal edilen ya da baştan geçerlilik koşulları bulunmayan sözleşmeler, geçersizlik yaptırımı ile karşı karşıya kalırlar. Ayrıca ibra sözleşmesinin tasarruf işlemi niteliği ibra edenin tasarruf yetkisinin varlığını da gerektirir<sup>23</sup>.

İbra iradesinin varlığı "ibraname" adı altında bir belgede tecessüm ettiğinde, sözleşmenin hüküm doğurması bu belgenin teslimine bağlıdır. Bu çerçevede ibraname işçi tarafından imzalanmış olsa bile, işverene teslim edilmedikçe hüküm ifade etmeyecektir<sup>24</sup>. Aynı zamanda öğretide ve Yargıtay kararlarında genel kabul gören düşünceye göre iş hukuku uygulaması açısından iş akdinin sona ermesinden önce düzenlenen ibranameler geçersiz kabul edilmektedir<sup>25</sup>.

İbra sözleşmesinin de diğer sözleşmeler gibi karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla meydana geldiğini ve konusunu da mevcut alacakların oluşturduğunun gözden uzak tutulmaması gerekir. Bu nedenle yanılma, yanılma ve korkutma ile meydana getirilen bir ibraname sakattır ve işçinin yasal süreler içerisinde iptal beyanında bulunma hakkı vardır<sup>26</sup>. Buna bağlı olarak işçi yanıldığını, yanıltıldığını anladığı ya da korkunun geçtiği<sup>27</sup> tarihten itibaren bir yıl içerisinde iptal beyanında bulunarak sözleşme ile

<sup>18</sup> Bu konuda bkz. OĞUZMAN/ÖZ, *Borçlar Hukuku*, s. 414. TUNCOMAĞ' a göre Yargıtay, kararlarında daima "ibra senedi" veya "ibraname" sözcüklerine yer verdiği için, bundan Yargıtay'ın ibra sözleşmesini şekle bağlı saydığı sonucu çıkarılabilecektir (TUNCOMAĞ, *İş Hukuku*, s. 241).

<sup>19</sup> ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, s. 509.

<sup>20</sup> Bkz. DÖNMEZ, Kazım Y., *İş Hukukunda Tazminatlar*, Ankara 1998, s. 358. İş yaşamında el ile veya yazı makinesi ile yazılmış ibranameler kullanıldığı gibi matbu ya da noter tarafından düzenlenmiş ibranameler de kullanılmaktadır. Yargıtay bu tür belgeleri ibraname vasfını taşıması koşuluyla geçerli kabul etmekle birlikte izin formu gibi basılı belgelerin üzerine konacak, form konusu ile bağdaşmayan ibra şerhlerinin ibraname olarak geçerliliğini kabul etmemektedir. Aynı şekilde bkz. ÇENBERCİ, s. 509; DÖNMEZ, s. 358 ve aynı sayfa dn. 16'da anılan karar.

<sup>21</sup> Bu konuya ilişkin genel bilgiler için bkz. OĞUZMAN/ÖZ, *Borçlar Hukuku* s. 72 vd.; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, *Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, İstanbul 1993, s. 374 vd.; KILIÇOĞLU, *Borçlar Hukuku*, C. I, s. 48 vd.

<sup>22</sup> "İbraname tarihi, işçinin aklî hastanesinde bulunduğu zamana tesadüf edince mahkeme işçinin ehliyetini araştırmaya mecburdur (Yarg. 4.HD., 9.12.1957 T., 10737 K. 7244 K.TİK., sa: 389 No: 561) (ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, s. 501, dn. 126'dan naklen); "Mahkeme ibranameyi dayanarak davanın reddine karar vermiştir. Oysa ibranamenin verildiği tarihte ibranameyi veren davacı 18 yaşını ikmal etmemiştir. Medeni Kanunun 16 ncı maddesi gereğince bu ibraname davacıyı ilzam etmez ve ancak alınan bedel için makbuz niteliğinde sayılabilir (10.HD 25.2.1977/1351)", "Ana ve babalarının kendi ibra bildirimlerini içeren bir belge, küçük çocuklarına velayeten dahi davalıya ibra ettikleri yolunda bir kayıt taşımamaktaysa, ibra belgesi olarak küçük çocukları bağlamaz (9. HD. 12. 11.1971, 16432/22512)", "Lakin, yasal temsilcisinin rızası bulunduğu kanıtlanırsa, 18 yaşını bitirmemiş işçi ibra belgesiyle bağlıdır (10. HD, 4.4.1975, 1222/1865)". (Anılan kararlar DÖNMEZ, *İş Hukukunda Tazminatlar*, s. 356'dan nakledilmiştir); "Mahkemece yapılan incelemede davacı tarafından inkar edilen imzanın davacıya ait olduğu saptanamamıştır. Bu durumda söz konusu ibranameye değer verilemez..." (Y. 9. HD, 26.09.2003, E. 2003/2506, K. 2003/15484, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Nisan 2004, s. 1463). "Mümeyyiz küçüklerle mümeyyiz kısıtlıların da kanuni temsilcilerinin rızaları olmadıkça ibra belgeleriyle bağlı tutulmalarına cevaz yoktur. İş Kanununun bunlara çalışma olanağı tanınması durumu etki,lemez. Yasal temsilcisinin çalışmak için vermiş olduğu izin ibra belgesi vermeğe rızayı da kapsadığı, özellikle işlemin önemi bakımından düşünülmez" (ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, s. 503'den naklen). "İbraname reşit bulunmayan davacı tarafından imza ve tevdi edilmiştir. İbraname verilmesine kanuni temsilcisinin rızası bulunduğu iddia ve isbat olunmamıştır. Su duruma göre MK'nun madde 16'ya göre ibranamenin ehliyet yönünden geçerli sayılması mümkün değildir (Yarg. 9HD., 25.11.1968 T., 9122 E., 14716)" (ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, s. 502 dn. 127'den naklen).

<sup>23</sup> ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, s. 502.

<sup>24</sup> ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, s. 502; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s. 639; ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2004, s. 253-254 ve bkz. Yargıtay'ın s. 254 dn. 7'de anılan (9.HD, 8.7.1968, E. 8355 K. 9750) kararı; TURAN, Ferdi *İş Hukuku*, s. 185.

<sup>25</sup> Karş. SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 604 ve dn. 118, 119'a ait metinler; ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, S. 254; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s. 642.;TURAN, Ferdi *İş Hukuku*, s. 186;ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, s. 518 ve aynı sayfada yer alan 9HD., 26.2.1971 T., 644 E., 2561 K. "İbra belgesi şayet hizmetin devamı sırasında alınmışsa, işçilik haklarının elde edilmesi konusunda dava açılmasını engellemez (Yarg. 9HD., 4.11.1971 T. 17145 E., 22084 K.... ibra belgesinin , şayet belirli bir zaman kesiti içerisindeki haklarla sınırlandırılmışsa , daha önceki bir zaman kesitiine ilişkin hakları kapsadığının ileri sürülemediğine ilişkin (Yarg. 9HD., 28.11.1977 T., 15301 E., 16596 T.; İş sözleşmesinin feshinden önceki işçilik haklarını öngören bir ibra belgesinin feshile ilgili işçilik haklarını kapsamayacağına ilişkin (Yarg. 9HD., 9.5.1969 T., 2348 E., 5197 K.); İbramenin düzenleniş biçimi , çalışırken alınmış bulunması ve özellikle hafta ve bayramlarda çalışmadığı savunulduğu halde doğmadığı savunulan hakların ibrasından bahsetmenin olanaksızlığı (Yarg. 9HD 18.6. 1980 T. 7382 E. 7378 K. ) (ÇENBERCİ, *İş kanunu Şerhi*, s. 518'den ).

<sup>26</sup> SAYMEN, Türk *İş Hukuku*, s. 614. Ayrıca bkz. TUNCOMAĞ/CENTEL, *İş Hukukunun Esasları*, s. 117; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 602 ve aynı sayfa dn. 129'da yer alan işçinin irade fesadı bulunmaması nedeniyle ibranameyi geçerli sayan Yargıtay kararları. Benzer anlamda bkz. Y.9.H.D'nin E. 2004/13272,K. 2004/14579, 21.06.2004 Tarihli karar: "Davacı anılan ibranamenin baskı altında iradesinin fesada uğratılarak imzalatıldığını ileri sürmüştür ise de, bu iddiasını ispata yarar bir delil sunmamıştır."

<sup>27</sup> "Somut olayda, dava konusu taşınmazlar 27.10.1998 tarihinde davalıya, davalı vekilinin katılımı ile tapuda hukuksal yükleriyle birlikte satış biçiminde devredilmiştir. Dosya içeriği ve toplanan delillerden, benzer olaylardan ötürü, davalı ve vekili ile diğer dava dışı kişiler hakkında İ Devlet Güvenlik Mahkemesinde " çıkar amaçlı suç örgütü mensubu olmak ve bu örgütü adına çalışarak yardım etmek" suçlarından kamu davası açıldığı, davalının 7.10.1999 tarihinde tutuklandığı 20.4.2000 günü tahliye olduğu, sonuçta bu suçtan davalının mahkum olduğu, eldeki davada yapılan temlik de ilgilendiren aynı nitelikteki kamu davasının İ Devlet Güvenlik Mahkemesinin 1999/339 esas numarasında kayıtlı olduğu anlaşılmaktadır. Kabul edilmelidir ki B.K.nun 31.maddesindeki sürenin davalının tutuklandığı tarih esas alınmak suretiyle hesaplanması doğru ve adil olmayacaktır. Zira, iradeyi sakatlayan nedenin (korkutma) önem derecesi, ancak iradesi sakatlanan kimse tarafından doğru olarak takdir olunabilir. Olaya bu açıdan bakıldığında ikrahın önemini yitirdiği an, iradesi sakatlanan için, korkunun silindiği, diğer bir deyişle korkutan kişi ve korkutmanın mahiyetine göre zarar görebileceği yönündeki endişenin ortadan kalktığı, kendisini psikolojik açıdan güven içerisinde hissettiği andır. Davalının yalnızca tutuklanmış olması, tehdit edici konumunda, rahatlatıcı bir unsur sayılmamalıdır. Bu nedenle, davacının davanın açıldığı tarihe yakın günlerde tehlikeden uzaklaştığı sonucuna varılmaktadır." Y. 1.HD E. 2003/52 K. 19.09.2003 (<http://www.yargitay.gov.tr> 26.01.2005).

bağlı olmadığını ileri sürebilecektir. İşçinin hile<sup>28</sup> nedeniyle iptal beyanında bulunabilmesi için, BK md. 28 gereğince sözleşme tarafının (işveren) işçiyi, kasten<sup>29</sup> yanıltarak ibra sözleşmesi yapmasını sağlaması gerekmektedir<sup>30</sup>. Bu anlamda taraflar kasten gerçekleştirilen bir saik hatası içeren sözleşme yaparlar<sup>31</sup>. Bu çerçevede sözleşmeyi yapmaya yönelten kastı her türlü davranış ve susma hile oluşturur<sup>32</sup>. İş Hukuku uygulaması açısından “çoğu kez özel görünümlere bürünen” yanıltma, yanıltma ve korkutmanın bu özelliğinin gözönünde tutulması ve genel kurallar koyucu yaklaşım içinde bulundurulması gerekmektedir<sup>33</sup>.

Tasavvur ile gerçekliğin birbiriyle hiç ya da tam anlamıyla uyuşmaması halinde dar ve esas anlamda hata olgusu ile karşılaşılır<sup>34</sup>. Bu anlamda bir kişi sözleşme yaparken, bu sözleşmeyi yapmasına etkili olabilecek bir olay veya bir durum hakkında ya eksik ya da yanlış bir düşünce sahibi bulunuyorsa yanıltmış (hataya düşmüş) demektir<sup>35</sup>. Ancak hata nedeniyle sözleşmenin iptali sonucunun doğabilmesi için, hatanın esaslı olması gerekir. (BK md. 23). Kural olarak saik hatası dikkate alınmaz. (BK md. 24/II) Saik hatası ancak, iş yaşamındaki dürüstlük kurallarına göre yanılan

taraf bakımından sözleşmenin zorunlu bir temeli olarak göz önünde tutulmuş belli bir hususa ilişkin ise esaslı sayılır (BK md. 24/I b.4)<sup>37</sup> ve temel hatası olarak adlandırılır<sup>37</sup>.

Borçlar Kanunumuz iradeyi sakatlayan sebepler arasında korkutmaya da yer vermiştir. Hiç kimse, karşı tarafın ya da üçüncü bir kişinin kendisi veya yakınlarının maddi veya manevi varlığına yönelik hukuka aykırı ve esaslı korkutması sonucu yaptığı sözleşme ile bağlı sayılamaz. Borçlar Kanununda belirtilen ikrahtan söz edilebilmesi için tehdidin sözleşmeyi yapan kimsenin veya yakınlarının kişilik haklarına veya mal varlıklarına yönelik olması, ikraha maruz kalanın subjektif durumuna göre ağır ve derhal meydana gelebilecek nitelik taşıması, haksız (hukuka aykırı) sayılması, illiyet bağının bulunması, yani sözleşmenin tehdidin yarattığı korku sonucu yapılması zorunludur<sup>38</sup>.

Eğer bir kimsenin ikrah (korkutma) olmasaydı o sözleşmeyi yamayacağı kabul edilebiliyorsa ve bu husus kanıtlanırsa kişi o sözleşmeyle bağlı sayılmaz. Korkutmanın var sayılabilmesi için de sözleşmeye taraf olanın veya onun yakınlarının zarara uğratılacağı, hayat veya kişilik veya namusuna derhal bir zarar verileceği endişesini taşıması ve

<sup>28</sup> Hile, bir kişinin hukuki bir işlem yapmasını sağlamak için onu kasten (bilerek) yanıltmak anlamına gelir. (TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 444).” Y. 4. HD., HGK'nın 12.2.1972 T. ve E. 1969/4-1166, K. 84 sayılı kararıyla benimsenen 6.5.1968 t. ve 6393/3920 sayılı kararından "Hile, bir sözleşmenin yapılması sırasında, hileye uğraya tarafın iradesinin, yapılan sözleşmenin sağlayacağı fayda ve konusu bakımından gerçeğe aykırı olarak, olmayan bazı yönlerin varmış gibi veya gerçekten başka türlü gösterilerek birleşmesinin sağlanmasıdır (İKİD 1972, s. 1013). Y. 2. HD. nin 10.11.1977 t. ve E. 1977/7261 sayılı kararından "...Hile (aldatma), bir kimsenin iradesinin gerçek dışında açığa vurulması için, ona karşı girilen eylem ve davranışlardır" (Bkz. YKD. 1979, sayı 1, s. 20)" (TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 444, dn. 1a'dan naklen).

<sup>29</sup> Hile hangi tarzda yapılmış olursa olsun, kasta dayanması aranır. Sadece ihmal hile için yeterli değildir (TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 447). Ayrıca bkz. EREN, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 6. Basi, İstanbul 1998, s. 369; GAUCH/SCHLUEP, Schweizerisches Obligationenrecht, Bd. I, s. 160, N. 864. "Bilindiği üzere, hile, genel olarak bir kimseyi irade beyanında bulunmaya, özellikle sözleşme yapmaya sevk etmek için onda kasten hatalı bir kanı uyandırmak, veya esasen var olan hatalı bir kanıyı koruma yahut devamını sağlamak şeklinde tanımlanır. Hatada yanıltma, hilede yanıltma söz konusudur. B.K'nun 28/II maddesinde açıklandığı üzere taraflardan biri diğer tarafın kasıtlı aldatmasıyla sözleşme yapmaya yönelmişse hata esaslı olmasa bile aldatılan taraf için sözleşme bağlayıcı sayılmaz. Değinen koşulların varlığı halinde aldatılan taraf hakkını kullanmak suretiyle hukuki ilişkiyi geçmişe etkili (makale sâmil) olarak ortadan kaldırmak ve verdiği şeyi geri isteyebilir. Öte yandan, hile her türlü delille isbat edilebileceği gibi iptal hakkının kullanılmasında hiç bir şekilde bağlı değildir. Hilenin öğrenildiği tarihten itibaren bir yıllık hak düşürücü süre içerisinde karşı tarafa yöneltilen bir irade açıklaması, defî yahut dava yoluyla da kullanılabilir." Y. 1. HD. E. 2003/3630 (<http://www.yargitay.gov.tr> 26.01.2005).

<sup>30</sup> Karş. EREN, Borçlar Hukuku C. I, s. 368.

<sup>31</sup> Bu yanıltma olmadan (nedensellik bağı!) bu sözleşme ya hiç kurulmayacak (dolos causam dans) ya da bu şekilde değil, daha uygun koşullarda (dolos incidens; BGE 81 II 219) yapılacak olmalıdır. (GAUCH/SCHLUEP, Schweizerisches Obligationenrecht, Bd. I, s. 158, N. 856.)

<sup>32</sup> TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Borçlar Hukuku, s. 446; EREN, Borçlar Hukuku, C. I, s. 369; GAUCH/SCHLUEP, Schweizerisches Obligationenrecht, Bd. I s. 158, N. 858 vd.

<sup>33</sup> ÇENBERCI, İş Kanunu Şerhi, s. 508.

<sup>34</sup> GAUCH/SCHLUEP, Schweizerisches Obligationenrecht, Bd. I, s. 140, N. 761; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, s. 77; EREN, Borçlar Hukuku, C. I, s. 350; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Borçlar Hukuku, s. 427; Karş. BGE 96 II 108;

TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Borçlar Hukuku, s. 428; KOLLER, Alfred, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Bd. I Bern 1996, s. 248, N. 1050 vd.; GAUCH/SCHLUEP, Schweizerisches Obligationenrecht, Bd. I, s. 140, N. 761 vd.

<sup>36</sup> BK md. 24/I b. 4 hükmünün, kaynak yasa OR 24 Abs. II'ün Almanca metni karşısında böyle anlaşılmasının daha uygun olacağı konusunda bkz. TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Borçlar Hukuku, s. 429.

<sup>37</sup> TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Borçlar Hukuku, s. 428; EREN, Borçlar Hukuku, C. I, s. 351 vd. GAUCH/SCHLUEP, Schweizerisches Obligationenrecht Bd. I, s. 141, N. 775.

<sup>38</sup> Y. 1. HD. E. 2003/3630 (<http://www.yargitay.gov.tr> 26.01.2005); İkraha, (korkutma) bir kimsenin başka surette yapmayacak olduğu bir hukuksal işlemi (yada sözleşmeyi) bir kötülüğün kendisinin veya yakınlarının başına gelebileceğini görenek, yapmasına neden olan ürkütülmüştür. Bir kimse, karşı tarafın veya üçüncü bir kişinin kendisinin veya yakınlarının maddi veya manevi varlığına yönelik hukuka aykırı ve esaslı korkutması sonucu yaptığı sözleşme ile bağlı sayılamaz. Borçlar Kanununun 30. maddesinde belirtildiği üzere ikrahtan söz edilebilmesi için tehdidin sözleşmeyi yapan kimsenin veya yakınlarının kişilik haklarına veya mal varlıklarına yönelik olması, ikraha maruz kalanın subjektif durumuna göre ağır ve derhal meydana gelebilecek nitelik taşıması, haksız (hukuka aykırı) sayılması, illiyet bağının bulunması, yani sözleşmenin tehdidin yarattığı korku sonucu yapılması zorunludur. Bu koşulların varlığı halinde iradesi sakatlanmış taraf, isterse iptal hakkını kullanmak suretiyle hukuki ilişkiyi geçmişe etkili (makale sâmil) olarak ortadan kaldırmak. Hemen belirtmek gerekirken iptal hakkının kullanılmasında hiçbir şekilde bağlı değildir. Korkunun kalktığı tarihten itibaren bir yıllık hak düşürücü süre içerisinde sözleşme karşı tarafa yöneltilen tek taraflı sarîh veya zımî bir irade açıklaması ile feshedilebileceği gibi defî veya dava yoluyla kullanılabilir. Sözleşme iptal edilmekle yapıldığı andan itibaren ortadan kalkacağı için yerine getirilen edim aynı bir istihkak davası (tapulu taşınmazlarda iptal ve tesçil davası), bunun mümkün olmadığı hallerde sebepsiz zenginleşme davası ile geri istenebilir. (Y. 2. HD. E. 2003/52 (<http://www.yargitay.gov.tr> 26.01.2005).

bu şekilde sağlanan yararın orantısız ve aşırı olması gerekir<sup>39</sup>.

İbra sözleşmeleri yukarıda da değinildiği gibi iş hukuku uygulamasında önemli bir yer tutmaktadır. Ancak İbra sözleşmesinin esasını oluşturan bir haktan vazgeçmeye ilişkin yönü nedeniyle “işçiyi koruma ve kötünietli uygulamaları bertaraf etme amacıyla getirilen esaslar, zaman zaman gerçek İbra belgelerini amacından uzaklaştırmakta ve İbra müessesesini de işleme hale getirmektedir.” Bu anlamda aşağıda Yüksek Mahkemenin İbra sözleşmeleri ile ilgili olarak verdiği kararları çerçevesinde konunun bir değerlendirilmesi yapılmaya çalışılacaktır<sup>40</sup>.

## 2 İbra Sözleşmelerinin Yorumlanması ve İbraname Makbuz İlişkisi

### A- Genel Olarak

Yargıtay’ın İbra sözleşmeleri ile ilgili olarak bu güne kadar vermiş olduğu kararların bir kısmı ele alındığında, bu sözleşmelere yönelik olarak tutamak noktası yaptığı belli başlı konuların varlığından söz edilebilir<sup>41</sup>. Yüksek Mahkeme’nin İbra sözleşmelerine müdahalesinin ve bu sözleşmeleri belirli bir mecraaya ulaştırmaya çalışmasının temelindeki düşünce, yukarıda da belirtildiği gibi bu sözleşmelere yönelik en azından iş hukuku uygulamasını kapsayacak şekilde olması beklenen yasal düzenleme eksikliğidir. Genellikle istikrarlı sayılabilecek kararların varlığına karşın, dönem dönem bazen somut olayın özelliklerinden bazen de anlayış değişikliğinden dolayı farklı çözümlere ulaşıldığına da rastlanmaktadır. Bu çerçevede yapılan değerlendirme sonucunda

öğretide de belirtildiği gibi Yargıtay’ın aşağıdaki başlıklar kapsamında konuya yaklaştığı tespit edilmektedir<sup>42</sup>:

- 1-İbra belgelerinin dar yorumlanması,
- 2-Hizmet akdi devam ederken matbu olarak hazırlanan işçiye önceden imzalatılan İbranamenin geçersizliği,
- 3-İbranamenin yazılı miktar ile sınırlı etki gösteren bir makbuz niteliğinde olduğu,
- 4-İşverenin hakkın doğmadığına ilişkin savunması halinde İbraname savunmasına itibar edilmeyeceği
- 5-Hesaplar arasında büyük bir farkın ya da açık oransızlığın olup olmadığının aranması
- 6-(işçinin) ihbar ve kıdem tazminatı isteklerine karşı, davalının (işverenin) haklı nedenle fesih savunması ile İbraname savunması birbirleriyle çeliştiğinden İbranameye itibar olunamayacağı

Görüldüğü gibi, belirlenen bu hususlar, İbra belgelerine mahkemece verilen anlamın ne olması gerektiği, başka bir deyişle mevcut sözleşmenin nasıl yorumlanması gerektiği hususunda düğümlenmektedir. Bu çerçevede İbranamelemlerin yorumu neticesinde ortaya çıkan durumlara aşağıda yer verilecektir.

### B- İbra Sözleşmelerinin Yorumlanması

Yargıtay’ın verdiği kararlarda İbranamelemlerin dar olarak yorumlanması ve kuşku durumlarda geçersiz sayılarak davanın incelenmesine girilmesi eğilimi mevcuttur. Bu eğilim, İbranamenin uygulamada genellikle kötüye kullanılmasından doğmaktadır<sup>43</sup>. Öğretide İbranamelemlerin dar yorumlanması esası ile İbra sözleşmesinde sona erdirilmek istenen alacakların

**Ancak İbra sözleşmesinin esasını oluşturan bir haktan vazgeçmeye ilişkin yönü nedeniyle “işçiyi koruma ve kötünietli uygulamaları bertaraf etme amacıyla getirilen esaslar, zaman zaman gerçek İbra belgelerini amacından uzaklaştırmakta ve İbra müessesesini de işleme hale getirmektedir.”**

<sup>39</sup> Bkz. Y. 15. HD E. 2003/906 K. 2003/3687(<http://www.yargital.gov.tr> 26.01.2005); “...Davacı işçi, davalı şirket adına ihalelere giren tecrübeli bir eleman konumundadır. Hakkında devam eden icra takibinin geri alınması için dahi olsa imza attığı belgenin anlamını bilebilecek durumdadır. Davacının 10.03. 2000 tarihinde düzenlenen İbranameyi baskı altında tutularak ve iradesi fesada uğratarak imzalamış olduğunu gösteren herhangi bir delil bulunmamaktadır... Böyle olunca dosya içinde bulunan 10.03.2000 tarihli belgede yazılı olan miktarların davacıya ödendiğinin kabulü gerekir. Mahkemece anılan İbranameye yazılı teminat ve alacaklar ile ilgili ödemeler indirilmek suretiyle hüküm kurulmalıdır.” ( Y. 9. HD, 04.02.2003, E. 2002/13863, K. 2003/1378, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Mart 2004, s. 1080)

<sup>40</sup> SAHLANAN, Fevzi, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997, (s.3-18), s. 17-18

<sup>41</sup> Bu konuda bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s. 6599 vd.;ELBİR, Halid Kemal , Ferdi İş İlişkilerinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, İstanbul 1979, (s. 3-14); ÇELİK, Nuri ,Ferdi İş İlişkilerinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1977 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1977, İstanbul 1979 (s.5-28), s. 19-20.; EYRENCİ, Öner, Ücret ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983), Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İstanbul 1985, (s. 147-172), s. 157-160; TUNÇOMAĞ, Kenan, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1988, İstanbul 1990, (s. 73- 113); GÜZEL, Ali, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s. 113-114; SAHLANAN, 1995 Değerlendirme Semineri, s. 17-18; ULUCAN, Devrim, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998, s. 11-32 (s. 26); SOYER, Polat, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997 , İstanbul 1999, s. 16; AKI, Erol, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İstanbul 2000, s. 40); SUR, Melda, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1999, (s. 11-35), İstanbul 2001, s. 30-31; Gülsevil ALPAGUT, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2001 , Ankara 2003., s. 149-150; AKIN, Levent, İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, İstanbul 2004, (s. 89-138), s. 135,136.

<sup>42</sup> Bu konuda bkz. bir önceki dipnotta belirtilen eserler, özellikle, EYRENCİ, 1979-83 Yılı değerlendirme Semineri, s. 157-160; SOYER, 1997 Yılı Değerlendirme Semineri, s. 16 ve orada anılan eserler.

<sup>43</sup> Bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s. 605. TUNÇOMAĞ, İş Hukuk, s. 238; Karş. ÇELİK, 1979 Yılı Değerlendirme Semineri.s. 19-20. Karş:ULUCA, 1994 Yılı Değerlendirme Semineri, s. 26.;TUNÇOMAĞ, 1988 Yılı Değerlendirme Semineri, s. 112.



**Son zamanlarda verilen bir başka karara göre iş kazasının hemen sonrasında , kazaya uğrayan işçinin maluliyet durumu ve kusur oranları henüz düzenlenen ibraname geçerli sayılamaz.**

açıkça belirtilmemiş; sadece genel bir anlatımla belirtildiği durumlarda , özel bir dikkat gösterilmesi gerektiğinin anlatıldığı belirtilmektedir<sup>44</sup>.

Hukuk Genel Kurulu'nun verdiği bir kararda **"işçinin işverene verdiği ibranamenin işçiye yapılmış olan ödemeye sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. İş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği gözönünde tutulduğunda , bu konuda dar yorum esasının benimsenmesi ve yine kural olarak bir işçinin, işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da kabul tarzını destekleyici nitelik taşır"** denmektedir<sup>45</sup>.

HGK'nun yukarıda anılan görüşü bir kararında 9. HD tarafından da aynen benimsenmiştir:

**"...ibranamelerin dar yoruma tabi tutulması gerekir. İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri ile bağdaşmaz. Bu durumda, gerekli araştırma ve inceleme yapılarak, davacıya işten ayrılırken hakettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmelidir..."**<sup>46</sup>

Yargıtay'ın ibra belgelerinin dar yorumlanması esasından hareket ederek verdiği bir başka kararında ise **"...davanın konusunu teşkil eden isteğin anılan belgede özel olarak belirtilmediği yönü açıktır. Bir belgede ödenmiş haklar bir bir sayıldıktan sonra başkaca bir hak ve alacağın kalmadığına ilişkin genel anlatımlı kayıt, sadece sayılı haklara ait ve onlarla ilgili fer'i nitelikteki haklardan vazgeçilme anlamına gelir. Zira, ibra edilen hakların teket teker belirtilmesi yolunun izlenmesi durumunda aslanan, bağımsız hak kalemlerinin mutlaka belgede gösterilmesidir. Özellikle, bu davada olduğu gibi istek, sayılanlardan daha önemli bir mahiyet arz etmekteyse, daha az önemlilerin ibra belgesinde gösterilmesine rağmen bunun belirtilmemesi düşünülemez. Bundan başka, bir konuda ibranın varlığından bahsedilmek**

**için, doktrinde de kabul edildiği üzere, gerçekleşme şartlarından biri olan "şüphe" ve "tereddüt"ten uzak bir açıklık ve seçiklikte bulunması zorunludur**<sup>47</sup>" denilmiştir. Keza yine verilen bir başka karara göre **hizmet akdinin devamı açısından işçiden alınan ibranamenin aksı, yazılı beyyine başlangıcına dayanılarak, tanıkla isbatlanabilir**<sup>48</sup>. Buna karşılık Yargıtay 1976 yılında verdiği bir kararında<sup>49</sup> ise, **"dava ve isteği kapsayan nitelikte bulunan ve çekince ileri sürülmeksizin imza edilen ibranamenin geçerli olduğu; hilafına tanık dinlenemeyeceği"** yönünde karar vermiştir<sup>50</sup>. Buna karşılık son zamanlarda verilen bir başka karara göre iş kazasının hemen sonrasında , kazaya uğrayan işçinin maluliyet durumu ve kusur oranları henüz belli olmadan düzenlenen ibraname geçerli sayılamaz<sup>51</sup>.

İbranameye yer alan kayıtların yorumunda da diğer hususlarda olduğu gibi Yargıtay genellikle işçiyi koruyucu yaklaşım içindedir: **"...ibranameye itibar ederek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiş ise de anılan ibranamede bu tazminatların davacıya ödendiğine dair bir kayda yer verilmemiştir. İbraname gibi hakkı ortadan kaldıran bir belgenin İş Hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekir. Bu bakımdan şayet bir alacak ya da tazminatın ödenmesi sözkonusu ise bunun metin bölümünde kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklanması gerçeğin ortaya çıkması bakımından zorunludur. Dosyadaki söz konusu belge bu niteliği taşımadığından hükme esas alınmaz. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı hesaplanarak bulunacak miktarlar hüküm altına alınmalıdır."**<sup>52</sup> Aynı şekilde **"İşçi tarafından imzalanan ibranamede, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş bulunduğu kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklanmış olmalıdır. İşçi tarafından imzalanmış ancak söz konusu tazminatların ödendiğine ilişkin kayıtların bulunmadığı ibranameler hükme esas alınmaz"**<sup>53</sup>.

<sup>44</sup> TUNÇOMAĞ, 1988 Yılı Değerlendirme Semineri, s. 112.

<sup>45</sup> HGK., 27.4.1983, E. 980/9-355, K. 983/427 (Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 1984, sh. 18-19).

<sup>46</sup> Yargıtay 9. HD. 21.5.1993 tarihli kararından (E. 1992/14118, K. 1993/8874, Çimento İşv. D., Temmuz, 26-27).

<sup>47</sup> Yarg. 9HD., 25.6.1969 T., 8153 E., 9096 k: (ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s. 503'den).

<sup>48</sup> Y.9. HD, T.25.2.1977 T., E. 77/2219 K. 77/3817 (Bkz. ÇELİK, 1977 Yılı Değerlendirme Semineri, s. 19-20).

<sup>49</sup> Y.9. HD. E.75/33775, K. 76/6467 sayılı ve 18.2.1976 tarihli Kararı. (YKD. Mart 1977, sayı 3, sah. 364).

<sup>50</sup> ELBİR, 1976 Yılı Değerlendirme Semineri, s. 14.

<sup>51</sup> Bkz. 9. Hukuk Dairesinin 06.03.1998 günlü kararı (E. 396, K. 3472, TÜBA/İÇB., 1218, Mart 1999) Nakleden: AKI, Erol Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, 1998 Değerlendirme Semineri, 2000, s. 40).

<sup>52</sup> Y.9.HD Tarih:26.02.20, Esas No:2000/1987201 Karar No:2001/3451 (<http://www.celik-is.org/bilgi/ibranameler.htm> 28.10.2004). Ayrıca bkz. ALPAGUT, Gülsevil, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı 2001 Değerlendirme Semineri, Ankara 2003, s. 149.

<sup>53</sup> Y.9.HD, 26.02.2001, E. 2000/19872, K. 2001/3451, İşveren Dergisi, Nisan 2001, s. 15.

### C- İbramenin Niteliği ve İbraname - Makbuz İlişkisi

Yargıtay, verdiği pek çok kararında, “işçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmenin hayatın olağan akışı içerisinde kabul edilemeyeceği” düşüncesine bağlı olarak **“ibra belgelerinin içeriğinde yazılı miktar ile sınırlı etki gösteren bir makbuz niteliğinde olduğu”** (Y.9HD, 26. 1.1993, 92/6412, 93/99-İHD Ocak-Mart 1993 sh. 130; Y.9HD, 25.5.1993-92-14058/93-8969-İHD Temmuz-Eylül 1993 sh. 457)<sup>54</sup> düşüncesini ortaya koymuştur. En son verdiği kararlarından birinde de bu olguyu şu şekilde vurgulamıştır: **“Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre miktar içeren ibranameleri makbuz niteliğinde kabul edilmektedir. Mahkemece yapılacak iş davacının talepleri hakkında tarafların gösterecekleri deliller toplanarak bir değerlendirmeye gitmek daha sonra tazminat ve işçilik alacaklarına ilişkin hesaplama yaptırılıp ibranamelerde belirtilen miktarlar düşüldükten sonra bakiye tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmalıdır”**<sup>55</sup>.

Bu itibarla düzenlenen belgelerin “ibraname” olarak adlandırılmasına karşılık “makbuz” olarak vasıflandırılması gerektiğine yönelik baskın bir düşüncenin varlığından söz edilebilir. Buna karşılık Yargıtay’a göre ibranamede dava hakkından açık ve kesin olarak vazgeçtiğinin beyan edilmesi halinde işçi, bu belgenin makbuz niteliğinde olduğunu iddia edemeyecektir<sup>56</sup>. Öğretide de belirtildiği gibi Yargıtay’ın son yıllarda verdiği kararlarda **“ibranamenin hesap pusulalarındaki miktarla sınırlı bir makbuz niteliğinde olduğunu ve ödenenle gerçekte hak edilen miktar arasındaki farkın talep edilebileceği”**<sup>57</sup> kabul edilmektedir. Buna karşılık Yargıtay’ın farklı sonuçlara ulaştığı kararlarına da rastlamak mümkündür. Yargıtay’ın bu konuda istikrarlı bir çizgi izlemediği öğretide de belirtilmektedir<sup>58</sup>. Yargıtay 9. HD: **“ibranamenin makbuz niteliğinde sayılabilmesi için, içerdiği miktarın, işçinin olay tarihine göre gerçekleşecek olan**

**zararının çok altında olması, başka bir ifadeyle olay tarihine göre gerçekleşen zarar ile ibranamedeki miktar arasında aşırı bir oransızlığın mevcut olması lazımdır. Böyle açık bir oransızlık mevcut değilse, ibranameyi geçerli saymak gerekir”**<sup>59</sup> biçiminde karar vermiş; yine iş kazası ile ilgili sonraki tarihli bir kararında ise “açık oransızlık” ölçütüne yeniden yer vermişti<sup>60</sup>.

Öğretide, Yargıtay kararlarında kullanılan “rakamlar arasındaki büyük fark” (oransızlık) kriterinin oldukça subjektif ve geniş bir takdire yer verici nitelikte olduğundan, bu kriterler yerine tazmin edilecek zarar ile işverence ödenen miktar arasında fark olması halinde ibranamelerin geçersiz sayılması fikri ileri sürülmektedir<sup>61</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararlarında yoğun olarak “açık oransızlık” ölçütüne yer vermekle birlikte HGK’nun ibranamenin dar yoruma tabi tutularak makbuz niteliğinde kabul eden görüşlerini değerlendiren GÜZEL bu kararlar neticesinde doğan içtihat farklılıklarına dikkat çekerek şöyle demektedir: “Ekleyelim ki, Yargıtay 9. HD. 21.5.1993 tarihli kararında (E. 1992/14118, K. 1993/8874, Çimento İşv. D., Temmuz, 26-27) miktar ihtiva etmeyen ibraname açısından Hukuk Genel Kurulu kararında benimsenen görüşü aynen yinelemektedir. Karara konu uyuşmazlıkta işçiye ödenen kıdem ve ihbar tazminatlarının makbuzları yanında, miktar belirtilmeden tanzim edilmiş bir ibraname de söz konusudur. Davacı anılan tazminatların farkını talep etmiş, ancak yerel mahkeme bunu reddetmiştir. Yüksek Mahkeme bu çözümü uygun bulmayarak şu sonuca varmıştır. **“...ibranamelerin dar yoruma tabi tutulması gerekir. İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri ile bağdaşmaz. Bu durumda, gerekli araştırma ve inceleme yapılarak, davacıya işten ayrılırken hakettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının, eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmelidir...”**<sup>62</sup>”

<sup>54</sup> ESENER, 1995 Değerlendirme Semineri, s. 17-18 Ayrıca bkz. Yarg. 9HD., 9.11.1970 T., 9612 E., 12060 K.; 16.4.1973 T., 696 E., 22365 K; Yarg. 10HD 22.6.1976 T., 54 E. 4961 K.; 18.1.1977 T., 9472 E. 55 K. (çenberci, İş Kanunu serhi, s. 51’den ).

<sup>55</sup> Y. 9. HD., 05.11. 2003, E. 2003/5343, K. 2003/18724 (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan 2004, s. 1432).

<sup>56</sup> Bkz. ÇELİK, İş Hukuku, s. 256 ve dn. 18c’de anılan karar.

<sup>57</sup> Yarg. 9. HD 10.12. 1981, E. 1981/12255, K. 1981/14651 ( Ali GÜZEL, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, 1993 Değerlendirme Semineri, İstanbul 1995, s. 113’den ). Ayrıca bkz. EYRENCİ, 1979-1983 Değerlendirme Semineri, s. 157-160.

<sup>58</sup> Karş. SÜZEK, İş Hukuku, s. 600 ve s. 601 dn. 124,125’de belirtilen mahkeme kararları.

<sup>59</sup> E. 1993/2285, K. 1993/14105, Tekstil İşv. D. Mart-Nisan 1994 ( GÜZEL, 1993 Değerlendirme Semineri, s.114’den naklen)

<sup>60</sup> E. 1989/7048, K. 1989/10423, YKD., Haziran 1990, 848-850 (GÜZEL, 1993 Değerlendirme Semineri, s.114’den).

<sup>61</sup> Bu konudaki açıklamalar için bkz. AKIN, 2002 Değerlendirme Semineri, s. 135.-136.

<sup>62</sup> GÜZEL, 1993 Değerlendirme Semineri, s.114. Ayrıca bkz. ve karşı. EYRENCİ, 1979-1983 Değerlendirme Semineri, s. 157-160

Yargıtay'ın "**hizmet akdi devam ederken matbu olarak hazırlanan işçiye önceden imzalatılan ibranamenin geçerli olmadığı**"na yönelik olarak vermiş olduğu bir kararda ise şöyle denilmiştir: "**Ne varki ibraname matbu olarak düzenlenmiş olup, bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanık ibranamenin önceden alındığını ve işverenin bir uygulama yapmakta olduğunu bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin geçerli olduğu kabul edilemez. ...yapılacak iş davacının fazla çalışma yaptığı hafta ve genel tatillerde çalıştığı konusundaki deliller değerlendirilerek gerçekleşecek fazla mesai, hafta ve genel tatil ücretlerine de hükmetmekten ibarettir...**"<sup>63</sup> Keza aynı şekilde bir başka kararda: "**İşçi tarafından imzalanan ibranamede, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş bulunduğu kuşkuya yer vermeyecek biçimde açıklanmış olmalıdır. İşçi tarafından imzalanmış ancak söz konusu tazminatların ödendiğine ilişkin kaydın bulunmadığı ibranameler hükme esas alınmaz**"<sup>64</sup>. diyerek ibranamelere kuşkulu yaklaşımını sürdürmüştür.

ESENER, Yüksek mahkemenin verdiği bir karar<sup>65</sup> değerlendirilirken işçinin ibranamede işyeri ile ilişkisini kestiğini beyan etmesi halinde işçinin fesih tarihinden sonraki haklarını istemesinin -Yüksek Mahkemenin kararının aksine-engellemeyeceği düşüncesini ileri sürmüştür. ESENER'e göre önceki kararlarında genel nitelikli ibra kayıtlarına itibar etmemekte, hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak açık beyanların bulunmaması halinde isteklerin araştırılması gerektiğini kabul eden Yüksek Mahkemenin söz konusu kararı bu eğilime ters düşmektedir<sup>66</sup>. Yargıtay tarafından 1988 yılında verilen bir kararda<sup>67</sup> ise: "**...davacı noterlikten verdiği ibraname ile kıdem tazminatının tamamını aldığını açıkça bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin kıdem tazminatını kapsamadığından söz edilemez. Esasen davacı da duruşmada ibranamede yazılı tüm işçilik haklarından dolayı 600.000 TL. aldığını fakat**

**davalıda daha fazla hakkı kaldığını bildirerek istekte bulunmuştur. Bilirkişi ise, davacının tüm hizmet süresi için gerçekleşen kıdem tazminatını 445.129 TL. Olarak hesaplamış mahkemece de kıdem tazminatının tamamı bu miktar olarak kabul edilmiştir. Görülüyor ki, gerek davacının beyanından ve gerekse gerçekleşen kıdem tazminatı miktarı itibarıyla ibraname öncelikle kıdem tazminatının tamamını kapsamaktadır. O halde davanın reddi gerekirken kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir...**" denilmiştir. Keza aynı mahkeme daha sonra verdiği bir başka kararda "**...Hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenen 1.7.1990 tarihli ihbarnamede davacı, tüm ücretlerini, kıdem tazminatını aldığını ve yıllık ücretli izinlerini kullandığını açıkça belirtmiştir. Bu durumda ücret, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı haklarını hüküm altına alınması hatalıdır. Böyle olunca geçerli olan ihbarname gözönünde tutularak davanın reddine karar verilmesi gerekir. O halde karar bozulmalıdır**"<sup>68</sup>. denilerek ibranameye doğrudan geçerlik tanıyan bir tutum takınmıştır.

Yargıtay daha yeni kararlarında da miktar içeren ibranamelerin makbuz niteliğinde olduğunu ve kısmi ödeme sayılması gerektiği yönünde kararlar vermiştir<sup>69</sup>. Buna karşılık son verdiği bazı kararlarında ise ibranamelerin geçerliliğini daha çok şekli anlamda değerlendirmeye başlamıştır. Bir kararında şöyle demektedir: "**Her türlü alacağın açık ve kesin olarak alındığını ifade eden ibraname içeriği geçerli olup, davacı fark alacak talebinde bulunamaz**"<sup>70</sup>. Bir başka kararda: "**Alınan ibranamenin önceki çalışmanın sona ermesinden sonra düzenlenmiş olması da dikkate alınarak geçerli sayılmalı ve bunun sonucunda o dönemle ilgili sözü geçen işçilik haklarının reddine karar verilmelidir. İbramede miktarların belirtilmemiş olması onun geçersizliğini göstermez**"<sup>71</sup>. Yine bir başka kararında benzer bir yaklaşımla: "**davacının bir üst görevi kabul etmek için bazı haklardan**

<sup>63</sup> Y.9 HD E. 1992/6412, K. 1993/999, Çimento İşv. Derg.İsi. Mart 1993, 26 (GÜZEL, 1993 Değerlendirme Semineri, s. 115). Ayrıca bkz. ÇELİK, İş Hukuku, s. 256 ve dn. 18d' de anılan kararlar.

<sup>64</sup> Y.9.HD, 26.02.2001, E. 2000/19872, K. 2001/3451 ( İşveren Dergisi, Nisan 2001, s. 15).

<sup>65</sup> Y.9.HD 21.12.1977 T. E. 1977/16243, K. 1977/17510 S. Kararı, Yasa Hukuk Dergisi, Şubat 1978, s. 300-301(ÇELİK, 1977 Değerlendirme Semineri, İstanbul 1979, s. 19'dan).

<sup>66</sup> ESENER, 1995 Değerlendirme Semineri, s. 19.

<sup>67</sup> Y.9.HD, 8.2.1988-1207/834-(Tekstil İşveren., 1989/Şubat, s. 16).

<sup>68</sup> Y9HD, 27.3.1995, 1994/18648, 1995/9774; Çimento İşveren Mayıs 1995 sh. 29. (ESENER, 1995 Değerlendirme Semineri s. 18'den).

<sup>69</sup> Karş. Y. 9. HD, 25.09.2003, E. 2003/2590, K. 2003/15379, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak 2004, s. , s. 210-211.Ayrıca bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s. 601 ve dn. 125'de anılan kararlar; ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s. 257 ve dn. 20'de anılan kararlar.

<sup>70</sup> Y.9.HD, 29.05.2003, E. 2003/11173, K. 2003/23699, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan 2004, s. 1478.

<sup>71</sup> Y.9.HD, 18.11. 1999, E. 1999/15210, K. 1999/17604, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2000, s. 29. Ayrıca bkz. ÇELİK, İş Hukuk Dersleri, s. 257.

**vazgeçtiği anlaşılakta ve Bölge Müdürlüğüne getirilen bir kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağı kabulü hayatın olağan şartlarına aykırıdır. Yine örnekleri dosyaya sunulan başka davacılara ait kararlardan da görüleceği gibi o şahıslar belgeleri ihtirazi kayıtlarla imzalamışlardır. Bu olgu davacının serbest iradesiyle belgeyi imzaladığını ortaya koymaktadır... İbranamenin makbuz hükmünde kabul edilebilmesi için miktar taşınması gerekmektedir. İbranameye hiçbir miktar yer almamakta ve davacı hiç bir alacağı kalmadığını açıkça kabul ve beyan etmekte olup, mahkemenin benimsediği gerekçe ile ibranamenin geçersiz olduğunun kabulüne olanak yoktur... Davacı işveren ile anlaşmak suretiyle onları ibra etmiş olmakla ve bu ibranamelerin davacının iradesinin fesada uğratılması suretiyle alındığı da kanıtlanmadığından ibranameleri değer verilmeyerek davacı isteklerinin kabulüne karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir<sup>72</sup>** biçiminde karar vermiştir.

## Sonuç

Alacaklının alacağına tamamından ya da bir kısmından borçlu ile yapacağı bir anlaşma ile vazgeçmesi ibra sözleşmesinin temelini oluşturur. Bu çerçevede ortaya çıkan ibra sözleşmelerini doğrudan düzenleyen bir yasal düzenleme hukukumuzda (henüz) mevcut değildir. Türk Borçlar Kanununun mehazı İsviçre Borçlar Kanununun (OR) 115. maddesinde yer alan ibra ile ilgili düzenleme Türk yasakoyucusu tarafından –büyük bir olasılıkla unutmaya sonuca alınmamıştır. Ancak ibra sözleşmelerinin hukukumuz açısından varlığı hem uygulama hem öğreti açısından duraksamasız kabul edilmektedir.

İbra sözleşmelerinin en önemli uygulama alanlarından birisini iş (hizmet) sözleşmelerinin sona ermesi aşamasında işçi tarafından işverene verilen ibranameler oluşturmaktadır. Bu tür bir belge ile, önceki hizmet ilişkisinden dolayı, işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçi tarafından ileri sürülecek taleplerinin önüne geçilmek istenmektedir.

İş hukuku uygulamasında “ibraname” olarak ortaya çıkan hukuksal işlemin niteliği itibarıyla bir sözleşme olarak değerlendirilmesi, bu sözleşmenin de yukarıda belirtildiği üzere ibra sözleşmesi olmasından dolayı, sözleşmelerin tüm genel özelliklerini içinde barındırması gerekecektir. Ancak, yukarıda vurgulanmaya çalışıldığı gibi, genellikle işçinin alacak hakkından vazgeçmesi konusunda işveren ile anlaşması anlamına gelebilecek bir ibra sözleşmesinin İş Hukukunun işçiyi kollayan ve gözetilen egemen bakışı altında değerlendirilerek bir kıyas süzgecinden geçirilmesi zorunludur. İşte bu süzgeci gerçekleştirecek olan kurum da mahkemelerimiz olmaktadır. Yargıtayımız da şimdiye kadar bu doğrultuda hareket ederek pek çok kararında ibra sözleşmelerine (ibranamelere) çok dikkatli yaklaşmış, bu sözleşmelerin yorumunda “**kural olarak bir işçinin, işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması**” noktasından bakarak çözüm üretmeye çalışmıştır. Bu çerçevede tarafların sözleşmede kullandıkları deyimlerden çok, sözleşme ile güdülen amacın gözetilmesi ve buna bağlı olarak, eşit olmayan tarafların sözleşme adaletini gerçekleştirebilecek enstrümanlardan yoksun olacağı tarzında formüle edilebilecek sosyal adalet düşüncesi çerçevesinde, sözleşmenin işçi tarafına bu enstrümanları sağlayıcı bir yaklaşım sergilemesi söz konusu olmuştur. Ancak, yukarıda da yer verilen kararlarda görüleceği üzere, münferit bazı kararlarda bu ilkenin işletilememesi nedeniyle, sözleşmenin güçsüz tarafının aleyhine doğan sonuçların, somut olay adaletine aykırı olması önlenememiştir. Bu çerçevede yapılacak şey bir an önce Yargıtay’ın yıllar içinde ortaya çıkarmış olduğu ilkeleri yasa maddesi haline getirerek sözleşme mekanizmasında işçi aleyhine bozulan dengeyi gerçekleştirmesini sağlamaktır. Bu görev de yasakoyucunun olması gerekir. Bu yapıncaya kadar Yüksek Mahkemenin oluşturduğu ilkelerin uygulanmasını sağlama titizliği hiç kuşkusuz sürdürülecektir.

**İbra sözleşmelerinin en önemli uygulama alanlarından birisini iş (hizmet) sözleşmelerinin sona ermesi aşamasında işçi tarafından işverene verilen ibranameler oluşturmaktadır. Bu tür bir belge ile, önceki hizmet ilişkisinden dolayı, işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçi tarafından ileri sürülecek taleplerinin önüne geçilmek istenmektedir.**

<sup>72</sup> Y.9.HD, 08.07.2004, E. 2004/13434, K. 2004/18102, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan 2004, s. 1413.

## Bibliyografya

**AKI, Erol:** Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, 1998 Yılında Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 2000.

**AKIN, Levent:** İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları, 2002 Yılında Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2004.

**ALPAGUT, Gülsevil:** Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, 2001 Yılında Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Ankara 2003.

**AYTAÇ, Zühtü:** Anonim Ortaklıklarda İbra, Ankara 1982

**BİRSEN, Kemalettin:** Borçlar Hukuku Dersleri, 3. Basi, İstanbul 1954.

**ÇELİK, Nuri:** Ferdi İş İlişkilerinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1977 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri , İstanbul 1979.

**ÇELİK, Nuri:** İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2004

**ÇENBERCİ, Mustafa:** İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984.

**DÖNMEZ, Kazım, Y.:** İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 1998.

**ELBİR, Halid Kemal:** Ferdi İş İlişkilerinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1979.

**EREN, Fikret:** Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 6. Basi, İstanbul 1998.

**EREN, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. II, 5. Basi, İstanbul 1999.

**ESENER, Turhan:** Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, 1995 Yılında Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1997.

**EYRENCİ, Öner:** Ücret ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1979-1983, İstanbul 1985.

**GAUCH, Peter/SCHLUEP, Walter R.:** Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Band II, 6 Aufl., Zürich 1995.

**GÜZEL, Ali:** Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, 1993 Yılında Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1995.

**KILIÇOĞLU, Ahmet:** Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. II, Ankara 2001.

**KOLLER, Alfred:** Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Bd. I, Bern 1996.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi:** İş Hukuku, Ankara 2004.

**OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut:** Borçlar Hukuku, İstanbul 2000.

**SOYER, Polat:** Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, 1997 Yılında Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1999,.

**SAYMEN, F. Hakkı:** Türk İş Hukuku, İstanbul 1954,

**SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, İstanbul 2005

**SUR, Melda:** Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, 1999 Yılında Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri , İstanbul 2001.

**TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP:** Tekinay Borçlar Hukuku, İstanbul 1993,

**TUNÇOMAĞ, Kenan:** İş Hukuku C. I, İstanbul 1986

**TUNÇOMAĞ, Kenan:** Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1990.

**TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut:** İş Hukukunu Esasları, İstanbul 1999

**TURAN, Kamil:** Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993

**TURANBOY, K. Nuri,:** İbra Sözleşmesi, Ankara 1998,

**ULUCAN, Devrim:** Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, 1996 Yılında Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1998, s. 11-32.

**VELİDEDEOĞLU, H. Veldet/ÖZDEMİR, Refet:** Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Ankara 1987

**Von TUHR, Andreas,:** Borçlar Hukuku 1-2, (Çev.:Cevat Edege) Ankara 1983

## İşverenin İşyerinde “Çalışan” İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı

### 1 GENEL OLARAK

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçilerin iş görmekten kaçınma hakkı, iki farklı yerde düzenlenmiştir. Bunlardan **ilki**, mücbir sebep dışında işçinin ücretinin, işveren tarafından 20 gün içinde ödenmemesi halidir (İşK.m.34/1). Bu durumda işçiler, ücret ödeninceye kadar iş görmekten kaçınabilirler. İşçilerin iş görmekten kaçınmaları, işverene haklı nedenle fesih yetkisi vermeyeceği gibi aynı zamanda işveren, iş görmekten kaçınan işçilerin yerine yeni işçi alamaz ve başkasını da çalıştıramaz (İşK.m.34/2). Ücretleri zamanında ödenmeyen işçilerin iş görmekten kaçınmaları topluca olsa bile, işçilerin bu davranışı kanun dışı grev de sayılmaz (İşK.m.34/1).

4857 sayılı İş Kanunu'nda **ikinci olarak** getirilen iş görmekten kaçınma hakkı, İşK.m.83'te düzenlenmiştir. Buna göre işçiler, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sağlıklarını bozacak ve hayatlarını tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşılaşılırsa, kanunda belirtilen prosedüre uygun davranarak, tehlike giderilinceye kadar iş görmekten kaçınabilirler.

Makalede **asıl olarak üzerinde durmak istediğimiz konu**, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olan iş görmekten kaçınma hakkı olduğundan, zamanında ücret ödenmemesi karşılığında iş görmekten kaçınma hakkını incelememizin dışında bıraktık.

İş görmekten kaçınma, değişik boyutlarda özellik gösteren bir hak olarak kendini göstermektedir. Öncelikle iş görmekten kaçınma hakkı, **tabii bir haktır**<sup>1</sup>. Bunun yanında aynı hak, şahsi edimli ve bağımlılık unsuru taşıyan iş ilişkisinde, **işverenin koruma yükümlülüğünden kaynaklanan bir haktır**. Son olarak iş görmekten kaçınma hakkı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tehlikelerine karşı **önleyici bir yaptırım niteliği** taşır. İş görmekten kaçınma hakkının belirtilen özellikleri üzerinde aşağıda kısaca duralım:

Doğal ortamda tehlike meydana geldiğinde bütün canlılar gibi insan da bu tehlikeli ortamdan uzaklaşma isteği ile hareket eder<sup>2</sup>. Özellikle bu tepkisel davranış, canlının hayatının tehlikeye girdiği anda kendini daha açık gösterir. Diğer canlılarda olduğu gibi insanda da, içe yönelik

<sup>1</sup> Bir görüşe göre, kişinin doğuştan sahip olduğu tabii haklar, klasik haklar anlamında soyut olup bunun kullanılmasını ve korunmasını sağlamak için hukuki düzenlemelerle bu haklar "sosyal hak" şekline bürünmüştür. SÜZEK, Sarper; İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s.17,18. Benzer görüş için bkz; SÖZER, Ali Nazım; Türkiye'de Sosyal Hukuk, Ankara, 1994, s.6.

<sup>2</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin Ret Hakkı", Türk Kamu-Sen, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:2, S:15-16, Mart-Haziran 1994, s.4.

davranış göstermesi yanında, ayrıca ortaya çıkan ya da çıkması muhtemel olan tehlikeleri önceden öngörüp, tehlikenin bulunduğu veya bulanabileceği ortamdaki uzaklaşmak isteği, tabii bir hak olarak ortaya çıkar. Bu anlamda tehlikeden kaçınma hakkının çerçevesi, “herkes maddi ve manevi kişiliğine ilişkin bütünlüğü koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” cümlesinde yer aldığı gibi anayasal anlamda belirlenmiştir. Bu hak çağdaş hukuk sistemlerinde en üst düzeydeki hukuk normları ile düzenlenmiştir<sup>3</sup>. Yukarıda belirtilen söz konusu kural, anayasamızın 17. maddesinde açıkça hükme bağlanmıştır<sup>4</sup>. Üst hukuk normunun düzenlemesine bağlı olarak da kanunlarda ve diğer alt hukuki düzenlemelerde söz konusu tabii hakka uygun hükümler getirilmesi (iş hukuku düzenlemeleri anlamında) normlar hiyerarşisi açısından uygun ve gereklidir.

İşveren, iş ilişkisinden doğan “koruma yükümlülüğü”<sup>5</sup> gereği işçiye, sağlığına ve iş güvenliğine uygun iş vermesi gerekir. Şayet işveren söz konusu yükümlülüğüne aykırı davranırsa, buna karşın işçi iş görmekten kaçınabilir<sup>6</sup>.

İş ilişkilerinin şahsi edimli olması ve işçinin işverene olan bağımlılık unsuru<sup>7</sup>, işçinin iş görmeden kaçınma hakkını daha da güçlendirmektedir. Çünkü işçi, işverenin emrinde çalışmaya başlamakla kendi kişilik değerlerini de, diğer hukuki ilişkilerde görülmeyen oranda ve yoğunlukta işverenin hukuki alanına dahil etmektedir. Böylece işçinin iş görme edimi ile beraber onun kişilik değerlerinin de, çoğu zaman doğrudan veya dolaylı olarak tehlikeye girmesi mümkün hale gelmektedir. Bu nedenle işçiye, hukuki ilişkilerden doğacak tehlike karşısında asli edim olan iş görme yükümlülüğünü ifa etmekten kaçınma hakkının tanınması, bir bakıma zaruret haline gelmektedir.

<sup>3</sup> Aynı görüş için bkz; MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s.5.

<sup>4</sup> “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” (An.mad.17)

<sup>5</sup> İşverenin iş ilişkisinden kaynaklanan koruma yükümlülüğünün muhtevasına ilişkin geniş bilgi için bkz; AYDINLI, İbrahim; İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Kaynaklanan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara-2004, s. s.109 vd.

<sup>6</sup> Aynı anlamda; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN; Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2004, s.218.

<sup>7</sup> İş ilişkisinin şahsi edimli olması ve bağımlılık unsuruna ilişkin geniş bilgi için bkz; GÜZEL, Ali; “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında İş Sözleşmesinin “Intuitus Personae” Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek”, Halit Kemal Elbir’e Armağan, MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Sözleşmesi, Ankara, 1995, s.23, GÜZEL, Ali ; “Ekonomik ve Teknolojik Gelişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Ölçüt Arayışı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Ortaya Çıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Kemal Oğuzman’ın Anısına, İstanbul,1997, s.22, SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, İstanbul, 2002, s.218, 219, EKONOMİ, Münir; “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, 1994 s.181, KUBAN Arzu; “Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’ın Hatırasına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1998, s.62.



**Dr. İbrahim Aydınli**

Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.  
Araştırma Görevlisi

## ÖZGEÇMİŞ

*Dr. İbrahim Aydınli 1971 yılında Denizli'nin Çal ilçesinde doğdu. Aynı yerde ilk ve orta öğrenimini tamamladı. 1990 yılında girdiği Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni, 1994 yılında tamamladı. Aynı yıl araştırma görevlisi olarak, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde göreve başladı. Aynı üniversitede “Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları” adlı yüksek lisans tezini tamamladı. 2004 yılında ise Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk-Medeni Hukuk Anabilim Dalında “İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları” adlı doktora tezini tamamladı. Kitap olarak yayımlanmış olan yüksek lisans ve doktora tezi dışında, çeşitli dergilerde inceleme ve makaleleri mevcuttur. Evli ve iki çocuk babası olan Aydınli, halen G.Ü.İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde çalışmaktadır.*

Görüldüğü gibi burada tehlikeye giren değerler, işçinin edim dışında onun yaşam ve sağlığı gibi kişiliğinin maddi ve manevi unsurlarıdır<sup>8</sup>.

İşçinin edimden bağımsız olarak, kişilik bütünlüğünü işçi sağlığı ve iş güvenliği tehlikelerine karşı korumak için işi ifa etmekten kaçınma hakkı, "önleyici yaptırım" niteliğindedir<sup>9</sup>. Çünkü işçinin iş görmekten kaçınma hakkı, daha zarar ortaya çıkmadan bir başka deyişle zararı meydana getiren tehlike meydana gelmeden, bir takım şartlar altında kullanılabilir. Bir başka anlatımla, işçinin iş görmekten kaçınma hakkı, iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmamasında etkin bir rol oynamaktadır. Buna karşın destekten yoksun kalma davasında veya işçinin işverene karşı iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açtığı tazminat davalarında ise artık, tehlike gerçekleşmiş ve zarar ortaya çıkmıştır. Onun için bu dava haklarının niteliği, önleyici olmaktan çok sonuç olarak tazmin edici olmasıdır.

Türk iş hukukunda işçiye işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından iş görmekten kaçınma hakkı belirgin olarak 4857 sayılı İş Kanunu dönemine kadar düzenlenmemiştir. Ancak 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, doktrinde bazı yazarlar tarafından BKm.325'in uygulanması yoluyla, iş görmekten kaçınma hakkının sağlanabileceği savunulmuştur<sup>10</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde işçilerin hakları başlığı altında işçiye belli şartlar oluştuğunda, çalışmaktan kaçınma hakkı getirilmiştir (İşK.m.83). Ayrıca işçiye işten kaçınma hakkı yanında, işyerinde veya işe ilişkin esaslı değişiklik anlamına gelen iş güvenliğindeki eksiklikler karşısında, fesih hakkı tanınmıştır (İşK.m.83/5,24/1.). Bunun yanında işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almadığı için, çalıştırmadığı halde işçilere ücretlerini aynen ödemek zorundadır (İşK.m.83/4)<sup>11</sup>. Sonuç olarak kanun koyucu, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tehlikeye girmesi halinde işçileri; kişilik bütünlüğünün

korunması, sözleşmeye bağlı kalmama yetkisi ve ekonomik açıdan ücretin çalışmama halinde dahi işçiye ödenmesi bakımlarından koruma altına almıştır.

## 2 İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKININ TANIMI

Kural olarak, işçinin iş ilişkisinden doğan iş görme borcunu, hukuka uygun olarak ifa etmesi gerekir. Aksi halde, sözleşmeye aykırılık nedeniyle işçinin sözleşme sorumluluğu ortaya çıkar<sup>12</sup>. İş hukukunda işçi bakımından sözleşme sorumluluğu, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemediği feshederek işten çıkarabilmesi olarak kendini gösterir (İşKm.25). Ancak çağdaş hukuk sistemleri, hukuki ilişkisi nedeniyle, kişilik değerlerini oluşturan unsurların tehlike altında zarara uğrama durumu ile karşı karşıya kaldığında, edimin ifasından çok kişilik değerlerinin korunmasına öncelik vermiştir<sup>13</sup>. Bu nedenle kişilerin sözleşmenin konusu olan edim dışındaki yaşam ve sağlık hakları temel normlar tarafından güvence altına alınmıştır.

İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını tanımlamak gerekirse; işçinin, hayatı ve sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike sürdüğü müddetçe çalışmaktan kaçınmasına denir. Kaçınma hakkı, işçinin işverene olan sadakat borcunu yerine getirmemesi için geçerli bir neden olarak ortaya çıkar<sup>14</sup>. Kanun koyucu da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde, doktrindeki tanıma uygun olarak benzer bir tanıma benimsemiştir. Buna göre, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, belli şartlar altında gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemi alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir (İşK.m.83/1)<sup>15</sup>.

<sup>8</sup> Geniş bilgi için bkz; ERTÜRK, Sükran; İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, 2002, s.83vd., AYDIN, Ufuk; İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir, 2002, s.46vd., AYDINLI, s.143vd.

<sup>9</sup> Aynı anlamda SÜZEK, İş Hukuku, s.339.

<sup>10</sup> EKONOMİ, Münir; İHU, İşK.14 (No.24), SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, s.186, MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s.12.

<sup>11</sup> ÇELİK Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Bası, İstanbul, 2003, s.148,149.

<sup>12</sup> Sözleşme sorumluluğu için bkz; EREN Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul, 2001, s.1041.

<sup>13</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, 4857 sayılı yeni İş Kanunu öncesinde, işçilere hak ve menfaatlerinin korunmasına yönelik olarak iş görmeyi reddetme anlamına gelen grevin tanınması karşılığında bundan daha değerli olan yaşam ve sağlığın korunmasında reddetme hakkının doktrin ve uygulamada tanınmamasının bir çelişki olduğunu belirtmektedir. MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s.4. Yazarın bu haklı ve yerinde olan görüşü, 4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde düzenlenmiştir. Özel hukukta da mücbir sebep, zaruret hali, imkansızlık, ifa edilemezlik ya da ödemelik def'i gibi borcun yerine getirilememesi halleri de sözleşme sorumluluğunun yerine getirilmemesi için birer ret hakkı mahiyetindedir. Ancak bunların mahiyetleri ile işçinin işi reddetme hakları mahiyetleri açısından farklılık mevcuttur. Farklılıklar için bkz; MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s.5vd. Ödemelik def'i için bkz; SOYER Polat; "Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi", İHU, İşK.26,(No:1), s.4vd.

<sup>14</sup> RIVERO J.; SAVATIER J; Droit du Travail, Themis 9 ed. s.622, ( MOLLAMAHMUTOĞLU; Ret Hakkı, s.4'den naklen) Aynı görüşte, AYDIN, s.61,62, ERTÜRK, s.86vd.

<sup>15</sup> ÇELİK, s.148. ULUCAN,EYRENCİ, TAŞKENT,s.218.



### 3 İŞ GÖRMekten KAÇINMA HAKKININ ŞARTLARI

İşçinin iş sözleşmesi gereği, iş görme edimini yerine getirmesi, sözleşme sorumluluğunun gereğidir. Şayet işçinin kişilik değerlerine ilişkin bir tehlike mevcut ise, o halde işçi; aşağıda belirtilen şartlar mevcut olduğu takdirde iş görmekten kaçınabilir.

#### A- İşçinin Yaşamı veya Sağlığını Tehdit Eden Yakın, Acil ve Hayati (Ciddi) Bir Tehlikenin Olması

İşçinin işi reddetme hakkının **ilk şartı**; “*işçinin yaşamı veya sağlığını tehdit eden yakın, acil ve hayati (ciddi) bir tehlikenin olması*”dır<sup>16</sup>.

**Tehlikenin yakın olması**, tehlikenin henüz gerçekleşmemiş, ancak çok kısa bir süre içinde gerçekleşebilir olmasıdır. Örneğin; depremde kolonları büyük ölçüde zarar görmüş bir fabrikada, işçinin çalıştırılmaya devam ettirilmesi gibi. Örnek olayda, çatlamış kolonlar için önlem alınmadığı takdirde artçı veya bağımsız bir deprem ile kolonların yıkılması, işçinin hayatını ciddi anlamda tehlikeye sokar. Yine koruma sistemi bozuk olan bir makinanın, her an tehlike yaratma potansiyelini taşıması gibi. **Tehlikenin acil ve hayati (ciddi) olması ise**, işçiler tarafından görülen işin normal riskinin üzerinde bir tehlike yaratmasıdır. Bir başka deyişle, kanunda da belirtildiği gibi tehlikenin yakın, acil ve hayati olması gerekir. Örneğin, demir çelik fabrikasında ateş kıvılcımlarının etrafa yayılması işin niteliğinden kaynaklanır. Ancak aynı fabrikada hararet ölçümleri arızalanmış kazanların, işveren tarafından değiştirilmemesi, her zaman kazanların patlamasına neden olabilir. Buradaki hararet kazanları bir tehlike taşısa da, kazanların denetimsizlikten dolayı patlaması, elbette olağanüstü bir tehlikeyi ortaya çıkarır.

#### B- İşçinin Tehlikenin Tespitine İlişkin Kurula Yada İşveren veya Vekiline Başvurması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde, tehlikenin yakın ve acil ve hayati olduğunun

belirlenmesi, kurula veya kurul yoksa işveren veya vekilinin kararına bırakılmıştır<sup>17</sup>. Düzenlemede kanun koyucu böyle bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçiye, önce işyerinde mevcut ise işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna, kurul yok ise, işverene veya işveren vekiline, durumun tespiti ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etme yükümlülüğü getirmiştir. Bu talep üzerine kurul ya da işveren veya vekili aynı gün kararını verir. Kurul, kararını yazılı olarak işçiye bildirir. Sonuçta kurul ya da kurul yoksa işveren veya vekili işçinin talebi doğrultusunda karar verirse, işçi işyerinde gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir (İşK.m.83/1,2). İşçi, konuyla ilgili gerek kuruldan gerekse işveren veya vekilinden olumlu bir sonuç alamaz ise, başvurusunu bölge çalışma müdürlüğü teftiş kuruluna yapabilir. Bunun üzerine müfettişin işçinin talebi yönündeki kararı da, işçiye tedbirler alınıncaya kadar işten kaçınma hakkı verir<sup>18</sup>.

#### C- Tehlikenin Devam Etmesi

İşçinin işi reddetme hakkının varlığı için gerekli olan **ikinci önemli şart**; “*tehlikenin devam etmesi*”dir. İşçinin kural olarak işi görmekten kaçınması, sözleşmeye aykırılığı ortaya çıkarır. Ancak yakın ve ciddi bir tehlike, işçinin hayat ve sağlığını tehdit ediyorsa, işçi, iş görmekten kaçınma hakkını, ancak bu tehlike devam ettiği müddetçe kullanabilir<sup>19</sup>. Doktrinin bu görüşü kanunda “işçi, gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.” şeklinde düzenlenerek hükme bağlanmıştır (İşK.m.83/3)<sup>20</sup>. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını ortaya çıkaran işçi sağlığı ve güvenliği tehlikesi, herhangi bir sebeple (gerek işverenin aldığı önlemler sonucu gerekse kendiliğinden) ortadan kalktığı an, işçinin işten kaçınma hakkı da sona erer. Şayet işçi tehlike ortadan kalkmasına rağmen, işi görmekten kaçınmaya devam ederse, MK.m.2/1'e göre hakkını kötüye kullanmış olur<sup>21</sup>. Hukuk düzeni ise, amaca aykırılık ve menfaat yokluğu hallerinde kullanılan bir hakkı “hakkın

**İşçinin işi reddetme hakkının ilk şartı; “işçinin yaşamı veya sağlığını tehdit eden yakın, acil ve hayati (ciddi) bir tehlikenin olması”dır.**

<sup>16</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s. 10, CELİK, s.148. Doktrinde işçinin “yaşam ve sağlığını tehdit eden” kavramı, 4857 sayılı İş Kanununda “işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından, işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak” şeklinde hükme bağlanmıştır. Yine doktrinde “tehlikenin yakın ve ciddi olması” kavramı yeni İş Kanunu'nda “yakın, acil ve hayati bir tehlike” olarak düzenlenmiştir (İşK.m.83/1).

<sup>17</sup> Fransız Hukukunda ise, tehlikenin niteliğinin değerlendirilmesi işçinin kaçınmasına yol açacak nitelikte nedenlerin ortaya çıkmasına göre yapılmaktadır. İşçi bu nedenle, karar olmaksızın da yeterli neden varsa, işten kaçınabilmektedir. Bkz; MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s. 10, FROSSART.J; “Les recours a l'action unilaterale” Droit social, 1987, s.502, (MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s. 10'dan naklen), aynı yazar, İş Hukuku, s.732.

<sup>18</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Ankara, 2004, s.734.

<sup>19</sup> Konuya ilişkin bkz; Yarg. HD.9.4.1985T, E.,513, K.,3751, aynı yönde 7.7.1992T, E.,4429, K.,8650 sayılı kararlar MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s. 11'den alınmıştır.

<sup>20</sup> CELİK, s.149.

<sup>21</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.734.

**İşçinin şartlar dahilinde hakkını kullanmasına rağmen işverene iş görmekten kaçınacağını bildirmemesi sonucu, işverenin işyerinde gerekli önlemleri alamaması, diğer çalışanlar açısından ve işveren açısından ciddi zararlı sonuçlar doğurabilir.**

kötüye kullanılması” sayıp, korumadığından<sup>22</sup> işçinin şartları oluşmadığı halde kullandığı iş görmekten kaçınma hakkı, işverene İşK.m.25/II’ye göre haklı nedenle fesih yetkisi verir.

#### **D- İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullandıktan Sonra, Bunu Derhal İşverene Bildirmesi**

İş görmekten kaçınma hakkının **üçüncü şartı** ise, **“işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandıktan sonra, bunu derhal işverene bildirmesi”**dir. Kaçınma davranışının işverene haber verilmesi yükümlülüğü İş Kanununda kanunda yer almamıştır. Haber verme yükümü, işi yapmaktan kaçınma hakkının kullanımı için önceden yerine getirilmesi gereken bir şart değildir<sup>23</sup>. Önemli olan işçinin, hakkını kullandıktan sonra dahi, durumu derhal işverene bildirmesi dürüstlük kuralının gereğidir. Kaçınma hakkı İş Kanunu’nda işçiye tanınmış bir haktır. Ancak işçi bu hakkını kullanırken, şartların değerlendirilmesinde ve özellikle işverene veya vekiline haber verilmesinde ele alınacak ölçüt hukukun temel ilkelerinden olan dürüstlük kuralına göre olmalıdır (MK.m.2)<sup>24</sup>. Çünkü iş görmekten kaçınma hakkı, başlangıçta haklı olarak doğmasına rağmen durumun işverene bildirilmemesi bu haklı nedeni haksız hale sokabilir. İşçinin şartlar dahilinde hakkını kullanmasına rağmen işverene iş görmekten kaçınacağını bildirmemesi sonucu, işverenin işyerinde gerekli önlemleri alamaması, diğer çalışanlar açısından ve işveren açısından ciddi zararlı sonuçlar doğurabilir. Özellikle işyerinin sağlık ve güvenliğini için yapılması gereken işlerde çalışan işçiler açısından, işverene haber verme dürüstlük kuralı bakımından gerekli hale gelmektedir<sup>25</sup>.

#### **E- İşi Görmekten Kaçınma Hakkının Kullanımının, Bir Başkasının Yaşamını ve Bedensel Bütünlüğünü Etkileyecek Derecede Yakın ve Ciddi Bir Tehlike Oluşturmaması**

İş görmekten kaçınma hakkının dördüncü şartı ise, işçinin “iş görmekten kaçınma hakkının

kullanımının, bir başkasının yaşamını ve bedensel bütünlüğünü etkileyecek derecede yakın ve ciddi bir tehlike oluşturmaması”dır. “Bir başkasından” anlaşılması gereken, işveren ve işyerinde çalışan diğer işçiler ile işyeri ile özel ve somut sosyal temasa geçen kişilerdir<sup>26</sup>. Kanaatimizce buradaki “işçilere”, işverenin işyerinde çalışan, ancak olumlu iş sözleşmesi olmayan alt işveren işçileri ile ödünç işçilerinde dahil olması gerekir<sup>27</sup>.

İşçinin işi görmekten kaçınması dolayısıyla, işverenin ya da işyerinde çalışan diğer işçilerin yaşam veya bedensel bütünlüğüne zarar verilmesi halinde, artık iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçinin, bu davranışı hukuka uygun olmaktan çıkmaktadır<sup>28</sup>. Örneğin; işyerinde bulunan bir makinanın tehlikelerine karşı önleme görevi bulunan bir işçinin, tehlikeden kaçınmak için işyerini terk etmesi durumunda, diğer işçilerin hayatının tehlikeye girmesi gibi. Aynı şekilde madenlerde grizu patlamalarının önlenmesi açısından gaz ölçümü yapmak ve buna bağlı uyarı sistemini çalıştırmakla görevli işçinin durumunu da aynı şekilde değerlendirebiliriz. Her ne kadar iş görmekten kaçınan işçinin de hayatı tehlikede olsa, sırf tehlikelerin giderilmesi için ön uyarı sisteminin çalıştırılması görevi ile görevli olması ve bunu yapmadığı zaman işyerinde bulunan kişilerin (çalışan diğer işçilerin, işveren veya vekilinin yada işyerinde bulunan müşteri gibi diğer kişiler) zarara uğrama ihtimalinin doğması, işçinin işten kaçınma hakkının kötüye kullandığı anlamına gelir. Çünkü karşılaşan iki hak (işçinin kaçınma hakkı - diğer kişilerin yaşam ve sağlık hakkı) birbiri ile aynı derecededir. Ancak işçinin somut görevi ve görevini ihmal ettiğinde, zarar görecektir olanların bulunması, “kaçınma hakkını” diğer kişilerin yaşam ve sağlık hakkının gerisinde bırakmaktadır. İşçinin kaçınma hakkını kötüye kullanması, hukuki ve cezai sorumluluğu doğurur. İş görmekten kaçınma hakkının dördüncü şartına, üçüncü şart gibi, İşK.m.83’te yer verilmemesine rağmen, uygulamada göz önüne alınması gereken bir şart olarak değerlendirilmelidir. Kanaatimizce işten kaçınma hakkına ilişkin dördüncü şart, diğer şartların değerlendirilmesinde de gözönünde

<sup>22</sup> Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanımı hallerinden “amaca aykırılık ve menfaat yokluğu” için bkz; AKYOL, Şener; Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul, 1995, s.21vd.

<sup>23</sup> BOUSIGES, Annie; “Le droit des salaires de se retirer d’une situation dangereuse pour leur integrite physique”, Droit social, No.4, Avril 1991, s.287, (MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s.11’den naklen)

<sup>24</sup> Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması konuları için bkz; EDİS Seftullah; Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara, 1997, s.305vd., 328vd. AKYOL, s.5vd., 44vd.

<sup>25</sup> Bu durum haklı bir nedeni veya mazereti olduğu için işe gelemeyen işçinin bunu en yakın zamanda işverene haber vermemesi halinde işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesine “kısmen” benzemektedir. Kaçınma hakkının işçi tarafından fiilen ve zaman bakımından tam olarak olmasa bile, kullanıma ihtimalinden işverenin haberi olmaktadır. Çünkü, işveren daha önce işçinin söz konusu hakkını kullanmak için kanunda belirtilen yerlere başvurması gerekmektedir. Konuyla ilgili doktrin ve yargıtay kararları için bkz; ÇELİK, s.226, dipnot, 124.

<sup>26</sup> AYDINLI, s.107.

<sup>27</sup> Çünkü bu işçilerin işyerinin düzenlenmesi konusunda doğrudan asıl işverenle sosyal temasları nedeniyle güven ilişkisine dayanan koruma yükümlülüğünün içeren bir borç ilişkisi oluşmaktadır. Alt işveren işçileri ile ödünç işçilerin asıl işverenle ya da ödünç alan işverenle içinde bulundukları hukuki durum niteliği için bkz; AYDINLI, §9-I-D-2,3 ve §9-II-D.

<sup>28</sup> AKYOL, s.21 vd, EDİS, s.328vd, 333vd.

bulundurulması, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı temel ilkesine dayanmaktadır.

#### **F- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Nedenleri İle İşyerinin Kapatılmamış veya İşin Durdurulmamış Olması**

İş görmekten kaçınma hakkının son ve **beşinci şartı** ise; **“işçi sağlığı ve iş güvenliği nedenleri ile işyerinin kapatılmamış veya işin durdurulmamış olması”** gerekir<sup>29</sup>. Bu şart kaçınma hakkının “özünden” değil, İşKm.83’ün “uygulama alanının” belirlenmesi için kanunda getirilmiştir (İşKm.83/6). Buna göre İşKm.79’a göre bir işyeri kapatıldığında veya işyerinde yürütülen iş durdurulduğunda işçiler buna dayanarak işten kaçınma haklarını kullanamazlar. Çünkü bu durumdan dolayı çalışmayan işçiler işverenin koruma yükümlülüğü gereği istihdamın devamlılığı, ücret ve güvenlik açısından korunmaya alınmışlardır (İşKm.79/son).

#### **4 İŞVERENİN İŞÇİSİ OLMAYAN İŞÇİLERİN İŞ GÖRMEKTEN KAÇINMA HAKKI**

##### **A- Genel Olarak**

İşverenin kendi işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği tehlikeleri karşısında, iş görmekten kaçınmalarının kanuni bir hak olduğu, İşK’nun 83. maddesinde düzenlendiği görülmektedir. Acaba işverenin işçisi olmayan ancak işverenin işyerinde çalışan diğer işçiler de, aynı haktan yararlanabilirler mi?

Bir işyerinde çalışan üç tür işçi olabilir. Bunlardan ilki, işyerinin işvereni ile aralarında iş sözleşmesi olan işverenin kendi işçileridir (İşKm.2/1). İkincisi, işyerinde ödünç iş ilişkisi ile çalışan İşKm.7’de “geçici işçi” olarak adlandırılan işçilerdir. Üçüncü işçi türü ise, işyerinde alt işveren ilişkisi ile çalışan alt işveren işçileridir (İşKm2/6). Gerek alt işveren işçilerinin, gerekse ödünç işçilerin, işyerinde çalıştıkları işvereni ile aralarında iş sözleşmesi yoktur. Ancak bu işçilerin işyerindeki çalışmaları, alt işveren ilişkisi ile ödünç iş ilişkisine dayanmaktadır.

Kanımızca öncelikle; ödünç işçi ve alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışmaları ile ortaya çıkan, iş ilişkisi veya sosyal temas olarak adlandırabileceğimiz ilişkinin, bir borç ilişkisi anlamında, hukuki bir değere sahip olup olmadığının tespiti gerekmektedir. Söz konusu hukuki ilişki tespit edildikten sonra ikinci olarak, alt işveren işçileri ile ödünç işçilerinin, işyerinde çalıştıkları işverene karşı, iş görmekten kaçınma hakkına sahip olup olmadığı sorusuna cevap verilebilir.

##### **B- Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşverenle Olan İlişkilerinin Niteliği**

###### **a- Genel olarak**

Alt işveren ilişkisinde ilişkinin üç tarafı mevcuttur. Hukuki ilişkinin tarafları, asıl işveren, alt işveren ve alt işveren işçileridir. Asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki, bir sözleşme ile kurulmaktadır. Asıl işveren, alt işverene asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde bir işin yapılması için anlaşma yapmaktadır. Bu anlaşma sözleşme hukuku açısından genelde bir istisna sözleşmesi ya da vekalet sözleşmesi gibi iş görme sözleşmeleri olabilmektedir.

Alt işveren ile işçileri arasındaki ilişkiye gelindiğinde, burada alt işverenle işçileri arasında iş sözleşmesi mevcuttur. Taraflar arasında hukuki ilişkiler bu sözleşmeye göre belirlenir. Alt işverenin işçileri kural olarak bir başka işverenin işyerinde iş görmektedirler. Ancak bazı durumlarda alt işveren işçileri asıl işverenden alınan işi kendi işyerlerinde de görebilirler<sup>30</sup>.

Bizim burada üstünde durduğumuz çalışmanın, alt işveren işçilerinin iş görmesinin asıl işverenin işyerinde olması halidir. Bir başka anlatımla, iş sözleşmenin yerine getirilmesi alt işverenin işyerinde değil, asıl işverenin işyerinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle, alt işveren işçilerine ait iş sözleşmelerinin içeriği, sözleşmeden doğan yükümlülükler ve haklar doğal olarak asıl işverenin işyeri düzenine göre değişmekte veya etkilenmektedir<sup>31</sup>.

<sup>29</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.734.

<sup>30</sup> Alt işveren kavramı ve unsurlarına ilişkin geniş bilgi için bkz; CANBOLAT,Talat; Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, NARMANLIOĞLU, Ünal; Ferdi İş İlişkileri, İzmir, 1994, s.116vd. CELİK, İş Hukuku, s.45vd. EKONOMI, Münir; Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1987, s. 52vd., SÜZEK, Sarper; İş Hukukunun Genel Esasları, s.200vd. AKTAY, Nizamettin; “Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar”, Kamu-İş, C:3, S:3, Ocak-1994. UYGUR, Turgut; İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara, 1980. s.267vd., DEMİR, Fevzi, “ Alt İşveren Uygulaması ve Sorunları” 2000’li Yıllarda Endüstri Uygulamalarına Bakış Semineri MESS Yayını:204, İstanbul, 1993. ELBİR, H. Kemal, Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İHD, C:1, 1991, EKONOMI, Münir; “Alt İşveren Asıl İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Tekstil İşveren Eylül-1991, SÜZEK, İş Hukuku, s.161vd., CELİK, Nuri; İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar”, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, TÜHİS, 9-12 Aralık, 1997, Abant, KUTAL, Metin; “Türk İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları”, KIPLAS, 1990, s.6vd.,

<sup>31</sup> CANBOLAT,Talat; Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s.65vd.

Alt işveren kurumunda üçüncü ilişki ise, asıl işverenle alt işveren işçileri arasındaki hukuki ilişkidir. Bir defa asıl işverenle alt işveren işçileri arasında klasik bir sözleşme yoktur. Çünkü alt işveren işçilerinin işveren tarafı alt işverendir. Ancak alt işveren işçilerinin alt işverenle olan iş sözleşmelerinden doğan iş görme edimini, asıl işverenin işyerinde görmeleri önemlidir. Özellikle iş hukukumuzda asıl işverenin müteselsil sorumlu tutulması, bu ilişkinin açıklanması gereğini ortaya çıkarmaktadır.

### **b- Alt İşveren İşçisinin Asıl İşverenin İşyerinde Çalışmasının Hukuki Niteliği ve İş Görmekten Kaçınma Hakkı**

Bir defa alt işveren işçisi, her ne kadar alt işverenin işçisi olsa da, asıl işverenin işyerinde çalışmakla, hem maddi hem de manevi değerlerini asıl işverenin hukuki tasarruf alanı olan işyerine dahil etmektedir. Bu dahil etmeye sözleşme hukukunda "sosyal temas" denmektedir. Sözleşme hukukunda sosyal temas, mutlaka bir hukuki ilişki kurmak için olmasa bile, ortaya çıkardığı güven ilişkisi gereği taraflara karşılıklı hak ve yükümlülükler yüklemektedir<sup>32</sup>. Bunun ana kaynağı ve dayanağı ise MK 2. maddesinde düzenlenmiş olan dürüstlük kuralıdır. Kanunda düzenlenmiş olan dürüstlük kuralı sadece sözleşmelerden değil tüm hukuki ilişkilerden (fili sözleşme ilişkileri, sosyal temas, borç ilişkisi gibi) doğan borçların ifasında doğruluk ve dürüstlük kuralına uyulmasını kapsamaktadır<sup>33</sup>.

Alt işveren ilişkisinde, çalışma ilişkisi nedeniyle kurulan sosyal temas ise, doğrudan alt işveren işçisi ile asıl işveren arasında sözleşme kurmak amacıyla kurulmamıştır. Ancak bu sosyal temas hiç nedensiz de gerçekleşmemiştir. Söz konusu sosyal temas, alt işverenin asıl işverenden iş alıp, işçilerini asıl işverenin işinde çalıştırması sonucu oluşmaktadır. Alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde çalışmalarından kaynaklanan sosyal temas borç ilişkisini<sup>34</sup> meydana getirmektedir. Kanımızca borç ilişkisinin doğurduğu güven ilişkisi ise asıl işverene, alt işveren işçiler üzerinde koruma yükümlülüğü getirmektedir.

Özellikle alt işveren, işçilerinin çalıştığı asıl işverenin işyerinin tümüne ilişkin olarak düzenini kurmada, asayişini sağlamada ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gerekli olan tedbirleri almada, fiziken ve hukuken yetkisizdir. Bu nedenle alt işverene asıl işverenin işyerinde, çalışan işçilerine karşı koruma yükümlülüğünü mutlak anlamda yüklemek hakkaniyet düşüncesine dayalı yetki-sorumluluk ilkesi ile uyumsuzdur. Kanaatimizce bu nedenle, kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve (eski İş Kanunu'nda olduğu gibi), Sosyal Sigorta Kanunu'nda<sup>35</sup>, asıl işvereni alt işveren işçilerinin çalıştıkları işyeri ile ilgili İş Kanunu'ndan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden müteselsilen sorumlu tutmuştur (İşK.m.2/6, SSK.m.87/1). Buna ilişkin olarak Yargıtay'ın alt işveren işçilerine ait ödenmeyen işçilik hakları ile uğradıkları iş kazasından doğan tazminat alacaklarından, asıl işverenin sorumlu tutulduğu bir çok kararı mevcuttur<sup>36</sup>.

İnceleme konumuz olan iş görmekten kaçınma hakkına ilişkin olarak ise İşK'nun 83. maddesinde alt işveren işçilerine yönelik açık bir düzenleme öngörülmemektedir. Buna rağmen İşK.m.2/6 ve SSK.m.87/1, asıl işverene alt işveren işçilerine karşı işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü yüklemektedir. Ayrıca alt işveren işçilerinin asıl işverenle girdikleri sosyal temasın doğurduğu borç ilişkisi de söz konusu yükümlülüğü getirmektedir. Konuyla ilgili İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 6. maddesinin d şikkında, bir işyerini birden fazla işverenin kullanması halinde işverenlerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasında ve bilgilendirilmesinde birbirlerinin işçilerine karşı, ortak sorumluluğunun olduğu belirtilmiştir. Yine aynı yönetmeliğin 10. maddesinin b bendinde ve 12. maddesinin b bendinde işverenin işyerine çalışmak üzere gelen başka işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin konularda bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü getirilmiştir. Sonuç olarak, gerek pozitif hukuk hükümlerine göre gerek olması gereken hukuk düşüncelerine göre, asıl işveren tarafından işçi sağlığı ve iş güvenliği

<sup>32</sup> Sosyal temas ve borç ilişki kavramları için bkz; DÖLLE, Hans; *Aussergezetliche Schuldpflichten in Zeitschrift für Die Gesamte Staatwissenschaft*, 1943, s.73., AYDINLI, s.27vd.

<sup>33</sup> Koruma yükümlülüklerinin dürüstlük kuralı ile olan ilişkisi için bkz; AYDINLI, s.90vd.

<sup>34</sup> İş ilişkisi ve sözleşme ve katılma görüşleri için bkz; BRUN, Andre; *Sosyal Hukukun Zamanımızda Kaydettiği İstihaleler*, I.Ü.H.F.M. C:25, 1960 s.334, GÜZEL, Ali; *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Sözleşmelerine Etkisi*, İstanbul -1987, s.173, EREN, Borçlar Hukuku, s.137vd., özellikle s.144 vd., KOCAYUSUPFAŞAOĞLU, Necip; *Güven Nazariyesi Karşısında Borç Sözleşmelerinde Hata Kavramı*, İstanbul, 1968, s.5-18, AYDINLI, s.47vd. Alt işveren işçileri ile asıl işveren arasındaki ilişkiyi borç ilişkisi anlamında değerlendiren yazarlar için bkz; BAŞBUĞ Aydın; "Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar", *Kamu -İş*, C.4, S:3, Ocak-1998, Aynı yazar, *Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları*, Ankara, 1999, s.56; "İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü", *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu*, Ankara, 2003, s. 72vd. AYDINLI, s.178vd.

<sup>35</sup> Geniş bilgi için bkz; CENBERCİ, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara,1985, s.597vd., GÜZEL, Ali; OKUR, Ali nza; *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul, 2002 s.129 USAN, Fatih; "Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu", *Kamu-İş*, C:7, 2002.

<sup>36</sup> Bkz; Yarg.10HD, 8.12.1992.T, E.4976, K.11798 sayılı karar, *Kamu-İş*, s.697 vd., Benzer karar için bkz; Yarg10HD, 7.5.1990T., E.193, K.4275 sayılı kararı, *Çimento İşveren Dergisi*, Mart-1991. Yarg.HGK, 12.6.1991T., E.10277, K.359 sayılı karar, YKD, Haziran, 1992, s.837 -845. Taşeron işçisinin kurumun karşılamadığı zararlar için asıl işverene karşıda dava açabileceğine ilişkin bkz; Yarg10HD,25.4.1995T., E.3715 K.4022 sayılı karar, *Kamu-İş*, s.701vd.

yükümlülüğünün ihlali halinde, alt işveren işçilerinin de kanunda belirtilen (İşKm.83) prosedüre uygun olarak, asıl işverene karşı onun işyerinde iş görmekten kaçınma haklarını kullanmaları gerekir. Varılan bu sonuç pozitif hukuk düzenlemelerin lafzına ve ruhuna aykırı olmadığı gibi tabii hukuk gereği hakkaniyete de uygundur.

### **C- Ödünç İşçilerin Ödünç Alan İşverenle Olan İlişkilerinin Hukuki Niteliği**

#### **a- Genel Olarak**

Ödünç iş ilişkisi üç taraflı bir ilişkidir<sup>37</sup>. Ödünç işçi kendi rızasıyla, ödünç alan işverenin işyerinde, iki işveren arasındaki yapılan ödünç işçi verme sözleşmesinin hükümlerine göre çalışmaya başlar. Bu çalışma ilişkisinde ortaya çıkan hukuki sorunlar; ödünç işçinin ücretinin, SSK primlerinin kimin tarafından ödeneceği, işyerinde çalışırken uğradığı iş kazası sonucu kime ve neye dayanarak dava açacağı, işyerinde yapılan greve katılıp katılmayacağı, lokavta dahil olup olamayacağı, çalıştığı işyerinde yetkili sendikaya üye olup olamayacağı, asıl işvereni olan ödünç veren işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı gibi sorunlardır. Bu soruların bir çoğu 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Buna göre, kanunda “geçici işçi” olarak adlandırılan ödünç işçinin, ücretinden ödünç veren işveren sorumludur. Ödünç alan işveren ise, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden ödünç veren işverenle müteselsilen sorumlu olmaktadır (İşKm7/3). Ödünç verilen işçi kusuruyla işyerine ve işe ilişkin olarak verdiği zararlar nedeniyle ödünç alan işverene karşı sorumludur (İşKm.7/4).

Kanun koyucunun geçici işçi dediği ödünç işçiyi korumak için ödünç işçi verme sözleşmesinden aksi anlaşılmadıkça, ödünç işçinin bu kanundan doğan tüm hak ve yükümlülüklerinden ödünç alan işvereni sorumlu tutmuştur (İşKm.7/4).

#### **b- Ödünç İşçinin Ödünç Alan İşveren İşinde Çalışmasının Hukuki Niteliği ve İş Görmekten Kaçınma Hakkı**

Bilindiği gibi ödünç iş ilişkisi üçlü bir ilişki olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki ödünç alan

işverenle-ödünç veren işveren arasındaki ödünç işçi verme sözleşmesidir. İkinci ilişki ise ödünç veren işverenle-ödünç verilen ve kendi işçisi olan işçi ile olan iş sözleşmesidir. Üçüncü ve bizim üzerinde duracağımız ilişki ise, ödünç alan işverenle-ödünç aldığı işçi arasındaki hukuki ilişkidir. İnceleme konumuz itibarıyla, ödünç alan işverenin, ödünç işçi üzerindeki koruma ve gözetme yükümlülüğünün varlığı ve niteliğinin ne olduğu üzerinde ayrıntılı olarak durmak gerekir. Öncelikle, ödünç alan işverenle ödünç işçi arasındaki hukuki ilişkinin niteliğini ortaya koymak önem arz etmektedir. Söz konusu hukuki ilişkinin niteliğinin tespiti, aynı zamanda diğer iş hukuku sorunlarına da ışık tutacağı kanaatindeyiz. Çünkü her hukuki sorun için farklı dayanak oluşturmak hukuki ilişkilerdeki istikrar anlayışına ters düşmektedir. O halde iki hukuk objesi arasındaki ilişkinin niteliğini cevaplamak gerekir. Bu konuda Türk iş hukukunda sosyal temas, amaç ve koruma görüşü olarak adlandırdığımız üç görüş öne sürülmektedir.

Türk iş hukukunda, “sosyal temas görüşü”nü savunan görüşe göre, ödünç işçi ile ödünç alan işveren arasında çalışma ilişkisi ile başlayan bir sosyal temas oluşmaktadır. Söz konusu sosyal temas, ödünç alan işveren için ödünç işçi üzerinde temeli MK 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına dayanan, koruma yükümlülüğünü doğurmaktadır. Bir başka anlatımla; bir kişi maddi ve manevi varlığını bir başka kişinin hukuki tasarruf alanına sosyal temas sonucu sokmuş ise, maddi ve manevi varlıklarını somut zararlardan korunmasını istemesi, güven ilişkisi gereği dürüstlük kuralı içinde mümkündür. Bu nedenle ödünç alan işverenin, ödünç aldığı işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehlikelerine karşı koruma yükümlülüğü söz konusu hukuki temele dayanmaktadır<sup>38</sup>. Kanımızca, 4857 sayılı İş Kanunu’nda da koruma yükümlülüğü, ödünç alan işverene işçi sağlığı ve iş güvenliğinin eğitimini verme açısından ferdendir/diğer yönleri açısından ise müteselsilen yüklenerek, sosyal temas görüşüne uygun bir düzenleme getirilmiştir (İşK.m.7/1,3).

Ödünç iş ilişkisinin hukuki niteliğine yönelik “amaç görüşü”ne göre ise, ödünç iş ilişkisi boyunca, ödünç işçinin edimini sunduğu işveren ödünç veren işveren değil, ödünç alan işverendir. Bu nedenle ödünç alan işveren ödünç işçiyeye karşı,

**Gerek pozitif hukuk hükümlerine göre gerek olması gereken hukuk düşüncelerine göre, asıl işveren tarafından işçi sağlığı ve iş güvenliği yükümlülüğünün ihlali halinde, alt işveren işçilerinin de kanunda belirtilen (İşKm.83) prosedüre uygun olarak, asıl işverene karşı onun işyerinde iş görmekten kaçınma haklarını kullanmaları gerekir.**

<sup>37</sup> Ödünç İş ilişkisine ilişkin geniş bilgi için bkz; SOYER, Polat; “İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar”, Yasa Hukuk Dergisi, C.III, S:3, Mart-1980. ENGIN, Murat; “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi”, İHD, C:1, 1991. AKYILGİT, Ercan; İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Kamu-İş, Ankara, 1995, BAŞBUĞ, Aydın; İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki, TÜHİS, C:18, S:2-3, 2003.

<sup>38</sup> SOYER, s.346vd.

**Ödünç alan işveren, ödünç işçiyi yanında çalıştırdığı sürece ödünç işçiyeye karşı koruma ve gözetme borcundan sorumlu olmalıdır.**

görülen işle ilgili gerek talimat verme, gerek işin ifasını isteme ve yönetme hakkına sahiptir (İşKm.7/1 son cümle). Amaç görüşüne göre, tarafların iradelerini yorumlayarak ödünç işçinin ödünç alan işverene karşı kendisinin işvereniymiş gibi iş sunduğu, ödünç alan işverenin ise işçiyeye karşı onun işvereniymiş gibi davrandığı belirtilmektedir. Bu nedenle ödünç işçinin ödünç alan işverenden, çalıştığı işyeri ve yaptığı iş çerçevesinde dürüstlük kuralı gereği kendisini korunması beklentisi içinde olması haklı ve gereklidir<sup>39</sup>. Bir başka deyişle ödünç alan işveren, ödünç işçiyi yanında çalıştırdığı sürece ödünç işçiyeye karşı koruma ve gözetme borcundan sorumlu olmalıdır<sup>40</sup>.

Amaç görüşünü savunan bir başka bakış açısı ise, ödünç alan işverenin, ödünç aldığı işçiler üzerinde gözetme ya da koruma yükümlülüğünü açıklarken, öncelikle tarafların iradeleri ile neyi amaçladığının belirlenmesinin önemine değinmiştir. Buna göre taraflar bir iş sözleşmesi kurmayı amaçlamayıp, ödünç alan işveren işçiyi içinde geçici olarak çalıştırıp emeğinden yararlanmak istemektedir. İşçi ise söz konusu işte emeğini geçici bir şekilde işvereni dışında, bir başka işverene sunmak istemektedir. Ancak bu amaçların gerçekleştirilmesi için doğal olarak, ödünç alan işverenin işin yapılmasını isteme hakkı ile beraber ilgili yönetim ve talimat verme hakkına sahip olması gerekir. İşçi ise buna karşın, işi ödünç alan işverene karşı hukuka uygun yani sadakat ve özen borçlarına uyararak yerine getirmekle yükümlüdür (İşKm.7/4. ilk cümle). Kanımızca amaç görüşü; İş Kanunu'nda ödünç alan işverenin talimat verme ve işçi sağlığı ve iş güvenliği risklerine karşı ödünç işçilere eğitim verme yükümlülüğüne ilişkin düzenleme ile örtüşmektedir.

**“Koruma görüşü”**ne göre, ödünç alan işverenin talimat verme ve yönetme hakkı içinde, işyerinin düzenini sağlama ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü, borçlar hukukuna ilişkin koruma (genel davranış) yükümlülüğü ile açıklanabilir. Buradaki davranış veya koruma yükümlülüğü ödünç işçinin ödünç alan işverenin işyerinde işe başlamakla oluşan sosyal temasın

doğurduğu güven ilişkisinden ve bununda kanuni dayanağı olan MK 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralından kaynaklanmaktadır. Ortada edim yükümlülüğünü doğuran bir sözleşme olmasa bile, koruma yükümlülüklerinin ortaya çıkması mutlaka bir sözleşmenin varlığını gerektirmez. Bu yükümlülükler sosyal temas sonucu da ortaya çıkabilir. Bunun dayanağı da dürüstlük kuralı gereği güven ilişkisidir. Sonuç olarak ödünç iş ilişkisinin doğurduğu sosyal temas, ödünç işçinin ödünç alan işverenden kendisini koruyacağı ve gözetileceğini talep etmesini haklı kılacak kadar yoğundur. Bu nedenle ödünç işçinin çalıştığı işyerinde bir iş kazasına uğraması halinde, işçi ödünç alana karşı sözleşmeye aykırılığa dayanarak dava açabilir<sup>41</sup>.

Yukarıda ele aldığımız üç görüşünde birleştiği ortak nokta, fiili çalışma dolayısıyla doğan sosyal temasın, işçiyeye işverenden korunma talebinde bulunmasını haklı kılan hukuki değerdedir. Biz de bu görüşlere katılarak şunları eklemek istiyoruz:

Öncelikle bir işçinin, ödünç verilen bir işyerinde geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı zararların karşılanmayan kısmının, aralarında iş sözleşmesi olan ödünç veren işverenden sözleşmeye aykırılık (BK.m.96,332) hükümlerine göre talep edilmesi, şekli hukuk açısından mümkün gözükmektedir. Ancak bir işvereni (ödünç veren işvereni) fiziken ve hukuken etkili ve yetkili olmadığı bir işyerinde, alınmayan tedbirlerden sorumlu tutmak, **“hakkanियet anlayışı”**na ters düşer. Bu aynı zamanda herkes kendi hukuki tasarruf alanında ortaya çıkan zararlardan sorumlu olmalıdır, anlamına gelen **hakimiyet ilkesine**<sup>42</sup> de aykırı düşmektedir. Çünkü ödünç işçinin uğradığı zarar, ödünç alan işverenin hukuki tasarruf alanı olan işyerinde meydana gelmiştir. Kısaca bu zarardan sorumlu olan ödünç alan işverendir. Ödünç alan işverenle ödünç işçi arasındaki ilişkiyi, sözleşme derecesinde değerlendirerek, sosyal temastan doğan edim yükümlülüğünden bağımsız borç ilişkisi görüşüne uygun olduğu kanaatindeyiz<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> AKYIĞIT, *Ödünç İş İlişkisi*, s.156.

<sup>40</sup> İlişkiiyi güven teorisi etrafında değerlendiren yazarlar için bkz; EKONOMI, Münir; “Teknolojik Ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz”, İstanbul, 1986, s.191, CENTEL, Tankut; *İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, 1994, s.127, ENGİN, Murat; “İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi”, İHD, C:1, 1991, s.344. Yargıtay 1992 yılında iş kazası ile ilgili verdiği kararda, her ne kadar olayı alt işveren kurumu içinde değerlendirmiş olsa da aslında burada ödünç iş ilişkisi mevcuttur. Yargıtay’ın aralarında iş sözleşmesi bulunmadığını ileri sürdüğü kişi ise ödünç alan işverendir. Burada olması gereken, ödünç alanın borca aykırılık hükümlerine göre (BKm.332) sorumlu tutulması yoluna gidilmesidir. Yargıtay kararının değerlendirilmesi için bkz; CENTEL, Tankut; Yargıtay’ın 1992 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.7-8.

<sup>41</sup> SÜZEK, *İş Hukuku*, s.251.

<sup>42</sup> Sorumluluk hukukunda hakimiyet ilkesi için bkz; AKYOL, Sener; *Tam Üçüncü Şahıs Yararına Sözleşme*, İstanbul, 1976, s.54, İNAL, Tamer; *Türk Hukukunda Borç Kaynakları, Borca Aykırılık ve Sonuçları*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara, 1992, s.84, SONNENSCHNEIN, Jürgen; “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme ve Yeni Sorunlar”, (Çev: İsmail Karapınar) Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C:V, S:1, 1984, s.260, TANDOĞAN, Haluk; *Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini*, Ankara, 1963, s.165.

<sup>43</sup> AYDINLI, s.199.

4857 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak (İşK.77/2) çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde de, borç ilişkisi görüşünü destekler niteliktedir. Yönetmelikte, alt işveren işçileri ile ödünç işçilerin asıl işverenle girdikleri sosyal temas ya da iş ilişkisine hizmet eder nitelikte olan düzenlemeler ayrıca yer almıştır. Konuyla ilgili İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 6. maddesinin d şikkında; bir işyerini birden fazla işverenin kullanması halinde işverenler, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasında ve bilgilendirilmesinde birbirlerinin işçilerine karşı ortak sorumluluğunun olduğu belirtilmiştir. Yine aynı yönetmeliğin 10. maddesinin b bendinde ve 12. maddesinin b bendinde işverenin işyerine çalışmak üzere gelen başka işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin konularda, işverene bilgilendirme ve eğitim yükümlülüğü getirilmiştir.

Sonuç olarak iş görmekten kaçınma hakkı, İşK'nun 83. maddesinde koruma yükümlülüğünü gerektiren tedbirlerin alınmaması sonucu kullanılan bir hak olduğu için, ödünç işçiler ödünç alan işverene karşı bu haktan yararlanmaları gerekir.

## 5 İŞ GÖRMekten KAÇINMA HAKKININ HUKUKİ SONUÇLARI

İşçinin işten kaçınma hakkını kullanması halinde, önümüze iki tür hukuki sonuç çıkmaktadır. Bunlardan ilki, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı, diğeri ise, işverenin temerrüde düşürülmesidir.

### a- Haklı Nedenle Fesih

#### aa- Genel Olarak

İşçinin maddi ve manevi bütünlüğünün en önemli unsurlarından olan hayat ve sağlığı, şayet yakın ve ciddi bir tehlike ile karşılaşır, kanunda işten kaçınma hakkı tanınmıştır. Aynı neden işçi için haklı nedenle fesih hakkını da ortaya çıkarmaktadır. Fesih hakkı, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine işverenin uymaması halinde, İşK.m.24/1-a,b'de düzenlenmiştir<sup>44</sup>. Söz konusu fesih hakkı ayrıca, İşK.m.83/5'te de özel olarak düzenlenmiştir. İşK.m.83/5'te İşK.m.24/1'e atıf yapılarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun kararına ve işçinin

talebine rağmen gerekli tedbirler alınmadığında, söz konusu işçi 6 iş günü içinde iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Bir görüşe göre, kaçınma hakkının düzenlendiği madde hükümlerine bakıldığında, işçinin fesih hakkını kullanabilmesi için de kaçınma hakkında olduğu gibi kurul kararını almak zorundadır. İşçinin dayandığı fesih nedeni haklı da olsa, işçi kurul ya da işverenin kararını almadan fesih hakkını kullanırsa haksız sayılır<sup>45</sup>. Bir başka görüşe göre ise, işçinin İşK.m.83'te belirtilen fesih hakkı ile çalışma hakkını kullanma birbiri ile mutlak anlamda bağlı olmadığından, işçi fesih hakkını kullanmaması kaçınma hakkını kullanamayacağı anlamına gelmez<sup>46</sup>.

Kanaatimizce, işçinin gerek işten kaçınma hakkını, gerekse feshinin haklı veya haksız olmasını, işveren veya vekilinin veya kurulun "tedbirlerin alınması" yönündeki yazılı kararına bağlamak, böyle bir karar alınmadığında işçinin, sağlıksız ve güvenliksiz bir ortamda işten kaçınmadığı gibi, ayrıca iş sözleşmesini de haklı nedenle feshedememesi anlamına gelir. Bu sonuç ise, kanunda işçiye tanınmış olan işten kaçınma hakkının etkisizleşmesi ve hatta işçi sağlığı ve iş güvenliğinden doğan nedenlerle ortaya çıkan fesih hakkının sınırlandırılmasına yol açar.

### bb- İşK.m.24/1-a'da Düzenlenen Fesih Hakkının İşçi Açısından İşK.m.83/5 ile Daraltılması

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği İşK.m.83, atıf yaptığı işçinin haklı nedenle fesih nedenlerinden olan İşK.m.24-a'yı değişik yönlerden daraltmıştır. Bilindiği gibi İşK.m.24/1-a'da, süresi belirli olan ya da olmayan bir iş sözleşmesinin konusu olan işten kaynaklanan (ancak bunun iş sözleşmesi kurulurken yani işçi işe girerken işçi tarafından bilinmeyen) bir tehlikenin, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması durumunda, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir<sup>47</sup>. Bu fesih hakkı değişik yönlerden daraltılmıştır:

İlk olarak işçinin, haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için, çalışmaktan kaçınma hakkına yönelik kanunda gösterilen başvuru ve talebe ilişkin prosedürün yerine getirilmesine rağmen, gerekli tedbirin alınmaması halinde, fesih hakkı kullanılabilir<sup>48</sup>. İkinci daraltma ise, İşK.m.83/5, feshin kullanımına ilişkin 6 işgünlük süreye tabi olmayan (İşK.m.26) İşK.m.24/1'e atıf

<sup>44</sup> AKYIĞIT, Ercan; İş Kanunu Şerhi, Ankara,2001, s.1469, SÜZEK, İş Güvenliği Hukuku, s.190.

<sup>45</sup> ÇELİK, s.149.

<sup>46</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s. 735.

<sup>47</sup> Kahvehane çalışan bir işçinin bu çalışmasından dolayı akciğer kanseri olması nedeniyle işin niteliğinden kaynaklanan bir hastalık olduğundan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Yarg.9.HD.10.4.1989T, E.231, K.3355 sayılı karar, YKD, Eylül-1989, s.1269, Yarg.9HD,31.1.1992T. E.12816, K.824, sayılı karar, I HD, Ekim,Aralık, 1992, s.608-611 (Tankut CENTEL'in İncelemesi)

<sup>48</sup> ÇELİK, İş Hukuku, s.149.

yapmasına rağmen, aynı atıf hükmünde getirilen düzenleme ile feshin 6 günlük hak düşürücü süreye tabi tutulmasıdır<sup>49</sup>. Üçüncü daraltma ise; işçi sağlığı ve iş güvenliğine işverenin aykırı davranışı, genel anlamda İşKm.24/II'ye, özel anlamda ise İşKm.24/II-f bendinde yer alan çalışma şartlarının uygulanmaması hükmünün içine sokulurken, İşK.m.83'ün İşKm.24/II'e atıf yapması sonucu işçinin ayrıca İşKm.26/2'ye dayanarak, tazminat hakkı da önlenmiş olmaktadır<sup>50</sup>. Dördüncü daraltma ise; işin mahiyetinden doğan bu tehlikeyi işçi, iş sözleşmesini yaparken bilmiyor ya da bilebilecek durumda değilse, ancak o halde işçi için haklı nedenle fesih hakkı oluşmaktadır<sup>51</sup>. Bir başka anlatımla, işçi yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan ve bildiği veya bilebileceği bir tehlikeye dayanarak, haklı nedenle fesih hakkına sahip değildir.

İşçinin tehlikeyi bilmesi ya da bilebilecek durumda olması, iş sözleşmesinin yapılması sırasında olması gerekir. İşte bu safhada, işveren sözleşme öncesi dönemde işin niteliğinden kaynaklanan tehlikelerin neler olduğunu işçisine bildirirse, işçinin işin mahiyetinden kaynaklanan tehlikeye dayanarak, iş sözleşmesini feshetmesi de bir bakıma engellenmiş olmaktadır. Ancak işverenin bu aydınlatma yükümü, işin tehlikelerin gizli olması ve bunun işçi tarafından işe başlamadan bilmesinin mümkün olmamasına bağlıdır.

Kanaatimizce kanun koyucu, İşK.m.24/II-a'da olduğu gibi işverene sözleşme görüşmeleri sırasında bilgi verme ve aydınlatma yükümlülüğünü, dolaylı olarak yüklemiştir. Çünkü işveren bu yükümlülüğün şartları oluşmasına rağmen, yerine getirmediğinde, işin mahiyetinden kaynaklanan ve işçi tarafından da görüşme safhasında bilmediği ya da bilebilecek durumda olmadığı bir tehlike ya da sebep, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlike oluşturursa, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İşK.m.24/II-b'de ise, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren yahut işyerinde çalışan başka bir işçi, bulaşıcı bir hastalığa ya da işçinin işi ile bağdaşmayacak bir hastalığa yakalanırsa, bu durumda işçinin yaşayışı ve sağlığı zarar göreceği için, işverene karşı haklı nedenle fesih yetkisini kullanabilir<sup>52</sup>. Görüldüğü

gibi işçinin sağlık nedenlerine dayanarak yapacağı haklı nedenle fesih sebepleri, işverenin doğrudan doğruya davranışı ile değil, meydana gelen bir durumun etkisiyle de olmaktadır. Ancak böyle olsa da, oluşan haklı nedenin önlenmesi yine işverenin elindedir. Örneğin işverenin ya da orada çalışan bir başka işçinin<sup>53</sup>, bulaşıcı ya da işçinin işi ile bağdaşmayan (tikinti verici, çekilemeyecek derecede) hastalığa yakalanması halinde, işveren hastalığı iyileşinceye kadar, kendisi yerine işveren vekilini işyerinde görevlendirebilir. Yine işveren yönetim hakkına dayanarak söz konusu şekilde hastalığa yakalanan işçileri, hastalığı iyileşinceye kadar izne çıkarabilir ya da yalnız çalışılan yerlere gönderebilir.

### **cc- Ödünç İşçi ve Alt İşveren İşçilerinin Çalıştıkları İşyerinde Ortaya Çıkan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tehlikelerinden Dolayı Kendi İşverenlerine Karşı Fesih Yetkilerini Kullanabilmesi**

Ödünç işçi veya alt işveren işçisi, çalıştıkları yerde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde, fesih hakkını kendi işverenleri olan alt işveren ve ödünç veren işverene karşı kullanabilirler mi? Kanaatimizce fesih hakkını kullanabilmelidirler. Çünkü gerek alt işveren, gerekse ödünç veren işveren, aslı işveren ve ödünç alan işverenle beraber koruma yükümlülüğünün ihlal edilmesinden dolayı kanunen müteselsilen sorumlu tutulmuşlardır (İşKm.2/6,7/3). Bilindiği gibi müteselsil borçlulara karşı alacaklılar, borca ilişkin taleplerde bulunma anlamında, borçlulardan birine başvurabildiğine<sup>54</sup> göre, söz konusu işçilerde, daha önce belirttiğimiz gibi işten kaçınma haklarını nasıl asıl ve ödünç alan işverene karşı kullanabiliyorlarsa, aynı durumda şartlar oluştuğunda, aralarında iş sözleşmesi bulunan alt ve ödünç veren işverene karşı da fesih yetkilerini kullanabilmeleri gerekir. Söz konusu işçilerin fesih haklarını, aralarında klasik anlamda iş sözleşmesi bulunmayan asıl işveren ya da ödünç alan işverene karşı kullanmaları, imkansız olması açısından mümkün değildir.

### **b- İşverenin Alacaklının Temerrüdüne Düşürülmesi Sonucunu Veren Çalışmama Hakkı**

İşçinin hayat veya sağlığının tehlike altında olması halinde işte çalışmaktan kaçınma hakkı, gerek

<sup>49</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, s. 735.

<sup>50</sup> EKMEKCI, Ömer; 4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, *Yeni İş Yasası, Cımse-İş, İstanbul-2002*, s.192.193. (CELİK, s.149. dipnot 81'den alınmıştır.)

<sup>51</sup> ÇENBERCI, *İş Kanunu Şerhi*, s.989, SÜZEK, *İş Hukuku*, s.340.

<sup>52</sup> CELİK, *İş Hukuku*, s.214.

<sup>53</sup> Bir başka işçi kavramı için sadece o işyerinde çalışma gerekli ve yeterlidir. İşçinin bir başka işverenin işçisi (alt işveren işçisi ya da ödünç işçi olması) olması önemli değildir. Çünkü işyerinde işin düzenlenmesi konusunda tek yetkili olan kişi asıl ya da ödünç alan işverendir. Bu nedenle bu şekilde hastalığa yakalanmış olan işçilerin başka bölümlerde çalışmasını sağlayacak veya hastalanan işçileri, o işçi ile doğrudan buluşturmayacak şekilde işin düzenlenmesini yapmaya yetkili olan asıl ya da ödünç alan işverendir.

<sup>54</sup> Müteselsil borçluluk için bkz; EREN, *Borçlar Hukuku*, s.1188.



İsviçre/Türk hukuklarında, gerekse Alman hukukunda işverenin temerrüdüne ilişkin hükümlerle hukuki sonuca bağlanmıştır<sup>55</sup>. Alman hukukunda işverenin önleme yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, BGB § 273'e göre işçinin çalışmayı reddetme hakkı olup bu yolla işçiler işverenin temerrüdü hükmüne başvurarak, çalışmaksızın ücrete hak kazanabilmektedirler<sup>56</sup>. Türk iş hukukunda ise, işverenin temerrüdünün düzenlendiği BK.m.325'te uygulama alanı bulunmaktadır<sup>57</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'na kadar, BK.'nın 325. maddesi genel hüküm olarak uygulanırken, yeni İş Kanunu'nda yer alan özel düzenleme ile BK 325. maddenin içeriği, özel olarak İş Kanunu'nda hükme bağlanmıştır (İşKm.83/4). Buna göre, çalışmaktan kaçınma hakkı doğan işçi, kaçındığı süre içinde ortaya çıkan ücreti ve diğer haklarını, işverenden talep edebilir (İşKm.83/4). İşçinin işten kaçınma hakkını kullandığı süre içinde, tasarruf ettiği veya başka bir işte çalışarak kazandığı gelirler ise, verilecek toplam ücretten genel hüküm olan BK.m.325 gereği düşülmelidir<sup>58</sup>.

## 6 SONUÇ

İşKm.83'teki şartlar gerçekleştiğinde, işverene karşı işten kaçınma hakkından yararlanacak işçiler, ilk anda işverene aralarında iş sözleşmesi bulunan işçilerdir. Çalışma hayatında ortaya çıkan ve yeni İş Kanunu ile de pozitif düzenlemeye kavuşturulan alt işveren işçileri ile özellikle ödünç işçilerin, işyerinde çalıştıkları işverene karşı kaçınma hakkından yararlanıp yararlanamaları sorunu ise, akla bir çok hukuki kurumu getirebilmektedir.

Konunun düzenlendiği İşK'nun 83. maddesinin sadece sözüne bakılarak, lafzi veya deyimsel yorum yapılması halinde, işten kaçınma hakkından yararlanacak olan işçiler, işverenin kendi işçileri gibi gözükmektedir. Ancak alt işveren işçileri ile ödünç işçilerin de yanında çalıştıkları işverene karşı, bu hakkı kullanmaları, kanunun sistematik ve amaçsal yorum metodu, çalışma ilişkisi nedeniyle ortaya çıkan sosyal temasın gerektirdiği dürüstlük kuralından kaynaklanan koruma yükümlülüğü, normun koruma amacı ve mevcut

iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği hükümleri yanında, çözüm getirilmesi gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sorunun çözülmesinde bize yol gösteren kurumlardan biri, kanunların yorumlanmasında, sistematik ve amaçsal yorum metotlarının uygulanmasıdır. Sistematik<sup>59</sup> ve amaçsal yorum yöntemine<sup>60</sup> göre, kanunun bir maddesinin yorumu, o maddenin içinde yer aldığı kanunun diğer maddeleri ile bağlantılı bir şekilde anlaşılmasını gerektirir. Alt işveren ilişkisi ile ödünç iş ilişkisinin düzenlendiği kanun maddelerine bakıldığında, gerek asıl işveren gerekse ödünç alan işveren, alt işveren işçilerine ve ödünç alınan işçilere karşı işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasından, müteselsilen sorumlu tutulmuşlardır (İşKm.2/6,7/3). Aralarında iş sözleşmesi olmadan işyerinde çalışan işçilere karşı, asıl işveren ile ödünç alan işverene getirilen koruma yükümlülükleri ihlal edildiğinde, İşK 83. maddesinde düzenlenen işten kaçınma hakkının, alt işveren işçileri ile ödünç işçilere de aynı şartlar altında, işyerlerinde çalıştıkları asıl/ödünç alan işverenlere karşı kullanmaları, kanunun sistematik yorumlanması ilkesine uygun düşmektedir. Bir başka yön ise, alt işveren işçileri ile ödünç işçilerin, işyerinde çalıştıkları işverene çalışma ilişkisi nedeniyle oluşan, sosyal temasın doğurduğu dürüstlük kuralına dayanan, iş güvenliğinin ve işçi sağlığının korunmasına ilişkin talebin haklılığıdır. Bir başka ifadeyle, söz konusu işçilerin işten kaçınma hakkından yararlanmalarının temeli dürüstlük kuralına dayanmaktadır.

Normun koruma amacına<sup>61</sup> göre konuyu değerlendirdiğimizde; Kanunun 83. maddesinde işyerinde çalışan işçiler amaçlanmıştır. İşyerinde çalışan işçilerin işverene iş sözleşmesi ile bağlı olması şartından çok, "işyerinde çalışan işçiler" in olması yeterli sayılarak işverene işyerinde meydana gelen işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir sorumluluk yüklenmiştir. Vardığımız bu değer yargısı ise, yeni İş Kanunu'ndan sonra değiştirilen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün yerine, getirilen İş Sağlığı ve Yönetmeliği'nin 6/d 10/b,12/b maddelerinde düzenlenmiştir.

**İşyerinde çalışan işçilerin işverene iş sözleşmesi ile bağlı olması şartından çok, "işyerinde çalışan işçiler" in olması yeterli sayılarak işverene işyerinde meydana gelen işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir sorumluluk yüklenmiştir. Vardığımız bu değer yargısı ise, yeni İş Kanunu'ndan sonra değiştirilen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün yerine, getirilen İş Sağlığı ve Yönetmeliği'nin 6/d 10/b,12/b maddelerinde düzenlenmiştir.**

<sup>55</sup> SÜZEK, İş Güvenliği, s.186, dipnot; 5

<sup>56</sup> HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrecht, 7.Auflage, Berlin und Frankfurt, a.M., 1963, s.397. İşverenin gerekli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri almaması nedeniyle aynen ifa davası açılabilmesi mümkün değildir. ULUSAN, İlhan; Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990, s.30, KAPLAN, e.Tuncay; İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992, s.38, MOLLAMAHMUTOĞLU, Ret Hakkı, s.7

<sup>57</sup> İşverenin temerrüdüne ilişkin olarak bkz; TUNÇOMAĞ, Kenan; Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İşi Kabulden Kaçınma, Sosyal Siyaset Konferansları, 9. Kitap, İstanbul, 1968, özellikle; s.105vd., ÇELİK, İş Hukuku, s.133, ULUSAN, İşçiyi Gözetme Borcu, s.23, SÜZEK, İş Güvenliği, s.186vd., AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.1470.

<sup>58</sup> OĞUZMAN, Kemal; İş "İş" Aktinin Feshi, İstanbul, 1955, s.151vd., TUNÇOMAĞ, 100vd. EYRENCİ, İHU, İşK9, (N:2), AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, s.417,418. İşveren alacaklının temerrüdüne düştüğü için çalışılmayan süreler için ücretin BK 325. maddeden doğduğunu belirten yazarlar için bkz; ULUCAN,EYRENCİ, TAŞKENT, s.218, MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, s.735.

<sup>59</sup> Kanunun sistematigi kanunların yorumlanmasında dayanılacak temel unsurlardan biridir. Buna göre kanunları yorumlarken, kanun maddelerinin birbiri ile olan bağlantısı ve bütünlüğü ile kanunun temelinde yatan genel düzenleyici düşünce ele alınır. EDİŞ, s.195.

<sup>60</sup> Amaçsal yorum sadece ilgili madde değil yasa hükmünün içinde bulunduğu kanunun bütünlüğünü göz önüne alarak tüm yasadaki genel düşünce ve prensiplerle yasanın korumak istediği amacı belirler. Yazara göre Medeni Kanunda asıl yorum metodu amaçsal yorumdur. ZEVKİLER, Aydın; Medeni Hukuk, Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Ankara, 1992. s.82. Aynı görüşte; SÜZEK, Sarper; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2001, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Kamu-İş, Ankara, 2003, s.43.

<sup>61</sup> Konuyla ilgili olarak bkz; EREN, Fikret; Hukuka Aykırılık Bağı ve Normun Koruma Amacı Teorisi, Mahmut Koloğlu'ya 70. Yaş Armağanı, Ankara, 1975, 463vd., TANDOĞAN, Haluk; "Hukuka Aykırılık Bağı", Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, I. Sempozyum, İstanbul, 1980. s.5vd.

## KAYNAKLAR

- AKTAY, Nizamettin; "Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar", Kamu-İş, C:3, S:3, Ocak-1994.
- AKYIĞIT, Ercan; İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Kamu-İş, Ankara, 1995.
- AKYIĞIT, Ercan; İş Kanunu Şerhi, Ankara,2001.
- AKYOL, Şener; Tam Üçüncü Şahıs Yararına Sözleşme, İstanbul, 1976.
- AKYOL Şener; Dürüstlük Kuralı ve Hakkın kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul,1995.
- AYDIN, Ufuk; İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir, 2002.
- AYDINLI, İbrahim; İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Kaynaklanan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara,2004.
- BAŞBUĞ Aydın; "Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar", Kamu -İş, C.4, S:3, Ocak-1998.
- BAŞBUĞ; Aydın; Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara, 1999.
- BAŞBUĞ Aydın "İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara, 2003.
- BRUN, Andre; Sosyal Hukukun Zamanımızda Kaydettiği İstihaleler", İ.Ü.H.F.M. C:25, 1960.
- CANBOLAT,Talat; Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992.
- CENTEL, Tankut; İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, İstanbul,1994.
- ÇELİK Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Bası, İstanbul, 2003.
- ÇELİK, Nuri; İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar", İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, TÜHİS, 9-12 Aralık, 1997, Abant.
- ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara,1986.
- ÇENBERCİ, Mustafa; Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara,1985.
- DEMİR, Fevzi, " Alt İşveren Uygulaması Ve Sorunları" 2000'li Yıllarda Endüstri Uygulamalarına Bakış Semineri MESS Yayını:204, İstanbul, 1993.
- DÖLLE, Hans; Aussergesetzliche Schuldpflichten in Zeitschrift für Die Gesamte Staatwissenschaft, 1943.
- EDİS Seffullah; Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara,1997.
- EKMEKÇİ, Ömer; 4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler, Yeni İş Yasası, Çimse-İş, İstanbul-2002.
- EKONOMİ, Münir; "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, 1994.
- EKONOMİ, Münir; Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1987.
- EKONOMİ, Münir; "Alt İşveren Asıl İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Tekstil İşveren Eylül-1991.
- EKONOMİ, Münir; "Teknolojik Ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz", İstanbul, 1986.
- ELBİR, H. Kemal; Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler, İHD, C:1, 1991.
- ENGİN, Murat; "İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi", İHD, C:I, 1991.
- ENGİN, Murat; "İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi", İHD, C:I, 1991.
- EREN, Fikret; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul, 2001.
- EREN Fikret; Hukuka Aykırılık Bağı ve Normun Koruma Amacı Teorisi, Mahmut Koloğlu'ya 70. Yaş Armağanı, Ankara, 1975.
- ERTÜRK, Şükran; İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, 2002,.
- EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN; Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2004.
- GÜZEL, Ali ; "Ekonomik ve Teknolojik Gelişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Ölçüt Arayışı", İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Ortaya Çıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Kemal Oğuzman'ın Anısına, İstanbul,1997.

GÜZEL, Ali; “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında İş Sözleşmesinin “Intuitus Personae” Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek”, Halit Kemal Elbir’e Armağan.

GÜZEL, Ali; İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul, 1987.

GÜZEL, Ali; OKUR, Ali Rıza; Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 8. Bası, İstanbul, 2002.

HUECK/NİPPERDEY; Lehrbuch des Arbeitsrecht, 7.Auflage, Berlin und Frankfurt, a.M., 1963.

KAPLAN, E.Tuncay; İşverenin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, 1992.

KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip; Güven Nazariyesi Karşısında Borç Sözleşmelerinde Hata Kavramı, İstanbul, 1968.

KUBAN Arzu; Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’ın Hatırasına, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1998.

KUTAL, Metin; “Türk İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları”, KIPLAS, 1990.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından İşçinin Ret Hakkı”, Türk Kamu-Sen, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:2, S:15-16, Mart-Haziran 1994.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Sözleşmesi, Ankara, 1995.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, Ankara, 2004.

NARMANLIOĞLU, Ünal; Ferdi İş İlişkileri, İzmir, 1994.

İNAL, Tamer; Türk Hukukunda Borç Kaynakları, Borca Aykırılık ve Sonuçları, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara, 1992.

OĞUZMAN, Kemal; İş “İş” Akdinin Feshi, İstanbul, 1955.

SONNENSCHNEIN, Jürgen; “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme ve Yeni Sorunlar”, (Çev: İsmail Karapınar) Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C:V, S:1, 1984.

SOYER Polat; “Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi”, İHU, İşK.26,(No:1).

SOYER, Polat; “İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar”, Yasa Hukuk Dergisi, C:III, S:3, Mart-1980.

SÖZER, Ali Nazım; Türkiye’de Sosyal Hukuk, Ankara, 1994.

SÜZEK, Sarper; İş Güvenliği Hukuku, Ankara,1985.

SÜZEK, Sarper; İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara,1998.

SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, İstanbul, 2002.

SÜZEK, Sarper; Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2001, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Kamu-İş, Ankara, 2003.

TANDOĞAN, Haluk; Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, Ankara, 1963.

TANDOĞAN, Haluk; “Hukuka Aykırılık Bağlı”, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler, I. Sempozyum, İstanbul, 1980.

TUNÇOMAĞ, Kenan; Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatı Açısından İş Kabulden Kaçınma, Sosyal Siyaset Konferansları, 9. Kitap, İstanbul, 1968.

ULUSAN, İlhan; Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990.

UŞAN, Fatih; “Asıl İşverenin Alt İşverenin Sosyal Sigortalar Kanunundan Doğan Borçlarından Sorumluluğu”, Kamu-İş, C:7, 2002.

UYGUR, Turgut; İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara, 1980.

ZEVKLİLER, Aydın; Medeni Hukuk, Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Ankara, 1992.

# Türk İşçilerinin Hakları:

## İçtihat Hukukunun Gelişiminin Değerlendirilmesi

### 1 Giriş

Avrupa Birliği ülkelerinde yasal olarak ikamet eden üçüncü ülke vatandaşlarının (Third Country Nationals-CNs) hakları Avrupa Birliği ile AB üyesi olmayan ülkeler arasında yapılan çok sayıda uluslararası antlaşma ile düzenlenmektedir. Avrupa Topluluğu ile Türkiye arasında ortaklık kuran Antlaşma (Ankara Antlaşması)<sup>1</sup> 1963 yılında imzalanmıştır. Bu "Topluluğun en uzun süre devam eden ortaklığıdır<sup>2</sup>."

Diğer hususların dışında, bu Antlaşma Türk işçilerine Topluluk içinde bazı haklar sağlamaktadır. Bu Antlaşma aynı zamanda Türkiye'nin bir gün Topluluğa katılımı ihtimalini de kuvvetlendirmiştir. Türk işçilerinin statüsünü ve haklarını belirleyen kuralların çoğu 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararına dayanmaktadır.

Ankara Antlaşması Türk işçilerine verilen belirli hakların alanını ve etkisini açık bir şekilde belirtmediği için, ulusal mahkemeler ön karar sürecinde Avrupa Adalet Divanı'na başvurarak Antlaşmanın yorumlanmasını talep etmişlerdir. Avrupa Adalet Divanı içtihadı, Mahkemenin Ankara Antlaşması'nın hükümlerini yorumlama

hususundaki yargılama yetkisini ve Antlaşmanın doğrudan etkili olma hususunu teyit etmiştir.

Bu çalışma temel olarak 1/80 sayılı kararla düzenlenen Türk işçilerinin haklarına ilişkin Avrupa Adalet Divanı içtihadını inceleyecektir. İlk olarak, Ankara Antlaşması'nın ve 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararının yasal temeli ve etkileri kısaca açıklanacaktır. Bu analizi Avrupa Adalet Divanı yaklaşımı ışığında Türk işçilerinin haklarının incelenmesi takip edecektir.

### 2 Topluluk Antlaşmaları ve Topluluk Yasal Düzeni

#### A. Ankara Antlaşması ve Katma Protokol

Ortaklık antlaşmaları Avrupa Birliği ile AB'ye üye olmayan ülkeler arasında ortaklık ilişkisi kuran antlaşmalardır. Bu antlaşmalar pek çok konuyu kapsar ve "istihdam, serbest meslek, ikamet veya üçüncü ülke vatandaşları ve onların aileleri için sosyal güvenlik alanlarında doğrudan etkili olan haklar" verebilir<sup>3</sup>.

Ankara Antlaşması'nın yasal temeli, Topluluğun

<sup>1</sup> OJ 1973 C 113/2.

<sup>2</sup> Peers, "Living in Sin: Legal Integration Under the EC-Turkey Customs Union", 7 *EJIL*, (1996), p. 411.

<sup>3</sup> Peers, "Who's Judging the Watchmen?", 18 *YEL*, (1998), p.395.

bir veya daha fazla devlet veya uluslararası organizasyonla karşılıklı hak ve yükümlülükler, ortak eylem ve özel süreçleri içeren ortaklık antlaşmaları yapabileceğini belirten Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşması'nın 310. maddesidir. Ankara Antlaşması'nda AT kurumlarının AT Antlaşması'nın bütün konusunu kapsayacak sınırlar koyabilecekleri görüşünü benimsedikleri belirtilmiştir<sup>4</sup>.”

Ankara Antlaşması karma bir antlaşmadır, çünkü hem topluluk hem de üye devletler Türkiye'ye karşı yükümlülük altına girmişlerdir. Bu sebeple, topluluk kurumları ve üye devletler kendi yetkilerini kullanırken beraber hareket etmektedirler. Karma antlaşmalar Topluluk ve üye ülkelerin yetkileri hususunda potansiyel bir zorluk taşımaktadırlar<sup>5</sup>. Bununla birlikte, Topluluk tarafından yapılan antlaşmalar Avrupa Topluluğu Hukukunun bütünleşmiş bir parçası olduğundan, bu antlaşmalar hem Topluluğu hem de üye ülkeleri bağlamaktadır<sup>6</sup>.

Diğer taraftan, Ankara Antlaşması'nın uygulanması için koşulları, düzenlemeleri ve programı ortaya koyan Katma Protokol<sup>7</sup> 1970 yılında imzalanmıştır. Ankara Antlaşması'nın ve Katma Protokolün amaçlarından biri Türk işçilerinin tam serbest dolaşımını sağlamaktır. Antlaşmanın 12. maddesi uyarınca, akit taraflar aralarında serbest işçi dolaşımını kademeli olarak gerçekleştirmek için AT Kurucu Antlaşması'nın 39, 40 ve 41 sayılı maddeleri ile yönlendirilecekleri hususunda mutabakata varmışlardır.

Protokolün 36. maddesi, Türkiye ile Topluluk üyesi devletler arasında işçilerin serbest dolaşımı, Ortaklık Anlaşması'nın 12. maddesinde yer alan ilkelere uygun şekilde, Anlaşmanın yürürlüğe girişinden sonraki on ikinci yılın sonu ile yirmi ikinci yılın sonu arasında kademeli olarak gerçekleştirileceğini belirtmektedir. Ayrıca 36. madde, Ortaklık Konseyine politik ve ekonomik koşullara uygun olarak işçilerin serbest dolaşımının kademeli olarak gerçekleştirilmesi için gerekli usulleri ayrıntılı olarak kararlaştırılması hususunda özel yetki vermektedir.

<sup>4</sup> Peers, "EC Frameworks of International Relations" in the *General Law of EC External Relations*, A. Dashwood and C. Hillion, (eds.), Sweet & Maxwell, 2000, p.161.

<sup>5</sup> D. Wyatt & A. Dashwood, *EU Law*, Sweet & Maxwell, 4<sup>th</sup> edn., 2000, p.106.

<sup>6</sup> I. Macleod, I. Henry & S. Hyett, *The External Relations of the EC*, Oxford, 1996, p.156.

<sup>7</sup> OJ 1973 C 113/18.



**Celal Polat**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Sosyal Sigorta Müfettişi

## ÖZGEÇMİŞ

*Celal Polat 1972 yılında Tunceli'de doğdu. 1994 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun olan Polat, 1995 yılında SSK Sigorta Müfettişi Yardımcısı olarak göreve başladı. 1999 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku ve Türkiye-AB İlişkilerindeki Etkileri" konulu teziyle bilim uzmanı oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi aday olarak finansmanı AB Komisyonu tarafından karşılanan Jean Monnet Bursunu kazanarak, 2002-2003 yılı akademik döneminde İngiltere'de Essex Üniversitesi'nde hukuk alanında yüksek lisans eğitimi aldı (LLM in EC Law). Muhtelif dergilerde denetim sistemi ve Avrupa Birliği'nin sosyal politikası ile ilgili bazı makaleleri yayımlanmıştır. Halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı'nda AB kaynaklı projelerin hazırlanması ve yürütülmesi, Topluluk programları ve AB'ne tam üyelik hazırlıkları çerçevesinde sosyal politika ve istihdam konularında AB müktesebatı ile ulusal mevzuatımızın uyum faaliyetlerinde çalışmaktadır.*

## B. Antlaşmanın ve 1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararının Doğrudan Etkisi ve Yorumlanması

Avrupa Adalet Divanı, Avrupa Topluluğu ile ortaklık antlaşmaları yapan üçüncü ülkeler ile yapılan antlaşma hükümlerinin yorumu ve geçerliliği ile ilgili karar verme yetkisine sahiptir<sup>8</sup>. *Haegeman*<sup>9</sup> Kararına göre, Ortaklık antlaşmaları AT Hukukunun bütünleşmiş bir parçasını oluşturmaktadır.

Avrupa Adalet Divanı, Avrupa Topluluğu Hukukunun üye devletlerde uygulanmasının etkinliği hususuna çok fazla önem vermektedir. Bu sebeple, “doğrudan etki” ilkesini ortaya koymuştur. AT tarafından imzalanan uluslararası antlaşmalar, doğrudan etkileri yönünden problemler yaratabilirler. Doğrudan etki; her AB üyesi ülkede, Toplulukla üye olmayan ülkeler arasında yapılan antlaşmalardan kaynaklanan taahhütlere riayet edilmesini sağlamak için önemlidir<sup>10</sup>.

Uluslararası bir antlaşmanın bir hükmünün doğrudan etkili olduğu belirtiliyor ise, bu durum bu hükmün gerçek ve tüzel kişilerin üye ülkelerin ulusal mahkemeleri tarafından korunması gereken haklarını tevdi ettiğini gösterir<sup>11</sup>. Uluslararası antlaşmaların doğrudan etki testi “iki yönlü”dür<sup>12</sup>. Böyle bir antlaşmanın veya yasanın uygulanması için kabul edilen bir hüküm; açık, kesin ve koşulsuz bir yükümlülük içeriyorsa antlaşmanın lafzına, amacına ve doğasına bağlı olarak doğrudan etkiye sahip olabilir<sup>13</sup>. Bu sebeple, Divanın uluslararası antlaşmaların doğrudan etkisine ilişkin yaklaşımı aslen tarafların antlaşma ve Topluluğun kendisine dair niyetine dayanmaktadır<sup>14</sup>. Fakat Adalet Divanı’nın “niyet ve doğa” kuralından vazgeçmesi ve bunun yerine doğrudan etki hususunda kendi standartlarını kullanması gerektiği tartışılmaktadır<sup>15</sup>.

AT Kurucu Antlaşması ile Ankara Antlaşması’nın kapsamı farklı olmasına rağmen, Antlaşmanın

alanı Divan tarafından yorumlanması amacıyla Topluluk Hukukunun tamamıyla dışında tutulmamıştır<sup>16</sup>. Adalet Divanı, uluslararası antlaşmalara ilişkin daha önce verdiği kararlarla uyumlu olarak, Ankara Antlaşması’nın yorumlanması ve Ortaklık Konseyi tarafından uygulanması hususunda yargı yetkisine sahip olduğuna karar vermiştir. Bu kararlar AT Kurucu Antlaşması’nın 234. maddesindeki amaç doğrultusunda Topluluk kurallarından biridir, çünkü bu kararlar etkiledikleri Antlaşma ve bu antlaşmanın uygulanmasından sorumlu olan Ortaklık Konseyi ile doğrudan ilişkilidir<sup>17</sup>.

Avrupa Adalet Divanı, Antlaşmanın 12. maddesi ve Protokolün 36. maddesinin doğrudan etki yaratma kapasitesine sahip olmadığını, çünkü bu maddelerin yeterli kesinlikten yoksun olduğuna ve koşullara bağlı olduğuna karar vermiştir<sup>18</sup>. Şimdiye kadar Ankara Antlaşması’nın hükümlerinin doğrudan etkili olmadığına karar verilmişse de bu durum Ankara Antlaşması’ndaki hiçbir hükmün doğrudan etki kapasitesine sahip olmadığı anlamına gelmez<sup>19</sup>.

Diğer taraftan, Sevince Davası Avrupa Topluluğu Adalet Divanı’nın “kararın atıfta bulunduğu Antlaşma hükmü doğrudan etkili olmasa da organlar tarafından uluslararası antlaşmanın kapsamında alınan kararların doğrudan etkili olabileceğini” kabul ettiğini gösteren dava örneklerinden biridir<sup>20</sup>. Sonuç olarak, Divan 1/80 sayılı Konsey kararının serbest dolaşıma ilişkin bazı hükümlerinin doğrudan etkili olma şartlarını karşıladığına kararlıkla hükmetmiştir. Bu nedenle, ATAD 1/80 sayılı kararın doğrudan uygulanabilirliği üzerine yargı yetkisini onaylamış ve genişletmiştir<sup>21</sup>.

<sup>8</sup> E.Johnson and D. O’Keeffe, “From Discrimination to Obstacles to Free Movement”, 31 *CML Rev.*, (1994), p.1342.

<sup>9</sup> Case 96/71, [1973] ECR 449.

<sup>10</sup> P. Craig and G. de Burca, *EU Law: Text, Cases, and Materials*, Oxford, 3<sup>rd</sup> edn., 2002, p.202.

<sup>11</sup> D. McGoldrick, *International Relations Law of the EU*, Longman, 1997, p. 124.

<sup>12</sup> Peers, “An Ever Closer Waiting Room?”, (1995), 32 *CML Rev.*, p.207.

<sup>13</sup> Case 12/86, *Demirel*, [1987] ECR 3719, para 14; Case C-192/89, *Sevince* [1990] ECR I-3461, para. 15.

<sup>14</sup> I. Cheyne, “International Agreements and the European Community Legal System”, 19 *E.L. Rev.* (1994), p.598.

<sup>15</sup> M.Hedemann-Robinson, “An Overview of Recent Legal Developments at Community Level in relation to Third Country Nationals Resident within the EU”, (2001), 38 *CML Rev.*, p.536.

<sup>16</sup> J. Weiler, “Thou Shall Not Oppress a Stranger”, in *Free Movement of Persons in Europe*, H. Schermers...[et al.] (eds.), Martinius Nijhoff, 1991, p.264.

<sup>17</sup> Case 351/95, *Kadiman*, [1997] ECR I-2133.

<sup>18</sup> *Demirel*, para 23.

<sup>19</sup> N. Rogers, *A Practitioners’ Guide to the EC-Turkey Association Agreement*, Kluwer, 2000, p.8.

<sup>20</sup> M. Lavrentiadis, “The issue of the direct effect of GATT in the Community Legal Order”, *University of Essex, Dissertation*, LLM in EC Law, 1998, p.13.

<sup>21</sup> C. Vedder and H.Folz, “A Survey of Principal Decisions of the ECJ Pertaining to International Law in 1994”, 7 *EJIL*, (1996), 112, available on internet at:<http://www.ejil.org/journal/Vol7/No1/index.html> (08.03.2003).

### 3 Avrupa Adalet Divanı Tarafından 1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı Kapsamında Onaylanan Haklar

#### A. Genel Olarak

Burrows'a göre "istihdam ile ilgili hak sahibi olanlar 3 kategoridedir". Türk işçileri AT vatandaşları, Avrupa Ekonomi Alanı ve üçüncü ülke vatandaşları arasında bir kategori olan "orta kategori"yi oluşturmaktadırlar. "Türk işçileri Topluluk ve Avrupa Ekonomik Alanı vatandaşlarının sahip olduğu tüm haklara sahip değillerdir; fakat onlara diğer üçüncü ülkelerle aynı düzeyde de muamele de bulunmaz<sup>22</sup>". Örneğin, Türk İşçileri hala üye ülkeler arasında serbest dolaşma hakkından yoksundurlar<sup>23</sup>.

Ankara Antlaşması uyarınca, Kurucu Antlaşmanın üye ülke vatandaşları olan işçilerin serbest dolaşımına ilişkin maddelerinde vurgulanan ilkeler, mümkün olduğu kadarıyla 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nda verilen haklardan yararlanan Türk işçilerine de uygulanmalıdır<sup>24</sup>.

Türk işçileri 1/80 sayılı Karardan kaynaklanan işgücü piyasasına giriş, ikamet hakkı gibi bazı temel haklara sahiptirler. Peers'e göre, Türk işçilerinin hakları üye ülkelerde "sandviç" gibi arada bir yerdedir<sup>25</sup>. 1/80 sayılı Karar, üye ülkelerin hem Türk vatandaşlarının<sup>26</sup> ülke sınırlarına girişi hususundaki hem de işgücü piyasasına kayıtları için gereken koşulları etkilememektedir. Türk işçileri yeterli bir süre çalıştıktan sonra, Topluluk hukuku kapsamında bazı haklara sahip olurlar. Fakat sürekli çalışmayı durdurdukları zaman, hakları tekrar üye ülkelerin yetkileri ile düzenlenir. Benzer şekilde, üye ülkelerde ikamet eden Türk vatandaşlarına sürekli ve istikrarlı ücretli bir işte çalışmayı bırakmaları sonrasında Avrupa Birliği ülkelerinde ikamet etme hususunda özel olarak bir hak verilmemiştir.

1/80 sayılı Karar üye ülkelerde bulunan ve yasal olarak belirli bir süre işgücü piyasasına kayıtlı

olarak çalışan Türk işçilerine belirli haklar vermektedir. Bu sebeple, bu karar bugüne kadar Türk işçilerinin durumunun açığa çıkarılıp sorgulandığı pek çok davaya konu olmuştur<sup>27</sup>. Dolayısıyla, kararın yorumlanmasındaki temel prensip "Topluluk Müktesebatının bir parçası olmak için anlam taşımasıdır<sup>28</sup>".

#### B. İşgücü Piyasasına Giriş Hakkı

1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6. maddesi uyarınca, bir üye devlet işgücüne usulüne uygun bir şekilde kayıtlı olan Türk işçileri orada çalışmaya devam etmelidir ve dört yıl yasal olarak çalıştıktan sonra, bu üye devlette tercih ettiği her türlü paralı işe serbestçe geçme hakkına sahip olmalıdır. ATAD'a göre, 6. maddenin 1. bendi bir dizi aşamalı süreç öngörmektedir. Bu aşamalı düzenlemenin amacı, bir üye ülkede daha uzun süre çalışan ve bundan dolayı üye ülke ile ileri düzeyde bütünleşen bir işçinin daha fazla hak elde etmesini sağlamaktır<sup>29</sup>.

1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın "hareketsizlik maddeleri-standstill clauses", bir üye devlet işgücüne usulüne uygun bir şekilde kayıtlı olan Türk işçilerine yönelik işgücü piyasasına girişi belirleyen koşullar ile ilgili ileri kısıtlamalar konulmasını yasaklamaktadır. "Hareketsizlik maddesi, akit tarafın antlaşmanın nasıl yürürlüğe gireceğinin belirlenmesinden itibaren, koşulları başvuranın aleyhine olacak şekilde değiştirmesini yasaklayan bir Antlaşma hükmüdür<sup>30</sup>". ATAD, 1/80 sayılı Kararda yer alan "hareketsizlik maddeleri", "açık" hükümler olarak tanımlamış ve bu hükümlerin üye ülkelerde doğrudan etkili olduklarını belirtmiştir<sup>31</sup>.

Kararın 6. maddesi, bir Türk işçisinin haklarından faydalanabilmesi için yerine getirmesi gereken koşulları ortaya koymaktadır. Yani, bir Türk vatandaşı işçi olarak kabul edilmeli; bir üye devlet işgücüne usulüne uygun bir şekilde kayıtlı olmalı ve yasal bir işte çalışıyor olmalıdır. Ayrıca, bu madde belirli bir süre öngörmektedir: "Türk işçileri

**Türk işçileri yeterli bir süre çalıştıktan sonra, Topluluk hukuku kapsamında bazı haklara sahip olurlar. Fakat sürekli çalışmayı durdurdukları zaman, hakları tekrar üye ülkelerin yetkileri ile düzenlenir. Benzer şekilde, üye ülkelerde ikamet eden Türk vatandaşlarına sürekli ve istikrarlı ücretli bir işte çalışmayı bırakmaları sonrasında Avrupa Birliği ülkelerinde ikamet etme hususunda özel olarak bir hak verilmemiştir.**

<sup>22</sup> N.Burrows, "The Rights of Turkish Workers in the Member States", 19 *E.L. Rev.*, 1994, p. 307.

<sup>23</sup> Case C-355/93, *Eroglu*, [1994] ECR I-5113.

<sup>24</sup> Case C-434/93 *Bozkurt* [1995] ECR I-1475; Case C-98/96 *Ertanir* [1997] ECR I-5179.

<sup>25</sup> Peers, Case Commentary on *Bozkurt*, 33 *CML Rev.*, (1996), p.111.

<sup>26</sup> Case C-36/96, *Gunaydin*, [1997] ECR I-5143, para 23.

<sup>27</sup> Peers, Case Commentary on *Akman*, 36 *CML Rev.*, (1999), p.1030.

<sup>28</sup> K. Halibronner, *Immigration and Asylum Law and Policy of the EU*, Kluwer, 2000, p. 229.

<sup>29</sup> Case C-386/95, *Eker* [1997] ECR I-2697, para 19.

<sup>30</sup> Rogers, p. 27.

<sup>31</sup> *Sevince*, para. 18.

işgücüne tam olarak dâhil olmadan önce ikamet süresi, istihdam süresi veya mesleki eğitimin tamamlanması süresini zorunlu kılmaktadır<sup>32</sup>.

### (i) “İşçi” kavramı

ATAD, Türk vatandaşı olan bir işçisinin üye ülkede işgücünün bir parçası olup olmadığına; bir başka üye ülkede istihdam eden bir üye ülke vatandaşının durumuyla benzer şekilde karar verilip verilemeyeceğini sorusunu ele almıştır<sup>33</sup>. Buna ek olarak; Divan, Kararın kapsamına karar vermek için Kurucu Antlaşmanın 39. maddesi bağlamında işçi kavramının yorumuna atıf yapılması gerektiğini belirtmiştir<sup>34</sup>.

Kurucu Anlaşmanın kendisi, bir “işçi” tanımı yapmamaktadır. Bu nedenle, bu kavramın gerçek anlamını bulmak için mahkeme kararlarına bakmak gereklidir. ATAD, *Levin*<sup>35</sup> davasında, “işçi ve çalışan bir insanın faaliyeti” kavramlarının üye ülkelerin Ulusal Kanunlarına göre tanımlanmayabileceğine ve bu kavramların Topluluk bazında bir anlamı olduğuna” karar vermiştir. Bu nedenle, Divan bütün üye ülkelerde bu kavramın ortak bir yorumunun sağlanmasını amaçlamıştır.

ATASD, *Hoekstra*<sup>36</sup> Davasında etkili ve gerçek bir faaliyet sürdüren bir kişinin “işçi” olarak tanımlanacağına karar vermiştir. Bu karara göre, bir kişi part-time olarak çalışsa ve ek ödenekler alsa da, işçi olarak kabul edilecektir. Divan, bir işçinin 3 temel özelliğini sıralamıştır. Bunlar; belirli hizmetlerin sağlanması, bir başkası tarafından yönetilmek ve ücret karşılığında çalışmak<sup>37</sup>.

Divan, ticari faaliyetlerin üyeliğin özgün ve ayrılmaz bir parçasını oluşturduğu alanlarda, işçi terimine göre, dinsel bir topluluk mensubuna yapılan ödemenin bir besleme ve cep harçlığı olduğunu ancak yasal bir ücret olmadığını ortaya koymaktadır<sup>38</sup>. Ancak *Steymann Kararının* aksine Divan, devletçe yürütülen uyuşturucu maddelerden

iyileştirme programlarında yapılan ödemelerin gerçek ve özgün bir ekonomik faaliyet olarak sayılmayacağı kararını almıştır. Bu kararı bir kimsenin işçi sayılabilmesi için yürüttüğü faaliyetlerin ekonomik bir amacı gütmesi kararı takip etmektedir<sup>39</sup>. *Bettray*’in kısıtlayıcı bir şekilde yorumlanmasına dair Komisyon görüşüne karşın AG *Fennely* adayın AT Kurucu Antlaşması’nın 39. maddesinde ifade edilen “işverene tabi olma ve emeğin karşılığının iş veren tarafından ödenmesi ile söz konusu iş belirli bir değere sahiptir ve sadece marjinal olmanın ötesindedir” koşulunun karşılandığı vurgulamaktadır<sup>40</sup>. Divan “mesleki de olsa bir işveren için ve onun denetimi altında özgün ve etkin bir ekonomik faaliyette bulunan ve bu bağlamda faaliyetinin karşılığında bir ücret elde eden herkesin Topluluk Hukuku açısından işçi olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır<sup>41</sup>”. Bay Kurz istihdam ilişkisinin temel kriterlerini karşıladığı için 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı’nın 6(1) maddesi uyarınca işçi olarak sayılmalıdır.

### (ii) “İşgücüne Yasal Olarak Kayıtlı Bulunmak”

Divan, *Eroğlu Davasında* sadece yasal olarak bir üye devlet işgücü piyasasına kayıtlı Türk işçilerinin 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı’nın 6(1) maddesinden yararlanabileceğine karar vermiştir. Yerleşik İçtihat<sup>42</sup> kararlarına göre söz konusu kişinin yasal istihdam ilişkisi kavramı üye bir devlette yaşamasına veya üye devletle söz konusu bağı korumasına bağlıdır. Söz konusu iş ilişkisinin bu kriterleri karşılayıp karşılamadığını belirlemek ulusal mahkemelerin yetkisindedir.

Özgün ve etkin bir ekonomik faaliyeti kapsayan bir istihdam ilişkisi altında çalışan herkes bir işgücüne kayıtlı bulunma açısından yasal olarak işçi sayılmalıdır<sup>43</sup>. Divana göre “Kişinin başka birinin yönetimi altında ve onun yararı için bir ücret karşılığında yürüttüğü özgün ve etkin ekonomik faaliyet ile bağlı olup olmadığının tespit edilmesi” gerekmektedir<sup>44</sup>. Divan, üye bir ülkeye sadece

<sup>32</sup> Peers, “Social Security Equality for Turkish Nationals”, 24 *EL Rev.*, (1999), p.635.

<sup>33</sup> *Bozkurt*, para 22.

<sup>34</sup> Case C- 1/97 *Birden* [1998] E.C.R. I-7747, para. 24.

<sup>35</sup> Case 53/81, [1982] ECR 1035, para 11.

<sup>36</sup> Case 75/63, [1964] ECR 177.

<sup>37</sup> Case 66/85, *Lawrie-Blum* [1986] ECR, 2121.

<sup>38</sup> Case 196/87, *Steymann*, [1998] ECR 6159.

<sup>39</sup> Case 344/87, *Bettray*, [1989] ECR 1621.

<sup>40</sup> *Birden*, Opinion of AG, para 16.

<sup>41</sup> Case C-188/00, *Kurz*, [2002], para 34, available on internet at: [http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search\\_case.html](http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search_case.html), (10.03.2003)

<sup>42</sup> *Bozkurt*; *Gunaydin* and *Ertanir*.

<sup>43</sup> *Ertanir*, para. 43.

<sup>44</sup> *Gunaydin*, para. 31.



belirli bir mesleki eğitim almak için gelen bir Türk vatandaşının durumunu, söz konusu kimse sadece bir mesleki eğitim almak amacı ile giriş yaptığı için onun henüz işgücüne yasal olarak kayıtlı sayılmadığı şeklinde açıklamaktadır. Bu yüzden söz konusu kişi mesleki eğitimini tamamlanincaya kadar 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6(1) maddesindeki haklardan yararlanmaya başlayamayacaktır.

### (iii) “Yasal İstihdam”

Bu kavram birçok davada ileri sürülmüş ve aydınlatılmıştır. Bu “Topluluk Hukukunun ruhu ve Topluluk Hukuku hükümlerinin amaçları ışığında objektif ve yeknesak olarak belirlenmesi gereken bir kavramdır<sup>45</sup>”. Divan Bozkurt davasında çalışma durumunun yasallığını tespit etmek açısından bir çalışma iznine sahip olup olmamayı gerekli görmemektedir. AB üyesi ülke vatandaşlarının durumunda olduğu gibi idari belgeler sadece işçinin haklarını bildirici niteliktedir.

Divan bunlara ek olarak bir Türk vatandaşının yasal istihdam açısından istikrarlı ve güvenilir bir durumda olması gerektiğini<sup>46</sup> ve çalışma ile oturma iznini yenileme talebini sadece tartışma konusu olmayan bir ikamete sahip olması halinde kullanabileceğini belirtmektedir<sup>47</sup>. Divan *Kol* davasında<sup>48</sup>, bir Türk işçisinin hileli bir davranış sonucunda edindiği ve bu sebeple mahkûm olduğu bir oturma iznine dayanması nedeni ile yasal istihdam koşullarını yerine getirmediğine hükmetmiştir.

Divan, Bay Ergat'ın süresi biten oturma iznini uzatmak için yaptığı başvuru tarihinde aynı işverene bağlı olarak en az bir yıl kesintisiz çalışmaması nedeni ile Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6(1). maddesine dayanamayacağını hükmetmiştir<sup>49</sup>. Bu yüzden hükümlerinin doğrudan etkisi nedeni ile Ortaklık Konseyi Kararı'nın 7. maddesine atıfta bulunulmuştur.

## C. İkamet Hakkı

Gerçekte 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı Türk

vatandaşları ile ilgili olarak ikamet hakkına ilişkin değil sadece istihdama yönelik hükümler getirmiştir. Bununla beraber Divan 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararının 6(1). maddesinde ifade edilen istihdam edilen işçi kavramının ilgili kişinin ikamet hakkının varlığını da ilgilendirdiğini mütemadiyen ifade etmektedir<sup>50</sup>. Divan *Kuş Davasında* ikamet hakkının doğasını incelemiştir. Bu yargılama üye devletlerdeki Türk işçilerinin durumunu geliştirmiş ve açıklığa kavuşturmuştur. Divan 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı hükümleri altında Topluluğa ait üye devletlerden birinde çalışma hakkı bulunan bir Türk işçisinin 6(1) madde hükmü koşullarını yerine getirmesi durumunda oturma izni talep etmeye hakkı olduğunu beyan etmiştir.

Divan halihazırda AT'yi kuran Antlaşmanın 39. maddesinin Topluluk üyesi devlet vatandaşları olan işçilerin başka bir üye devlette iş bulmak amacı ile ikamet etmesine ve bu ülkede ilgili iş tekliflerine cevap verebilmesi için uygun bir süre bulunması hakkını tanıdığını ortaya koymaktadır<sup>51</sup>. Divan buna dayanarak Tetik davasında<sup>52</sup> 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 6. maddesini tam olarak etkin kılmak için bir Türk işçi üye bir devlette yasal olarak dört yıl çalıştıktan sonra aynı üye devlette bir iş bulmak için “uygun bir süre” kalmak ve ikamet etme hakkına sahiptir, kararını almıştır.

Üye devletler kendi ülkelerine girişe ilişkin her türlü gerekli önlemleri alabilirler ancak bu tarz ulusal önlemler Türk işçilerine tanınan hakları sınırlayamaz. Dahası üye devletler Topluluk kurallarınca Türk işçilerine tanınan hakların kullanılmasını engelleyebilecek tek taraflı önlemler alma yetkisine sahip değildirler<sup>53</sup>.

Bu yüzden Divan, Türk işçilerin serbest dolaşımını sınırlayan uygulamaların AT'yi kuran Kurucu Antlaşmanın 39. maddesinin 3. fıkrasındaki Divanca yorumlanan kesin kritere uygun olması zorunluluğunu onaylamaktadır<sup>54</sup>. Bununla beraber *Cremona*, Kuş davasının Ankara Antlaşması ile ikametle ilgili tanınan hakların “ekonomik faaliyet kriterine sıkı sıkıya bağlı” olduğunu ve “Türk işçileri

<sup>45</sup> *Ertanir*, para. 59.

<sup>46</sup> Case C-237/91 *Kus* [1992] ECR I-6781.

<sup>47</sup> *Bozkurt*, para. 26.

<sup>48</sup> Case 285/95 [1997] ECR I-3069.

<sup>49</sup> Case C-329/97, *Ergat*, [2000] ECR I-1487.

<sup>50</sup> *Gunaydin*, para. 26; *Birden*, para. 20.

<sup>51</sup> Case 292/89, *Antonissen*, [1991] ECR I-773.

<sup>52</sup> Case C-171/95, [1997] ECR I-329.

<sup>53</sup> Case C-65/98 *Eyup* [2000] ECR I-4747, para. 41.

<sup>54</sup> A. Webber, Case commentary on *Kus*, 31 *CML Rev.*, (1994), p.427.

için bir Birlik Vatandaşlığı” sağlamaktan çok uzak olduğunu belirtmektedir<sup>55</sup>.

#### D. Sınır dışı Edilmekten Korunma

1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 14. maddesi işçilerin istihdamı ve serbest dolaşımı ile ilgili hükümlerin kamu güvenliği, sağlığı ve kamusal politikalar doğrultusunda sınırlamalara tabi olduğunu belirtmektedir. “Topluluk hukukunun genel prensiplerinin, faydalananlar sadece Birlik vatandaşı olmadığı için bir kenara bırakılmayacağı ve zayıflatılmayacağı” vurgulanmaktadır<sup>56</sup>. Bu yüzden Türk işçilerinin bir kez üye bir devlette yasal olarak yerleşmesinde sonra Birlik vatandaşı gibi muamele görmesi gerekmektedir. Bundan dolayı Nazli davasında Hukuk Sözcüsü Mischo 64/221/EEC sayılı Direktifin 3. ve 2. maddesinin benzer korumacı doğası sebebi ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının sınır dışı edilmesi ve kovulmasının mümkün olmaması için teklifte bulunmuştur<sup>57</sup>.

Divan üye devlet vatandaşlarının serbest dolaşım alanında ortaya konan prensipler ile bir benzerlik çıkarmış ve üye bir devletin bir suç dolayısı ile mahkûm edilmiş Türk vatandaşını kişisel davranışlarının kamu güvenliği açısından yeni ve ciddi bir zarar oluşturma riskinin olmaması koşulu ile otomatik olarak sınır dışı edemeyeceğini belirtmektedir<sup>58</sup>.

Ortaklık Konseyi Kararı'nı ilgilendiren içtihat kararlarının sınır dışı edilme konuları ile ilgili somut sonuçları vardır. Örneğin; Türk uyuşturucu satıcıları<sup>59</sup> konusunda Alman mahkemelerinin Kuş kararında rehberlik için sınır dışı etme politikasını tekrar gözden geçirmişlerdir.

#### E. Muamele Eşitliği

Divanın yerleşik içtihadına göre, işçilerin serbest dolaşımı alanında hem AB vatandaşları AT'nin

Kurucu Antlaşması'nın 39. maddesinin 2. fıkrasına göre hem de Türk vatandaşları Ankara Antlaşması'nın 9. Katma Protokolün 37. ve 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 10. maddesinin 1. fıkrasına göre, üye devletlerin kendi vatandaşlarına uyguladıkları muamelenin aynısını isteme hakkına sahiptirler. Benzer şekilde Ankara Antlaşması'nın 9. Katma Protokolün 37. ve 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 10. maddesinin 1. fıkrası da vatandaşlık esasına dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır.

Divan üye devletlerin 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın 10. maddesinin 1. fıkrası gereğince ayrımcılığa uğramamaları için hak tanınan Türk işçilerine iş bulmak için AB üyesi ülke vatandaşlarına tanınan zamanın aynısının tanınmasını istemektedir<sup>60</sup>.

Bununla beraber bu madde ücret ve işe ilişkin diğer koşullar için ayrımcılık karşıtı hükümler getirmekte Türk işçiler vatandaşlıkları sebebi ile diğer alanlarda ayrımcılık ve sınırlı faydalarla karşılaşmaktadırlar<sup>61</sup>.

Avrupa Birliği Konseyi üye bir devlette uzun süreli oturma izni bulunan Türk vatandaşlarına AB vatandaşlarına mümkün olduğu kadar yakın haklar içeren bir haklar demedi sunmaktadır. Türk vatandaşlarının statülerini teklif edilen Konsey Direktifinin uyumlaştırmak için bir taslak bu bağlamda hazırlanmıştır<sup>63</sup>.

Teklif edilen Direktif uygulanmakta olan kararlar altında bir işe erişmek açısından Türk işçilerinin durumunu etkilememektedir. Bununla beraber, özellikle 3. maddenin 4. fıkrası ile 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı arasında açık bir ilişki kurulmamaktadır. Bu direktifin ayrımcılık karşıtı ilkelerin Türk işçilerine uygulanmasını kuvvetlendireceği tartışılmaktadır<sup>64</sup>.

<sup>55</sup> M. Cremona, "Citizens of Third Countries", 2 *LIEI*, (1995), p.105.

<sup>56</sup> Peers, "National Security and European Law", 16, *YEL*, (1996), p.377.

<sup>57</sup> Case C-340/97, [2000] ECR I- 957, Opinion of the AG, paras. 67-75.

<sup>58</sup> *Nazli*, para. 61.

<sup>59</sup> [1993] 3 CMLR. 276.

<sup>60</sup> Halibronner, *Immigration...*, p. 228.

<sup>61</sup> Peers, "Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the EU" 33 *CML Rev.*, (1996), p.7.

<sup>62</sup> Tampere European Council, Presidency Conclusions, para. 12.

<sup>63</sup> COM (2001) 127 final 13 March 2001.

<sup>64</sup> ILPA Comments, available internet at: <http://www.ilpa.org.uk/submissions/residents.html>, (06.03.2003).

#### 4 Sonuç

Şüphesiz Divan, Türk işçilerin korunmasına yönelik hakların gelişiminde temel bir rol oynamış ve bazı belirli temel AT hukuku ilkelerinin Türk işçilere uygulanabilirliğini açıklığa kavuşturmuştur. Bununla beraber Divan tarafından getirilen hakların ortaya koyduğu standartların tutarlı olmadığı tartışılmaktadır. Bu yüzden Divan gelecekte Birlik normlarının insan hakları alanında uygulanmasına daha tutarlı olarak odaklanmalıdır<sup>65</sup>. Benzer şekilde İçtihat da bazı konuları cevapsız bırakmaktadır. Türk işçileri AT Hukuku'nca yaratılan ayrımcılığa maruz kalabilmekte örneğin bir üye devletten öbürüne özgürce geçememektedirler<sup>66</sup>.

Divanın Türk işçilerinin haklarının geliştirilmesindeki rolü göz ardı edilmemelidir. Divan bazı yönlerden eleştiri konusu olabilmesine rağmen Türk işçi haklarının Topluluk Hukuk Sistemi içinde önemli bir yer edinmesinde katkıları olmuştur. Divanın

İçtihat Hukuku'na sayesinde Türk işçileri artık AB içinde daha güvenli ve insancıl bir düzeyde yaşamaktadır. Divan, AT Hukuku tarafından kapsandıkları sürece Türk işçi haklarını oldukça kapsamlı şekilde yorumlayacağını açıkça ortaya koymuştur<sup>67</sup>.

Bununla beraber yazar, sadece Divanın çabalarının Türk işçilerinin hakları açısından yeterli olmayacağı görüşündedir. Türk işçilerinin haklarının korunmasının geliştirilmesi AB'nin diğer kurumlarının desteği sağlanmadan başarılabilir. Dahası üye devletlerin mahkemeleri Divana yaptıkları atıflarla bu işbirliğine geliştirilmesine önemli katkılar yapmalıdırlar<sup>68</sup>. Ankara Antlaşması antlaşma taraflarınca tam olarak uygulanmalıdır. Bu sebepten Divan kararları ışığında AB üyesi devletlerde ikamet eden Türk işçileri kendilerine 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı ile verilen haklarından yararlanabilmelidirler.

**Divanın İçtihat Hukuku'na sayesinde Türk işçileri artık AB içinde daha güvenli ve insancıl bir düzeyde yaşamaktadır. Divan, AT Hukuku tarafından kapsandıkları sürece Türk işçi haklarını oldukça kapsamlı şekilde yorumlayacağını açıkça ortaya koymuştur**

#### Kaynakça

##### A. Kitaplar:

Arnulf/ Dashwood/Ross/ Wyatt,	<i>EU Law,</i>	Sweet & Maxwell 4th ed., 2000.
Craig, P. and de Burga G.,	<i>EU Law: Text, Cases, and Materials,</i>	Oxford, 3rd edn., 2002.
Halbronner, K.,	<i>Immigration and Asylum Law and Policy of the EU,</i>	Kluwer, 2000.
Macleod, Hendry and Hyatt,	<i>The External Relations of the EC,</i>	Oxford, 1996.
McGoldrick, D.,	<i>International Relations Law of the EU,</i>	Longman, 1997.
Peers, S.,	"EC Frameworks of International Relations: Cooperation, Partnership and Association" in <i>the General Law of EC External Relations</i> , A. Dashwood and C. Hillion, (eds.),	Sweet & Maxwell, 2000.
Rogers, N.,	<i>A Practitioners' Guide to the EC-Turkey Association Agreement,</i>	Kluwer, 2000.
Weiler, J.,	"Thou Shall Not Oppress a Stranger: on the Judicial Protection of the Human Rights of Non-EC Nationals", in <i>Free Movement of Persons in Europe</i> , H. Schermers...[et al.] (eds.),	Martinius Nijhoff, 1991.

<sup>65</sup> Hedemann-Robinson, p. 586.

<sup>66</sup> Burrows, p. 308.

<sup>67</sup> Peers, Case commentary on *Bozkurt...*, p. 111

<sup>68</sup> M. Zuleeg, Case commentary on *Eroglu*, 33 *CML Rev.*, (1996), p.101.

---

**B. Makaleler:**

---

Burrows, N.,	"The Rights of Turkish Workers in the Member States",	19 E.L. Rev., 1994, 305-308.
Cheyne, I.,	"International Agreements and the EC Legal System",	19 EL Rev., 1994, 581.
Cremona, M.,	"Citizens of Third Countries: Movement and Employment of Migrant Workers within the EU"	2 LIEI 1995, 87.
Hedemann-Robinson, M.,	"An Overview of Recent Legal Developments at Community Level in relation to Third Country Nationals Resident within the EU, with Particular Reference to the Case Law of the ECJ",	(2001), 38 CML Rev., 525.
Johnson, E. and O'Keefee, D.,	"From Discrimination to Obstacles to Free Movement: Recent Developments Concerning the Free Movement of Workers 1989-1994",	31 CML Rev., (1994), 1313-1346.
Peers, S.,	Case Commentary on Bozkurt,	33 CML Rev., (1996), 103-112.
Peers, S.,	Case Commentary on Akman,	36 CML Rev., (1999), 1027-1042.
Peers, S.,	"National Security and European Law",	16, YEL, (1996), 363-404.
Peers, S.,	"Social Security Equality for Turkish Nationals"	24 EL Rev., (1999), 627.
Peers, S.,	"An Ever Closer Waiting Room?: The Case for Eastern European Accession to the European Economic Area",	32 CML Rev., (1995), 187-213.
Peers, S.,	"Living in Sin: Legal Integration in the EC-Turkey Customs Union"	3 European Journal of International Law., (1996), 411-430.
Peers, S.,	"Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the EU"	33 CML Rev (1996), 7-50.
Peers, S.,	"Who's Judging the Watchmen?",	18 YEL, (1998), 337-413.
Vedder and Folz,	"A Survey of Principal Decisions of the ECJ Pertaining to International Law in 1994",	7 EJIL, (1996), 112, available on internet at: <a href="http://www.ejil.org/journal/Vol7/No1/index.htm">http://www.ejil.org/journal/Vol7/No1/index.htm</a> (08.03.2003).
Webber, A.,	Case commentary on Kus,	31 CML Rev., (1994), 423-427.
Zuleeg, M.,	Case commentary on Eroglu,	33 CML Rev., (1996), 93-101.

---

---

**C. Davalar:**

---

[1993] 3 CMLR. 276.	Turkish drug pedlar	
C-192/89	Sevince	[1990] ECR 3461.
Case 12/86	Demirel,	[1987] ECR 3719.
Case 181/73	Haegeman	[1974] ECR 449.
Case 196/87,	Steymann,	[1998] ECR 6159.
Case 344/87,	Bettray,	[1989] ECR 1621.
Case 351/95	Kadiman	[1997] ECR I-2133.
Case 53/81,	Levin	[1982] ECR 1035.
Case 66/85,	Lawrie-Blum	[1986] ECR, 2121.
Case 75/63,	Hoekstra	[1964] ECR 177.
Case 96/71,	Haegeman	[1973] ECR 449.
Case C-1/97	Birden	[1998] ECR I-7747.
Case C-171/95	Tetik	[1997] ECR I-329.
Case C-188/00	Kurz	[2002] ECR 0000
Case C237/91	Kus	[1992] ECR I-6781.
Case C-329/97	Ergat	[2000] ECR I-1487.
Case C-340/97	Nazli	[2000] ECR I-957.
Case C-355/93	Eroglu	[1994] ECR I-5133.
Case C-36/96	Gunaydin	[1997] ECR I-5143.
Case C-386/95	Eker	[1997] ECR I-2697.
Case C-434/93	Bozkurt	[1995] ECR I-1475.
Case C-65/98	Eyup	[2000] ECR I-4747.
Case 285/95	Kol	[1997] ECR I- 3069.
Case 292/89,	Antonissen	[1991] ECR I-773.

---

**D. Diğerleri:**

---

COM(2001) 127.	final 13 March 2001.	
ILPA Comments,	06.03.2003	<a href="http://www.ilpa.org.uk/submissions/residents.html">http://www.ilpa.org.uk/submissions/residents.html</a> ,
Lavrentiadis, M.,	“The issue of the direct effect of GATT in the Community Legal Order”,	University of Essex, Dissertation, LLM in EC Law, 1998.
Tampere European Council,	Presidency Conclusions.	

---

# The Rights of Turkish Workers:

## An Evaluation of Case-Law Developments

Celal Polat

Ministry of Labour and Social Security  
Social Insurance Inspector

### 1 Introduction

The rights of third country nationals (TCNs) residing in the EU are governed by the numerous international agreements concluded between the EC and non-EU countries. The Agreement establishing an Association between the European Community and Turkey (Ankara Agreement)<sup>1</sup> was signed in 1963 which is the "Community's longest ongoing association<sup>2</sup>".

Besides other issues, the Agreement provides for some rights for Turkish workers within the Community. It also envisaged the possibility of Turkey's joining the Community some day. Most of the rules determining the rights and status of Turkish workers derive from Decision No 1/80.

Since Ankara Agreement did not clearly define the scope and effect of certain rights given to Turkish workers, the national courts have asked the ECJ to interpret the Agreement in several preliminary proceedings. The ECJ's case law has affirmed the Court's own jurisdiction to interpret the provisions of Ankara Agreement and confirmed that possibility of direct effect of that Agreement.

This paper will mainly examine the case law of the ECJ regarding Turkish workers' rights under

the Decision 1/80. First the legal basis and effects of Ankara Agreement and Decision 1/80 will be briefly explained. This analysis is followed by an examination of the Turkish workers' rights, in the light of the ECJ's approach.

### 2 Association Agreements and the Community Legal Order

#### A. Ankara Agreement and Additional Protocol

The association agreements are treaties establishing an association between the EC and non-member states. They cover many issues and may "grant directly effective rights on employment, self-employment, residence, or social security to TCNs and their family members<sup>3</sup>."

The Ankara Agreement's legal base is Article 310 EC, which provides that the Community may conclude with one or more States or international organisations agreements of association involving reciprocal rights and obligations, common action and special procedures. In the Ankara Agreement "the EC institutions took the view that they could insert measures covering the entire subject matter of the EC Treaty<sup>4</sup>."

<sup>1</sup> OJ 1973 C 113/2.

<sup>2</sup> Peers, "Living in Sin: Legal Integration Under the EC-Turkey Customs Union", 7 *EJIL*, (1996), p. 411.

<sup>3</sup> Peers, "Who's Judging the Watchmen?", 18 *YEL*, (1998), p.395.

<sup>4</sup> Peers, "EC Frameworks of International Relations" in the *General Law of EC External Relations*, A. Dashwood and C. Hillion, (eds.), Sweet & Maxwell, 2000, p.161.

The Ankara Agreement is a mixed agreement because both the Community and the Member States entered into obligations towards Turkey. They are therefore to act jointly in the exercise of their respective powers. Mixed agreements have "a potential difficulty" in regarding competence of Community and Member States<sup>5</sup>. However, since agreements concluded by the Community are an integral part of EC<sup>5</sup> law, they bind both the EC and the Member States<sup>6</sup>.

On the other hand, the Additional Protocol<sup>7</sup> signed in 1970 in order to lay down the conditions, arrangements and timetables for implementing the Agreement. One of the purposes of the Agreement and Protocol is to attain the full free movement of Turkish workers. According to Article 12 of the Agreement, the contracting parties agreed to be guided by Articles 39, 40 and 41 EC for the purpose of progressively securing freedom of movement for workers between them.

Article 36 Protocol provides that freedom of movement shall be secured by progressive stages in accordance with the principles set out in Article 12 Agreement between the end of the 12<sup>th</sup> and 22<sup>nd</sup> year of entry into force. Further, Article 36 charges the Council of Association with exclusive powers to lay down detailed rules for the progressive attainment of freedom of movement in accordance with political and economic conditions.

## **B. The Interpretation and Direct Effect of Agreement and Decision 1/80**

The ECJ has jurisdiction to rule on the validity and interpretation of provisions of agreements with third countries, which have concluded

Association Agreements with the EC.<sup>8</sup> It held that in *Haegeman*<sup>9</sup>, association agreements form an integral part of EC law.

The ECJ has placed great importance upon the effectiveness of application of EC law in the Member States. Therefore, it established the principle of direct effect. The international agreements concluded by EC may raise problems in respect of their possible direct effect. The direct effect is important for ensuring "respect in every Member State for the commitments of the EC arising from agreements concluded with non-member states<sup>10</sup>".

If a provision of an international agreement is said to be direct effect, it means that it confer on natural and legal persons rights which must be protected by the national courts of the Member States<sup>11</sup>. The test for direct effect of international agreements is "twofold<sup>12</sup>". A provision in such an agreement or in an act adopted for its implementation may have direct effect, depending on the wording, purpose and nature of the agreement, if it contains a clear, precise and unconditional obligation<sup>13</sup>. Thus the Court's approach to direct effect of international agreements is based "primarily on the intention of the parties to the agreement and of the Community itself<sup>14</sup>." But it is argued that the ECJ should abandon the "purpose and nature" rule and use instead its standard test for direct effect<sup>15</sup>."

Although the scope of the EC Treaty and of the Ankara Agreement are different, the area of Agreement is not "totally outside of Community law for the purpose of review by the Court<sup>16</sup>." The Court, in line with its previous case law on

<sup>5</sup> D. Wyatt & A. Dashwood, *EU Law*, Sweet & Maxwell, 4<sup>th</sup> edn., 2000, p.106.

<sup>6</sup> I. Macleod, I. Henry & S. Hyett, *The External Relations of the EC*, Oxford, 1996, p.156.

<sup>7</sup> OJ 1973 C 113/18.

<sup>8</sup> E. Johnson and D. O'Keefe, "From Discrimination to Obstacles to Free Movement", 31 *CML Rev.*, (1994), p.1342.

<sup>9</sup> Case 96/71, [1973] ECR 449.

<sup>10</sup> P. Craig and G. de Burga, *EU Law: Text, Cases, and Materials*, Oxford, 3<sup>rd</sup> edn., 2002, p.202.

<sup>11</sup> D. McGoldrick, *International Relations Law of the EU*, Longman, 1997, p. 124.

<sup>12</sup> Peers, "An Ever Closer Waiting Room?", (1995), 32 *CML Rev.*, p.207.

<sup>13</sup> Case 12/86, *Demirel*, [1987] ECR 3719, para 14; Case C-192/89, *Sevince* [1990] ECR I-3461, para. 15.

<sup>14</sup> I. Cheyne, "International Agreements and the European Community Legal System", 19 *E.L. Rev.* (1994), p.598.

<sup>15</sup> M. Hedemann-Robinson, "An Overview of Recent Legal Developments at Community Level in relation to Third Country Nationals Resident within the EU", (2001), 38 *CML Rev.*, p.536.

<sup>16</sup> J. Weiler, "Thou Shall Not Oppress a Stranger", in *Free Movement of Persons in Europe*, H. Schermers...[et al.] (eds.), Martinius Nijhoff, 1991, p.264.

international agreements, had admitted that it had jurisdiction in the interpretation of the Ankara Agreement and its implementation by the Council of Association. These Decisions are one of the "acts" of a Community institution for the purpose of Article 234 EC, as they are "directly connected" with the Agreement to which they give effect and the Association Council is entrusted with responsibility for the implementation of the agreement<sup>17</sup>.

The ECJ held that Article 12 of the Agreement and Article 36 of the Protocol were incapable of creating direct effects, since they are not sufficiently precise and unconditional<sup>18</sup>. So far the provisions of the Ankara Agreement have not been found to be directly effective, "but this does not mean that no provision of the Agreement is capable of direct effect<sup>19</sup>."

On the other hand, *Sevince* is an example of a case "where the ECJ recognised that decisions by organs set up under international agreements can be directly effective even if the provision of the agreement to which the decisions refer", was not direct effect<sup>20</sup>. Subsequently, the Court has consistently ruled that some provisions of the Decision 1/80 relating to free movement met the conditions for direct effect. Thus the ECJ confirmed and extended its jurisprudence on the direct applicability of Decision 1/80.<sup>21</sup>

### 3 Rights Confirmed by the ECJ under Decision 1/80

#### A. Overview

For *Burrows*, "there are three categories of right holders in respect of employment." Turkish workers form an "intermediate category" between

the nationals of EU and EEA and the nationals of third countries. "They do not have the full range of rights of Community and EEA nationals, but neither can they be treated in the same way as other nationals of third states<sup>22</sup>." For example, the Turkish workers still lack the right to move freely between Member States<sup>23</sup>.

In accordance with the Ankara Agreement, the principles enshrined in the Treaty provisions on the free movement of workers who are nationals of Member States must, "as far as possible", be applied to Turkish workers who enjoy the rights conferred by Decision 1/80.<sup>24</sup>

Turkish workers have some fundamental rights such as access to employment and related residence rights flowing from the Decision 1/80. For Peers, Turkish workers' rights in the Member States are "sandwiched<sup>25</sup>". The Decision 1/80 does not affect the Member States' competence to make both the entry into their territories of Turkish nationals<sup>26</sup> and the conditions under which they may take up their first employment subject to authorization. Once they have worked for a sufficient period, they have some rights under EC law, but upon ceasing work permanently, they are again covered by the Member State's competence. Similarly, Turkish residents in the Member States are not specifically granted any rights to remain in the EU after the definitive cessation of paid work.

The Decision 1/80 confers certain rights on Turkish workers in the Member State, which they have lawfully entered and in which they have been legally employed for a certain period. To date, therefore, this Decision has been the subject to the many cases in which the position of Turkish workers is becoming clarified and tested<sup>27</sup>. Thus,

<sup>17</sup> Case 351/95, *Kadiman*, [1997] ECR I-2133.

<sup>18</sup> *Demirel*, para 23.

<sup>19</sup> N. Rogers, *A Practitioners' Guide to the EC-Turkey Association Agreement*, Kluwer, 2000, p.8.

<sup>20</sup> M. Lavrentiadis, "The issue of the direct effect of GATT in the Community Legal Order", *University of Essex, Dissertation*, LLM in EC Law, 1998, p.13.

<sup>21</sup> C. Vedder and H.Folz, "A Survey of Principal Decisions of the ECJ Pertaining to International Law in 1994", 7 *EJIL*, (1996), 112, available on internet at: <http://www.ejil.org/journal/Vol7/No1/index.html> (08.03.2003).

<sup>22</sup> N.Burrows, "The Rights of Turkish Workers in the Member States", 19 *E.L. Rev.*, 1994, p. 307.

<sup>23</sup> Case C-355/93, *Eroglu*, [1994] ECR I-5113.

<sup>24</sup> Case C-434/93 *Bozkurt* [1995] ECR I-1475; Case C-98/96 *Ertanir* [1997] ECR I-5179.

<sup>25</sup> Peers, *Case Commentary on Bozkurt*, 33 *CML Rev.*, (1996), p.111.

<sup>26</sup> Case C-36/96, *Gunaydin*, [1997] ECR I-5143, para 23.

<sup>27</sup> Peers, *Case Commentary on Akman*, 36 *CML Rev.*, (1999), p.1030.



the basic principles on the interpretation of the Decision "have in the meantime become a part of the *acquis communautaire*<sup>28</sup>."

## B. Right to Access to Employment

In accordance with Article 6 of Decision 1/80, Turkish workers who are already duly registered as belonging to the labour force of a Member State are entitled to continue to be employed there and, after at least four years of legal employment, enjoy free access there to any paid employment of their choice. According to the ECJ, Article 6(1) "is set out as a series of progressive stages...The purpose of that progressive arrangement is to allow a Turkish worker to acquire more rights the longer he is employed in a Member State and, accordingly, the greater his degree of integration in that Member State<sup>29</sup>."

Under the standstill clauses, Decision 1/80 prohibits, with regard to Turkish workers who are already duly integrated in the labour force of a Member State, any further restrictions on the conditions governing access to employment. The standstill clause "is a provision in an agreement that forbids a party from changing conditions to the detriment of the applicant from how they stand at the time of entry into force of the agreement<sup>30</sup>". The ECJ described the standstill clauses contained within Decision 1/80 as "unequivocal" and to have direct effect in the Member States<sup>31</sup>.

Article 6 of Decision sets out the conditions that a Turkish worker must fulfil in order to enjoy a worker's rights. Namely, a Turkish national must be regarded as a worker; he must be "duly registered as belonging to the labour force" and he must be in a legal employment. Furthermore,

it necessitates a time "of prior residence, employment, or completed vocational training before Turkish workers have full access to the labour force<sup>32</sup>."

### (i) The concept of "worker"

The ECJ held that the question whether a Turkish national was part of the labour force of a Member State must be decided "by analogy with the situation of a worker who is a national of a Member State employed in another Member State<sup>33</sup>". In addition, the Court held that, in order to determine the Decision's scope, reference should be made to the interpretation of the concept of worker within the meaning of Article 39 EC.<sup>34</sup>

The Treaty itself does not define a "worker". It is, therefore, necessary to turn to case law to ascertain the meaning of this term. The ECJ decided in *Levin*<sup>35</sup> that "the terms "worker" and "activity as an employed person" may not be defined by reference to the national laws of the Member States but have a Community meaning". Thus, the Court has aimed at ensuring the uniformity of interpretation of this term across all Member States.

The ECJ held in the case of *Hoekstra*<sup>36</sup> that any person who pursues activities, which are effective and genuine, would be treated as a worker. Even if someone is working part-time and receiving supplementary benefit, they will still be seen as a worker. The Court outlined the main features of a worker such as the provision of some sort of service, being directed by another person, and working in return for remuneration<sup>37</sup>.

Regarding the term "worker", the ECJ held that a member of a religious community paid "keep" and pocket-money but not formal wages where commercial activity was a genuine and inherent

**Once they have worked for a sufficient period, they have some rights under EC law, but upon ceasing work permanently, they are again covered by the Member State's competence. Similarly, Turkish residents in the Member States are not specifically granted any rights to remain in the EU after the definitive cessation of paid work.**

<sup>28</sup> K. Halbronner, *Immigration and Asylum Law and Policy of the EU*, Kluwer, 2000, p. 229.

<sup>29</sup> Case C-386/95, *Eker* [1997] ECR I-2697, para 19.

<sup>30</sup> Rogers, p. 27.

<sup>31</sup> *Sevince*, para. 18.

<sup>32</sup> Peers, "Social Security Equality for Turkish Nationals", 24 *EL Rev.*, (1999), p.635.

<sup>33</sup> *Bozkurt*, para 22.

<sup>34</sup> Case C- 1/97 *Birden* [1998] E.C.R. I-7747, para. 24.

<sup>35</sup> Case 53/81, [1982] ECR 1035, para 11.

<sup>36</sup> Case 75/63, [1964] ECR 177.

<sup>37</sup> Case 66/85, *Lawrie-Blum* [1986] ECR, 2121.

part of membership<sup>38</sup>. But, unlike *Steymann*, the ECJ decided that paid activities carried out, as a part of a state-run drug rehabilitation scheme did not amount to real and genuine economic activity. It follows that, to enable someone to qualify as a worker, the activities performed must serve some economic purpose<sup>39</sup>. Against the Commission's argument for a restrictive reading of *Bettray*, the AG Fennelly pointed out that the applicant satisfied the normal Article 39 EC "conditions of subordination to and remuneration by an employer, and his work had a certain value and was more than merely marginal<sup>40</sup>."

The ECJ held that "any person who, even in the course of vocational, pursues a genuine and effective economic activity for and under the direction of an employer and on that basis receives remuneration which can be perceived as the consideration for that activity must be regarded as a worker for the purposes of Community law<sup>41</sup>." Thus it decided that as Mr Kurz satisfy the fundamental criteria of an employment relationship; he must be considered to be workers within the meaning of Article 6(1) of Decision 1/80.

#### **(ii) "Duly registered as belonging to the labour force"**

The ECJ, in *Eroglu*, decided that only Turkish workers duly registered as belonging to the labour force of the Member State could profit from Article 6 Decision 1/80. According to well-established case-law<sup>42</sup>, that concept requires that the legal relationship of employment of the person in question be located within the territory of a Member State or retained a link with that territory. It is for the national courts to determine whether the work relationship in question meets these criteria. Any person who "is bound by an

employment relationship covering a genuine and effective economic activity" must be regarded as being duly registered as belonging to the labour force<sup>43</sup>.

The Court stated that it should be "ascertained whether the worker is bound by an employment relationship covering a genuine and effective economic activity pursued for the benefit and under the direction of another person for remuneration<sup>44</sup>". The ECJ added that since a Turkish national entered in a Member State only in order to follow specific vocational training, he was not yet duly registered as belonging to the labour force. Therefore he could not begin to acquire rights under Article 6(1) Decision 1/80 until his training was completed.

#### **(iii) "Legal employment"**

This concept was raised and clarified in many cases. It "is a concept of Community law which must be defined objectively and uniformly in the light of the spirit and the purpose of the provision<sup>45</sup>". The ECJ in *Bozkurt*, held that there is no need for the legality of the employment to be proved by means of possession of a work permit; as in the case of EC citizens, the administrative documents are only declaratory of the worker's rights.

In addition, the ECJ has held that a Turkish national must be in a stable and secure situation for legal employment<sup>46</sup>, and that he may only claim for renewal of his work and residence permits if he has an undisputed right of residence<sup>47</sup>. In the *Kol* case<sup>48</sup>, the ECJ ruled that a Turkish worker does not satisfy the condition of having been in legal employment since he has been employed under a residence permit that was issued to him only

<sup>38</sup> Case 196/87, *Steymann*, [1998] ECR 6159.

<sup>39</sup> Case 344/87, *Bettray*, [1989] ECR 1621.

<sup>40</sup> *Birden*, Opinion of AG, para 16.

<sup>41</sup> Case C-188/00, *Kurz*, [2002], para 34, available on internet at: [http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search\\_case.html](http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search_case.html), (10.03.2003)

<sup>42</sup> *Bozkurt*; *Gunaydin* and *Ertanir*.

<sup>43</sup> *Ertanir*, para. 43.

<sup>44</sup> *Gunaydin*, para. 31.

<sup>45</sup> *Ertanir*, para. 59.

<sup>46</sup> Case C-237/91 *Kus* [1992] ECR I-6781.

<sup>47</sup> *Bozkurt*, para. 26.

<sup>48</sup> Case 285/95 [1997] ECR I- 3069.

as a result of fraudulent conduct in respect of which he has been convicted.

The ECJ held that Mr Ergat could not invoke Article 6 of Decision 1/80 because on the date of his application to extend his residence permit, which had expired, he had not been legally employed by the same employer for at least a year without interruption<sup>49</sup>. Thus it invoked the first paragraph of Article 7 of this Decision because of the direct effect of that provision.

### C. Right of Residence

Indeed, Decision 1/80 makes provision in respect of Turkish nationals only as regards employment, and not as regards a right of residence. The Court, however, has consistently held that the rights, which Article 6 Decision 1/80 confers on a Turkish worker in regard to employment necessarily, imply the existence of a right of residence for the person concerned<sup>50</sup>.

The ECJ in *Kus* case examined the nature of the right to residence. This judgment developed and clarified the status of Turkish workers within the Member States. The Court stated that a Turkish worker who has the right to work in one of the Member States of the Community under the terms of Decision 1/80 have the right to obtain a residence permit if the conditions of Article 6(1) have been fulfilled.

The Court had already held that Article 39 EC entailed the right for workers who are nationals of Member States to reside in another Member State for the purpose of seeking employment there and to spend a reasonable period of time there to reply to such offers of employment<sup>51</sup>. The ECJ accordingly, in *Tetik*<sup>52</sup>, took the view that, in order to give full effect to Article 6 of

Decision 1/80, a Turkish worker must, after at least four years of legal employment in a Member State, be entitled, "for a reasonable period", to find a new work in the same Member State and during that time, the person in question enjoyed a right of residence.

Member States can take all the necessary measures governing entry into their territory but such national measures cannot restrict the rights granted to Turkish workers. Furthermore, Member States are not authorised to adopt unilaterally measures in respect of the right of residence of Turkish nationals that are liable to prevent them from enjoying rights acquired under Community rules<sup>53</sup>. Thus, the ECJ confirmed that restrictions to the free movement of Turkish workers "have to comply with the strict criterion of Article 39 (3) EC as interpreted by the ECJ<sup>54</sup>." Cremona however, argued that *Kus* case illustrated that rights of residence under the Ankara Agreement are "still firmly tied to the exercise of economic activity" and are far from granting "Union citizenship rights to Turkish workers<sup>55</sup>".

### D. Protection from Expulsion

Article 14 of Decision 1/80 states that the provisions relating to employment and the free movement of workers are to be applied subject to limitations justified on grounds of public policy, public security or public health. It is submitted that "the general principles of EC law should not be set aside or weakened simply because the beneficiaries are not Community nationals<sup>56</sup>." Thus, Turkish workers, once legally established in a Member State, are to be treated as Community nationals. Therefore in *Nazli*, Advocate General Mischo has proposed that Turkish nationals may not be expelled and deported on

<sup>49</sup> Case C-329/97, *Ergat*, [2000] ECR I-1487.

<sup>50</sup> *Gunaydin*, para. 26; *Birden*, para. 20.

<sup>51</sup> Case 292/89, *Antonissen*, [1991] ECR I-773.

<sup>52</sup> Case C-171/95, [1997] ECR I-329.

<sup>53</sup> Case C-65/98 *Eyup* [2000] ECR I-4747, para. 41.

<sup>54</sup> A. Webber, Case commentary on *Kus*, 31 *CML Rev.*, (1994), p.427.

<sup>55</sup> M. Cremona, "Citizens of Third Countries", 2 *LIEI*, (1995), p.105.

<sup>56</sup> Peers, "National Security and European Law", 16, *YEL*, (1996), p.377.

reasons of a general preventive nature in analogy with Article 3(1) and (2) of Directive 64/221/EEC.<sup>57</sup>

The Court drew an analogy with the principles laid down in the field of freedom of movement for workers who are nationals of a Member State and held that a Member State cannot automatically expel a Turkish worker convicted of a criminal offence provided that the measure is justified because his personal conduct indicates a specific risk of new and serious prejudice to the requirements of public policy<sup>58</sup>. The case law regarding Decision 1/80 has practical consequences on national practices with regard to expulsion. For example, in *Turkish drug pedlar*<sup>59</sup>, the German Court took the Kus decision for guidance by re-examining the policy on expulsion.

### E. Equality of Treatment

According to the well-established case law of the ECJ, in the sphere of the freedom of movement for workers, both EC nationals, pursuant to Article 39(2) EC, and Turkish nationals, under Article 37 of the Additional Protocol, are entitled to receive the same treatment as the Member States confer on their own nationals. Similarly, Article 9 of the Ankara Agreement, Article 37 of the Protocol, and Article 10(1) of Decision 1/80 all prohibit discrimination on grounds of nationality.

The Court would require Member States to grant Turkish workers the same time in order to find a work as granted to EU citizens because they are entitled to non-discrimination according to Article 10(1) of Decision 1/80.<sup>60</sup> Although this Article established non-discrimination as regards remuneration and other conditions of work for Turkish workers, they still "face discrimination and reduced benefits because of their citizenship<sup>61</sup>."

The European Council called for TCNs holding long-term residence permits in a Member State to be granted by that State "a set of uniform rights which are as near as possible to those enjoyed by EU citizens<sup>62</sup>". The adoption of the proposed Council Directive on the status of TCNs<sup>63</sup> has been drafted by the Commission in response to that conclusion.

The proposed Directive does not affect the position of Turkish workers as regards access to employment under the implementing decisions. However, in particular, no explicit reference is made in Article 3(4) (a) to Decision 1/80. It is argued that this Directive "would strengthen the case for applying the non-discrimination principles to Turkish workers<sup>64</sup>."

<sup>57</sup> Case C-340/97, [2000] ECR I-957, Opinion of the AG, paras. 67-75.

<sup>58</sup> *Nazli*, para. 61.

<sup>59</sup> [1993] 3 CMLR. 276.

<sup>60</sup> Halibronner, *Immigration...*, p. 228.

<sup>61</sup> Peers, "Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the EU" 33 *CML Rev.*, (1996), p.7.

<sup>62</sup> Tampere European Council, Presidency Conclusions, para. 12.

<sup>63</sup> COM (2001) 127 final 13 March 2001.

<sup>64</sup> ILPA Comments, available internet at: <http://www.ilpa.org.uk/submissions/residents.html>, (06.03.2003).

## 4 Conclusion

Without doubt, the ECJ has played a fundamental role in the development of rights protection for Turkish workers and clarified the applicability of certain important principles of the EC law to Turkish workers. However, it is argued that the standards set by the ECJ case law are inconsistent. Therefore the ECJ should "focus more consistently on the human rights implications of the Community norms in the future<sup>65</sup>." Similarly, case law still leaves some questions unanswered. Turkish workers still "face discrimination created by Community law, for example, they cannot move freely from the territory of one Member State to another<sup>66</sup>."

The role of the ECJ in the field of Turkish rights' promotion should not be underestimated. Although it has been the subject of some criticism, it has contributed in putting the Turkish workers rights in a prominent place in the Community

legal system. Thanks to case law of ECJ, Turkish workers and their families are now living a safer and more humane position in the EU. The ECJ has made it clear that it will apply a very extensive interpretation of Turkish workers rights "liberally during the period in which they are covered by EC law<sup>67</sup>."

The writer, however, thinks that only the efforts of ECJ will not be sufficient for the Turkish workers. The development of the protection of Turkish workers' rights has not been undertaken without support of the other institutions of the EC. Furthermore, the courts of the Member States, by their reference to the ECJ, should make significant contributions to the development of Association<sup>68</sup>. The Ankara Agreement should be fully implemented by contracting parties. For this reason, Turkish workers legally residing in EU countries should benefit from the rights, which are granted to them under Decision 1/80 in the light of ECJ's ruling.

**Thanks to case law of ECJ, Turkish workers and their families are now living a safer and more humane position in the EU. The ECJ has made it clear that it will apply a very extensive interpretation of Turkish workers rights "liberally during the period in which they are covered by EC law<sup>67</sup>."**

## Bibliography

### A. Books:

Arnulf/ Dashwood/Ross/ Wyatt,	<i>EU Law,</i>	Sweet & Maxwell 4th ed., 2000.
Craig, P. and de Burga G.,	<i>EU Law: Text, Cases, and Materials,</i>	Oxford, 3rd edn., 2002.
Halibronner, K.,	<i>Immigration and Asylum Law and Policy of the EU,</i>	Kluwer, 2000.
Macleod, Hendry and Hyatt,	<i>The External Relations of the EC,</i>	Oxford, 1996.
McGoldrick, D.,	<i>International Relations Law of the EU,</i>	Longman, 1997.
Peers, S.,	"EC Frameworks of Cooperation, Partnership and Association" in <i>the General Law of EC External Relations</i> , A. Dashwood and C. Hillion, (eds.),	Sweet & Maxwell, 2000.
Rogers, N.,	<i>A Practitioners' Guide to the EC-Turkey Association Agreement,</i>	Kluwer, 2000.
Weiler, J.,	"Thou Shall Not Oppress a Stranger: on the Judicial Protection of the Human Rights of Non-EC Nationals", in <i>Free Movement of Persons in Europe</i> , H. Schermers...[et al.] (eds.),	Martinius Nijhoff, 1991.

<sup>65</sup> Hedemann-Robinson, p. 586.

<sup>66</sup> Burrows, p. 308.

<sup>67</sup> Peers, Case commentary on *Bozkurt...*, p. 111

<sup>68</sup> M. Zuleeg, Case commentary on *Eroglu*, 33 *CML Rev.*, (1996), p.101.

---

**B. Articles:**

---

Burrows, N.,	"The Rights of Turkish Workers in the Member States",	19 E.L. Rev., 1994, 305-308.
Cheyne, I.,	"International Agreements and the EC Legal System",	19 EL Rev., 1994, 581.
Cremona, M.,	"Citizens of Third Countries: Movement and Employment of Migrant Workers within the EU"	2 LIEI 1995, 87.
Hedemann-Robinson, M.,	"An Overview of Recent Legal Developments at Community Level in relation to Third Country Nationals Resident within the EU, with Particular Reference to the Case Law of the ECJ",	(2001), 38 CML Rev., 525.
Johnson, E. and O'Keeffe, D.,	"From Discrimination to Obstacles to Free Movement: Recent Developments Concerning the Free Movement of Workers 1989-1994",	31 CML Rev., (1994), 1313-1346.
Peers, S.,	Case Commentary on Bozkurt,	33 CML Rev., (1996), 103-112.
Peers, S.,	Case Commentary on Akman,	36 CML Rev., (1999), 1027-1042.
Peers, S.,	"National Security and European Law",	16, YEL, (1996), 363-404.
Peers, S.,	"Social Security Equality for Turkish Nationals"	24 EL Rev., (1999), 627.
Peers, S.,	"An Ever Closer Waiting Room?: The Case for Eastern European Accession to the European Economic Area",	32 CML Rev., (1995), 187-213.
Peers, S.,	"Living in Sin: Legal Integration in the EC-Turkey Customs Union"	3 European Journal of International Law., (1996), 411-430.
Peers, S.,	"Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the EU"	33 CML Rev (1996), 7-50.
Peers, S.,	"Who's Judging the Watchmen?",	18 YEL, (1998), 337-413.
Vedder and Folz,	"A Survey of Principal Decisions of the ECJ Pertaining to International Law in 1994",	7 EJIL, (1996), 112, available on internet at: <a href="http://www.ejil.org/journal/Vol7/No1/index.htm">http://www.ejil.org/journal/Vol7/No1/index.htm</a> (08.03.2003).
Webber, A.,	Case commentary on Kus,	31 CML Rev., (1994), 423-427.
Zuleeg, M.,	Case commentary on Eroglu,	33 CML Rev., (1996), 93-101.

---

Derleyen: Av. Ertan İren

# Yargıtay Kararları



T.C.

YARGITAY

HUKUK GENEL KURULU

**ESAS NO: 2004/21-763**

**KARAR NO: 2004/713**

**KARAR TARİHİ: 15.12.2004**

## KARAR ÖZETİ: HİZMET TESPİTİ

*506 sayılı Kanununun 79. maddesi gereği Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilamla ispatlayabilirler. Maddede belirtildiği üzere, yönetmelikle tespit edilen belgelerin verilmesi durumunda 5 yıllık hak düşürücü süreden bahsedilemeyecektir. Somut olayda davacı ile ilgili olarak 29.09.1989 tarihli işe giriş bildirgesinin verildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, 5 yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez.*

## YARGITAY KARARI:

Taraflar arasındaki "sigortalılığın tesbiti" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kula Asliye Hukuk (İş) Mahkemesince davanın reddine dair verilen 11.12.2003 gün ve 1999/... E. 2003/... K. sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 21.Hukuk Dairesinin 17.06.2004 gün ve 2004/... sayılı ilamı ile; (...Davacı, davalıya ait işyerinde 1988-1993 tarihleri arası hizmet akdine dayalı olarak sürekli çalıştığının tespitini istemiştir.

Mahkemece çıraklık sözleşmesi çerçevesindeki çalışmaların sigortalı hizmet olarak değerlendirilemeyeceğinden, ayrıca son çalışması 1993 yılında olup 5 yıllık hak düşürücü süre geçtiğinden davanın reddine karar verilmiştir. Davanın yasal dayanağını oluşturan 3308 sayılı Yasanın 10. ve 25. maddelerinde çıraklığın 14-18 yaş sonuna kadar olduğu, bu dönemde 506 sayılı Yasanın iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık

sigorta hükümleri uygulandığından çıraklık dönemindeki çalışmaların tespitine yönelik davanın reddi doğrudur. Ancak davacı 23.03.1974 doğumlu olup, 23.03.1992 tarihinde 18 yaşını doldurduğundan bu tarihten sonrası için çıraklık hükümleri uygulanmaz. Bu tarihten önce davacının çırak olarak çalıştığı ve ara vermeden devamındaki sürede iş akdi ile çalıştığından bu dönem için hak düşürücü süreden bahsedilemez. Bu durumda davacının 18 yaşını doldurduğu 23.03.1992-01.07.1993 tarihleri arası davalı işveren yanında hizmet akdiyle çalıştığına tespitine karar verilmesi gerekirken, istemin tümünden reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davacı

### **HUKUK GENEL KURULU KARARI**

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, davacının davalıya ait işyerinde, 20.07.1988 ile 01.07.1993 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak geçen, Kuruma kayıt ve tescil edilmeyen sigortalı hizmetlerinin tespiti istemine ilişkindir.

Bu yönü ile davanın yasal dayanağı, 506 sayılı Kanunun 79/8.maddesidir. Anılan maddede, yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalıların, çalıştıkları hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde dava açacakları hükmü





öngörülmüştür. Maddede belirtildiği üzere, yönetmelikle tespit edilen belgelerin (işe giriş bildirgesi) verilmesi durumunda 5 yıllık hak düşürücü süreden bahsedilemeyeceği açıktır.

Somut olayda davacı ile ilgili olarak 29.09.1989 tarihli işe giriş bildirgesinin verildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, 5 yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez.

O halde, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerekçeli nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Davacının temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda açıklanan ve Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı H.U.M.K'.nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 15.12.2004 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO: 2004/15859**  
**KARAR NO: 2005/10829**  
**KARAR TARİHİ: 29.03.2005**

**KARAR ÖZETİ: TOPLU İŞTEN ÇIKARMA**

*Davacı iddialarında toplu işten çıkarmada sözleşmenin 22.maddesinde öngörülen prosedüre uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştürdüğünü ve bu nedenle toplu iş sözleşmesinin iş güvencesi başlıklı 16.maddesinin ihbar önellerini arttıran fıkralarının uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir.*

*Salt toplu işten çıkarma prosedürüne uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştüremeyeceği ve dolayısıyla davacı yararına kişisel çıkarmalar için öngörülen sözleşme hükümlerinin uygulanması mümkün olmadığından fark ihbar tazminatını hüküm altına alan mahkemenin kararı hatalı olduğundan bozulması gerekmiştir.*

**DAVA:** Taraflar arasındaki ihbar tazminatının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 29.03.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ..... ile karşı taraf adına Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI:**

Davacı dava dilekçesinde hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatları peşin ödenmek suretiyle 15 arkadaşıyla birlikte feshedildiğini, işverenin Toplu İş Sözleşmesinin 16/a ve bu maddenin atıfta bulunduğu 19/ A maddeleri gereği ödemesi gereken ihbar tazminatları yerine daha az ihbar tazminatı ödemek amacıyla işten çıkarmayı toplu çıkarma olarak adlandırdığını ancak "toplu işten çıkarma ve tekrar alma" başlığını taşıyan Toplu İş Sözleşmesinin 22. maddesinde öngörülen işgücünü azaltmak ve toplu işten çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde uygulanacak prosedür ve işten çıkarma sırasına uyulmamak suretiyle yapılan feshin toplu işten çıkarma olarak kabul edilemeyeceğini ve münferiden fesih yapıldığının

kabul edilmesi gerektiğini belirterek fark ihbar tazminatı isteminde bulunmuştur.

Davalı ise savunmasında toplu işten çıkarma uygulamasında toplu iş sözleşmesinde öngörülen prosedüre uyulduğunu ve sözleşmenin 19. maddesinde öngörülen ihbar önellerinin %50 artırımlı olarak ödendiğini belirterek davanın reddini istemiştir.

Davacının üyesi bulunduğu sendika ile işveren arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinin toplu işten çıkarma ve tekrar alma başlıklı 22. maddesinde toplu işten çıkarma ve tekrar işe alma prosedürü belirtilmiş olup, aynı sözleşmenin 16. maddesinin "c" fıkrasında ise "Toplu İş Sözleşmesinin 22. maddesi gereği toplu işten çıkarmalarda 19.maddede öngörülen ihbar önelleri %50 arttırılarak uygulanır" denilmektedir.

İşveren ihbar önellerini %50 arttırarak ödemelerde bulunmuştur.

Davacı iddialarında toplu işten çıkarmada sözleşmenin 22.maddesinde öngörülen prosedüre uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştürdüğünü ve bu nedenle sözleşmenin iş güvencesi başlıklı 16.maddesinin ihbar önellerini arttıran fıkralarının uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir.

Davalı işverenin 16.maddede öngörülen prosedürden bir bölümüne uyduğu görülmektedir. Ancak prosedüre tam uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştürüp dönüştürmeyeceği yönü davanın temel konusunu oluşturmaktadır.

Sözleşmenin toplu işten çıkarma ve tekrar alma başlıklı 22. maddesinde öngörülen prosedüre uyulmamanın müeyyidesi gösterilmemiş olup, aynı sözleşmenin 16. maddesinde ise 22.madde

gereği toplu işten çıkarmalarda 19. maddede öngörülen ihbar önellerinin %50 arttırılarak uygulanacağı belirtilmekle tarafların toplu işten çıkarmanın gerçekleşme durumunu yeterli buldukları ve çıkarma prosedürünü araştırma konusu yapma gereği duymadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Gerçekten 22. madde de şirket iş veya işgücünü azaltmak ve topluca işten çıkarmak zorunda kaldığı takdirde toplu çıkarma yapılabileceği belirtilmekle ve işgüvencesi başlıklı 16.maddenin "c" fıkrasında da toplu iş sözleşmesinin 22. maddesi gereği sözleri konulmakla ve 22. maddenin gereği de iş veya işgücünü azaltmak olarak belirtilmekle işverence yapılan toplu işten çıkarmanın prosedürüne uyulmaması uygulamayı kişisel uygulama haline dönüştüremez. Ayrıca işveren davacının temsilcisi ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya da 22. madde de belirtilen işten çıkarma gerekçelerini bu maddeyi de vurgulamak suretiyle bildirmiş olup, sendika gerekçelere karşı çıkmadığı gibi davacı tarafta işverence gerekçe olarak gösterilen hususların gerçek olmadığını ileri sürmemiştir.

Bütün bu anlatımlar karşısında salt toplu işten çıkarma prosedürüne uyulmamasının toplu çıkarmayı kişisel çıkarma haline dönüştürmeyeceği ve dolayısıyla davacı yararına kişisel çıkarmalar için öngörülen sözleşme hükümlerinin uygulanması mümkün olmadığından fark ihbar tazminatını hüküm altına alan mahkemenin kararı hatalı olduğundan bozulması gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 400 YTL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.03.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO: 2004/13259**  
**KARAR NO: 2005/3782**  
**KARAR TARİHİ: 10.02.2005**

**KARAR ÖZETİ: ÜCRETİN GÜNÜNDE  
ÖDENMEMESİ NEDENİYLE İŞGÖRME  
BORCUNDAN KAÇINMA**

*İş Kanununun 34. maddesi gereği, işçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödemesi uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde, Türkiye Büyük Millet Meclisindeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boştaki geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. 34.maddenin bu düzenlemesine göre, işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir. Zira, işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur.*

**DAVA:** Davacı, ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI:**

Davanın dayanağı 4857 sayılı yasanın 34. maddesidir. Davacı ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmemesi sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmekten 60 gün süreyle kaçındığını çalışmadığı bu sürenin ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davalı dava konusu sürede işçilerin eylem yaptığını,

çalışılmayan sürenin ücretinin talep edilemeyeceğini, bu nedenle davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece dava kabul edilmiştir.

İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödemesi uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisindeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boştaki geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur.

34. maddenin bu düzenlemesine göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir. Zira, işçinin çalışmaması kendi iradesi ile oluşmuştur. Açıklanan bu nedenlerle davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**HÜKÜM:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.02.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**10.HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO: 2005/400**  
**KARAR NO: 2005/3302**  
**KARAR TARİHİ: 29.03.2005**

**KARAR ÖZETİ: İŞ KAZASI NEDENİYLE  
İŞVERENİN SORUMLULUĞU**

*1. İş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya, Kurum tarafından bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin rücu tazminine*

*yönelik davada İşverenin sorumluluğunun hukuksal dayanağı, 506 sayılı Yasanın 26/1.maddesi olup, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, ..." tazminle sorumluluğa olanak veren yasal düzenleme, kusura dayalı sorumluluk halini düzenlemektedir.*

*Sigortalı veya hak sahiplerince işveren aleyhine açılan davalarda, iş kazasının gerçekleşmesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı kusurlu davranışı tespit edilmediği halde, tehlike sorumluluğu ilkesinden hareketle işverenin tazminle sorumlu kılınmış olmasının, 506 sayılı Yasanın 26. maddesine dayalı dava yönünden tazmin yükümlülüğü doğuran kesin hüküm olarak kabulüne olanak yoktur.*

*2. Mahkemece, sigortalı tarafından açılan ilk davada belirlenen gerçek zarar tavan değerinden, sigortalının açtığı davalar sonucu lehine hükmedilen maddi tazminat miktarlarının mahsubu yöntemiyle yapılacak tavan kontrolüne göre sonuca varılması gereğinin gözetilmemesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.*

**DAVA:** Trafik iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücuca ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle davanın kabulüne ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi davalılardan .... ve .... A.Ş. avukatınca istenilmesi ve ..... tarafından duruşma talep edilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmiş ve duruşma için 29.03.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı ... adına Av. .... ile davalı Asil ve karşı taraf adına Av. ....geldiler. Diğer davalılar adlarına kimse gelmedi. Duruşmaya başlandı. Hazır bulunan Avukatların ve davalı Asil'in sözlü açıklamaları dinlendikten sonra

duruşmaya son verilerek aynı gün Tetkik Hakimi .... tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

#### **YARGITAY KARARI:**

1- İşveren tarafından yapılan anlaşma gereğince, .... A.Ş işçilerinin işyerine getirilip götürülmesi işini üstlenen ... numaralı ..... Motorlu Taşıyıcılar Koop. üyesi olup olay günü kendisine ait araçla servis hizmeti vermekte olan İ... yönetimindeki aracın, sollama sırasında önünde giden B... yönetimindeki araca çarpmasıyla gerçekleşen trafik iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin tazminine yönelik davanın yargılaması sürecinde düzenlenerek hükme dayanak kılınan kusur tespitine ilişkin raporda, kazanın gerçekleşmesinde İ'nin % 75, B'nin ise % 25 oranındaki kusurlu davranışlarıyla etkide bulunduğu, işverenin ise kusursuz olduğu tespitine yer verilmiş, mahkemece işverenin de tazminle sorumluluğuna hükmedilmiştir.

İş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya, Kurum tarafından bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin rücuca tazminine yönelik davada İşverenin sorumluluğunun hukuksal dayanağı, 506 sayılı Yasanın 26/1.maddesi olup, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, ..." tazminle sorumluluğa olanak veren yasal düzenleme, kusura dayalı sorumluluk halini düzenlemektedir.

Sigortalı veya hak sahiplerince işveren aleyhine açılan davalarda, iş kazasının gerçekleşmesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı kusurlu davranışı tespit edilmediği halde, tehlike sorumluluğu ilkesinden hareketle işverenin

tazminle sorumlu kılınmış olmasının, 506 sayılı Yasanın 26. maddesine dayalı dava yönünden tazmin yükümlülüğü doğuran kesin hüküm olarak kabulüne olanak yoktur.

Sigortalı tarafından açılan tazminat davası ve eldeki davanın yargılaması sürecinde yapılan incelemeler sonucu düzenlenen raporlarda işverene yüklenebilecek kusur bulunmadığı sonucuna varılmış olmasına karşın, kusursuz işveren hakkındaki davanın reddi gereğinin gözetilmemiş olması,

**2-** Sigortalı tarafından açılan Edirne İş Mahkemesi'nin 2000/.. E., 2001/... K. sayılı davasının yargılama sürecinde, kusur ve gerçek zarar tavan tespitine ilişkin bilirkişi incelemesi yapılarak hükme dayanak kılındığı, anılan dosyada sigortalının gerçek zarar tavan değerinin 7.034.760.958 TL olarak belirlendiği ve istemle bağlı kurulan hükmün Yargıtay 21. Hukuk Dairesince onanarak kesinleştiği anlaşılmaktadır. Sigortalının ilk davada belirlenen ve sigorta tahsisleriyle karşılanmayan fazlaya ilişkin zararının tazminine yönelik aynı mahkemenin 2002/... E., 2003/... K. sayılı davasında, sigortalının karşılanmayan zararının halen mevcut olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla, ilk dava kararının kesinleşmesinden sonra yürürlüğe giren ücret artışlarını da gözetmek suretiyle yapılan hesap sonucu belirlenmiş olan 12.239.446.605 TL gerçek zarar tavan değerinin,

halefiyet ilkesine dayalı, sigortalı tarafından istenebilecek miktarla sınırlı tazmin hakkı bulunan Kurum yönünden esas alınmasına olanak bulunmadığının, ikinci dosyadaki hesaplamanın, sigortalının ilk davada belirlenen karşılanmamış zararının, ilk davadaki miktarla sınırlı olarak halen mevcut olup olmadığının tespitine yönelik bir inceleme olup, yeni zarar tavanı ne kadar yüksek çıkarsa çıksın sigortalının ilk davada tespit edilen karşılanmamış zararından fazlasını istemesine olanak vermeyen bir karşılaştırma incelemesidir.

Mahkemece, sigortalı tarafından açılan ilk davada belirlenen gerçek zarar tavan değerinden, sigortalının açtığı davalar sonucu lehine hükmedilen maddi tazminat miktarlarının mahsubu yöntemiyle yapılacak tavan kontrolüne göre sonuca varılması gereğinin gözetilmemesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, kararı temyiz eden davalı vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**HÜKÜM:** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, Davalılar Avukatı yararına takdir edilen 400,00 YTL duruşma avukatlık parasının davacıya yükletilmesine, 29.03.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

# Adana Çimento Sanayii'nde OHSAS 18001 Töreni Yapıldı

**1** 8 Nisan 2005 tarihinde Adana Hilton Otelinde, Adana Çimento Sanayii T.A.Ş.'nin OHSAS 18001 belgesi alması sebebiyle bir tören düzenlendi.

Törenin açılış konuşmasını Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi ve Adana Çimento Sanayi T.A.Ş.

Genel Müdürü İsmail Erkovan yaptı. İsmail Erkovan'dan sonra söz alan Adana Valisi Cahit Kıracı, Adana Çimento Fabrikasını başarısından dolayı tebrik ederek; diğer sektörlerde de bu başarının örnek olması yolunda temennilerde bulundu. Yerel basın tarafından büyük ilgiyle karşılanan tören kokteyl ile birlikte son buldu.





**CMİS OHSAS 18001 Projesi Kapsamında Adana Çimento Sanayii T.A.Ş.'nin OHSAS 18001 Belgesini Alması Nedeniyle 18 Nisan 2005 Tarihinde Düzenlenen Kokteylde Adana Çimento Sanayii T.A.Ş. Genel Müdürü İsmail ERKOVAN'ın Yaptığı Açış Konuşması**

Saygıdeğer misafirlerimiz, TRT ve basınımızın güzide temsilcileri, çimento ailemizin değerli üyeleri;

Bugün burada çimento sektörünün amiral gemisi ve lokomotif niteliğinde olan ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.'nin OHSAS 18001 "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ" belgesini alması vesilesi ile bir araya gelmiş bulunuyoruz. Bu anlamlı günümüzde bizleri yalnız bırakmadığınız için hepimize teşekkürlerimi sunuyorum.

Sektörü, büyüklüğü, yapısı ve olgunluk düzeyi ne olursa olsun bir kuruluşun, başarılı olması için düzgün bir yönetim sistemi kurması gerekir. Yönetim sistemleri; kuruluşların paydaşlarına

(hissedarlarına, müşterilerine, çalışanlarına ve etkileşimde bulunduğu toplumlara) karşı, ekonomik ve sosyal sorumlulukları yerine getirmek ve sürekliliğini sağlamakta önemli bir araçtır.

50. yılını kutladığımız ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş. kurulduğu günden bu yana, teknolojik anlamda bir çok ilkleri gerçekleştirmiş olmanın yanı sıra, çağdaş yönetim sistemlerini uygulayarak paydaşlarına karşı ekonomik ve sosyal anlamda değer ve güven sağlamıştır.

Bu bağlamda ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.'de;

1993 yılında "KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ",

2001 yılında "ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ" ile beraber "KALİTE VE ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ",

2004 yılında da "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ" ile bütünleşerek "ENTEĞRE YÖNETİM SİSTEMİ" kurulmuştur.



#### Değerli Konuklar;

Bir çoğunuzun bildiği üzere, SSK istatistiklerine göre 2003 yılında 76.668 iş kazasının olduğu ve bu kazalar sonucu 810 çalışanın hayatını kaybettiği, bunun yanında dünya genelinde İLO istatistiklerine göre her yıl ortalama 250 milyon iş kazası olduğu ve ortalama 350.000 kişinin evine ulaşamadığı düşünüldüğünde, "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ"nin kurulmasının ve uygulanmasının kuruluşlar açısından ne derece önemli olduğunu anlamak için yeterlidir.

Ülkemizde İSG faaliyetleri kişisel koruyucuların kullanımını çağrıştırmakta ve geleneksel olarak ayrıca yapılması gereken iş olarak algılanmaktadır. Oysa, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yönetim Sistemi; iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin, kuruluşların genel stratejileri ile uyumlu olarak sistematik bir şekilde ele alınıp sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde çözümlenerek güzel bir araçtır. İSG Yönetim Sistemi ile, çalışanlar, yönetenler ve

denetleyenlerin rol ve sorumlulukları açık hale getirilmekte ve çalışanların katılımı sağlanmaktadır.

Bu sistem sayesinde, İSG risklerinin belirlendiği ve önlemlerle asgari seviyeye indirildiği, yasalara uyan, hedeflerin yönetim programları ile hayata geçirildiği, uygun İSG eğitimlerinin uygun kişilere verildiği, acil durumlara hazır, performansını izleyen, izleme sonuçlarını iyileştirme faaliyetlerini başlatmak için kullanan, faaliyetlerini denetleyen, yaptıklarını gözden geçiren, dokümente eden ve İSG faaliyetlerine gereken önemi veren bir kuruluşta çalışanlar da sistemin parçası olacaklardır.

"İSG YÖNETİM SİSTEMİ" uygulaması ile; söz konusu sistemin çalışmalarını diğer faaliyetlere entegre ederek, kaynakların korunmasını sağlamak, karlılığı artırmak, yönetimin taahhüdünün sağlandığını göstermek, motivasyon ve katılımı arttırmak, ulusal yasa ve dünya standartlarına uyum süresini ve maliyetini azaltmak, paydaşların istek ve beklentilerini karşılayarak rekabeti arttırmak gibi önemli kazanımlar sağlasa da, en büyük kazanım, çalışanlarımızın huzurlu bir şekilde evlerinden ayrılarak iş yerine gelmeleri ve iş yerinden evlerine mutlu ve sağlıklı bir şekilde dönmeleri olacaktır.

Değerli konuklar, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikamız, üye kuruluşları olan 26 çimento fabrikasında 2003 yılı Eylül ayından itibaren başlattığı OHSAS 18001 projesinin dünyada bu kapsamda gerçekleştirilen ilk ve tek proje olduğunu büyük bir gururla sizlere arz etmek istiyorum.

Bu projeyi büyük bir cesaretle başlatan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın, başta Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Ahmet EREN, Genel Sekreteri Sn. Av. Sancar BAYAZIT olmak üzere tüm çalışanlarına,

Desteklerini esirgemeyen ve daima yanımızda olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının değerli temsilcilerine,

Bu projede birlikte çalıştığımız TEMİS ve BSI çalışanlarına,



Fabrikamızda uzun çalışmalar sonucunda "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ"ni kurarak uygulamaya koyan ve bu belgeyi hak kazanmamızda emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma,

Konuya desteğini esirgemeyen TRT'ye,

Katılımınızdan dolayı siz değerli konuklara

ve basınımızın değerli temsilcilerine teşekkür ederim.

Diğer kurumların da "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ"ni bir an önce kurarak uygulamaya başlaması temennisi ile hepinizi sevgi ve saygı ile selamlıyorum.

Saygılarımla,



# “Güvenlik Kültürü” Seminerleri Devam Ediyor



alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel  
Müdürlüğü tarafından yürütülmekte

olan AB destekli “Türkiye’de İş Sağlığı ve  
Güvenliği’ni Geliştirme Projesi (ISAG)” kapsamında  
Ülkemizin çeşitli illerinde “Güvenlik Kültürü” isimli  
seminerler düzenlenmektedir.

Sosyal taraflar ve düzenlenen ilin üniversitelerinden  
yoğun katılımın olduğu seminerlerden ilki 18 Nisan  
2005 tarihinde Adana’da düzenlenmiştir.

Seminerde Sendikamız Avukatı Füsun Gökçen  
Sendikamız tarafından başarıyla sürdürülen  
OHSAS 18001 Projesi hakkında bir sunuş  
yapmıştır. Gökçen’in ardından, Adana Çimento  
Sanayii T.A.Ş.’nin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)  
Yönetim Temsilcisi İbrahim Halil Durmuş Adana  
Çimento Sanayii T.A.Ş.’deki ISG uygulamaları  
hakkında katılımcıları bilgilendirmiştir.



12 Mayıs 2005 tarihinde Samsun'da düzenlenen seminerde yine Sendikamız Avukatı Füsun Gökçen OHSAS 18001 Projesi ile ilgili bir sunuş yapmıştır. Gökçen'den sonra Üyemiz Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası İSG Yönetim Temsilcisi Mümin Gün Çorum Çimento Fabrikasındaki İSG uygulamalarını katılımcılara aktarmıştır.

24 Mayıs 2005 tarihinde Konya'da düzenlenen seminerin panel kısmına panelist olarak Üyemiz Konya Çimento Fabrikası İnsan Kaynakları Müdürü İsa Metin Güden, TİSK'e üye işveren sendikalarının üyelerine yönelik olarak yürütmekte olduğu İSG faaliyetleri ve özellikle Sendikamızın OHSAS 18001 Projesi hakkında bilgiler vermiştir.



# ÇMİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Toplandı

**S**endikamız Yönetim Kurulu, OHSAS 18001 Projesinin uzun soluklu bir faaliyet olması ve belgenin alınmasının sadece işin başlangıcı olduğu gerçeğinden hareketle İSG konusunda bir kurul oluşturulmasına karar vermiştir.

Bahse konu Kurulda; Ahmet Kumbasar (Lafarge), İsmail Gümüşdere (Lafarge), Yusuf Ziya Bekiroğlu (Denizli Çimento Fabrikası), Özer Erman (Akçansa), Ömür Şensöz (Batçim Çimento Fabrikası), Nurdan

Öney (Bolu Çimento Fabrikası), Uğur Sur (Set Grup), Arif Çınar (Göлтаş Çimento Fabrikası), Mehmet Akif Erman (OYSA Niğde Çimento Fabrikası), Günseli Kaya (Nuh Çimento Fabrikası) ve Süleyman Engiz (Çimentaş Çimento Fabrikası) yer almaktadır.

Kurul ilk toplantısını 06 Mayıs 2005 ve ikinci toplantısını 01 Haziran 2005 tarihlerinde Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirmiştir.

Kurul olağan olarak her 3 ayda bir, olağanüstü olarak her zaman toplanabilecek ve Sendikamız tarafından üyelerine yönelik olarak yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerine yön verecektir.

**Kurul; kurulma amacını şu şekilde belirlemiştir:**

“ ÇMİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu; Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'na üye çimento fabrikalarında taşeron işçileri ve 3. kişiler de dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği konusunda salt OHSAS 18001 Projesi ile bağlı kalmaksızın ve sadece ülkemizdeki mevzuat açısından değil özellikle uluslararası alanda da İSG için yapılan faaliyetlerin yakından takip edilerek tüm çalışanlara uyarlanması konusunda çalışmalarında bulunacaktır.



Kurul amacını gerçekleştirmek için öncelikle;

1) Sektörel İstatistiklerin - kadrolu çalışanların, müteahhit elemanlarının ve 3. şahısların - takip edilerek;

- Ölümlü kazalarda,
- Uzuv kayıplı ve fonksiyon kayıplı kazalarda,
- Zaman kayıplı kazalarda,

Gerekli önlemlerin alınması çalışmalarını yürütecektir. Bu çalışmalarda bulunabilmek için de;

$$\text{Ölümlü kaza oranı} = \frac{\text{ölümlü kaza sayısı} / \text{çalışan sayısı}}{10.000}$$

gibi istatistiksel veriler kullanılacak, zaman kayıplı iş kazalarında sektörümüz açısından özellikle;

- Yüksekte çalışma,
- Kapalı alanlarda çalışma,
- Yanma,
- Kimyasallarla çalışma,
- Toz ve çapak kaçmaları,

Konularına önem verilecektir.

2) İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda mevzuatta yapılan değişiklikleri takip edecek ve üye fabrikaların yeniliklere uyumlu hale getirilmesine yardımcı olacaktır.

3) Çimento sektörü olarak dünyada yaşanan İSG uygulamaları takip edilecek ve üyelerimizde uygulanması konusunda çalışmalarda bulunulacaktır.

4) Üye fabrikalarımızdaki iyi uygulamaların diğer tüm üye fabrikalarca paylaşımı sağlanacaktır.

5) TEMİS Şirketi tarafından hazırlanan ve 20.05.2005 tarihinde ÇMİS'e teslim edilecek ve ÇMİS tarafından bastırılıp üye kuruluş temsilcilerinin istifadesine sunulacak olan **Sektörel Risk Envanteri**'nin takibi ve güncellenmesi çalışmaları yapılacaktır.

6) Sektörün eğitimlerinin etkinliğinin ölçülmesi ve eğitim ihtiyacının belirlenmesi çalışmaları sürdürülecektir."



# OHSAS 18001 Projesi Devam Ediyor

**S**endikamız tarafından üyemiz çimento fabrikalarında 26'sına yönelik olarak yürütülen OHSAS 18001 Projesi'nde; Bolu, Göltaş, Çorum, Samsun, Nevşehir, Batıçim, Batısöke, Adana, Oysa Niğde ve Oysa İskenderun Çimento Fabrikalarının ardından Bursa Çimento Fabrikası, Yozgat Çimento Fabrikası ve Hasanoğlan Çimento

Öğütme Tesisi OHSAS 18001 Belgesi almaya hak kazanmıştır.

Mardin Çimento ve Ünye Çimento Fabrikalarında ise son tetkikler yapılmıştır. Şu ana kadar başarıyla devam eden projenin bu yıl sonunda neticelenmesi ve tüm üyelerimizin OHSAS 18001 Belgesine sahip olması hedeflenmektedir.





# A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sınavı Yapıldı

**2** 0 Ocak 2004 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sınavı 08 Mayıs 2005 tarihinde Ankara’da gerçekleştirildi.

Sınava Sendikamız Üyelerinden 19 kişi iştirak etmiştir. Sınavdan bir gün önce katılımcılar Sendikamız Merkez Binasında bir araya gelerek bilgi alışverişinde bulunmuşlardır.

Sınav neticesinde Göltaş Çimento Fabrikası’ndan Arif Çınar, Oysa Niğde Çimento Fabrikası’ndan Mehmet Akif Erman, Yozgat Çimento Fabrikası’ndan H. Nurhan Parlak ve Çorum Çimento Fabrikası Mümin Gün A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası’na sahip olmuşlardır.





Çalışma ve Sosyal Güvenlik  
Bakanlığı Tarafından

# İSG Haftası Düzenlendi



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her yıl 04-10 Mayıs tarihleri arasında kutlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası bu yıl da aynı tarihler arasında kutlanmıştır.

19. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası çerçevesinde Milli Kütüphane'de yoğun katılımın olduğu bir seminer düzenlenmiştir. Seminerin fuaye kısmında ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir fuar tertip edilmiştir. Fuar kısmına Sendikamız da İş Sağlığı ve Güvenliği yayınları ile iştirak etmiş ve büyük bir ilgi görmüştür.

Seminerin açılışına katılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Murat Başesgioğlu da yaptığı açılış konuşmasının ardından fuarı gezmiş ve Sendikamız tarafından açılan standda büyük bir ilgi göstermiştir.



# İlkyardımcı Yetiştirme Eğitimlerimiz Devam Ediyor

**S**endikamızın 18 Mart 2004 tarih ve 25406 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ve İlkyardım Yönetmeliğinin bazı maddelerini değiştiren “İlkyardım Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” hükümleri gereğince, KIZILAY Genel Müdürlüğü ile müştereken “İlkyardımcı yetiştirilmesi” konusundaki eğitim çalışmalarımız devam etmektedir.

Mart/Nisan 2005 aylarında üyelerimizden;

• **BAŞTAŞ**  
**Başkent Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.’den 20,**

• **AKÇANSA**  
**Çimento Ticaret A.Ş.**

- Büyükçekmece Çimento Fabrikasından 20,
- Çanakkale Çimento Fabrikasından 20,

Çalışanımız yeni yönetmelik gereği 2 gün süreli eğitimlere katılmış ve eğitimlerin sonucunda girdikleri imtihanında başarılı olmuşlardır. Bugüne kadar toplam 400 çalışmamız bu eğitimlere iştirak etmişlerdir.



## Bolu Çimento Sanayii A.Ş.'de Ramak Kala Bildirimlerine Katkıda Bulunanlara Sertifika Verildi

Bolu Çimento'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine vermekte olduğu önem çerçevesinde; ramak kala olayların bildirilmesine katkıda bulunan personeline sertifika verilmesi uygulamasını başlattı. 28.04.2005 tarihinde yapılan törenle personele sertifikalarını veren Bolu Çimento Sanayii A.Ş. Genel Müdürü K. Ümit Özel;



“Yapılan iş kazası araştırmalarında 300 tane kıl payı atlatılan



kazadan birisinin iş kazası olarak gerçekleşebileceği tespit edilmiştir. Bizler de sembolik olarak bu yılki ramak kala olay bildirimlerinin asgari sayısını 300 olarak hedeflemiş bulunuyoruz. Tabii ki bu sadece bir başlangıç. Yaptığımız teşviklerle, özendirmelemlerle bu bildirimlerin sayısı çok daha fazla olacaktır. Çalışma arkadaşlarımızın yaptıkları bildirimlerden gurur duymaları gerekir; çünkü kazalar, hiç önemsemediğimiz nedenlerle oluşuyor ve bu bildirimler sonradan oluşabilecek kazaları başından önleme konusunda bizlere oldukça faydalı olacaktır. Katkıda bulunan herkese teşekkür ediyorum.” dedi.

## İSG Haftası Çerçevesinde Çorum'da Çeşitli Etkinlikler Düzenlendi

04-10 Mayıs İş Güvenliği haftası çerçevesinde SSK Müdürlüğü, Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası ve faaliyet gösteren diğer firmalarla, Çorum Sanayicileri ve İşadamları derneği toplantı salonunda İş Güvenliği Paneli düzenlenmiş; panelde Fabrika Genel Müdürü İsmail Gümüşdere ve İş Güvenliği temsilcisi Mümin Gün birer konuşma yapmıştır. Ayrıca Çorum'da faaliyet gösteren firmalarla birlikte Çorum Çimento Fabrikası, Pir Baba çamlığında İş Güvenliği standı açmıştır. Firmanın ve çalışanlarının İş Güvenliği için kullandığı eşyalar ve malzemeler tanıtılmış, bu stand halk tarafından ilgi ile karşılanmıştır.

## Sendikamızda “Beyin Fırtınası” Toplantısı Düzenlendi

01 Haziran 2005 Çarşamba günü Sendikamız Merkez Binası’nda üyelerimize yönelik olarak, Avrupa Birliği’ne üye ve aday ülkelerin mesleki eğitime yönelik politikalarını desteklemek ve geliştirmek için yürütülen Leonardo da Vinci (LdV) Mesleki Eğitim Programı ile ilgili “Beyin Fırtınası” Toplantısı düzenlendi. Toplantı Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Genel Müdürü Mürsel Öztürk başkanlığında, danışman firma EDUSER’den İzzet Çevik’in moderatörlüğünde gerçekleştirildi.

Önümüzdeki yıldan itibaren Sendikamız tarafından gerçekleştirilmesi düşünülen bir LdV projesinin konusunu belirlemek amacıyla katılımcılar tarafından düşünülen proje alternatifleri ortak bir payda altında toplandı. Toplantıya üyelerimizden Adana Çimento San. T.A.Ş. Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi İsmail Erkovan, Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Genel Müdürü Mürsel Öztürk, Denizli Çimento San. T.A.Ş. Fabrika Direktörü Yusuf Ziya Bekiroğlu, Kars Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürü Hüseyin Günaslan ve Mardin Çimento San. Tic. A.Ş. Genel Müdürü Kemal Doğansel; ÇİMSE-İŞ Genel Eğitim

Sekreteri Metin Bozkurt ile Eğitim, Personel ve Yazı İşleri Müdürü Bahri Topçu, BSI Genel Müdürü Bahar Yalçın, ILO Türkiye Enformasyon Uzmanı Ayşe Selçuk Gencer, MESS Eğitim Vakfı Eğitim Müdürü Nevzat Alpay, TEMIS Yönetici Ortağı Pınar Taylan ve EDUSER Müdürü İzzet Çevik, Eğitimcisi Selcen Çevik ve Proje Asistanı Bengi Uğuz katılırken, sonrasında birlikte yenilen öğle yemeği ile toplantı sona erdi.



# Türk Ceza Kanunu'nun Çalışma Hayatını İlgilendiren Hükümleri

## Sendikamızda Düzenlenen Toplantıda Değerlendirildi

Prof. Dr. Tankut Centel, 06 Mayıs 2005 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında düzenlenen toplantıda, yürürlüğe girecek yeni Türk Ceza Kanununun çalışma hayatını ilgilendiren hükümleri hakkında üyelerimizi bilgilendirdi.

01 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girecek olan 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanununun "Cinsel taciz" başlıklı 105., "İş ve çalışma hürriyetinin ihlali" başlıklı 117., "Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" başlıklı 118., "Ortak hüküm" başlıklı 119., "Çevrenin kasten kirletilmesi" başlıklı 181., "Çevrenin taksirle kirletilmesi" başlıklı 182. ve "Gürültüye neden olma" başlıklı 183. maddeleri toplantıda tartışıldı. Seminerde söz konusu maddelerin çalışma hayatına etkisi ele alındı ve özellikle yöneticiler açısından, yeni hükümlerin müeyyidelerinin hürriyeti bağlayıcı cezalar (hapis) olduğu belirtildi. Centel yaptığı değerlendirmede, Yeni Türk Ceza Kanununun getirdiği düzenlemelerle çalışma yaşamı bakımından önemli sayılabilecek değişikliklere yol açtığını, bunlardan bazılarının iş hukukumuzla ters düşebilecek mahiyette olduğunu belirtti. Yürürlüğe girecek Kanun ile eskisinde yer almayan yeni suç tiplerinin yaratıldığını ifade eden Centel, bunlardan bir bölümünün uluslararası taahhütlerin yerine getirilmesi yönünde olmasından ötürü olumlu adım olduğunu söylebileceğini vurguladı. Centel, bu nedenle 01 Haziran 2005 tarihine kadar uzanan süreçte iş hukuku uzmanlarına ve sosyal taraflara danışılmak suretiyle yeniden Türk Ceza Kanununda değişikliğe gidilmesinin yararlı olabileceğini belirtti. Verilen bilgiler ışığında katılımcıların yönelttiği soruların cevaplanmasının ardından birlikte yenilen öğle yemeği ile toplantı sona erdi.



## AKÇANSA, Büyükçekmece Belediyesi İşbirliğinde 1.500 Öğrenciye Eğitim İmkânı Sunuyor

**A** kçansa Çimento, Büyükçekmece Belediyesi İşbirliği ile 1999 Ağustos'unda yaşanan deprem felaketi sonrasında kullanılamaz hale gelen Büyükçekmece Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu'nu yeni baştan inşa edecek

1999 Ağustos'unda yaşanan deprem felaketi sonrasında kullanılamaz hale gelen Büyükçekmece Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu, Akçansa desteği ile yeniden inşa edilecek. 6.950 metrekare alanda gerçekleştirilecek olan inşaat sonrasında Büyükçekmece halkının hizmetine sunulacak olan Akçansa Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu, 43 derslik, 2 bilgisayar odası, 3 anaokulu sınıfı, ve laboratuarlara sahip olacak.

Okul inşası ile ilgili protokol imza töreni, 09.05.2005 tarihinde İstanbul Valisi Muammer Güler, İstanbul Milli Eğitim İl Müdürü Ömer Balıbey, Büyükçekmece Belediye Başkanı Dr. Hasan Akgün ve Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Kamlı ile Genel Müdür Mehmet Göçmen'in katılımı ile gerçekleştirildi.





## AKÇANSA, Alternatif Yakıt Kullanım Lisansı aldı

Çeşitli atıkları çevre ve ekonomi için değere dönüştüren Akçansa'nın, **Büyükçekmece** ve Çanakkale Çimento Fabrikaları, T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı R1-34-001 ve R1-17-001 alternatif yakıt kullanım lisanslarını alan ilk fabrikalar olma özelliği taşıyor.

Akçansa, alternatif yakıt kullanımıyla hem çevreye hem de ekonomiye değer katıyor. Her iki çimento fabrikası da sahip oldukları belge numarası ile Türkiye'de bu konuda ilk olma özelliği taşıyan Akçansa, bu sayede doğal kaynakların korunması ve çevreye yayılan karbondioksit miktarının önemli ölçüde azaltılmasını sağlarken; çok büyük bir sorun teşkil eden atık bertarafına da çözüm üretiyor. Çimento fabrikalarında var olan yakma tesisi sayesinde ek atık yakma tesislerinin inşa edilmesi sorununu da ortadan kaldırıyor.



BAşTAş Başkent imento Sanayi ve Ticaret A.ř.

# Günlük Klinker Üretim Kapasitesini 4.000 Tona ıkartacak

## PROJENİN AMACI:

Halen Ankara Elmadağ ilçesi, Akpınar mevkiinde kurulu olan BAşTAş imento fabrikası 700,000 ton klinker / yıl kapasiteyle faaliyette bulunmaktadır. Klinker üretim kapasitesini 4,000 ton/gün daha arttırmak amacıyla mevcut fabrika sahasına yeni bir imento üretim hattı kurulacaktır. **Bahse konu yatırım için 55 milyon \$ (75 Milyon YTL) tutarında harcama yapılacak ve bu harcamanın tamamı Baştaş imento'nun özkaynaklarından karşılanacaktır. Yatırımın 33 milyon \$'lık kısmı ithal, 22 milyon dolarlık kısmı ise yerli malzemelerin temini için hazırlanacaktır.**

## PROJENİN ÖNEMİ:

Türkiye, dünyanın sayılı imento üreticilerinden biridir. Dünya sıralamasında 38,736,000 ton (2004 yılında) imento üretimi ile ilk beş ülke içerisinde yer almaktadır.

Bugün 40 adet entegre tesis, 17 adet öğütme ve paketleme tesisi olarak toplam 57 adet imento fabrikası faaliyet göstermektedir.

Sektör son yıllarda yaşanan (depremler ve ekonomik) krizlere rağmen koalisyonuz hükümetin yarattığı olumlu ortam ile imento tüketiminde yıllık %10 seviyelerinde bir artış yaşanmaktadır. Bu artışa rağmen iç tüketim rakamları hala tepe noktası olan 1998 yılı rakamlarının %10 gerisinde kalmaktadır.

Ülke ekonomisindeki dengeli büyüme ve enflasyonla mücadele programının kesintisiz uygulanması durumunda, 1998 yılı rakamlarına 2007 yılında ulaşılacaktır.

Yıllar	Klinker Üretimi	imento Üretimi	imento İç Satış	imento İhracat
2002	29,498,636	32,758,049	26,811,219	5,958,979
2003	30,418,940	35,094,768	28,106,061	7,362,923
2004	32,778,751	38,795,797	30,670,610	8,206,317





#### **BAŞTAŞ'IN YENİ FIRINI:**

BAŞTAŞ BAŞKENT Çimento Sanayi ve Ticaret AŞ günlük klinker üretim kapasitesi 4.000 ton olan yeni bir klinker döner fırını kuracaktır. Fırının sipariş işlemleri 2005 yılı sonunda tamamlanacak ve fırın 2007 yılı başında devreye alınacaktır.

Mevcut pişirme hattı 2150 ton/gün'lük üretim kapasitesiyle çalışmaya devam edecektir.

Yeni fırın ile birlikte, BAŞTAŞ Çimento Fabrikası'nın klinker üretim kapasitesi yıllık 2 milyon tona ulaşacaktır.



# Bolu Çimento Sanayii A.Ş.'nin Organize Ettiği Gençlik Tenis Turnuvası Başarıyla Tamamlandı

**1** 9 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı çerçevesinde Bolu Çimento Sanayii A.Ş. tarafından düzenlenen "19 Mayıs Gençlik Tenis Turnuvası"; 16 bayan, 32 erkek sporcunun katılımıyla 14 – 19 Mayıs 2005 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Masa Tenisi alanında da faaliyet gösteren bir spor kulübü bulunan Bolu Çimento Sanayii A.Ş., bu yıl üçüncüsü yapılan turnuvanın yanı sıra, ilköğretim öğrencilerine tenis dersleri verilmesine katkıda bulunarak ve Tenis İl Temsilciliğine maddi ve manevi destek olarak Bolu İli'nde tenis sporunun tanıtılması, sevdirilmesi, yaygınlaştırılması ve tenis kültürünün yerleştirilmesi için faaliyetlerini tüm hızla sürdürüyor.

Kıyasıya rekabetin yaşandığı ve nefes kesen maçların düzenlendiği turnuvaya çok sayıda sporsever ilgi göstermiş olup; final maçı ve maç sonrası yapılan ödül törenine Bolu Valisi, Belediye Başkanı, Resmi Kurum ve Kuruluş Temsilcilerinin de dahil olduğu protokol heyeti, organizasyonun ev sahibi Bolu Çimento Sanayii A.Ş. Genel Müdürü K. Ümit Özel, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş Vanlı, kalabalık bir izleyici topluluğu ve basın mensupları katıldı.

Tek erkekler ve tek bayanlar dallarında yapılan yarışmaların birincilerinin birer cumhuriyet altını, ikincilerin yarım, üçüncülerin ise çeyrek altınla ödüllendirildiği turnuvada, tenisin spordan da öte bir yaşam biçimi olduğu vurgulanarak, bu ve bunun gibi etkinliklerle hem gençlerimize tenis kültürünün aşılmasına çalışıldığı hem de sporun kaynaştırıcı özelliğinden yararlanılarak insanlarımızı bir araya getirme imkanının yaratıldığı belirtildi.



## OYAK Çimento Grubu 2005 yılı Matematik Yarışması Muhteşem Bir Finalle Noktalandı.

2003 yılından bu yana yapılan ve bu sene kapsamını daha da genişleterek 12 ile ulaşan OYAK Çimento Grubu Matematik Yarışması 01 – 03 Mayıs 2005 tarihinde İstanbul'da yapılan Türkiye Finali ile sonuçlandı ve yarışmaya katılan toplam 269 okuldan Bolu Atatürk Lisesi birinci oldu.



01 – 03 Mayıs tarihlerinde gerçekleştirilen İstanbul final sınavı etkinlikleri tam bir şenlik havasında geçti. Öğrenciler, Türkiye'nin önde gelen üniversitelerini tanıyabilme fırsatı bulup, aileleri ve öğretmenleri ile tarihi ve turistik yerleri ve müzeleri ziyaret ederek, üniversite sınavı öncesi içerisinde buldukları stresli ortamdan bir süreliğine uzaklaştılar.

02 Mayıs tarihinde Ceylan Intercontinental Otel'de yapılan ödül törenine 12 ilin valileri ve milli eğitim müdürleri, TÜBİTAK ve Üniversitelerimizi temsil eden akademisyenler, OYAK yöneticileri, okul müdürleri, rehber öğretmenler, öğrenciler ve velilerden oluşan kalabalık bir grup katıldı.

Yarışmanın birincisi Bolu Atatürk Lisesi öğrencileri, rehber öğretmen ve okul müdürleri ile birlikte birer kese altın, yemek ve çatal-bıçak takımı ödülleri törende teslim alırken okulları da 1.500YTL ilave aynı yardım kazandılar.



## OYSA'da Görev Değişikliği

Üyemiz OYSA Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de 1 Mayıs 2005 itibariyle Adil Erol'un emekliye ayrılmasıyla Genel Müdürlük

görevine Mehmet Hayrettin Şener atanmıştır. Hayrettin Şener, 1975

yılında İstanbul Teknik Üniversitesi Kimya Fakültesinden mezun olmuş, 1978 yılında da Polytechnic

Institute of New York'ta Kimya Mühendisliği yüksek lisansını tamamlamıştır. 1979'dan itibaren

Çanakkale Çimento, Akçimento, Akçansa ve Çimsa'da çeşitli görevlerde bulunan Şener, son olarak

Çimsa Kayseri Fabrikası Müdürlüğü görevinde idi. Çimento İşveren olarak Hayrettin Şener'e yeni

görevinde başarılar diliyoruz.



# Yibitaş Lafarge Çorum ve Samsun Fabrikaları'nda İSG Pikniği ve Kıdem Töreni

4

-10 Mayıs İş Güvenliği haftası çerçevesinde geleneksel hale gelen, Yibitaş Lafarge Çorum ve Samsun Çimento Fabrikaları çalışanları ile eş ve çocuklarının da katıldığı İş Güvenliği Pikniği düzenledi. Çorum Çimento Fabrikası'nda düzenlenen piknikte 5-25, ve Samsun



## DİE Hanehalkı İşgücü Anketi 2004 Yılı Sonuçları

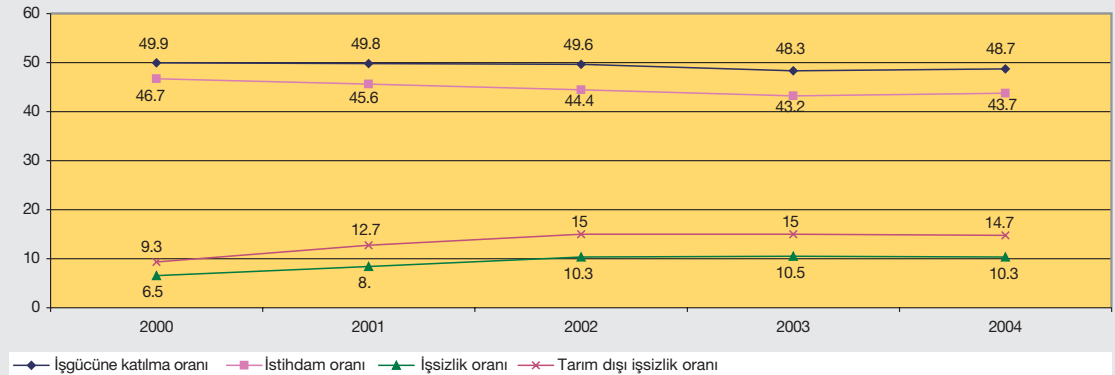
DİE Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, 2004 yılında kurumsal olmayan sivil nüfus 70 milyon 556 kişi olmuştur. 15 ve daha yukarı yaştakilerin sayısı ise 49.9 milyon olup, toplam nüfusun %70,7'sini oluşturmuştur. Toplam istihdam 2003 yılına göre 644 bin kişi artarak 21 milyon 791 bin olarak gerçekleşmiş, işsiz sayısı ise 5 bin kişi artarak 2 milyon 498 bine çıkmıştır. Buna göre toplam istihdam oranı %48,7, işsizlik oranı %10,3, tarım dışı işsizlik oranı %14,7, genç nüfusta işsizlik oranı ise %19,7 olarak gerçekleşmiştir.

**Tablo 1: İşgücü Durumu**

	2003	2004
<b>Kurumsal olmayan sivil nüfus (bin kişi)</b>	69,479	70,556
<b>15 ve daha yukarı yataki nüfus (bin kişi)</b>	48,912	49,906
<b>İşgücü (bin kii)</b>	23,640	24,289
İstihdam (bin kişi)	21,147	21,791
İşsiz (bin kişi)	2,493	2,498
<b>İstihdam gücüne katılma oranı(%)</b>	48.3	48.7
<b>İstihdam oranı (%)</b>	43.2	43.7
<b>İşsizlik oranı (%)</b>	10.5	10.3
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	15.0	14.7
Genç nüfusta işsizlik oranı (*) (%)	20.5	19.7
<b>Eksik istihdam oranı (%)</b>	4.8	4.1
Genç nüfusta eksik istihdam oranı (*) (%)	6.5	5.1
<b>İşgücüne dahil olmayanlar (bin kii)</b>	<b>25,272</b>	<b>25,616</b>

(\*) 15-24 ya grubundaki nüfus

**Grafik 1: Yıllara Göre İşgücü, İstihdam ve İşsizlik**

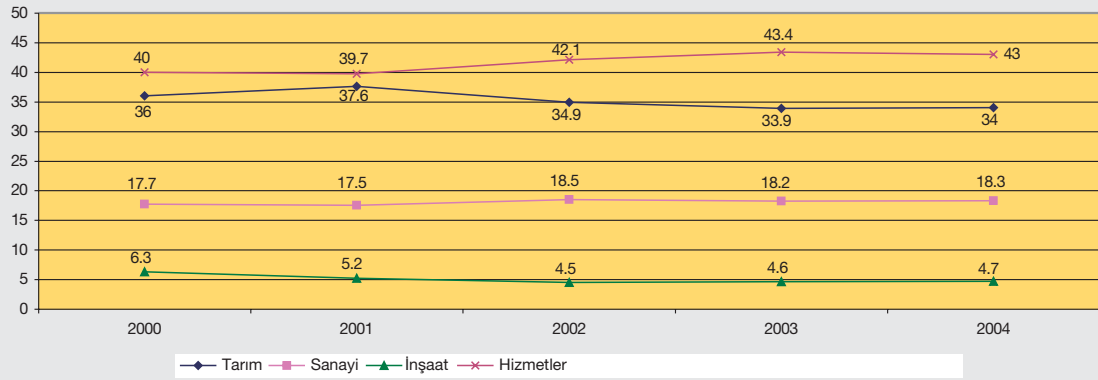


2004 yılında en fazla istihdam tarım sektöründe yapılmış olup (234 bin kişi), %3,3'lük artışla 7 milyon 400 bin kişi olmuş; bir önceki yıla göre en fazla istihdam artışı ise inşaat sektöründe yaşanmıştır (%6,6). Sanayide istihdam bir önceki yıla göre %3,7 artışla 3 milyon 988 bin kişi, hizmet sektöründe istihdam ise %2,2 artışla 9 milyon 374 bin kişi olmuştur. 2004 yılında, bir önceki yıla göre ücretli ve yevmiyeli çalışanlar ile kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçisi sayılarında artış gözlenirken, işveren sayısında düşüş gözlenmiştir.

**Tablo 2: İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler**

	2003		2004	
	Sayı	%	Sayı	%
<b>İşteki durum</b>	<b>21,147</b>	<b>100</b>	<b>21,791</b>	<b>100</b>
Ücretli	9,042	42.8	9,279	42.6
Yevmiyeli	1,665	7.9	1,800	8.3
İşveren	1,052	5.0	1,020	4.7
Kendi hesabına	5,250	24.8	5,388	24.7
Ücretsiz aile işçisi	4,138	19.6	4,303	19.7
<b>Ekonomik faaliyetler</b>	<b>21,147</b>	<b>100</b>	<b>21,791</b>	<b>100</b>
Tarım	7,165	33.9	7,400	34.0
Sanayi	3,84	18.2	3,988	18.3
İnşaat	6965	4.6	1,029	4.7
Hizmetler	9,170	43.4	9,374	43.0

**Grafik 2: Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenlerin**



2004 yılında, 2003 yılına göre kayıtdışılık oranı %51,7'den %53'e çıkmıştır. Bir başka ifadeyle, 2004 yılında 21,8 milyon olan toplam istihdamın 11,5 milyonunun kayıtdışı olduğu tahmin edilmiş; bir önceki yıla göre 644 bin kişi olan toplam istihdam artışının 616 bini kayıtdışı iken, sadece 28 bini kayıtlı istihdam olarak gerçekleşmiştir. En fazla kayıtdışılık %96,5 ile ücretsiz aile işçiliğinde gözlenirken, en az kayıtdışılık oranı %21,2 ile ücretli kesimde gözlenmiştir.

**Tablo 3: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu**

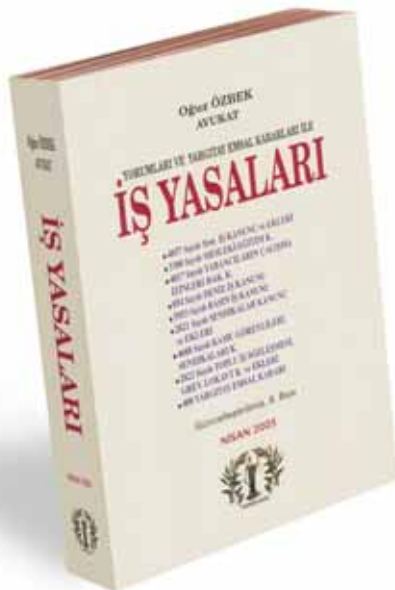
	2003		2004	
	Toplam istihdam	Kayıtdışı (%)	Toplam istihdam	Kayıtdışı (%)
<b>Toplam</b>	<b>21,147</b>	<b>51.7</b>	<b>21,791</b>	<b>53.0</b>
Ücretli	9,042	18.9	9,279	21.2
Yevmiyeli	1,665	91.0	1,800	91.7
İşveren	1,052	18.4	1,020	24.2
Kendi hesabına	5,250	66.0	5,388	65.5
Ücretsiz aile işçisi	4,138	98.0	4,303	96.5

## İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler



Prof. Dr. Tankut Centel tarafından derlenen "İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler" kitabı MESS Yayınları tarafından yayımlanmıştır. Çalışma bansı ve ülkemizin rekabet edebilirliği bakımından son derece önemli olan 4857 Sayılı İş Kanunu ile ilgili esas ve usulleri açıklayan yönetmeliklere getirilen düzenlemelerden bahsedilen kitapta, önce İş Kanunu'nun metnine ve ardından da sırasıyla, İş Kanunu'nun maddelerine göre çıkarılmış bulunan yönetmeliklerin metnine yer verilmiştir. Ayrıca madde metinleri altındaki yollama ve açıklamalar, ilkin varsa değişiklik açıklaması, daha sonra ilgili metnin kendi içindeki yollamaları ile diğer mevzuat yollamaları ve nihayet varsa, konuyla ilgili yargı kararlar özet olarak sunulmuştur. 31 bölümden oluşan kitap, konuyla ilgilenen araştırmacılar ve uygulayıcıların başvurabilecekleri bir kaynak niteliğindedir.

## Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları ile İş Yasaları

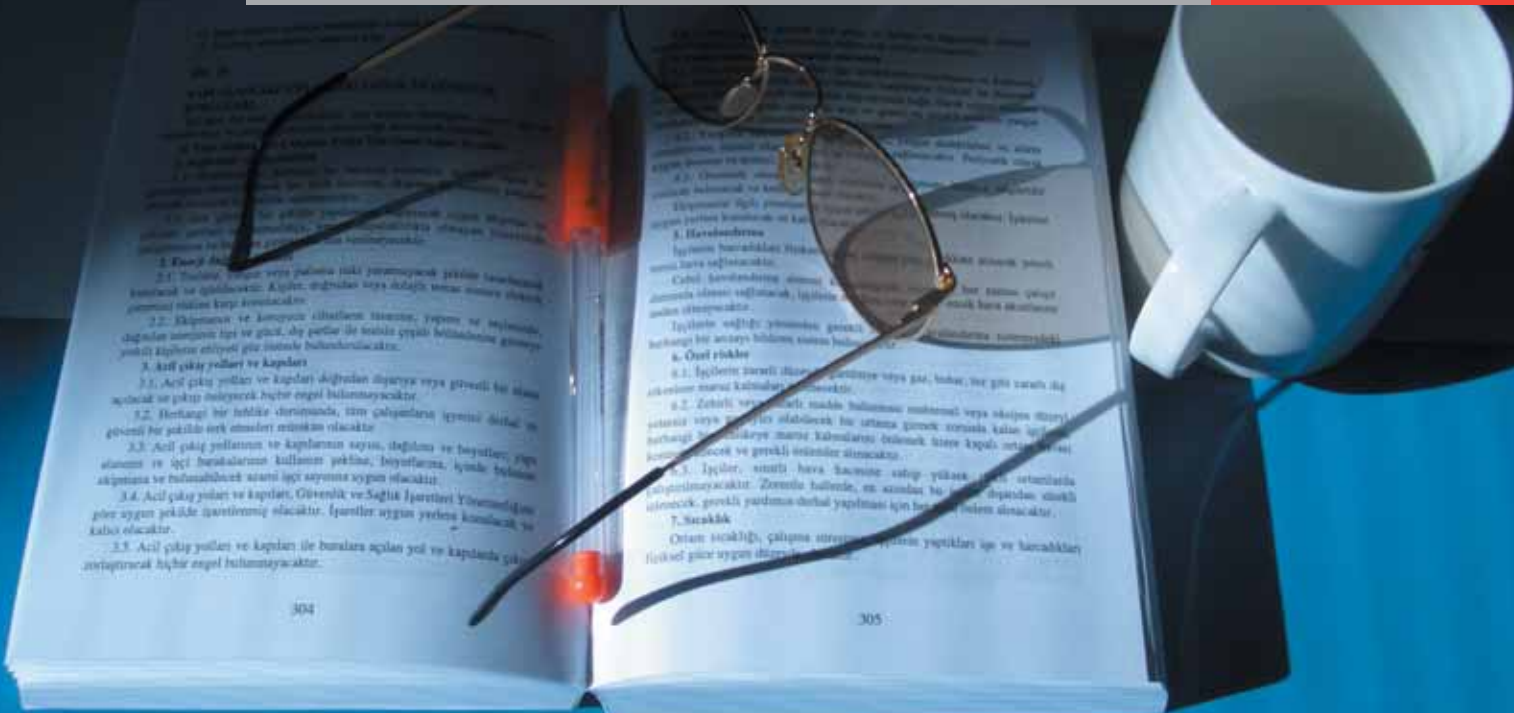


İş Hukuku Danışmanı Avukat Oğuz Özbek tarafından yazılan kitap, yorumları ve Yargıtay Kararları ile İş Yasaları kitabının güncelleştirilmiş 6. basısıdır. İlk 4 basısı 1475 Sayılı Kanun döneminde, 5. basısı ise Haziran 2003 tarihinde 4857 Sayılı Yasa döneminde gerçekleştirilmiştir. 6. bası ile kitabın güncelleştirilmesi, bu süre içinde doğan yeni yargı kararlarının ilavesi, özellikle 18. ve müteakip maddelerde düzenlenen "işe iade" konusu ile ilgili yargı kararları, 2. maddenin İşveren-Altıişveren ilişkisi ile ilgili yeni yorumların ilavesi yapılmıştır. İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Grev ve Lokavt Kanunu olarak üç ana başlıktan meydana gelen kitapta son olarak 16.06.1984 tarihli Resmi Gazete'de yer alan "Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü"ne yer verilmiştir. Nisan 2005'te Arıkan Basım tarafından yayımlanan kitap, yargıçlara, avukatlara ve özellikle personel (insan kaynakları) yöneticileri ile sendikacılara yararlı olacak bir kaynaktır.

# İş Kanunları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı E. Baş İş Müfettişi İbrahim Uğur'un 4857 sayılı "İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler" ve "İş Kanunları" isimli iki kitabı yayımlanmıştır.

DETAM Yayınları tarafından yayımlanan kitaplar başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere son dönemde yapılan çalışma mevzuatına ilişkin yeni yasal düzenlemeleri okuyucuların bilgisine sunmakta olup, uygulayıcılar için son derece faydalı çalışmalardır.





## ÇİMENTAŞ İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.



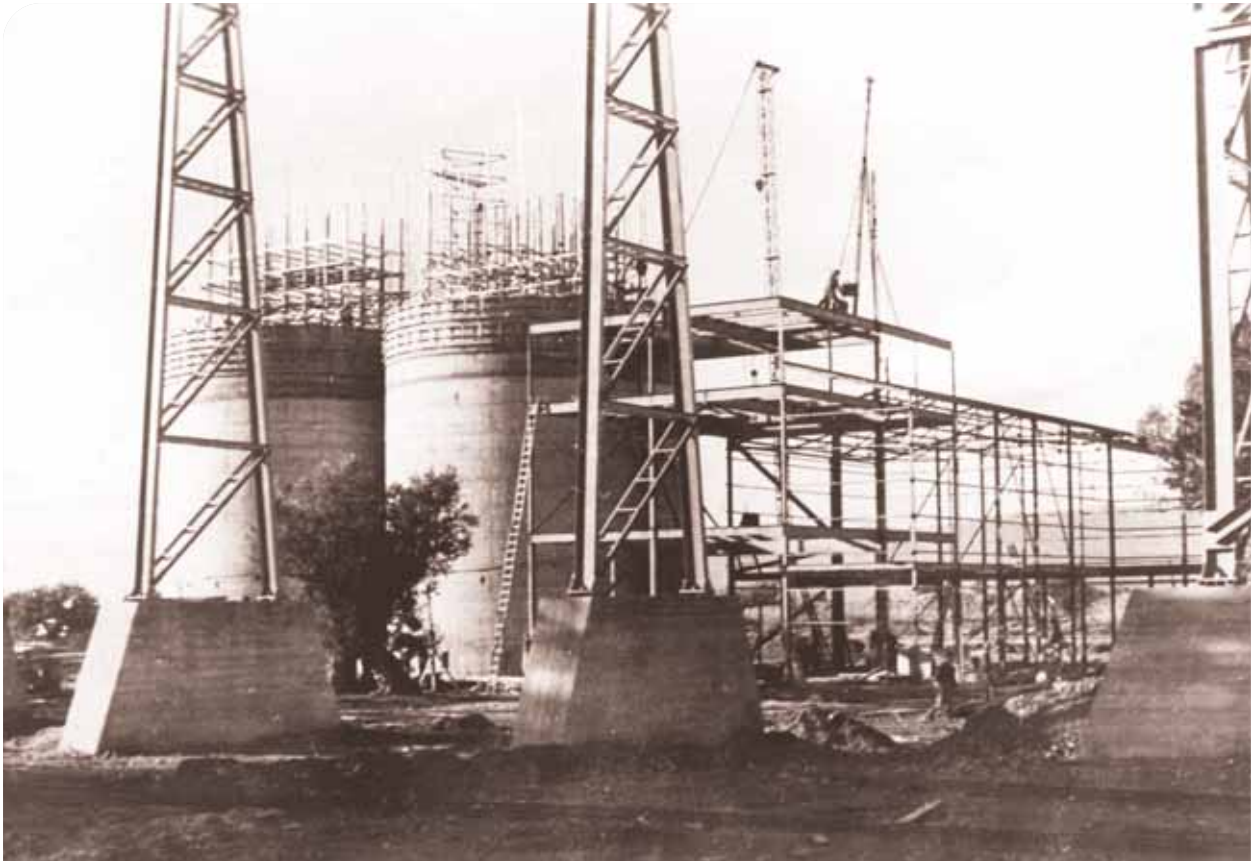
### İzmir'de iki çimento tesisinin kapasitesi bir kat artıyor

İZMİR, AA

İç piyasanın ihtiyacını kısmen karşılayabilen, dış piyasa taleplerini ise cevapsız bırakan İzmir'deki iki çimento fabrikasının, mart ayı sonundan itibaren "Yüzde yüz oranında artan bir kapasite ile çalışacağı ve çimento ile ilgili tüm isteklere rahatça cevap verebileceği" açıklanmıştır.

Batı Anadolu Çimento Fabrikası'nın üretim kapasitesinin önemli bir bölümünün tamamlanması ve halen 420 bin ton olan yıllık üretim kapasitesinin geçen ayı başından itibaren 840 bin tona yükseltildiği belirtilmektedir. Çimentaş Çimento Fabrikası'nın kapasitesi de aynı tarihlerde 600 bin tondan 1 milyon tona çıkarılacaktır.

24 Şubat 1976 / Milliyet

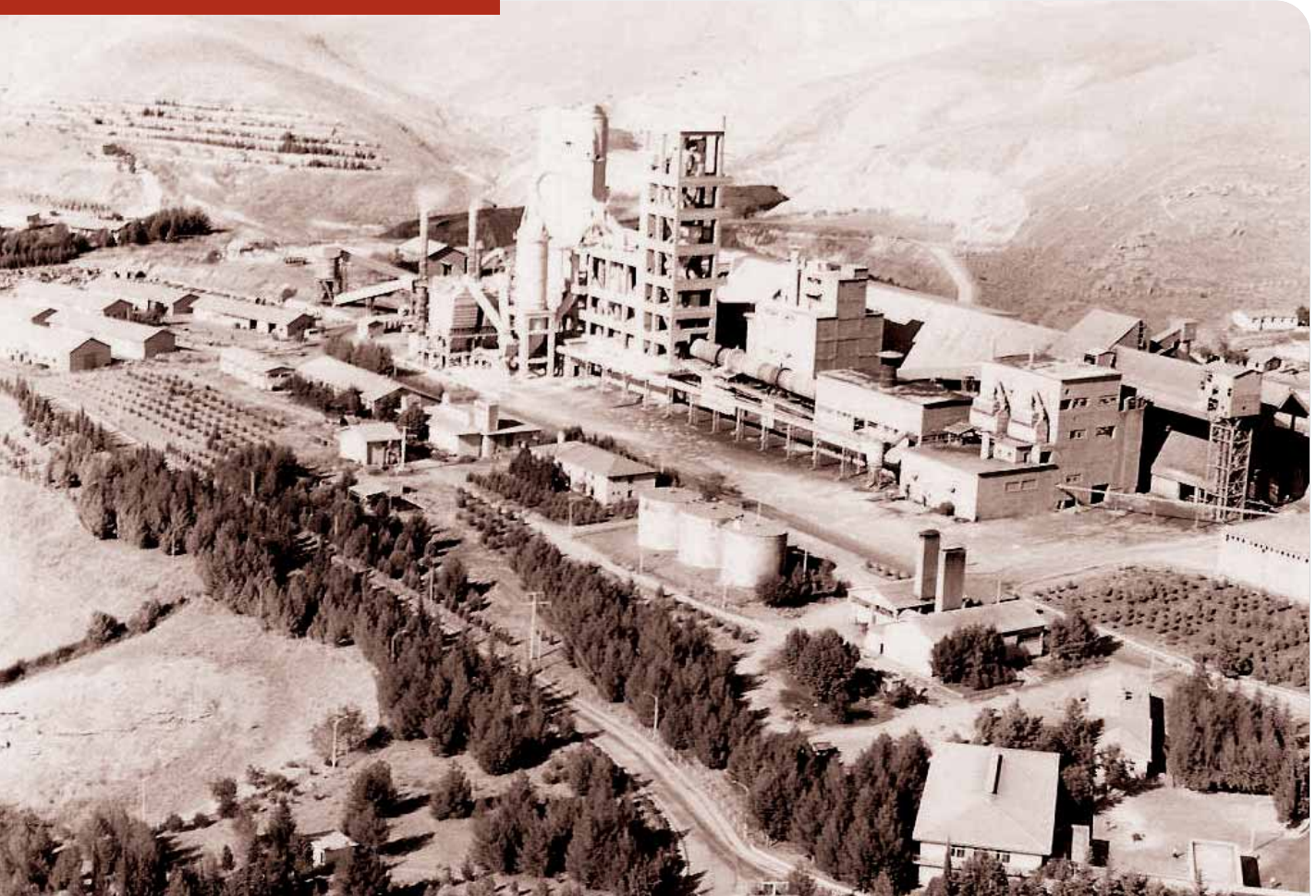


## ÇİMKO Çimento ve Beton Sanayi Tic. A.Ş.

### *Atatürk Barajı için Adıyaman Çimento fabrikası kuruldu*

ADİYAMAN, (Cumhuriyet) — Montaj çalışmaları tamamlanan Adıyaman çimento fabrikası üretime geçmesinden sonraki ilk iki yıl Atatürk barajının çimento ihtiyacını karşılayacak. Yıllık kapasitesi 620.000 ton olan Adıyaman çimento fabrikası yaklaşık 4 milyar liraya mal olacak ve fabrikaya hammadde kendi çevresinden sağlanacak. Böylece maliyet artışlarına neden olan nakliyenin ortadan kalkacağı nı belirten yetkililer, fabrikanın önümüzdeki aylarda Sanayi ve Teknoloji Bakanı tarafından açılacağını söylediler. Fabrikada dışarıya yönelik üretim de yapılacaktır.

01 Aralık 1982 / Cumhuriyet



# Çimento İşveren

# Mevzuat

Çimento İşveren Dergisi Mevzuat Eki /// No 35

Hazırlayan  
Av. Füsün Gökçen

20 Nisan 2005 - 15 Haziran 2005 tarihleri arası  
Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan

## Endüstri İlişkileri

### Konularına İlişkin Mevzuat

1	R.G. 26 Nisan 2005 - Sayı: 25797	YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Karar Sayısı: 2005/8703
1	R.G. 03 Mayıs 2005 - Sayı: 25804	YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
4	R.G. 18 Mayıs 2005 - Sayı: 25819	YASAMA BÖLÜMÜ	Ceza Muhakemesi Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
4	R.G. 18 Mayıs 2005 - Sayı: 25819	YASAMA BÖLÜMÜ	Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
5	R.G. 18 Mayıs 2005 - Sayı: 25819	YASAMA BÖLÜMÜ	Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
7	R.G. 20 Mayıs 2005 - Sayı: 25820	YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	İşverenler Tarafından Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin İnternet Ortamında Sosyal Sigortalar Kurumuna Gönderilmesine (e-Bildirge Uygulamasına) İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ
8	R.G. 27 Mayıs 2005 - Sayı: 25827	YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2167 Sayılı Kanunla Değiştirilen 102 nci Maddesinde Belirtilen Yol Paraları ile Zaruri Masraf Karşılıklarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
9	R.G. 28 Mayıs 2005 - Sayı: 25828	YASAMA BÖLÜMÜ	Bankalar Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
10	R.G. 01 Haziran 2005 - Sayı: 25832	YASAMA BÖLÜMÜ	Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
11	R.G. 01 Haziran 2005 - Sayı: 25832	YASAMA BÖLÜMÜ	Adli Sicil Kanunu
14	R.G. 01 Haziran 2005 - Sayı: 25832	YASAMA BÖLÜMÜ	Ceza Muhakemesi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
18	R.G. 01 Haziran 2005 - Sayı: 25832 (1. Mükerrer)	YASAMA BÖLÜMÜ	İcra ve İflas Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

<b>21</b>	R.G. 02 Haziran 2005 - Sayı: 25833 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler ile İlgili (2005/14) Sayılı Başbakanlık Genelgesi
<b>22</b>	R.G. 04 Haziran 2005 - Sayı: 25835 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliği (Seri No: 2)
<b>27</b>	R.G. 08 Haziran 2005 - Sayı: 25839 YASAMA BÖLÜMÜ	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımında Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
<b>27</b>	R.G. 11 Haziran 2005 - Sayı: 25842 YASAMA BÖLÜMÜ	Mahalli İdare Birlikleri Kanunu
<b>33</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Bazı Tüzüklerin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük Karar Sayısı: 2005/8913
<b>34</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük
<b>34</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Fazla Çalışma Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük
<b>34</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük
<b>34</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük
<b>35</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Konut Kapıcıları Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük
<b>35</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük
<b>35</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	İş Süreleri Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük
<b>35</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük
<b>36</b>	R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük

**Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası**  
Yayın Organı Eki

Cilt 19 /// Sayı 4 /// Temmuz 2005  
**Mevzuat Eki /// No 35**  
İki Ayda Bir Yayınlanır

**Sahibi**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası  
Adına **Ahmet Eren**

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

Av. **Sancar Bayazıt**

**Hazırlayan**

Füsun Gökçen

**Yayın İlkeleri**

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri  
Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayındır.

**Tasarım**

Öykü Reklam Hiz. Ltd. Şti.  
Tel +90 (312) 425 0090

**Baskı**

Ünal Ofset  
Tel +90 (312) 229 8247

**İdare Yeri**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

**Adres**

Kuleli Sokak No: 14  
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara  
Tel +90 (312) 447 2025  
Gsm +90 (532) 318 1122  
Faks +90 (312) 447 8517  
e-mail genel@cmis.org.tr  
http://dergi.cmis.org.tr

**ÜCRETSİZDİR**

20 Nisan 2005 - 15 Haziran 2005 tarihleri arası  
Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan

# Endüstri İlişkileri

## Konularına İlişkin Mevzuat

R.G. 26 Nisan 2005 - Sayı: 25797

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

### Yönetmelikler

**Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Karar Sayısı: 2005/8703**

**Bakanlar Kurulundan:**

Ekli "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" in yürürlüğe konulması; Bakanlar Kurulu'nca 04/04/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**Ahmet Necdet SEZER**  
**CUMHURBAŞKANI**

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

**Madde 1-** Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinin geçici 7 nci maddesinde geçen "2004" ibaresi "2005" olarak değiştirilmiştir.

**Madde 2-** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 03 Mayıs 2005 - Sayı: 25804

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

### Yönetmelikler

**Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinin Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

**Devlet Bakanlığından:**

**MADDE 1-** 10/03/1993 tarihli ve 21520 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinin değişik 2 nci maddesinin (f) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"f) Özel hesaba yapılacak ödemeler ve gelirlerin tahsilatının tabi olacağı esasları"

**MADDE 2-** Aynı Yönetmeliğın değişik 4 üncü maddesinin (t) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

**MADDE 3-** Aynı Yönetmeliğın 5 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**"Serbest Bölge Müdürlüklerinin Görev ve Yetkileri**  
**Madde 5-** Serbest Bölge Müdürlükleri 9/12/1994 tarihli ve 4059 sayılı Hazine Müsteşarlığı ile Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca doğrudan Dış Ticaret Müsteşarlığına bağlıdır.

Serbest Bölge Müdürlüklerinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Bölge arazisinin kullanımı, yapı ve tesislerin

projelendirilmesi, kurulması ve kullanılmasıyla ilgili bütün ruhsatları vermek,

b) Serbest Bölge gelirlerinin özel hesaba yatırılmasını temin etmek, bu amaçla bankalar nezdinde hesaplar açmak ve buna ilişkin diğer işlemleri gerçekleştirmek,

c) Bölgede gümrük, güvenlik, çalışma, sosyal güvenlik, liman, haberleşme ve sağlık hizmetleri gibi konularda kamuyu ilgilendiren görevlerin yerine getirilmesi için koordinasyonu temin etmek,

d) İşletici veya Bölge Kurucu-İşleticisi ile akdedilen işletme veya kuruluş ve işletme sözleşmesi ile İşletici veya Bölge Kurucu-İşleticisi ve kullanıcılar, kamu ve özel kuruluşlar arasında yapılan sözleşmelerin hükümleri uyarınca yürütülen işleri gözetmek ve denetlemek,

e) İşletici veya Bölge Kurucu-İşleticisi tarafından hazırlanan hizmet, kira ve/veya satış tarifelerinin düzenlenmesini temin etmek,

f) Giriş izin belgeleri ile özel izin belgelerini vermek,

g) Faaliyet ruhsatı müracaatı uygun görülen kişilerin yapmış olduğu kira ve satış sözleşmelerini onaylamak,

h) Bölge faaliyetlerini değerlendirmek ve yıl içindeki faaliyetlerin sonuçlarını yıllık faaliyet ve hesap raporlarını özel hesap gelirlerini gösterir tablolar hazırlayarak ekleri ile beraber gerekli açıklamaları yaparak Genel Müdürlüğe bildirmek,

i) Faaliyet ruhsatı iptal edilen veya süresi sona eren firmaların iş yerlerinde bulunan demirbaş ve ticari emtianın Yönetmelikle belirlenen sürede bölge dışına çıkarılmasını sağlamak,

j) Yönetmelikle belirlenen diğer görevleri yerine getirmek.

Bölge Müdürü, Yönetmelikte belirtilen görevlerin yerine getirilmesi ve işlemlerin mevzuata uygun olarak yürütülmesi için gerekli her türlü tedbiri alır. Bu görevlerin yerine getirilmesiyle ilgili her türlü gözetim, denetim ve uygulamadan sorumludur."

**MADDE 4-** Aynı Yönetmeliğin değişik 14 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**"Madde 14-** Kullanıcıların faaliyetlerinin geçici olarak durdurulması ve faaliyet ruhsatının iptaline ilişkin esaslar şunlardır:

a) Aşağıda belirtilen hallerde, Bölge Müdürlüğünce kullanıcının serbest bölgeden mal çıkışlarına ve bölge içi mal satışlarına ilişkin serbest bölge işlem formları üç ay süreyle işleme konulmaz. Ancak, kullanıcı tarafından üç aylık süre içerisinde bu hususların düzeltilmesi halinde Bölge Müdürlüğünce işlem formları tekrar işleme konulur.

1) Yönetmelik hükümleri uyarınca verilmesi gereken

belgeler ile Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlüğünce istenilen bilgi ve belgelerin zamanında verilmemesi veya yanlış bilgi verilmesi,

2) Kullanıcı, yetkili temsilcisi veya görevlileri tarafından bölge tesis, araç-gereç ve ekipmanlarına veya diğer kullanıcılara zarar verildiğinin tespit edilmesi ve Bölge Müdürlüğünce yapılan uyarıya rağmen bu durumun düzeltilmemesi ve/veya zararın tazmin edilmemesi,

3) Kullanıcının İşletici veya Bölge Kurucu-İşleticisi ile yaptığı kira ve/veya satış sözleşmesi hükümlerine uymadığının tespit edilmesi,

4) Yazılı talimatlara uyulmadığının veya bölge düzenini bozucu davranışlarda bulunulduğunun tespit edilmesi,

5) Faaliyet ruhsatı müracaat formunda beyan ve taahhüt edilen hususlarda meydana gelen değişikliklerin bildirilmemesi.

b) Aşağıda belirtilen hallerde Bölge Müdürlüğünce yapılan tespitlerin ve düzenlenen tutanakların Genel Müdürlük tarafından incelenmesi sonucu gerekli görülmesi halinde faaliyet ruhsatı iptal edilir.

1) (a) bendinde belirtilen süre sonunda, aykırı işleme devam edildiğinin Bölge Müdürlüğünce tutanakla tespit edilmesi,

2) Faaliyet ruhsatı müracaat formunda beyan ve taahhüt edilen hususlara uyulmaması veya beyan edilen hususların gerçek dışı olduğunun sonradan yapılan araştırma ve incelemeler veya denetimler neticesinde tespit edilmesi,

3) Kanun, yönetmelik, tebliğ ve genelge hükümlerine uyulmadığının tespit edilmesi.

c) Aşağıda belirtilen hallerde faaliyet ruhsatı hiçbir uyarıya gerek kalmaksızın Genel Müdürlükçe iptal edilir.

1) Bölge dışındaki faaliyetler nedeniyle elde edilen kazanç ve iratların, bölgede elde edilmiş kazanç ve iratlar gibi gösterilerek muhasebe kayıtlarının birleştirilmesi ve/veya bu amaçla sahte veya muhteviyatı yanıltıcı belge kullanılması suretiyle vergi kaçırıldığının belirlenmesi,

2) Mevzuata aykırı olarak bölgeye mal getirildiğinin veya bölgeden mal çıkarıldığının tespit edilmesi, envanter kayıtları ile mevcut stoklar arasında eksiklik veya fazlalık bulunduğunun tespit edilmesi.

Faaliyet ruhsatında belirtilen sürenin sona ermesi veya ruhsatları yukarıdaki nedenlerle iptal edilmiş olmasına rağmen faaliyetine devam etme girişiminde bulunanların malları bölgeye alınmaz. Bölgedeki malları bu Yönetmeliğin 52 nci maddesine göre tasfiye işlemine tabi tutulur."

**MADDE 5-** Aynı Yönetmeliğin değişik 40 ıncı maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Merkez saymanlık hesabına yatırılan meblağın tamamı bütçeye gelir kaydedilir."

**MADDE 6-** Aynı Yönetmeliğin değişik 43 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**"Madde 43-** Özel hesap gelirlerinin 41 inci maddede belirtilen sürelerde kullanıcı, İşletici veya Bölge Kurucu-İşleticisi tarafından ödenmediğinin veya eksik ödendiğinin tespit edilmesi halinde, aşağıdaki esaslara göre takip ve tahsil işlemi yapılır:

a) Bu Yönetmeliğin 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin tamamı ile (d) bendinin (3) üncü ve (4) üncü alt bentlerinde yer alan gelirlerden ödemeyen döviz bazındaki tutarlara, Müsteşarlık ile İşletici veya Bölge Kurucu-İşleticisi şirketler arasında akdedilen işletme sözleşmeleri ile kullanıcılarla yapılan sözleşme ve protokollerde belirtilen oranlarda gecikme zammı uygulanarak, tebligatın yapıldığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde ana para ve gecikme zammı toplamının döviz bazında ödenmesi tebliğ edilerek ilgililerden istenir.

b) Bu Yönetmeliğin 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin tamamı ile (d) bendinin (3) üncü ve (4) üncü alt bentleri dışında sayılan gelirlerden hiç ödemeyen veya eksik ödenen döviz bazındaki tutarlar, vade tarihlerindeki T. C. Merkez Bankası döviz alış kuru üzerinden Türk Lirasına çevrilmek suretiyle 21/07/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun belirlediği oranlarda gecikme zammı uygulanarak, tebligatın yapıldığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde anapara ve gecikme zammı toplamının Türk Lirası bazında ödenmesi tebliğ edilir ve ilgililerden istenir.

c) İlgililer belirtilen süre içerisinde yapılan tebligata itiraz edebilir, ancak, tebligata itiraz edilmesi takibati durdurmaz.

d) Tebligatın yapıldığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde yapılan itirazlar Bölge Müdürlüğüne veya Genel Müdürlükçe, itirazın yapıldığı tarihi takip eden 30 günde değerlendirilerek karara bağlanır.

e) Tebligatın yapıldığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde ilgililer tarafından özel hesaba ödeme yapılmaması veya eksik ödeme yapılması halinde, ödemeyen tutarların takip ve tahsili için, Bölge Müdürlüğüne serbest bölgenin bulunduğu yerdeki vergi dairesine bildirimde bulunulur.

f) Vergi dairesine yapılacak bildirimde;

1) Alacağın ödenmesi için yapılan tebligatın tarihi belirtilir.

2) İlgililerden ödenmesi istenilen alacak tutarı Türk Lirası bazında ise, bu tutarın ana para ve faizi ayrı ayrı gösterilir. Döviz bazında ödenmesi istenilen tutar ise, verilen 30 günlük sürenin bitim tarihindeki T. C. Merkez Bankası döviz alış kuru üzerinden Türk Lirasına çevrilmek suretiyle ana para ve faiz tutarı ayrı ayrı gösterilerek, takip ve tahsili gereken tutarlardan sadece asli nitelikteki alacaklara gecikme zammı uygulanacağı bildirilir.

3) Özel hesap gelirlerini ödemeyen gerçek kişi ise nüfus cüzdanının, tüzel kişi ise Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinin, yabancı şahıs ise pasaportunun Bölge Müdürlüğüne onaylı fotokopisi gönderilir.

4) Vergi dairesince tahsil edilen ana para ve faiz tutarlarının tamamının T. C. Merkez Bankası nezdindeki özel hesaba aktarılması için ilgili hesap numarası belirtilir.

g) Vergi dairesince yapılan tahsilatlar özel hesabın T.C. Merkez Bankası nezdindeki hesabına tahsilatı takip eden hafta içerisinde aktarılır."

**MADDE 7-** Aynı Yönetmeliğin değişik 44 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

#### **"Gelir Programı**

**Madde 44-** Bölge Müdürlüklerince, bir sonraki yıl için hazırlanacak tahmini özel hesap gelirlerine ilişkin bilgiler en geç haziran ayı sonuna kadar Genel Müdürlüğe intikal ettirilir. Genel Müdürlüğün gelir tahminleri ile revize işlemleri yapılan Bölge Müdürlükleri tekliflerinden oluşan gelir tahminleri Müsteşarlığın bağlı olduğu Bakanın onayına sunulur. Bu gelir programının bir örneği Maliye Bakanlığına gönderilir."

**MADDE 8-** Aynı Yönetmeliğin 23 üncü maddesi ile Yönetmeliğin İkinci Kısım Beşinci Bölüm başlığı ile birlikte 28 inci ve 29 uncu maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

**MADDE 9-** Aynı Yönetmeliğin değişik 45 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

#### **Yürürlük**

**MADDE 10-** Maliye Bakanlığı ve Sayıştayın görüşleri alınarak hazırlanan bu Yönetmeliğin 3 üncü ve 4 üncü maddeleri yayımı tarihinde, diğer maddeleri 01/01/2005 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**MADDE 11-** Bu Yönetmelik hükümlerini Dış Ticaret Müsteşarlığının bağlı olduğu Devlet Bakanı yürütür.

R.G. 18 Mayıs 2005 - Sayı: 25819

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar

#### Ceza Muhakemesi Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Kanun No. 5347

Kabul Tarihi: 11.05.2005

**MADDE 1.-** 23.03.2005 tarihli ve 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında ve 18 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "1 Nisan 2005" ibareleri "1 Haziran 2005" olarak değiştirilmiştir.

**MADDE 2.-** 5320 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "yazılı suçlar" ibaresinden sonra gelmek üzere "ile ağır ceza mahkemesinin görev alanına giren suçlar" ibaresi eklenmiştir.

**MADDE 3.-** 5320 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 1.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce ceza mahkemelerinde açılmış bulunan davalardaki şahsi hak talepleri, görevsizlik kararı verilmeyerek bu mahkemelerce sonuçlandırılır.

**MADDE 4.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 5.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 18 Mayıs 2005 - Sayı: 25819

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar

#### Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Kanun No. 5349

Kabul Tarihi: 11.05.2005

**MADDE 1.-** 04.11.2004 tarihli ve 5252 sayılı Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında geçen "Özel ceza kanunları ile ceza içeren" ibaresi madde

metninden çıkarılmış ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

(3) Ağır para cezasından dönüştürülen adli para cezasının ödenmemesi halinde, 13.12.2004 tarihli ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 106 ncı maddesi hükümlerine göre hapis süresinin belirlenmesinde bir gün karşılığı olarak yüzmilyon Türk Lirası esas alınır.

**MADDE 2.-** Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 6 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 6.-** (1) Kanunlarda öngörülen "ağır hapis" cezaları, "hapis" cezasına dönüştürülmüştür.

(2) 1 Haziran 2005 tarihinden önce işlenmiş olan suçlarla ilgili olarak 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 13 ve 15 inci maddelerinin uygulanması zarureti bulunan hallerde;

a) Ağır hapis iken, birinci fıkra uyarınca hapse dönüştürülen cezalar, kanunlarında aksine bir hüküm yoksa alt sınır bir yıl, üst sınır yirmidört yıl olarak,

b) Hapis cezalarında kanunlarında aksine bir hüküm yoksa alt sınır yedi gün, üst sınır beş yıl olarak,

Uygulanır.

**MADDE 3.-** Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 7 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Hafif hapis ve hafif para cezalarının idari para cezasına dönüştürülmesi

**Madde 7.-** (1) Kanunlarda, "hafif hapis" veya "hafif para" cezası olarak öngörülen yaptırımlar, idari para cezasına dönüştürülmüştür. İdari para cezasının hesaplanmasında 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 52 nci maddesi hükümleri uygulanır. İlgili kanunda "hafif hapis" cezasının üst sınırının belirtilmediği hallerde, idari para cezasının hesaplanmasında esas alınacak gün sayısının üst sınırı, yediyüzotuzdur.

(2) Kanunlarda, "hafif hapis cezası" ile "hafif para cezası"nın seçimlik olarak veya birlikte öngörüldüğü hallerde, idari para cezası yaptırımının belirlenmesinde "hafif hapis cezası" esas alınır.

(3) Kanunlarda, sadece "hafif para cezası"nın öngörüldüğü ve cezanın alt veya üst sınırının belirtilmediği hallerde, idari para cezası, yüzyirmimilyon Türk Lirasından az, onsekizmilyar Türk Lirasından fazla olmaz.

(4) Bu madde hükmüne göre idari para cezasına karar vermeye Cumhuriyet savcısı yetkilidir.

**MADDE 4.-** Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 9 uncu maddesinin



birinci ve ikinci fıkralarında geçen "1 Nisan 2005" ibaresi "1 Haziran 2005" olarak değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

(4) Kesin hükümle sonuçlanmış olan davalarda, sonradan yürürlüğe giren bir kanunla ilgili olarak lehe hüküm belirlenmesi ve uygulanması amacıyla yapılan yargılama bakımından dava zamanlaşımına ilişkin hükümler uygulanmaz.

**MADDE 5.-** Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 10 uncu maddesinin birinci fıkrasında geçen "1 Nisan 2005" ibaresi "1 Haziran 2005" olarak değiştirilmiştir.

**MADDE 6.-** Türk Ceza Kanununun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 1.-** (1) Diğer kanunların, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun Birinci Kitabında yer alan düzenlemelere aykırı hükümleri, ilgili kanunlarda gerekli değişiklikler yapıncaya ve en geç 31 Aralık 2006 tarihine kadar uygulanır.

**MADDE 7.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 8.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**R.G. 18 Mayıs 2005 - Sayı: 25819**

## **YASAMA BÖLÜMÜ**

### **Kanunlar**

#### **Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**

**Kanun No. 5350**

**Kabul Tarihi: 12.05.2005**

**MADDE 1.-** 29.01.2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 2.-** Bu Kanun;

a) Vergi ve sigorta primi teşvikleri ile enerji desteği açısından Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayri safi yurt içi hasıla tutarı, 1500 ABD Doları veya daha az olan iller ile bu iller dışında kalan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan illeri,

b) Bedelsiz arsa ve arazi temini açısından (a) bendindeki iller ile kalkınmada öncelikli yöreler kapsamındaki diğer illeri,

Kapsar.

**MADDE 2.-** 5084 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 3.-** 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere 2 nci maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde;

a) 01.04.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az otuz işçi çalıştırmaları koşuluyla, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçilerin,

b) 01.04.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, 01.01.2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son aylık prim ve hizmet belgelerindeki işçi sayısını en az yüzde yirmi oranında artırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari otuz kişiye ulaşması halinde, bu iş yerlerinde çalıştırılan toplam işçi sayısını geçmemek üzere, artırdıkları işçi sayısı ile mevcut işçilerden artırdıkları işçi sayısının iki katı kadar işçinin,

Ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinin; organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için yüzde sekseni, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilir.

Terkin edilecek tutar, işçi sayısı ile asgari ücret üzerinden ödenmesi gereken gelir vergisinin çarpımı sonucu bulunacak değer üzerinden yukarıda belirtilen oranlara göre saptanan tutarı aşamaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığınca belirlenir.

**MADDE 3.-** 5084 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Sigorta primi işveren hissesi teşviki**

**Madde 4.-** 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere 2 nci maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde;

a) 01.04.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az otuz işçi çalıştırmaları koşuluyla, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçilerin,

b) 01.04.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, 01.01.2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son aylık prim ve hizmet belgelerindeki işçi sayısını en az yüzde yirmi oranında artırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari otuz kişiye ulaşması halinde, bu iş yerlerinde çalıştırılan toplam işçi sayısını geçmemek üzere, artırdıkları işçi sayısı ile mevcut işçilerden artırdıkları işçi sayısının iki katı kadar işçinin,

Prime esas kazançları üzerinden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 72 ve 73 üncü maddeleri uyarınca hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin; organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamı, diğer yerlerdeki iş yerleri için yüzde sekseni Hazinece karşılanır.

Hazinece karşılanacak tutar, işçi sayısı ile Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırına göre hesaplanan işveren hissesi prim tutarının çarpımı sonucu bulunacak değer üzerinden, yukarıda belirtilen oranlara göre saptanan tutarı aşamaz.

İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Kuruma verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin işçi hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu maddeye göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Kuruma yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

**MADDE 4.-** 5084 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "en az on kişilik istihdam öngören yatırımlara" ibaresi "en az otuz kişilik istihdam öngören yatırımlara" olarak değiştirilmiş, maddeye birinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş ve maddenin dördüncü fıkrasına ikinci cümleden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiştir.

6831 sayılı Orman Kanununa tabi alanlar hariç olmak üzere, Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunması nedeniyle mülkiyeti devredilemeyen taşınmazlar üzerinde bedelsiz kullanma izni verilir.

Ancak devredilen veya kullanma izni verilen taşınmazın değerinin yatırım maliyet bedelinin yüzde ellisinden fazla olması halinde, şerh kaldırılırken bu taşınmazın Kanunda öngörülen amaçlar dışında kullanılmayacağına dair tapuya şerh konulur.

**MADDE 5.-** 5084 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 6.-** 31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere 2 nci maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde, 01.04.2005 tarihinden itibaren faaliyete geçen, fiilen ve sürekli olarak; hayvancılık (su ürünleri yetiştiriciliği ve tavukçuluk dahil), seracılık, sertifikalı tohumculuk ve soğuk hava deposu yatırımlarında asgari on; imalat sanayi, madencilik, turizm konaklama tesisi, eğitim

veya sağlık alanlarında ise asgari otuz işçi çalıştıran işletmelerin, elektrik enerjisi giderlerinin yüzde yirmisi Hazinece karşılanır. bu orana asgari sayıdan sonraki her bir işçi için 0,5 puan eklenir. Hazinece karşılanacak oran, organize sanayi veya endüstri bölgelerinde faaliyette bulunan işletmeler için yüzde elliye, diğer alanlarda faaliyette bulunan işletmeler için yüzde kırkı geçemez.

Bu Kanun kapsamındaki illerde 01.04.2005 tarihinden önce yukarıdaki fıkrada belirtilen alanlarda faaliyete geçmiş olan işletmeler, 01.01.2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son aylık prim ve hizmet belgesinde bildirdikleri işçi sayılarını, 01.04.2005 tarihinden itibaren fiilen ve sürekli olarak; hayvancılık (su ürünleri yetiştiriciliği ve tavukçuluk dahil), seracılık, sertifikalı tohumculuk ve soğuk hava deposu yatırımlarında en az yüzde yirmi oranında artırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari on kişiye ulaşması; imalat sanayi, madencilik, turizm konaklama tesisi, eğitim veya sağlık alanlarında ise en az yüzde yirmi oranında artırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari otuz kişiye ulaşması halinde, yüzde yirmi oranında elektrik enerji desteğinden yararlanır. Bundan sonraki her bir işçi için destek oranı 0,5 puan artırılır. Yararlanılabilecek destek oranı organize sanayi veya endüstri bölgesinde kurulu işletmeler için yüzde elliye, diğer alanlarda kurulu bulunan işletmeler için yüzde kırkı geçemez.

Fiilen ve sürekli olarak çalıştırılan işçi sayısının tespitinde, aylık prim ve hizmet belgeleri esas alınır.

Bu maddenin uygulanmasına yönelik asgari kapasiteleri belirlemeye Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı, elektrik enerjisi giderlerinin iadesine ilişkin süreleri tespit etmeye, iadeyi nakden veya mahsuben yaptırmaya ve uygulamanın usul ve esaslarını belirlemeye Maliye Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı müştereken yetkilidir.

**MADDE 6.-** 5084 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (a), (c), (d) ve (h) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki (i) ve (j) bentleri eklenmiştir.

a) 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet ve yapım işlerinin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetler hakkında 3, 4 ve 6 ncı madde hükümleri uygulanmaz.

c) 01.10.2003 tarihinden sonra özelleştirme kapsamında devir alınan işletmeler hariç olmak üzere, mevcut ve faaliyette bulunan işletmelerin devredilmesi, birleşmesi, bölünmesi veya nevi değiştirmesi gibi haller 3, 4 ve 6 ncı maddelerin uygulamasında yeni işe başlama olarak değerlendirilmez.

d) Kapsama dahil olan illerde bulunan iş yerleri

dolayısıyla birden fazla aylık prim ve hizmet belgesi verilmesi durumunda işçi sayısı olarak, 6 ncı madde uygulamasında ilgili işkolu veya sektörde faaliyet gösteren işletmelere ilişkin bordrolardaki işçi sayısının toplamı dikkate alınır. Mevcut bir işletmenin kapatılarak değişik bir ad veya unvan ya da bir iş birimi olarak açılması halinde, bu faaliyetle ilgili olarak bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

h) Bu Kanun kapsamına giren illerde 31.12.2007 tarihine kadar tamamlanan yeni yatırımlar için 3, 4 ve 6 ncı maddelerde yer alan estek ve teşvikler, bu maddelerde yer alan sürelerle bakılmaksızın yatırımın tamamlandığı tarihi izleyen beş yıl süresince uygulanır.

i) Bu Kanun kapsamındaki yatırımlarla ilgili olarak yatırıma başlama ve yatırımın tamamlanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı müştereken yetkilidir.

j) Bu Kanun kapsamındaki illerde bulunan işletmelerden, bu Kanunda düzenlenen destek unsurlarından diğer ilgili mevzuat uyarınca yararlanmakta olanlar; aynı dönem için ve mükerrer olarak, bu Kanunla sağlanan destek unsurlarından ayrıca yararlanamaz. Bu durumda, işletmelerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır.

**GEÇİCİ MADDE 1.-** a) 29.01.2004 tarihli ve 5084 sayılı Kanunun, bu Kanunla değiştirilmeden önceki 2 nci maddesinin (a) bendi kapsamına giren illerde faaliyette bulunanlardan, 5084 sayılı Kanunun, bu Kanunla değiştirilmeden önceki 3 ve 4 üncü maddelerinde belirtilen teşvik ve desteklerden yararlanma hakkı kazanan mükellefler, bu haklarından aynen yararlanmaya devam ederler. Ancak, bu mükellefler, gerekli şartları sağlamaları ve talep etmeleri halinde, 5084 sayılı Kanunun bu Kanunla değişik 3 ve 4 üncü maddeleri hükümlerinden yararlanabilirler.

b) 5084 sayılı Kanunun, bu Kanunla değiştirilmeden önceki 5 inci maddesine göre bedelsiz olarak yatırımcılar tarafından devri talep edilen taşınmazlarla ilgili işlemler, mezkur madde hükümlerine göre yürütülür.

c) 5084 sayılı Kanunun, bu Kanunla değiştirilmeden önceki 6 ncı maddesine istinaden enerji desteğinden yararlanabilecek işletmelerle ilgili uygulamaya; aylık prim ve hizmet belgeleri esas alınmak suretiyle, bir takvim yılı için en az 3/4'ünde çalıştırılmış olma şartı aranmaksızın, aynı madde hükümleri çerçevesinde devam olunur. Ancak, 5084 sayılı Kanunun, bu Kanunla değiştirilmeden önceki 2 nci maddesinin (a) bendi kapsamına giren illerde; yeni işe başlayan işletmelerin, 5084 sayılı Kanunun bu Kanunla değişik 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen şartları sağlamaları, 01.10.2003 tarihinden önce 5084 sayılı

Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen konularda faaliyete geçmiş olan işletmelerin ise bu maddenin yürürlük tarihini müteakip 01.10.2003 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayılarını, fiilen ve sürekli olarak 5084 sayılı Kanunun, bu Kanunla değişik 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen şartları sağlamaları halinde yeni hükümler uygulanır.

**MADDE 7.-** Bu Kanunun;

a) 6 ncı maddesi ile 5084 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasına eklenen (j) bendi 06.02.2004 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

b) Diğer hükümleri ise 01.04.2005 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

Yürürlüğe girer.

**MADDE 8.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**R.G. 20 Mayıs 2005 - Sayı: 25820**

## **YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

### **Tebliğler**

#### **İşverenler Tarafından Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin İnternet Ortamında Sosyal Sigortalar Kurumuna Gönderilmesine (e-Bildirge Uygulamasına) İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ**

##### **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:**

Bilindiği üzere, 2004 yılı Mayıs ayı ile takip eden aylara ait Aylık Prim ve Hizmet Belgesi adı altında alınması gereken belgenin; tüm illerde resmi-özel sektör ayırımı yapılmaksızın bir ila yedi (dahil) arasında sigortalı çalıştırılan işyerlerinden isteyenlerin, sekiz (dahil) veya daha fazla sigortalı çalıştırılan işyerlerinden ise zorunlu olarak internet ortamında gönderilmesi gerektiği hususu ve yapılacak olan işlemler 30/04/2004 tarihli ve 25448 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "İşverenler Tarafından Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin İnternet Ortamında Sosyal Sigortalar Kurumuna Gönderilmesine (e-Bildirge Uygulamasına) İlişkin Tebliğ" ve 06/04/2004 tarihli ve 16-313 Ek sayılı Kurum Genelgesinde ayrıntılarıyla açıklanmıştır.

Bu defa, Kurum Yönetim Kurulunun 21/04/2005 tarihli ve DC-428 sayılı Kararı ile;

1 - 2005/Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarında özel ve resmi sektör işyerlerinde 5 ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenlerin bu aylara ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerini,

2- 2005/Ağustos ve takip eden aylarda özel ve resmi sektör işyerlerinde 3 ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenlerin bu aylara ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerini,

İnternet üzerinden "e-Bildirge Uygulaması" ile Kuruma göndermeleri zorunluluğu getirilmiştir.

Buna göre; 2005/Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarında işyerlerinde 5 ve üzerinde sigortalı çalıştıran, 2005/Ağustos ve takip eden aylarda ise, işyerlerinde 3 ve üzerinde sigortalı çalıştıran özel ve resmi sektör işverenlerinin bu aylara ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerini yasal süresi içinde e-Bildirge uygulaması ile internet üzerinden Kuruma göndermeleri gerekmektedir.

Aylık Prim ve Hizmet Belgelerini internet üzerinden vermekle zorunlu tutulan işverenlerin, anılan belgeleri kağıt ortamında yasal süresi içerisinde Kuruma verseler dahi, haklarında 506 sayılı Kanununun 140 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanacaktır.

Bu nedenle, 2005/Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarında işyerlerinde 5 ve üzerinde sigortalı çalıştıran, 2005/Ağustos ve takip eden aylarda ise, işyerlerinde 3 ve üzerinde sigortalı çalıştıran özel ve resmi sektör işverenlerinin, bu yasal zorunluluk karşısında gereksiz yere idari para cezası müeyyidesi ile karşı karşıya kalmamaları için bugüne kadar e-Bildirge kullanıcı kodu ve şifrelerini almamışlarsa (şifte üretim işlemleri zaman aldığından) ivedilikle "e-Bildirge Hizmetleri Başvuru Formu" ile "e-Bildirge Sözleşmesi"ni doldurarak, işyerlerinin işlem gördüğü Sigorta/Sigorta İl Müdürlüğüne başvurup, kullanıcı kodu ve kullanıcı şifrelerini almaları gerekmektedir.

Tebliğ olunur.

**R.G. 27 Mayıs 2005 - Sayı: 25827**

## **YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

### **Yönetmelikler**

#### **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2167 Sayılı Kanunla Değiştirilen 102 nci Maddesinde Belirtilen Yol Paraları ile Zaruri Masraf Karşılıklarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

### **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:**

**MADDE 1** - 19/08/1978 tarihli ve 16382 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2167 Sayılı Kanunla Değiştirilen 102 nci Maddesinde Belirtilen Yol Paraları ile Zaruri Masraf Karşılıklarına İlişkin Yönetmeliğin değişik 4 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**"Madde 4-** Birinci maddede belirtilen hallerde, buldukları yerlerden yurt içinde başka bir yere gönderilenler ile hastalıkları dolayısıyla, Sağlık Bakanlığı sağlık tesisleri yahut Kurum tarafından sözleşme veya protokol yapıldığı bildirilen kamu veya özel sağlık tesisleri ile hekimlerin bulunmadığı yerlerden, muayene ve tedavi için en yakın Sağlık Bakanlığı sağlık tesisine yahut sözleşme veya protokol yapıldığı bildirilen kamu veya özel sağlık tesisleri hekimlerine müracaat edenlerden, hasta oldukları hekim raporu ile saptananlara ve bunlara sihi durumları icabı bir başkasının refakat etmesinin gerektiği hekim raporu ile belgelenen hallerde refakat eden kimselere, ayrıca 15 yaşına kadar (15 yaş dahil) çocuklar ile birlikte gideceklere, gidiş-dönüşte, yolda ve gönderdikleri yerlerde sağlık tesisine yatırılıncaya kadar geçecek günler ile ayakta muayene ve tedavi edildikleri günler için, geceyi geçirmek mecburiyetinde olanlara il dahilindeki sevklerde (ilçe-merkez arası) 50, iller arası sevklerde ise 100 gösterge rakamının Devlet Memurları aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar üzerinden zaruri masraf karşılığı verilir.

Ancak, gönderildikleri yerde geçerli bir neden olmaksızın sağlık tesislerine geç müracaat ettikleri veya muayene ve tedavi sonunda geldikleri yere derhal geri dönmedikleri sabit olanlara, muayene ve tedaviden evvel veya sonra geçen bu günler için zaruri masraf karşılığı ödenmez.

Yedi yaşını doldurmamış çocuklara, gidiş-dönüşte, yolda ve gönderildikleri yerde, sağlık tesisine yatırılıncaya kadar geçecek günler ile ayakta muayene ve tedavi edildikleri günler için, geceyi geçirmek mecburiyetinde olanlara, sigortalılara ödenen miktarın yarısı kadar masraf karşılığı verilir.

Hesaplanan zaruri masraf karşılığı tutarlarının kesirleri hakkında Genel Bütçe Kanununda kesirli işlemler için belirlenen esaslara göre işlem yapılır."

### **Yürürlük**

**MADDE 2-** Maliye Bakanlığı ve Sayıştay Başkanlığının görüşleri alınarak hazırlanan bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**MADDE 3-** Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**Kanun**  
**Bankalar Kanununda Değişiklik**  
**Yapılmasına Dair Kanun**

**Kanun No. 5354**

**Kabul Tarihi: 25.05.2005**

**MADDE 1.-** 18.06.1999 tarihli ve 4389 sayılı Bankalar Kanununun 15 inci maddesinin (7) numaralı fıkrasının (a) bendinin ikinci paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Fonun yönetim ve denetimine sahip olduğu şirketlerin ve/veya bu fıkra uyarınca yönetimini ve denetimini devir aldığı şirketlerin, Fon tarafından atanan yönetim ve denetim kurulu üyeleri ve müdürleri ile Fonun atadığı bu yöneticiler tarafından şirketi temsil ve ilzam ile yetkili kılınan genel müdür, genel müdür yardımcısı ve müdür gibi şirket çalışanları veya Fon, bu bentte sayılan gerçek veya tüzel kişilere ait şirket hisselerinin ve/veya bu şirketlerdeki lisans, ruhsat, 13.04.1994 tarihli ve 3984 sayılı Kanunun geçici 6 ncı maddesi hükmü kapsamında geçici frekans ve kanal kullanımı ve imtiyaz sözleşmelerinden doğan hakları dahil olmak üzere diğer tüm hak ve varlıklarının ve/veya bu hisselerle orantılı aktiflerinin satışını gerçekleştirmeye ve bu satışlardan elde edilen tutarları Fon alacaklarına mahsup etmeye veya şirketlerin kamu borçları ve/veya Sosyal Sigortalar Kurumuna borçları ile sair borçlarını ödemede kullanmaya ve bu işlemler ile ilgili kararlar almaya 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 324 üncü maddesi ile bağlı kalmaksızın yetkilidirler. Bu şirket ve iştiraklerin % 49'undan fazlası ile bunlara ait her türlü mal, hak ve varlıklar, gayrimenkullerle ilgili özel kanunlarındaki kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla yabancı gerçek ve tüzel kişilere satılabilir. Fon alacaklarının tahsilini teminen 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uyarınca haczedilen aktif değerler ile lisans, ruhsat ve imtiyaz sözleşmelerinden doğan haklar ve bu varlıkların ferî veya mütemmim cüzü niteliğindeki sözleşmelerden doğan, ancak başlı başına iktisadi değeri olmayanlar da dahil olmak üzere diğer tüm hak ve varlıkları bir araya getirerek ticari ve iktisadi bütünlük oluşturarak alıcısına geçişini sağlayacak şekilde satışına, hacizli malların birden fazla borçluya ait olması ve/veya birden fazla alacaklının haczi olması halinde de satış yaptırmaya, ihale bedelinin ödenme şeklini, para birimini, alıcıların sahip olması gereken şartları, ödeme tarihini ve ihalenin sair usul ve esasları ile satış şartlarını 6183 sayılı Kanun hükümlerine bağlı olmaksızın belirlemeye, satışa konu ticari ve iktisadi bütünlüğü

alacağına mahsuben satın almaya, satışa konu varlıkların ait olduğu şirketlerin teknik bilgi, yazılım, donanım, ekipman, mal ve hizmet alımından doğan geçmiş dönem borçlarını ihale bedelinden ödemeye veya ihale alıcısına ödemeye Fon Kurulu yetkilidir. Fon Kurulu, satış kararıyla birlikte, bu satış gerçekleştirilmek üzere en az üç kişiden oluşan bir Satış Komisyonu oluşturur ve başkanını belirler. Satış Komisyonu, toplam üye sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve toplam üye sayısının salt çoğunluğu ile karar alır. Ticari ve iktisadi bütünlüğün muhammen bedeli, Satış Komisyonu tarafından, uzman gerçek veya tüzel kişilerin kıymet takdiri raporu dikkate alınarak, daha önce bütünlüğü oluşturan varlıkların ayrı ayrı kıymet takdirlerinin yapılmış olması ile bağlı olmaksızın düzenlenecek rapor çerçevesinde Fon Kurulu tarafından belirlenir. Ticari ve iktisadi bütünlük oluşturan mahcuzlar üzerinde birden fazla kişinin aynı veya şahsi hakkının bulunması veya bunların mülkiyetinin birden fazla kişiye ait olması durumunda, bu mal, hak ve/veya varlıkların değeri ayrı ayrı tespit edilir. Bu madde hükümleri uyarınca yapılacak satış sürecinde, satış ilanının Resmi Gazetede yayımlanması ilgililere yapılacak tebliğ hükmündedir. Ticari ve iktisadi bütünlük oluşturduğuna karar verilen mahcuzların satışı, kapalı zarf veya açık artırma usullerinden biri veya ikisi birlikte uygulanmak suretiyle yapılır. Bundan sonra, Fon Kurulunun gerekli görmesi halinde ihalelere, pazarlık usulü ile devam edilebilir. Bu usullerden hangisinin uygulanacağına, ticari ve iktisadi bütünlük oluşturan mal, hak ve varlıkların nitelikleri dikkate alınarak Fon Kurulu tarafından karar verilir. İhale bedelinin dağıtımına esas sıra cetveli Satış Komisyonu tarafından düzenlenir. İhalenin sonuçlanması, Fon Kurulunun onayına bağlıdır. Bu hüküm uyarınca yapılan satışlarla ilgili ihalenin feshi davaları, Fonun merkezinin bulunduğu yer idare mahkemelerinde görülür. Ticari ve iktisadi bütünlük oluşturulmasına karar verilmesinden itibaren iki yıl içerisinde ticari ve iktisadi bütünlük oluşturan mahcuzların, Fonun izni olmaksızın imtiyazlı alacaklılar dahil üçüncü kişiler tarafından muhafaza altına alınması ve satışı talep edilemez, mahcuzların maliklerinin iflasına karar verilemez, ilgili takyidatlar hakkında zamaşımı ve hak düşürücü süreler işlemez. Yukarıdaki hüküm çerçevesinde telekomünikasyon, enerji, ulaşım, radyo, yazılı ve görsel medya ve diğer sektörlerdeki, yönetim ve denetimi veya hisseleri Fon tarafından devir alınan şirketlere tanınmış imtiyaz sözleşmesi, lisans, ruhsat, işletme izni, ön izin, yayın izni, 3984 sayılı Kanunun geçici 6 ncı maddesi hükmü kapsamında geçici frekans ve kanal kullanımı ve benzeri izinlerin yeni alıcıları adına devri ve tescilli işlemleri, Fonun bildirim üzerine ilgili kurum, kuruluş ve üst kurullarca, gerekli bilgi ve belgelerin tamamlanmasını müteakip başkaca bir işleme gerek kalmaksızın en fazla bir ay içinde tamamlanır. Bu hüküm uyarınca yapılacak satışlara ilişkin diğer esas ve usuller Fon tarafından çıkarılacak yönetmelikle tespit edilir. Fon

tarafından atanan yöneticilerin, şirketlerin sermayesini kaybetmesinden ve/veya borca batık olmasından dolayı mahkemeye bildirimde bulunma yükümlülükleri yoktur. Bildirimde bulunmaktan dolayı bu şahıslar hakkında İcra ve İflas Kanununun 179, 277 ve devamı maddeleri ile 345/a maddesi hükümleri uygulanmaz ve Türk Ticaret Kanununun 341 inci maddesi uyarınca şahsi sorumluluk davası açılmaz. Yönetim ve denetimi Fon tarafından devir alınmamış şirketlere Fon tarafından atanan yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile müdürler, ortaklar genel kurulunca görevden alınmayacağı gibi ibra edilmeyerek haklarında görev yaptıkları dönem veya dönemler dışında şahsi sorumluluk davası da açılmaz. Bu bentte yer alan hükümler çerçevesinde, varlıkları ticari ve iktisadi bütünlük kapsamında satılan şirketlerin kamu kurum, kuruluşları ve üst kurullara olan ve satış tarihine kadar tahakkuk etmiş borçları satış bedelinden garameten tahsil edilir. Garama ile dağıtım sonrasında bakiye borç kalmaması, lisans, ruhsat, imtiyaz sözleşmesi, geçici frekans ve kanal kullanımı ve benzeri hakların devri ve yeni alıcısı tarafından işletilmesi için gereken ve kamu kurum, kuruluşları ve üst kurullarca yapılması gereken devrin tescil ve nakli işlemine engel teşkil etmez.

**MADDE 2.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 3.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**R.G. 01 Haziran 2005 - Sayı: 25832**

## **YASAMA BÖLÜMÜ**

### **Kanunlar**

#### **Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**

**Kanun No. 5351**

**Kabul Tarihi:** 25.05.2005

**MADDE 1.-** 13.12.2004 tarihli ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 9 uncu maddesinin beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(5) Müebbet hapis cezasına hükümlülerden, 107 nci maddede belirtilen koşullu salıverilme süresinin üçte ikisini, süreli hapis cezasına hükümlülerden toplam cezalarının üçte birini, üçüncü fıkrada belirtilen hükümlülerden geriye kalan toplam cezalarının üçte birini bu kurumlarda geçirerek iyi hal gösterenlerin, tutum ve kişiliklerine uygun diğer ceza infaz kurumlarına gönderilmelerine karar verilebilir.

**MADDE 2.-** 5275 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine aşağıdaki cümle eklenmiş ve üçüncü fıkrasının ikinci cümlesi madde metninden çıkarılmıştır. Ancak, yapılan gözlem ve sınıflandırma sonunda idare ve gözlem kurulunca aynı ceza infaz kurumunda veya o yer Cumhuriyet Başsavcılığına bağlı diğer ceza infaz kurumlarında kalması uygun bulunan hükümlülerin dosyaları Bakanlığa gönderilmez ve cezalarının infazına, buldukları veya Cumhuriyet Başsavcılığınca gönderilecekleri bağlı ceza infaz kurumlarında devam olunur.

**MADDE 3.-** 5275 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(1) İyi halli hükümlüler, idare ve gözlem kurulu kararı ile kurum yönetimi tarafından durumlarına uygun kurum içi hizmetlerde çalıştırılabilir. Çocuk hükümlüler, kendi yaşam alanları veya eğitsel amaçlar dışında çalıştırılmazlar.

**MADDE 4.-** 5275 sayılı Kanunun 47 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(1) Uyarma, kınama ve bazı etkinliklere katılmaktan alıkoyma cezaları kurumun en üst amiri tarafından verilir ve uygulanır.

**MADDE 5.-** 5275 sayılı Kanunun 59 uncu maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve beşinci fıkranın başına "Türkiye Cumhuriyetinin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere ve karşılıklılık esasına uygun olmak koşuluyla," ibaresi eklenmiştir.

(4) Avukatların savunmaya ilişkin belgeleri, dosyaları ve müvekkilleri ile yaptıkları konuşmaların kayıtları incelemeye tabi tutulamaz. Ancak, 5237 sayılı Kanunun 220 nci, İkinci Kitap Dördüncü Kısım Dördüncü ve Beşinci Bölümlerinde yer alan suçlardan mahkum olan hükümlülerin avukatları ile ilişkisi; konusu suç teşkil eden fiilleri işlediğine, infaz kurumunun güvenliğini tehlikeye düşürdüğüne, terör örgütü veya diğer suç örgütleri mensuplarının örgütsel amaçlı haberleşmelerine aracılık ettiğine ilişkin bulgu veya belge elde edilmesi halinde, Cumhuriyet Başsavcılığının istemi ve infaz hakiminin kararıyla, bir görevli görüşmede hazır bulunulabileceği gibi bu kişilerin avukatlarına verdiği veya avukatlarınca bu kişilere verilen belgeler infaz hakimince incelenebilir. İnfaz hakimi belgenin kısmen veya tamamen verilmesine veya verilmemesine karar verir. Bu karara karşı ilgililer, 4675 sayılı Kanuna göre itiraz edebilirler.

**MADDE 6.-** 5275 sayılı Kanunun 92 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

(2) 5271 sayılı Kanunun 250 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan suçlarla ilgili olarak alınan bilgilerin doğruluğunun araştırılması bakımından zorunlu görülen hallerde, hükümlü veya tutuklular, rızaları alınmak koşuluyla, ilgili makamın ve Cumhuriyet Başsavcılığının

talebi üzerine hakim kararı ile geçici sürelerle ceza infaz kurumundan alınabilirler. Bu süreler, hükümlü veya tutuklu dinlendikten sonra işin niteliğine göre, her defasında dört günü ve hiçbir surette onbeş günü geçmemek üzere hakim tarafından tayin olunur ve hükümlülük ve tutuklulukta geçmiş sayılır. Ceza infaz kurumundan ayrılış ve dönüşlerinde hükümlü veya tutuklunun sağlık durumu doktor raporu ile tespit edilir. Yer gösterme sırasında yapılan işlemlere ilişkin belgelerin bir örneği ilgilinin dosyasında muhafaza edilmek üzere Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir.

**MADDE 7.-** 5275 sayılı Kanunun 106 ncı maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(4) Çocuklar hakkında hükmedilen; adli para cezası ile hapis cezasından çevrilen adli para cezasının ödenmemesi halinde, bu cezalar hapse çevrilemez. Bu takdirde onbirinci fıkraya hükmü uygulanır.

**MADDE 8.-** 5275 sayılı Kanunun 107 nci maddesinin onüçüncü fıkrasının (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

b) Yükümlülüklerine aykırı davranması halinde, bu yükümlülüklerle uymama tarihi ile hak ederek saliverilme tarihi arasındaki süreyi geçmemek koşuluyla takdir edilecek bir sürenin,

**MADDE 9.-** 5275 sayılı Kanunun 110 uncu maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(2) Kadın veya altmışbeş yaşını bitirmiş hükümlülerin mahkum oldukları altı ay veya daha az süreli hapis cezasının konutunda çektirilmesine hükmü veren mahkeme veya hükümlü başka bir yerde bulunuyorsa o yerde bulunan aynı derecedeki mahkemece karar verilebilir.

**MADDE 10.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 11.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

işleme tabi bir sistem kullanılarak toplanmasına, sınıflandırılmasına, değerlendirilmesine, muhafaza edilmesine ve gerektiğinde en seri ve sağlıklı biçimde ilgililere bildirilmesine dair usul ve esasları belirler.

#### **Adli sicil kayıtlarının tutulması**

**MADDE 2.-** (1) Hakkında Türk mahkemeleri veya yabancı ülke mahkemeleri tarafından kesinleşmiş ve Türk Hukukuna göre tanınan mahkumiyet kararı bulunan Türk vatandaşları ile Türkiye'de suç işlemiş olan yabancıların kayıtları da dahil tüm adli sicil bilgileri; mahallinde bilgisayar ortamına aktarılmasını takiben, Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğündeki Merkezi Adli Sicilde tutulur.

#### **Merkezi ve mahalli adli sicillerin görevleri**

**MADDE 3.-** (1) Merkezi Adli Sicil, adli sicil kayıtlarının güncelleştirilmesi, düzenlenmesi, düzeltilmesi ve mahalli adli sicillere ulaştırılması ile görevlidir.

(2) Mahalli adli sicil, bulunduğu yer ile gerektiğinde diğer yerlere ait adli sicil bilgilerinin bilgisayara girilmesi, bu bilgilerin merkezi adli sicile aktarılması ile merkezi adli sicilden bilgilerin alınıp ilgili şahıs ve kurumlara iletilmesi ile görevlidir.

#### **Adli sicile kaydedilecek bilgiler**

**MADDE 4.-** (1) Türk mahkemeleri tarafından vatandaş veya yabancı hakkında verilmiş ve kesinleşmiş mahkumiyet hükümleri adli sicile kaydedilir. Bu bağlamda;

a) Hapis cezaları ile ilgili olarak;

1. Hapis cezasına mahkumiyet kararı,
2. Koşullu saliverilme kararı,
3. Koşullu saliverilmede denetim süresinin uzatılmasına ilişkin karar,
4. Koşullu saliverilme kararının geri alınmasına dair karar,
5. Hapis cezasının infazının tamamlandığı hususu,

b) Hapis cezasının ertelenmesi halinde;

1. Denetim süresi,
2. Denetim süresinin yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirilmesi dolayısıyla cezanın infaz edilmiş sayıldığı hususu,
3. Ertelenen hapis cezasının infaz kurumunda çektirilmesine ilişkin karar,

c) Adli para cezası ile ilgili olarak;

1. Adli para cezasına ilişkin mahkumiyet hükmü,
2. Adli para cezasının ödenmek suretiyle infaz edildiği hususu,
3. Adli para cezasının tazyik hapsi suretiyle kısmen veya tamamen infaz edildiği hususu,

**R.G. 01 Haziran 2005 - Sayı: 25832**

## **YASAMA BÖLÜMÜ**

### **Kanunlar Adli Sicil Kanunu**

**Kanun No. 5352**

**Kabul Tarihi: 25.05.2005**

#### **Amaç ve kapsam**

**MADDE 1.-** (1) Bu Kanun, kesinleşmiş ceza ve güvenlik tedbirlerine mahkumiyete ilişkin bilgilerin otomatik

4. Adli para cezasının tazyik hapsinden sonra kalan kısmının ödenmek suretiyle infaz edildiği hususu,

d) Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımı mahkumiyet halinde;

1. Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırım olarak, adli para cezasına mahkumiyet veya güvenlik tedbiri uygulanması hükmü,

2. Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırım olarak hükmedilen adli para cezasının veya güvenlik tedbirinin gereklerinin yerine getirilmemesi dolayısıyla hapis cezasının infazına ilişkin karar,

3. Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırım olarak hükmedilen güvenlik tedbirinin değiştirilmesine ilişkin karar,

e) Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma ile ilgili olarak;

1. Kasten işlenen bir suç nedeniyle hapis cezasına mahkumiyetin kanuni sonucu olarak yoksun kalınan haklara cezanın ertelenmesi dolayısıyla getirilen istisnaya ilişkin karar,

2. Mahkumiyet hükmüyle bağlantılı olarak verilen, belli bir hak ve yetkinin kullanılmasının veya belli bir meslek veya sanatın icrasının yasaklanmasına ya da sürücü belgesinin geri alınmasına ilişkin karar,

f) Türk vatandaşı hakkında yabancı mahkemeden verilmiş ve kesinleşmiş olan mahkumiyet kararının Türk hukuku bakımından doğurduğu hak yoksunluklarına ilişkin olarak Cumhuriyet savcısının istemi üzerine mahkemece verilen karar,

g) Ceza mahkumiyetini bütün sonuçlarıyla ortadan kaldıran şikayetten vazgeçme veya etkin pişmanlık dolayısıyla verilen karar,

h) Ceza zamanaşımının dolduğunun tespitine ilişkin karar,

i) Genel veya özel affa ilişkin kanun; özel affa ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararı,

j) Askeri Ceza Kanununa göre verilmiş mahkumiyet kararlarındaki ferî cezalar,

Adli sicile kaydedilir.

(2) Kanun yararına bozma veya yargılamanın yenilenmesi sonucunda verilen mahkumiyet hükmü ya da eski hükümde değişiklik yapan tüm hüküm ve kararlar açısından da birinci fıkra hükümleri uygulanır.

(3) Kanun gereği olarak gerçek kimliği saklı tutulan kişilerin adli sicil ve arşiv kayıtlarına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

#### **Adli sicile kaydedilmeyecek bilgiler**

**MADDE 5.-** (1) Türk mahkemeleri tarafından verilmiş olsa bile;

a) Disiplin suçlarına ve sırf askeri suçlara ilişkin mahkumiyet hükümleri,

b) Disiplin veya tazyik hapsine ilişkin kararlar,

c) İdari para cezasına ilişkin kararlar,

Adli sicile kaydedilmez.

#### **Diğer bilgilerin kaydı**

**MADDE 6.-** (1) Kamu davasının açılmasının ertelenmesine ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına ilişkin kararlar, ancak bir soruşturma veya kovuşturmayla bağlantılı olarak mahkeme, hakim, askeri hakim, Cumhuriyet Başsavcılığı veya askeri savcılık tarafından istenmesi halinde verilmek üzere kaydedilir.

#### **Adli sicil bilgileri verilebilecek olanlar**

**MADDE 7.-** (1) Adli sicil bilgileri, kullanılış amacı belirtmek suretiyle;

a) İlgili kişiye veya vekaletnamede açıkça belirtmek koşuluyla vekiline,

b) Kamu kurum ve kuruluşlarına, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına,

Verilebilir.

(2) Yabancı devletler tarafından istenilen adli sicil bilgileri mütekabiliyet esasına göre verilir.

#### **Adli sicil bilgilerini verebilecek merciler**

**MADDE 8.-** (1) Adli sicil bilgileri; mahalli adli sicillerde Cumhuriyet başsavcılıklarınca, asliye mahkemelerinin bulunmadığı ilçelerde kaymakamlıklarca, merkezi adli sicilde ise Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğüne verilir.

#### **Adli sicil bilgilerinin silinmesi**

**MADDE 9.-** (1) Adli sicildeki bilgiler;

a) Cezanın veya güvenlik tedbirinin infazının tamamlanması,

b) Ceza mahkumiyetini bütün sonuçlarıyla ortadan kaldıran şikayetten vazgeçme veya etkin pişmanlık,

c) Ceza zamanaşımının dolması,

d) Genel af,

Halinde Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğüne silinerek, arşiv kaydına alınır.

(2) Adli sicil bilgileri, ilgilinin ölümü üzerine tamamen silinir.

(3) Türk vatandaşları hakkında yabancı mahkemelerce verilmiş olup 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (f) bendine göre adli sicile kaydedilen hürriyeti bağlayıcı cezaya mahkumiyet hükümleri, kesinleştiği tarihten itibaren mahkumiyet kararında belirtilen sürenin geçmesiyle, Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğüne adli sicil kayıtlarından çıkartılarak arşiv kaydına alınır.



Adli para cezasına mahkumiyet hükümleri ile cezanın ertelenmesine ilişkin hükümler, adli sicil kaydına alınmadan doğrudan arşive kaydedilir.

#### **Arşiv bilgilerinin istenmesi**

**MADDE 10.-** (1) Arşiv bilgileri;

- Kullanılış amacı belirtilmek suretiyle, kişinin kendisi veya vekaletnamede açıkça belirtilmiş olmak koşuluyla vekili,
- Bir soruşturma veya kovuşturma kapsamında Cumhuriyet başsavcılıkları, hakim veya mahkemeler,
- Yetkili seçim kurulları,
- Özel kanunlarda gösterilen hallerde ilgili kamu kurum ve kuruluşları,

Tarafından istenebilir.

(2) Kanunda açıkça belirtilmediği takdirde, kişi hakkında alınacak bir karar veya yapılacak bir işlemle ilgili olarak, bir yakınının adli sicil ve arşiv kayıtları istenemez ve bu bilgiler, kişiyi herhangi bir haktan yok-sun bırakmak için dayanak olarak kullanılamaz.

(3) Onsekiz yaşından küçüklerle ilgili adli sicil ve arşiv kayıtları; ancak soruşturma ve kovuşturma kapsamında değerlendirilmek üzere Cumhuriyet başsavcılıkları, hakim veya mahkemelerce istenebilir.

#### **Adli sicil ve arşiv bilgilerinin gizliliği**

**MADDE 11.-** (1) Adli sicil ve arşiv bilgileri gizlidir. Bu bilgiler, görevlilerce açıklanamaz ve bu Kanun hükümlerine göre verilen kişi, kurum ve kuruluşlarca verilmiş amacı dışında kullanılamaz.

#### **Adli sicil ve arşiv bilgilerinin silinmesi**

**MADDE 12.-** (1) Arşiv bilgileri, ilgilinin ölümü üzerine ve her halde kaydın girildiği tarihten itibaren seksen yılın geçmesiyle tamamen silinir.

(2) Fiilin kanunla suç olmaktan çıkarılması halinde, bu suçtan mahkumiyete ilişkin adli sicil ve arşiv kayıtları, talep aranmaksızın tamamen silinir.

(3) Kanun yararına bozma veya yargılamanın yenilenmesi sonucunda verilen beraat veya ceza verilmesine yer olmadığı kararının kesinleşmesi halinde, önceki mahkumiyet kararına ilişkin adli sicil ve arşiv kaydı tamamen silinir.

Adli sicil ve arşiv kayıtlarında sorgulama yetkisi verilmesi

**MADDE 13.-** (1) Bir suça ilişkin soruşturma ve kovuşturma kapsamında adli sicil ve arşiv kayıtlarında;

- Mahkeme, hakim, askeri hakim, Cumhuriyet Başsavcılığı ve askeri savcılık doğrudan doğruya,
- Kolluk ve diğer kamu kurum ve kuruluşları Adalet Bakanının onayı ile,

Sorgulama yapabilirler.

#### **Komisyon**

**MADDE 14.-** (1) Adli sicil ve arşiv kayıtlarının silinmesiyle ilgili kararları almak ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere, Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünün teklifi ve Bakan onayı ile üç hakimden oluşan bir komisyon kurulur.

#### **Yönetmelik**

**MADDE 15.-** (1) Bu Kanunun uygulama usul ve esasları, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde Adalet Bakanlığınca çıkartılacak yönetmelikle belirlenir.

#### **Merkezi ve mahalli adli sicildeki atamalar**

**MADDE 16.-** (1) Merkezi ve mahalli adli sicildeki şube müdürü, mühendis, çözümleyici, programcı, istatistik uzmanı, tercüman, şef, bilgisayar işletmeni ile veri hazırlama ve kontrol işletmenleri Adalet Bakanlığınca atanırlar; gerektiğinde sözleşmeli olarak da çalıştırılabilirler.

#### **Mali hükümler**

**MADDE 17.-** (1) Bu Kanunun 7 nci ve 10 uncu maddeleri uyarınca kişiler tarafından yapılacak adli sicil veya arşiv kaydı taleplerinde, üç Yeni Türk Lirası ücret alınır. Bu ücret Adalet Bakanlığının ihtiyaçlarında kullanılmak üzere Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İşyurtları Kurumuna gelir kaydedilir.

#### **Yürürlükten kaldırılan hükümler**

**MADDE 18.-** (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 22.11.1990 tarihli ve 3682 sayılı Adli Sicil Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

**GEÇİCİ MADDE 1.-** (1) Bu Kanunda öngörülen adli sicil sistemi ile mevcut kayıtların bu Kanuna uyulanması bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl içinde tamamlanır.

**GEÇİCİ MADDE 2.-** (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünce toplanmış olsun veya olmasın, suç tarihi itibarıyla bu Kanunun yürürlük tarihinden önceki kayıtlar hakkında, 3682 sayılı Kanuna göre süre yönünden silinme koşulu oluşanlar silinir; diğer kayıtlar için bu Kanun hükümlerine göre işlem yapılır. Anayasanın 76 ncı maddesi ile özel kanun hükümleri saklıdır.

(2) Birinci fıkraya gereğince işlem yapılarak arşive alınan kayıtlar hakkında, 3682 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde öngörülen sürelerin dolduğu veya ertelenmiş olan hükmün esasen vaki olmamış sayıldığı hallerde bu tarih esas alınarak, Anayasanın 76 ncı maddesi ve özel kanunlarda sayılan suç ve mahkumiyetler dışındaki kayıtlar için ilgilinin, Cumhuriyet Başsavcılığının veya Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünün talebi üzerine hükmü veren mahkemece veya talep edenin bulunduğu yer asliye ceza mahkemesince arşiv kaydının silinmesine karar verilir.

## Yürürlük

**MADDE 19.-** (1) Bu Kanun 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girer.

## Yürütme

**MADDE 20.-** (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**R.G. 01 Haziran 2005 - Sayı: 25832**

## YASAMA BÖLÜMÜ

### Kanunlar

## Ceza Muhakemesi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

**Kanun No. 5353**

**Kabul Tarihi: 25.05.2005**

**MADDE 1.-** 04.12.2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 35 inci maddesinin ikinci fıkrasında geçen "hukuken geçerli mazerete dayanarak" ibaresi madde metninden çıkarılmış ve "bulanamayan" ibaresi "bulunamayan" olarak değiştirilmiştir.

**MADDE 2.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 75 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 75.-** (1) Bir suçla ilişkin delil elde etmek için şüpheli veya sanık üzerinde iç beden muayenesi yapılabilmesine ya da vücuttan kan veya benzeri biyolojik örneklerle saç, tükürük, tırnak gibi örnekler alınabilmesine; Cumhuriyet savcısı veya mağdurun istemiyle ya da re'sen hakim veya mahkeme, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısı tarafından karar verilebilir. Cumhuriyet savcısının kararı, yirmidört saat içinde hakim veya mahkemenin onayına sunulur. Hakim veya mahkeme, yirmidört saat içinde kararını verir. Onaylanmayan kararlar hükümsüz kalır ve elde edilen deliller kullanılamaz.

(2) İç beden muayenesi yapılabilmesi veya vücuttan kan veya benzeri biyolojik örnekler alınabilmesi için müdahalenin, kişinin sağlığına zarar verme tehlikesinin bulunmaması gerekir.

(3) İç beden muayenesi veya vücuttan kan veya benzeri biyolojik örnekler alınması, ancak tabip veya sağlık mesleği mensubu diğer bir kişi tarafından yapılabilir.

(4) Cinsel organlar veya anüs bölgesinde yapılan muayene de iç beden muayenesi sayılır.

(5) Üst sınırı iki yıldan daha az hapis cezasını gerektiren suçlarda, kişi üzerinde iç beden muayenesi yapılamaz; kişiden kan veya benzeri biyolojik örneklerle

saç, tükürük, tırnak gibi örnekler alınamaz.

(6) Bu madde gereğince alınacak hakim veya mahkeme kararlarına itiraz edilebilir.

(7) Özel kanunlardaki alkol muayenesine ve kan örneği alınmasına ilişkin hükümler saklıdır.

**MADDE 3.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 76 ncı maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Diğer kişilerin beden muayenesi ve vücuttan örnek alınması

**Madde 76.-** (1) Bir suçla ilişkin delil elde etmek amacıyla, mağdurun vücudu üzerinde dış veya iç beden muayenesi yapılabilmesine veya vücutundan kan veya benzeri biyolojik örneklerle saç, tükürük, tırnak gibi örnekler alınabilmesine; sağlığını tehlikeye düşürmemek ve cerrahi bir müdahalede bulunmamak koşuluyla; Cumhuriyet savcısının istemiyle ya da re'sen hakim veya mahkeme, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısı tarafından karar verilebilir. Cumhuriyet savcısının kararı, yirmidört saat içinde hakim veya mahkemenin onayına sunulur. Hakim veya mahkeme, yirmidört saat içinde kararını verir. Onaylanmayan kararlar hükümsüz kalır ve elde edilen deliller kullanılamaz.

(2) Mağdurun rızasının varlığı halinde, bu işlemlerin yapılabilmesi için birinci fıkra hükmüne göre karar alınmasına gerek yoktur.

(3) Çocuğun soy bağıнын araştırılmasına gerek duyulması halinde; bu araştırmanın yapılabilmesi için birinci fıkra hükmüne göre karar alınması gerekir.

(4) Tanıklıktan çekinme sebepleri ile muayeneden veya vücuttan örnek alınmasından kaçınılabılır. Çocuk ve akıl hastasının çekinmesi konusunda kanuni temsilcisi karar verir. Çocuk veya akıl hastasının, tanıklığın hukuki anlam ve sonuçlarını algılayabilecek durumda olması halinde, görüşü de alınır. Kanuni temsilci de şüpheli veya sanık ise bu konuda hakim tarafından karar verilir. Ancak, bu halde elde edilen deliller davanın ileri aşamalarında şüpheli veya sanık olmayan kanuni temsilcinin izni olmadıkça kullanılamaz.

(5) Bu madde gereğince verilen hakim veya mahkeme kararlarına itiraz edilebilir.

**MADDE 4.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 80 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 80.-** (1) 75, 76 ve 78 inci madde hükümlerine göre alınan örnekler üzerinde yapılan inceleme sonuçları, kişisel veri niteliğinde olup, başka bir amaçla kullanılamaz; dosya içeriğini öğrenme yetkisine sahip bulunan kişiler tarafından bir başkasına verilemez.

(2) Bu bilgiler, kovuşturmayaya yer olmadığı kararına itiraz süresinin dolması, itirazın reddi, beraat veya ceza

verilmesine yer olmadığı kararı verilip kesinleşmesi hallerinde Cumhuriyet savcısının huzurunda derhal yok edilir ve bu husus dosyasında muhafaza edilmek üzere tutanağa geçirilir.

**MADDE 5.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 81 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 81.-** (1) Üst sınırı iki yıl veya daha fazla hapis cezasını gerektiren bir suçtan dolayı şüpheli veya sanığın, kimliğinin teşhisi için gerekli olması halinde, Cumhuriyet savcısının emriyle fotoğrafı, beden ölçüleri, parmak ve avuç içi izi, bedeninde yer almış olup teşhisini kolaylaştıracak diğer özellikleri ile sesi ve görüntüleri kayda alınarak, soruşturma ve kovuşturma işlemlerine ilişkin dosyaya konulur.

(2) Kovuşturmaya yer olmadığı kararına itiraz süresinin dolması, itirazın reddi, beraat veya ceza verilmesine yer olmadığı kararı verilip kesinleşmesi hallerinde söz konusu kayıtlar Cumhuriyet savcısının huzurunda derhal yok edilir ve bu husus tutanağa geçirilir.

**MADDE 6.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 85 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 85.-** (1) Cumhuriyet savcısı, kendisine yüklenen suç hakkında açıklamada bulunmuş olan şüpheliyi yer gösterme işlemi yaptırabilir. 250 nci maddenin birinci fıkrası kapsamına giren suçlar söz konusu olduğunda, adli kolluk amiri de yer gösterme işlemi yaptırmaya yetkilidir.

(2) Soruşturmayı geciktirmemek kaydıyla, müdafii de yer gösterme işlemi sırasında hazır bulunabilir.

(3) Yer gösterme işlemi, 169 uncu maddeye uygun olarak tutanağa bağlanır.

**MADDE 7.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 90 inci maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(4) Kolluk, yakalandığı sırada kaçmasını, kendisine veya başkalarına zarar vermesini önleyecek tedbirleri aldıktan sonra, yakalanan kişiye kanuni haklarını derhal bildirir.

(5) Birinci fıkraya göre yakalanıp kolluğa teslim edilen veya ikinci fıkra uyarınca görevlilerce yakalanan kişi ve olay hakkında Cumhuriyet savcısına hemen bilgi verilerek, emri doğrultusunda işlem yapılır.

**MADDE 8.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 91 inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Gözaltı süresi, yakalama yerine en yakın hakim veya mahkemeye gönderilmesi için zorunlu süre hariç, yakalama anından itibaren yirmidört saati geçemez.

Yakalama yerine en yakın hakim veya mahkemeye gönderilme için zorunlu süre oniki saatten fazla olamaz.

**MADDE 9.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 94 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 94.-** (1) Hakim veya mahkeme tarafından verilen yakalama emri üzerine soruşturma veya kovuşturma evresinde yakalanan kişi, en geç yirmidört saat içinde yetkili hakim veya mahkeme önüne çıkarılmıyorsa, aynı süre içinde en yakın sulh ceza hakimi önüne çıkarılır; serbest bırakılmadığı takdirde, yetkili hakim veya mahkemeye en kısa zamanda gönderilmek üzere tutuklanır.

**MADDE 10.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 98 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(1) Soruşturma evresinde çağrı üzerine gelmeyen veya çağrı yapılamayan şüpheli hakkında, Cumhuriyet savcısının istemi üzerine sulh ceza hakimi tarafından yakalama emri düzenlenebilir. Ayrıca, tutuklama isteminin reddi kararına itiraz halinde, itiraz mercii tarafından da yakalama emri düzenlenebilir.

**MADDE 11.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 100 üncü maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(4) Sadece adli para cezasını gerektiren veya hapis cezasının üst sınırı bir yıldan fazla olmayan suçlarda tutuklama kararı verilemez.

**MADDE 12.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi madde metninden çıkarılmıştır.

**MADDE 13.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 105 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 105.-** (1) 103 ve 104 üncü maddeler uyarınca yapılan istem üzerine, merciince Cumhuriyet savcısı, şüpheli, sanık veya müdafinin görüşü alındıktan sonra, üç gün içinde istemin kabulüne, reddine veya adli kontrol uygulanmasına karar verilir. Bu kararlara itiraz edilebilir.

**MADDE 14.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 109 uncu maddesinin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş ve diğer fıkralar buna göre teselsül ettirilmiştir.

(4) Şüphelinin, üçüncü fıkranın (a) ve (f) bentlerinde yazılı yükümlülüklerle tabi tutulması bakımından, birinci fıkrada belirtilen süre sınırı dikkate alınmaz.

**MADDE 15.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 119 uncu maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, üçüncü fıkranın ikinci cümlesi ile beşinci fıkrasında geçen "hakim veya" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

(1) Hakim kararı üzerine veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısının, Cumhuriyet savcısına ulaşılmadığı hallerde ise kolluk amirinin

yazılı emri ile kolluk görevlileri arama yapabilirler. Ancak, konutta, işyerinde ve kamuya açık olmayan kapalı alanlarda arama, hakim kararı veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısının yazılı emri ile yapılabilir. Kolluk amirinin yazılı emri ile yapılan arama sonuçları Cumhuriyet Başsavcılığına derhal bildirilir.

**MADDE 16.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 127 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve altıncı fıkrasında geçen "hakim veya" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

(1) Hakim kararı üzerine veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısının, Cumhuriyet savcısına ulaşamadığı hallerde ise kolluk amirinin yazılı emri ile kolluk görevlileri, elkoyma işlemini gerçekleştirebilir.

(3) Hakim kararı olmaksızın yapılan elkoyma işlemi, yirmidört saat içinde görevli hakim onayına sunulur. Hakim, kararını elkoymadan itibaren kırksekiz saat içinde açıklar; aksi halde elkoyma kendiliğinden kalkar.

**MADDE 17.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 135 inci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde, ikinci fıkrasında geçen "Şüphelinin" ibaresi "Şüpheli veya sanığın" olarak değiştirilmiş, üçüncü fıkrasında aşağıdaki cümle eklenmiş, dördüncü fıkrasındaki "kullanmakta olduğu" ve "kullanılan" ibareleri madde metninden çıkarılmış, altıncı fıkrasında geçen "hükümleri" ibaresi "kapsamında dinleme, kayda alma ve sinyal bilgilerinin değerlendirilmesine ilişkin hükümler" olarak değiştirilmiş, altıncı fıkranın (a) bendine (8) numaralı alt bentten sonra gelmek üzere aşağıdaki (9) numaralı alt bent ve (b) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (c) bendi eklenmiş ve diğer alt bentler buna göre teselsül ettirilmiştir.

Bir suç dolayısıyla yapılan soruşturma ve kovuşturmada, suç işlendiğine ilişkin kuvvetli şüphe sebeplerinin varlığı ve başka suretle delil elde edilmesi imkanının bulunmaması durumunda, hakim veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısının kararıyla şüpheli veya sanığın telekomünikasyon yoluyla iletişimi tespit edilebilir, dinlenebilir, kayda alınabilir ve sinyal bilgileri değerlendirilebilir.

Ancak, örgütün faaliyeti çerçevesinde işlenen suçlarla ilgili olarak gerekli görülmesi halinde, hakim bir aydan fazla olmamak üzere sürenin müteaddit defalar uzatılmasına karar verebilir.

9. Fuhuş (madde 227, fıkra 3),

c) Bankalar Kanununun 22 nci maddesinin (3) ve (4) numaralı fıkralarında tanımlanan zimmet suçu,

**MADDE 18.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 137 nci maddesinin dördüncü fıkrasında geçen "halinde" ibaresinden sonra gelmek üzere "soruşturma evresinin bitiminden itibaren" ibaresi eklenmiştir.

**MADDE 19.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine (5) numaralı alt bentten sonra gelmek üzere aşağıdaki (6) numaralı alt bent eklenmiş, diğer alt bentler buna göre teselsül ettirilmiş ve maddenin üçüncü fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

6. Fuhuş (madde 227, fıkra 3)

Ancak, örgütün faaliyeti çerçevesinde işlenen suçlarla ilgili olarak gerekli görülmesi halinde, hakim bir haftadan fazla olmamak üzere sürenin müteaddit defalar uzatılmasına karar verebilir.

**MADDE 20.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 142 nci maddesinin yedinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(7) Mahkeme, kararını duruşmalı olarak verir. İstemde bulunan ile Hazine temsilcisi, açıklamalı çağrı kağıdı tebliğine rağmen gelmezlerse, yokluklarında karar verilebilir.

**MADDE 21.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 143 üncü maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(2) Devlet, ödediği tazminattan dolayı, koruma tedbiriyle ilgili olarak görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan kamu görevlilerine rücu eder.

**MADDE 22.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 151 inci maddesinin başlığı "Müdafî görevini yerine getirmede yapılacak işlem ve müdafîlik görevinden yasaklanma" şeklinde değiştirilmiş ve maddeye ikinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

(3) 149 uncu maddeye göre seçilen veya 150 nci maddeye göre görevlendirilen ve Türk Ceza Kanununun 220 ve 314 üncü maddesinde sayılan suçlar ile terör suçlarından tutuklu ve hükümlü olanların müdafîlik veya vekillik görevini üstlenen avukat, hakkında bu fıkrada sayılan suçlar nedeniyle kovuşturma açılması halinde tutuklu veya hükümlünün müdafîlik veya vekilliğini üstlenmekten yasaklanabilir.

(4) Cumhuriyet savcısının yasaklamaya ilişkin talebi hakkında, müdafî veya vekil hakkında açılan kovuşturmanın yapıldığı mahkeme tarafından gecikmeksizin karar verilir. Bu kararlara karşı itiraz edilebilir. İtiraz sonucunda yasaklama kararının kaldırılması halinde avukat görevini devam ettirir. Müdafîlik görevinden yasaklama kararı, kovuşturma konusu suçla sınırlı olmak üzere, bir yıl süre ile verilebilir. Ancak, kovuşturmanın niteliği itibarıyla bu süreler altı aydan fazla olmak üzere en fazla iki defa uzatılabilir. Kovuşturma sonunda mahkumiyet dışında bir karar verilmesi halinde, kesinleşmesi beklenmeksizin yasaklama kararı kendiliğinden kalkar.

(5) Görevden yasaklama kararı, tutuklu veya hükümlü ile yeni bir müdafî görevlendirilmesi için derhal ilgili baro başkanlığına bildirilir.

(6) Müdafî veya vekil görevden yasaklanmış bulunduğu sürece başka davalarla ilgili olsa bile müdafîliğini veya vekilliğini üstlendiği kişiyi ceza infaz kurumunda veya tutukevinde ziyaret edemez.

**MADDE 23.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 153 üncü maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(4) Müdafî, iddianamenin mahkeme tarafından kabul edildiği tarihten itibaren dosya içeriğini ve muhafaza altına alınmış delilleri inceleyebilir; bütün tutanak ve belgelerin örneklerini harçsız olarak alabilir.

**MADDE 24.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 161 inci maddesinin üçüncü fıkrasına "Sözlü emir, en kısa sürede yazılı olarak da bildirilir." şeklinde bir cümle eklenmiş ve maddenin beşinci fıkrasına "4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun Hükümleri" ibaresinden sonra gelmek üzere ", en üst dereceli kolluk amirleri hakkında ise, hakimlerin görevlerinden dolayı tabi oldukları yargılama usulü" ibaresi eklenmiştir.

**MADDE 25.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 164 üncü maddesinin birinci fıkrasında geçen "3 üncü" ibaresi "4 üncü" olarak değiştirilmiştir.

**MADDE 26.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 173 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(3) Başkan, kararını vermek için soruşturmanın genişletilmesine gerek görür ise bu hususu açıkça belirtmek suretiyle, o yer sulh ceza hakimini görevlendirebilir; kamu davasının açılması için yeterli nedenler bulunmazsa, istemi gerekçeli olarak reddeder; itiraz edeni giderlere mahkum eder ve dosyayı Cumhuriyet savcısına gönderir. Cumhuriyet savcısı, kararı itiraz edene ve şüpheliye bildirir.

(4) Başkan istemi yerinde bulursa, Cumhuriyet savcısı iddianame düzenleyerek mahkemeye verir.

**MADDE 27.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 174 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 174.-** (1) Mahkeme tarafından, iddianamenin ve soruşturma evrakının verildiği tarihten itibaren onbeş gün içinde soruşturma evresine ilişkin bütün belgeler incelendikten sonra, eksik veya hatalı noktalar belirtmek suretiyle;

a) 170 inci maddeye aykırı olarak düzenlenen,

b) Suçun sübutuna etki edeceği mutlak sayılan mevcut bir delil toplanmadan düzenlenen,

c) Önödeme veya uzlaşmaya tabi olduğu soruşturma

dosyasından açıkça anlaşılabilir işlerde önödeme veya uzlaşma usulü uygulanmaksızın düzenlenen,

İddianamenin Cumhuriyet Başsavcılığına iadesine karar verilir.

(2) Suçun hukuki nitelendirilmesi sebebiyle iddianame iade edilemez.

(3) En geç birinci fıkrada belirtilen süre sonunda iade edilmeyen iddianame kabul edilmiş sayılır.

(4) Cumhuriyet savcısı, iddianamenin iadesi üzerine, kararda gösterilen eksiklikleri tamamladıktan ve hatalı noktaları düzelttikten sonra, kovuşturmaya yer olmadığı kararı verilmesini gerektiren bir durumun bulunmaması halinde, yeniden iddianame düzenleyerek dosyayı mahkemeye gönderir. İlk kararda belirtilmeyen sebeplere dayanılarak yeniden iddianamenin iadesi yoluna gidilemez.

(5) İade kararına karşı Cumhuriyet savcısı itiraz edebilir.

**MADDE 28.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 193 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

(2) Sanık hakkında, toplanan delillere göre mahkumiyet dışında bir karar verilmesi gerektiği kanısına varılırsa, sorgusu yapılmamış olsa da dava yokluğunda bitirilebilir.

**MADDE 29.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 206 ncı maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler eklenmiş, dördüncü fıkrası madde metninden çıkarılmıştır.

Ancak, sanığın tebligata rağmen mazeretsiz olarak gelmemesi sebebiyle sorgusunun yapılamamış olması, delillerin ortaya konulmasına engel olmaz. Ortaya konulan deliller, sonradan gelen sanığa bildirilir.

**MADDE 30.-** Ceza Muhakemesi Kanununun 223 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

b) Yüklenen suçun hukuka aykırı fakat bağlayıcı emrin yerine getirilmesi suretiyle veya zorunluluk hali ya da cebir veya tehdit etkisiyle işlenmesi,

**MADDE 31-** Ceza Muhakemesi Kanununun 247 nci maddesine aşağıdaki ikinci fıkra eklenmiş ve diğer fıkralar buna göre teselsül ettirilmiştir.

(2) Hakkında, 248 inci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen suçlardan dolayı kovuşturma başlatılmış olan sanığın, yetkili mahkemece usulüne göre yapılan tebligata uymamasından dolayı verilen zorla getirilme kararı da yerine getirilemez ise, mahkeme;

a) Çağrının bir gazete ile sanığın bilinen konutunun kapısına asılmak suretiyle ilanına karar verir; yapılacak ilanlarda, onbeş gün içinde gelmediği takdirde 248 inci maddede gösterilen tedbirlere hükmedilebileceğini ayrıca açıklar,

b) Bu işlemlerin yerine getirildiğinin bir tutanak ile saptanmasından itibaren onbeş gün içinde başvurmayan sanığın kaçak olduğuna karar verir.

**MADDE 32.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 33.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**R.G. 01 Haziran 2005 - Sayı: 25832 (1. Mükerrer)**

## **YASAMA BÖLÜMÜ**

### **Kanun**

#### **İcra ve İflas Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**

**Kanun No. 5358**

**Kabul Tarihi: 31.05.2005**

**MADDE 1.-** 09.06.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 331 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 331.-** Haciz yolu ile takip talebinden sonra veya bu talepten önceki iki yıl içinde borçlu; alacaklısını zarara sokmak maksadıyla, mallarını veya bunlardan bir kısmını mülkünden çıkararak, telef ederek veya kıymetten düşürerek hakiki surette yahut gizleyerek muvazaa yoluyla başkasının uhdesine geçirerek veya asil olmayan borçlar ikrar ederek mevcudunu suni surette eksiltirse, aleyhine aciz belgesi aldığı veya alacaklı alacağını alamadığını ispat ettiği takdirde, altı aydan üç yıla kadar hapis ve bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

İflas takibinden veya doğrudan doğruya iflas hallerinde iflas talebinden önce birinci fıkradaki fiilleri işleyen borçlu hakkında da bu fiiller başka bir suç oluştursa dahi bu hükümler uygulanır.

Konkordato mühleti veya iflasın ertelenmesi talebinden önceki iki yıl içinde ya da konkordato mühleti talebi veya iflasın ertelenmesi süresinden sonra birinci fıkradaki fiilleri işleyen borçlu hakkında da bu hükümler uygulanır.

Taşınmaz rehni kapsamında bulunan eklentinin rehin alacaklısına zarar vermek kastı ile taşınmaz dışına çıkarılması halinde, eklentinin zilyedi iki yıldan dört yıla kadar hapis ve bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

Bu suçlar alacaklının şikayeti üzerine takip olunur.

**MADDE 2.-** İcra ve İflas Kanununun 332 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 332.-** Haciz yolu ile takip talebinden sonra veya bu talepten önceki iki yıl içinde borçlu, adet üzere tecviz edilemeyecek bir hiffetle hareket ederek veya haddinden ziyade masraflar yaparak yahut cüretli talih oyunlarına veya basiretsizce spekülasyonlara girişerek yahut işlerinde ağır ihmallerde bulunarak aczine kendi fiili ile sebebiyet verir yahut vaziyetinin fenalığını bildiği halde o gibi hareketlerle bu fenalığı ağırlaştırırsa, aleyhine aciz belgesi istihlal edildiği veya alacaklı alacağını istifa edemediğini ispat ettiği takdirde, onbeş günden altı aya kadar hapis cezasıyla cezalandırılır.

Konkordato mühleti talebinden önceki iki yıl içinde birinci fıkradaki fiilleri işleyen borçlu hakkında da bu hükümler uygulanır.

Bu suç alacaklının şikayeti üzerine takip olunur. Borçluyu fazla borç altına girmeye veya talih oyunu ile spekülasyonlarda bulunmaya sevk etmiş yahut ağır faiz almak suretiyle zaafından istifade etmiş olan alacaklıların şikayet hakkı yoktur.

**MADDE 3.-** İcra ve İflas Kanununun 333 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 333.-** Her kim iflas bürosu veya idaresinin yahut bir alacaklının veya alacaklılar toplanmasındaki mümessilinin reyini yahut konkordatoya muvafakatini kazanmak için ona hususi bir menfaat temin veya vaat ederse altı aydan iki seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Menfaat temin eden alacaklı yahut mümessili de aynı ceza ile cezalandırılır.

Suçun iflas bürosu veya idaresi üyesi tarafından işlenmesi halinde, ceza yarı oranında artırılır.

**MADDE 4.-** İcra ve İflas Kanununun 333/a maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 333/a.-** Ticaret şirketlerinde hukuken veya fiilen yönetim yetkisine sahip olanların alacaklıları zarara uğratmak kastıyla ticari işletmenin borçlarını kısmen veya tamamen ödemeyerek alacaklıları zarara soktukları takdirde, bu işlem ve eylemlerin başka bir suç oluşturmaması halinde, alacaklının şikayeti üzerine, altı aydan iki yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

Birinci fıkradaki suç taksirle işlendiği takdirde, alacaklının şikayeti üzerine, fail hakkında zararın ağırlığına göre ikibin güne kadar adli para cezasına hükümlenir.

**MADDE 5.-** İcra ve İflas Kanununun 334 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 334.-** Konkordato mühleti elde etmek veya konkordato veya sermaye şirketleri ile kooperatiflerin

uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırma projesini tasdik ettirmek için hileli tutum ve davranışlarıyla mali durumu hakkında alacaklıları, komiseri, ara dönem denetçisini veya yetkili memuru hataya düşürmek veya konkordato projesine ya da sermaye şirketleri ve kooperatiflerin uzlaşma yoluyla yeniden yapılandırılması projesine uymamak yoluyla kasten zarara sebebiyet veren borçlu, ilgilinin şikayeti üzerine altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

**MADDE 6.-** İcra ve İflas Kanununun 336 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 336.-** Müflisin mallarını ellerinde bulunduran veya müflise borçlu olan üçüncü şahıslar, iflasın açıldığına dair ilana muttali oldukları tarihten itibaren bir ay içinde makbul bir mazeret olmaksızın o malları iflas idaresi emrine vermezler veya borçlarını bildirmezlerse, doksan güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

**MADDE 7.-** İcra ve İflas Kanununun 337 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

#### **Yükümlülüklerin yerine getirilmemesi:**

**Madde 337.-** Müddeti içinde beyanda bulunmak üzere mazereti olmaksızın icra dairesine gelmeyen veya yazılı beyanda bulunmayan borçlu, alacaklının şikayeti üzerine, on gün disiplin hapsi ile cezalandırılır. Alacaklının alacağını karşılayacak miktarda malın haczedilmesi veya borcun ödenmesi halinde, bu ceza düşer.

162, 209 ve 216 ncı maddeler hükümlerine muhalefet edenler hakkında da iflas idaresinin vereceği müzekkere üzerine, aynı ceza verilir. Bu maddelerde belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi halinde, verilen ceza düşer.

**MADDE 8.-** İcra ve İflas Kanununun 337/a maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 337/a.-** 44 üncü maddeye göre mal beyanında bulunmayan veya beyanında mevcudunu eksik gösteren veya aktifinde yer almış malı veya yerine kaim olan değerini haciz veya iflas sırasında göstermeyen veya beyanından sonra bu malları üzerinde tasarruf eden borçlu, bundan zarar gören alacaklının şikayeti üzerine, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Birinci fıkradaki fiillerin işlenmesinden alacaklının zarar görmediğini ispat eden borçluya ceza verilmez.

Borçlunun iflası halinde, birinci fıkradaki durum ayrıca taksiratlı iflas hali sayılır.

**MADDE 9.-** İcra ve İflas Kanununun 338 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 338.-** Bu Kanuna göre istenen beyanı, hakikate aykırı surette yapan kimse, alacaklının şikayeti üzerine, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Hakkında aciz vesikası alınmış borçlu, asgari ücretin üstünde bir geçim sürdürdüğü, aciz vesikası hamili alacaklının alacağına aciz vesikasına bağlanmasından en geç beş sene içinde müracaatı üzerine sabit olursa, asgari ücretin üstünde kalan gelirlerinden icra tetkik merciinin dörtte birden az olmamak üzere tespit edeceği kısmını merci kararının kesinleşmesinden itibaren en geç bir ay içinde ve aciz vesikasındaki borcun ödenmesine kadar her ay icra dairesine yatırmaya mecburdur. Bu mükellefiyeti yerine getirmeyen borçlu hakkında bir yıla kadar tazyik hapsine karar verilir. Hapsin tatbikine başladıktan sonra borçlu borcun tamamını veya o tarihe kadar icra veznesine yatırmak zorunda olduğu meblağı öderse tahliye edilir; ödemelerini tekrar keserse, hakkında tazyik hapsine yeniden karar verilir. Ancak, bir borçtan dolayı tazyik hapsinin süresi bir yılı geçemez.

Borçlunun nafaka borçluları dahil üçüncü şahıstan yardım görmesi, asgari ücretin üstünde eline geçen para ve menfaatlerin icra mahkemesi kararı ile belirlenecek kısmını, icra veznesine yatırmak mükellefiyetini ortadan kaldırmaz.

İkinci fıkradaki hükmün tatbikini birden fazla aciz vesikası hamili alacaklı talep etmiş ise, bunlar talep tarihi sırasıyla öncelik hakkını haizdir.

**MADDE 10.-** İcra ve İflas Kanununun 339 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 339.-** Sonradan kazandığı malları veya kazancında ve gelirinde vaki tezayütleri bu Kanun mucibince bildirmeye mecbur olan borçlu makbul bir mazereti olmaksızın yedi gün içinde icra dairesine taahhütlü mektupla veya şifahi surette bildirmezse ve bu mal veya kazancı asıl veya bedel itibarıyla mevcut olduğu takdirde, on gün; mal veya kazancını asıl veya bedel itibarıyla makbul bir sebep olmaksızın elden çıkarmışsa, bir aya kadar disiplin hapsi ile cezalandırılır.

Bu cezalara alacaklının şikayeti üzerine karar verilir. Kişi, icra takibine konu olan borcu tamamen ödemediği takdirde, bu ceza düşer.

**MADDE 11.-** İcra ve İflas Kanununun 340 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 340.-** 111 inci madde mucibince veya alacaklının muvafakati ile icra dairesinde kararlaştırılan borcu ödeme şartını, makbul bir sebep olmaksızın ihlal eden borçlunun, alacaklının şikayeti üzerine, üç aya kadar tazyik hapsine karar verilir. Hapsin tatbikine başladıktan sonra borçlu borcun tamamını veya o tarihe kadar icra veznesine yatırmak zorunda olduğu meblağı öderse tahliye edilir; ödemelerini tekrar keserse, hakkında tazyik hapsine yeniden karar verilir. Ancak, bir borçtan dolayı tazyik hapsinin süresi üç ayı geçemez.

**MADDE 12.-** İcra ve İflas Kanununun 341 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 341.-** Çocuk teslimi hakkındaki ilamın veya ara kararının gereğini yerine getirmeyen veya yerine getirilmesini engelleyen kişinin, lehine hüküm verilmiş kimsenin şikayeti üzerine, altı aya kadar tazyik hapsine karar verilir. Hapsin tatbikine başlandıktan sonra ilamın veya ara kararının gereği yerine getirilirse, kişi tahliye edilir.

**MADDE 13.-** İcra ve İflas Kanununun 342 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 342.-** İcra dairesi marifetiyle alacaklıya veya alıcıya teslim edilen bir taşınmaza veya gemiye haklı bir sebep olmaksızın tekrar giren borçlu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 290 inci maddesi mucibince umumi hükümler dairesinde cezalandırılır.

**MADDE 14.-** İcra ve İflas Kanununun 343 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 343.-** Yalnız kendisi tarafından yapılacak olan bir işin yapılması veya bir işin yapılmaması yahut bir irtifak hakkının tesisi veya kaldırılması hakkındaki ilam hükümlerine makbul mazerete müstenit olmayarak muhalefet eden borçluların, lehine hüküm verilmiş kimsenin şikayeti üzerine, üç aya kadar tazyik hapsine karar verilir. Hapsin tatbikine başlandıktan sonra ilamın gereği yerine getirilirse, borçlu tahliye edilir.

**MADDE 15.-** İcra ve İflas Kanununun 344 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 344.-** Nafakaya ilişkin kararların gereğini yerine getirmeyen borçlunun, alacaklının şikayeti üzerine, üç aya kadar tazyik hapsine karar verilir. Hapsin tatbikine başlandıktan sonra kararın gereği yerine getirilirse, borçlu tahliye edilir.

Borçlunun, nafakanın kaldırılması veya azaltılması talebiyle dava açmış olması halinde, ileri sürdüğü sebepler göz önünde bulundurularak, tazyik hapsinin uygulanması bu davanın sonuna bırakılabilir.

**MADDE 16.-** İcra ve İflas Kanununun 345/a maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 345/a.-** İdare ve temsil ile görevlendirilmiş kişiler veya tasfiye memurları, 179 uncu maddeye göre şirketin mevcudunun borçlarını karşılamadığını bildirerek şirketin iflasını istemezlerse, alacaklılardan birinin şikayeti üzerine, on günden üç aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

**MADDE 17.-** İcra ve İflas Kanununun 345/b maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 345/b.-** Bu Kanuna göre yapılan ihalelerde kendisine veya başkasına vaat olunan veya sağlanan yarar karşılığında artırmadan çekilen veya artırmaya katılmayan kimseye bir yıla kadar hapis ve bin güne kadar adli para cezası verilir.

Aracılara da aynı ceza verilir.

**MADDE 18.-** İcra ve İflas Kanununun 346 ncı maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Görev ve birleştirilme yasağı:**

**Madde 346.-** Bu Kanun hükümlerine göre disiplin veya tazyik hapsine icra mahkemesi karar verir.

İcra mahkemesinin görevine giren bu işler, diğer mahkemelerde görülen ceza davaları ile birleştirilemez.

Bu Bapta yer alan suçlarla ilgili davalara, icra mahkemesinde bakılır.

**MADDE 19.-** İcra ve İflas Kanununun 347 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 347.-** Bu Bapta yer alan fiillerden dolayı şikayet hakkı, fiilin öğrenildiği tarihten itibaren üç ay ve her halde fiilin işlendiği tarihten itibaren bir yıl geçmekle düşer.

**MADDE 20.-** İcra ve İflas Kanununun 348 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**Madde 348.-** Bu Bapta yer alan fiillerden dolayı yetkili icra mahkemesi, icra takibinin yapıldığı yerdeki mahkemedir.

**MADDE 21.-** İcra ve İflas Kanununun 353 üncü maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**İtiraz:**

**Madde 353.-** İcra mahkemesinin bu Bap hükümlerine göre verdiği tazyik ve disiplin hapsine ilişkin kararlara karşı, tefhim veya tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde, yargı çevresinde bulunduğu ağır ceza mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen karar kesindir.

İcra mahkemesinin bu Bapta yer alan suçlardan dolayı verdiği hükümlerle ilgili olarak 04.12.2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri uygulanır.

**MADDE 22.-** İcra ve İflas Kanununun 354 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

İcra mahkemesinin bu Bap hükümlerine göre verdiği tazyik veya disiplin hapsine ilişkin karar, kesinleştiği tarihten itibaren iki yıl geçtikten sonra yerine getirilmez.

**MADDE 23.-** İcra ve İflas Kanununun "Konkordato komiserinin sorumluluğu:" başlıklı 334/a, "Kendisine teslim edilen malları vermeyenler hakkındaki cezalar:" başlıklı 336/a, "Ceza kararnamesi:" başlıklı 352/a ile başlıksız 352/b maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

**MADDE 24.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 25.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.



## Genelge

### Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler ile İlgili (2005/14) Sayılı Başbakanlık Genelgesi

**Başbakanlıktan:**

**Konu: Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler.**

## GENELGE 2005/14

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin en önemli gereklerinden biri örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır. Örgütlü toplum, demokratik toplum düzenini ve katılımcı yönetimi gerçekleştirmenin vazgeçilmez şartı olarak değerlendirilmektedir. Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslararası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde, memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda serbestçe faaliyette bulunabilmeleri örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 2001 yılında yürürlüğe girmesinden sonra 2002 ve 2003 yıllarında Hükümeti temsilen Kamu İşveren Kurulu üyeleri ile her bir hizmet kolunda yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında toplu görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Kamu İşveren Kurulu ile yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında 2004 yılı Toplu Görüşmeleri, 15-30 Eylül 2004 tarihleri arasında yapılmış bulunmaktadır. Toplu Görüşme sürecinde, personel mevzuatına ilişkin uygulamada karşılaşılan sorunlarla ilgili olarak konfederasyon temsilcilerince iletilen talepler hakkında konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulunu temsilen eşit sayıda üyenin katılımı ile oluşturulan Komisyonca hazırlanan ve üzerinde mutabık kalınan hususlar çerçevesinde aşağıdaki konularda kamu kurum ve kuruluşlarının azami dikkati göstermeleri gerekmektedir.

1- Teftiş, denetim, soruşturma ve hizmet içi eğitim ile isteğe bağlı olma hali hariç, kamu görevlilerinin

memuriyet mahalli dışına yapılacak geçici görevlendirmelerinin, bir yılda toplam 2 ayı geçmemesine özen gösterilecektir.

2- Görevinden çekilen ya da çekilmiş sayılanlar ile memnu hakların iadesi kararı alanlardan (işledikleri fiilleri suç olmaktan çıkarılanlar ile 4809 sayılı Kanun hükümleri uyarınca cezaları ertelenen ve mahkumiyeti vaki olmamış sayılanlar dahil) memuriyete dönmek isteyenlerin talepte bulunmaları halinde, durumlarına uygun kadrolara kurumların ihtiyacı, hizmet gerekleri ve bütçe imkanları çerçevesinde ilgili mevzuatına göre atanması sağlanacaktır.

3- Kamu görevlisi hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri, ancak ilgili personelin yürütmekte olduğu görevin yürütülen soruşturmayı etkileyeceği yönünde açık ve güçlü bir ihtimal bulunması halinde uygulanacaktır.

4- Kurum idari kurullarınca, kamu hizmetlerinin teknolojik imkanlardan azami ölçüde yararlanılarak verimli ve nitelikli bir şekilde yürütülmesi hedefine dönük olarak yapılacak araştırma ve diğer çalışmalarda kurumlarca gerekli kolaylık ve katkı sağlanacaktır.

5- Sendika ve konfederasyonlarca düzenlenecek eğitim çalışmalarında kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim tesislerinden kamu kurumları için öngörülen tarife karşılığı ilgili sendika ve konfederasyonun yararlanması sağlanacaktır.

6- Kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenecek genel eğitim programlarında sendikal haklar ve insan hakları konularına yer verilecektir.

7- Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcileri ile sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yürütmekte oldukları sendikal faaliyetler kapsamında, görevleri ile ilgili olmayıp doğrudan yapacakları basın açıklamaları hakkında disiplin soruşturması yapılmayacaktır.

8- Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcilikleri, sendika şubeleri ile sendika ve konfederasyonların 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu hükümleri çerçevesinde düzenleyecekleri toplantı ve gösterilerde gerekli kolaylıklar sağlanacaktır.

9- Sendikanın ve konfederasyonun merkez ve şubelerinde yönetim, denetim, disiplin ve başkanlar kurulu toplantılarına katılacak ilgili kurul üyeleri ile genel kurul toplantılarına katılacak olan söz konusu kurul üyeleri ve delegeler, sendikanın veya konfederasyonun toplantı yer, tarih ve süresini belirten yazılı talebi üzerine kamu hizmetlerini aksatmamak şartıyla toplantı süresince kurumlarınca idari izniyle sayılacaklardır.

10- Kadın memurlara hamileliklerinin 26 ncı haftasından itibaren ve doğumdan sonra 1 yıl süresince gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmeyecektir.

11- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından, çalışma yaşamını ve kamu personelini ilgilendiren mevzuatın hazırlanmasında, Yüksek İdari Kurulda temsil edilen konfederasyonların önerilerinin alınması hususunda gereken özen gösterilecektir.

12- 4207 sayılı Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanun ile Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde beş veya beşten fazla kişinin görev yaptığı kapalı mekanlarda tütün ve tütün mamullerinin içilmesi yasaklanmış, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 39. maddesinde ise kamu hizmet binalarının kapalı alanlarında tütün mamulü tüketen kişilere idari para cezası verilmesi hükme bağlanmıştır. Mezkur Kanun hükümlerinin uygulanmasını teminen tütün ve tütün mamullerini kullanan personel için ayrı yerler tahsis edilecek, buralardan sigara içilmeyen bölümlere duman gidişini engelleyecek tedbirler alınacaktır.

13- Belediyeler, kendi birimlerinde çalışan kamu görevlilerinin aylıklarının zamanında ödenmesi hususunda gerekli tedbirleri alacaklardır.

Bilgilerini ve gereğini önemle rica ederim.

**Recep Tayyip ERDOĞAN**  
**Başbakan**

**R.G. 04 Haziran 2005 - Sayı: 25835**

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

### **Tebliğler**

#### **Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliği (Seri No: 2)**

##### **Maliye Bakanlığından:**

5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda 12/05/2005 tarihli ve 5350 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında, gelir vergisi stopajı teşvikinin uygulanmasına yönelik açıklamalar bu Tebliğin konusunu oluşturmaktadır.

##### **1. Gelir Vergisi Stopajı Teşvikinin Uygulanacağı İller**

5084 sayılı Kanunun ikinci maddesinde 5350 sayılı

Kanunla yapılan değişiklik sonrası gelir vergisi stopajı teşviki açısından kapsama; Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayri safi yurt içi hasıla tutarı, 1500 ABD Doları veya daha az olan iller ile bu iller dışında kalan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan iller girmektedir.

Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına GSYİH tutarları dikkate alındığında kapsama aşağıdaki iller girmektedir. (\*)

(\*) Tablo için Resmi Gazete'ye bakınız.

Yukarıda belirtilen illerin yanı sıra Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan aşağıda belirtilen iller de, 01/04/2005 tarihi itibarıyla kapsama girmektedir. (\*)

(\*) Tablo için Resmi Gazete'ye bakınız.

2001 yılı sonrasında illerin fert başına GSYİH tutarlarının ve 2003 yılı sonrasında illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik endeks değerlerinin değişmesi kapsamda bir değişiklik yaratmayacaktır.

##### **2. Uygulamadan Yararlanacak Mükellefler**

5350 sayılı Kanunla 5084 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde yapılan değişiklik sonrasında, gelir vergisi stopajı teşvikinden bir önceki bölümde belirtilen illerde;

- 01/04/2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri, en az otuz işçi çalıştırmaları koşuluyla, yarattıkları istihdam,

- 01/04/2005 tarihinden önce faaliyette bulunan gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri, işçi sayısını en az yüzde yirmi oranında artırmaları ve çalıştırılan toplam işçi sayısının asgari otuz kişiye ulaşması halinde, yarattıkları ek istihdam (yeni işe alınan işçiler ile mevcut işçilerden artırdıkları işçi sayısının iki katı kadar işçi ile ilgili olarak),

ölçüsünde yararlanırlar. (Gelir vergisi stopajı teşvikinden 01/04/2005 tarihinden önce yararlanmaya başlamış olanlar eski hüküm çerçevesinde, teşviklerden yararlanmaya devam edeceklerdir. Bu konuya ilişkin açıklama Tebliğin 7.1. bölümünde yer almaktadır.)

Uygulamadan sadece gelir veya kurumlar vergisi mükellefi olanlar yararlanacaktır. Dolayısıyla, gelir veya kurumlar vergisine tabi olmayanlar bu teşvikten yararlanamayacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarına ait iktisadi işletmeler kurumlar vergisi mükellefi olması koşuluyla bu teşvikten yararlanacaktır.

Teşvikin uygulanmasında faaliyet konusu ile tam veya dar mükellefiyet esasında vergilendirilmenin bir önemi bulunmamaktadır.

2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet ve yapım işlerinin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetler ile ilgili olarak yaratılan istihdam artışları nedeniyle gelir vergisi stopajı teşviki uygulanmayacaktır.

Bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşlarınca 2886 ve 4734 sayılı Kanunlara göre veya uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden ihalesi yapılan inşaat işleri (köprü, baraj, okul, kamu binası yapımı gibi) ile ulaşım, temizlik, güvenlik işleri gibi hizmet işleri teşvikten yararlanamayacaktır.

Devlet İhale Kanunu ile Kamu İhale Kanununa göre kamu kurum ve kuruluşlarınca ihalesi yapılan veya uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan her türlü mal teslimi işlerinin gerçekleştirilmesine yönelik olarak Kanun kapsamına dahil illerde faaliyette bulunan işletmeler gerekli diğer koşulları sağlamaları halinde teşvikten yararlanabileceklerdir.

#### 2.1. Yeni İşe Başlama Dolayısıyla Teşvikten Yararlanma

Bu Kanunun uygulaması bakımından yeni işe başlamakta maksat, gelir veya kurumlar vergisi açısından ilk kez mükellefiyet tesisi veya kapsama dahil illerde yeni bir işyerinin kurulmasıdır.

Yeni işe başlayan mükellefler en az 30 işçi çalıştırmaları koşuluyla işletmelerinde çalıştırdıkları tüm işçiler için bu teşvikten yararlanabileceklerdir.

Örnek- (A) Limited Şirketi, ambalaj ürünü imalatı faaliyetinde bulunmak üzere 01/07/2005 tarihinde Trabzon İlinde açtığı işyerinde 20 işçi, Kastamonu İlindeki işyerinde ise 32 işçi çalıştırmaktadır.

Kurumlar vergisi mükellefi olan (A) Limited Şirketinin Trabzon ilindeki işyerinde asgari 30 işçi çalıştırılma şartına uyulmadığından bu iş yerinde çalıştırılan işçiler için teşvikten yararlanamayacak Kastamonu ilindeki işyerinde ise 32 işçi çalıştırıldığından işçilerin tamamı için gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanabilecektir.

Gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerine ait olup 01/04/2005 tarihinden önce faaliyeti durdurulan, ancak

mükellefiyeti devam eden işletmelerin, bu tarihten sonra yeniden faaliyete geçirilmesi işlemi yeni işe başlama olarak kabul edilmeyecektir. Bunlar bir sonraki bölümde açıklanan esaslar çerçevesinde yarattıkları istihdam artışı ölçüsünde teşvikten yararlanacaklardır.

#### 2.2. Ek İstihdam Artışı Dolayısıyla Teşvikten Yararlanma

Kanun kapsamına giren illerde 01/04/2005 tarihinden önce işe başlayanlar, 01/01/2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş oldukları en son aylık prim ve hizmet belgelerindeki işçi sayısına ilave olarak işe aldıkları işçiler ile mevcut işçilerden artırdıkları işçi sayısının iki katı kadar işçi için teşvikten yararlanabilecektir. Ancak, bu teşvikten yararlanabilmek için söz konusu aylık prim ve hizmet belgelerindeki toplam işçi sayısının en az %20 oranında artırılması ve bu artış sonucu o işyerindeki işçi sayısının 30 işçiye ulaşması şarttır.

01/01/2005 tarihinden önce verilmesi gereken en son aylık prim ve hizmet belgesi 2004 yılı Kasım ayına ilişkin belgedir. İşçi çalıştırılmaması nedeniyle, aylık prim ve hizmet belgesi verilme zorunluluğu bulunmadığı için Kasım ayına ait aylık prim ve hizmet belgesinin verilmemiş olması halinde, o işyerinde bu ayda işçi çalıştırılmadığı kabul edilecektir. Bu durumda 01/12/2004 tarihinden itibaren işe alınan işçilerin tamamı ek istihdam olarak teşvik kapsamında değerlendirilecektir. İşçi çalıştırılmış olmasına rağmen 2004 Kasım ayına ait prim ve hizmet belgesinin verilmemiş olması veya sözü edilen belgenin süresinden sonra verilmiş olması halinde, 01/01/2005 tarihinden önce o işyeri için usulüne uygun olarak verilmiş en son aylık prim ve hizmet belgesinde bildirilen işçi sayısı dikkate alınacaktır.

İşe yeni alınan bu işçilerin bir kısmının daha önceki dönemlerde işyerinde çalıştığı halde iş akıtları askıya alınan mevsimlik işçiler olması durumu değiştirmemekte olup, bu işçiler ek istihdamın tespitinde dikkate alınacaktır.

En son aylık prim ve hizmet belgelerinin verildiği Kasım ayı içinde işçi sayısında değişiklik olması halinde ek istihdamın tespitinde baz alınacak işçi sayısı ayın en son gününde çalışan işçi sayısı olacaktır.

Örnek-1 01/04/2005 tarihinden önce işe başlayan kurumlar vergisi mükellefi (A) Ltd.Şti.'nin Kanun kapsamında bulunan Nevşehir ilindeki işyeri için 01/01/2005 tarihinden önce ilgili idareye vermiş olduğu en son aylık prim ve hizmet belgesindeki işçi sayısı 25 kişidir. 01/06/2005 tarihinde 5 işçi daha alınmış ve işçi sayısı 30 kişiye ulaşmıştır. Bu durumda şirket Temmuz

ayında Haziran ayına ilişkin olarak vereceği muhtasar beyannameye bu işyerinde yaratılan ek istihdam (5 işçi) ve mevcut işçilerden 10 kişi olmak üzere toplam 15 işçi için teşvikten yararlanacaktır.

Örnek-2 (B) Anonim Şirketi, 01/04/2005 tarihinden önce Çorum İlinde faaliyete geçen işyerinde 20 işçi çalıştırmaktadır. 01/08/2005 tarihinde bu işletmedeki işçi sayısını % 20 oranında artırmıştır. Bu artış sonucu işçi sayısı 24 işçiye ulaşmıştır. Bu kurum, işçi sayısını %20 oranında artırmakla birlikte asgari 30 işçi çalıştırma şartını gerçekleştirmediğinden, gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanamayacaktır.

### 2.3. Fiilen Çalışma Zorunluluğu

Gelir vergisi stopajı teşviki sadece kapsama dahil illerde bulunan işyerlerinde fiilen çalıştırılan işçilerin ücretleri üzerinden hesaplanacak gelir vergisi açısından geçerlidir. Bu işyerlerine ilişkin bordrolarda gösterilmiş olsa dahi fiilen bu işyerlerinde çalışmayan işçiler açısından teşvikten yararlanmak mümkün değildir.

İzin, hastalık ve benzeri nedenlerle işyerinde bulunulmaması halleri fiilen çalışmama olarak kabul edilmez.

### 2.4. Teşvikten Yararlanamayacak İşlemler

Kanun kapsamında olmayan bölgelerde yer alan istihdamın Kanun kapsamındaki bölgelere veya kapsama dahil bölgelerde var olan istihdamın bölge içine kaydırılmasına yönelik teşviklerden yararlanma amaçlı uygulamalar yeni işe başlama olarak kabul edilmeyecektir.

Bu kapsamda,

- Mevcut ve faaliyette bulunan işletmelerin devredilmesi, birleşmesi, bölünmesi veya nevi değiştirmesi,
- Mevcut bir işletmenin kapatılarak değişik bir ad veya unvan veya bir iş birimi olarak açılması,
- Yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması,
- Şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi,

gibi ek bir kapasite ve istihdam artışına neden olmayan işlemler sonucu gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

Ancak Kanun kapsamındaki illerde 01/10/2003 tarihinden sonra özelleştirme kapsamında devralınan işletmeler, yeni işe başlama olarak kabul edilerek en az otuz işçi çalıştırılması koşuluyla bu işyerinde çalıştırılan

işçilerin tamamı için gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanılacaktır.

### 3. Uygulamanın Başlama ve Sona Erme Tarihleri

5350 sayılı Kanunla 5084 sayılı Kanunun gelir vergisi stopajı teşvikini düzenleyen 3 üncü maddesinde yapılan değişiklik 01/04/2005 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda, yeni uygulama ilk olarak 2005 yılının Nisan ayı ücretleri üzerinden hesaplanan gelir vergisi için geçerli olacaktır.

Teşvik 31/12/2008 tarihine kadar uygulanacaktır. Dolayısıyla, son uygulama da 2008 yılının Aralık ayı ücretleri üzerinden hesaplanacak gelir vergisi için geçerli olacaktır.

Ayrıca 5084 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin (h) bendinde yapılan değişikliğe göre, bu Kanun kapsamına giren illerde 31/12/2007 tarihine kadar tamamlanan yeni yatırımlar için gelir stopajı vergisi teşviki, maddede yer alan süreye bakılmaksızın yatırımın tamamlandığı tarihi izleyen beş yıl süresince uygulanacaktır. Örneğin, 31/12/2005 tarihinde tamamlanan bir yatırım için 2010 yılının Aralık ayına kadar teşvikten yararlanılacaktır.

### 4. Sağlanan Teşvik Tutarının Belirlenmesi

Teşvik uygulamasıyla, teşvik kapsamında değerlendirilecek işçiler dolayısıyla hesaplanacak gelir vergisinin tamamının veya bir kısmının, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden gelir vergisinden terkin edilmesi suretiyle istihdam üzerindeki yükün (istihdamın işverene maliyetinin) azaltılması amaçlanmıştır.

Terkin edilecek tutar, organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için hesaplanan tutarın tamamı, diğer yerlerdeki işyerleri için ise hesaplanan gelir vergisi tutarının % 80'i olacaktır.

Bununla beraber terkin edilecek tutara ilişkin bir üst sınırlamaya da yapılan düzenlemede yer verilmiştir. Buna göre terkin edilecek tutar, kapsama giren işçi sayısı ile asgari ücret üzerinden ödenmesi gereken verginin çarpımı sonucu bulunacak tutarın organize sanayi ve endüstri bölgelerindeki iş yerlerinde tamamını, diğer yerlerdeki iş yerlerinde ise %80'ini aşamayacaktır. Bu işlem çalıştırılan işçi bazında değil uygulamadan yararlanabilen işçi sayısı dikkate alınarak toplu olarak yapılacaktır.

Örnek: Kapsama dahil Çorum ilindeki organize sanayi bölgesinde bulunan işyerinde öteden beri faaliyette bulunan mükellef, 01/01/2005 tarihinden önce vermiş

olduğu en son aylık prim ve hizmet belgesinde 50 işçi istihdam ettiğini bildirmiştir. Mükellef 01/04/2005 tarihinden itibaren işletmesinde çalıştırdığı işçi sayısını 60'a çıkarmıştır.

Mükellef işçi sayısında % 20 oranında artış sağlaması ve asgari 30 işçi çalıştırması dolayısıyla yeni işe aldığı 10 işçi ile mevcut işçilerinden 20'si için teşvikten yararlanmaya hak kazanmıştır. Yeni işe alınan işçilerden 2005 Nisan ayı ücretleri üzerinden kesilmesi gereken gelir vergisi tutarı 710 YTL dir. Mükellef tarafından teşvikten yararlanmak için belirlediği mevcut 20 işçinin 2005 Nisan ayı ücretleri üzerinden kesilmesi gereken gelir vergisi tutarı ise 1.500 Yeni Türk Lirasıdır.

Bu durumda, mükellefin teşvik kapsamında olan 30 işçi dolayısıyla muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden mahsup edilmek suretiyle terkin edilecek tutar, kapsamdaki işçilerin ücretleri üzerinden hesaplanan vergi tutarı ile kapsamdaki işçi sayısının asgari ücret üzerinden hesaplanan vergi ile çarpılması sonucu bulunan tutardan düşük olanı olacaktır. Asgari ücret üzerinden hesaplanan vergi ile işçi sayısının çarpımı sonucu bulunan tutar (62,31x30=) 1.869,3 YTL hesaplanan vergiden (2.210 YTL) daha düşük olduğu için terkin edilecek tutar 1.869,3 YTL olacaktır.

Teşvikten yararlanmaya başlanmasından sonra işçi çıkarılması nedeniyle işçi sayısında azalma olması halinde, terkin edilecek vergi tutarının tespitinde, %20 oranında istihdam artışı şartı gerçekleştirilmiş olmak kaydıyla kalan işçi sayısı dikkate alınacaktır. İşten çıkarılan işçinin Kanun kapsamında olmayan eski işçiler olması halinde, terkin edilecek vergi tutarının hesaplanmasında Kanun kapsamında olan işçilerden hangisinin dikkate alınmayacağına mükellef serbestçe karar verecektir. Öte yandan, işçi sayısındaki azalma sonucu işyerindeki işçi sayısının 30 işçinin altına düşmesi halinde o işyerinde işçi sayısı yeniden 30 işçiye ulaşmadıkça teşvik uygulanmayacaktır.

Ek istihdam nedeniyle teşvikten yararlanacak eski işçilerden hangisinin teşvik kapsamında değerlendirileceğini mükellef serbestçe belirleyebilecektir.

##### 5. Teşvikin Uygulanması

5084 sayılı Kanununun 3 üncü maddesinde düzenlenmiş olan gelir vergisi stopajı teşvikinin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirleme konusunda Maliye Bakanlığına yetki verilmiştir. Bu yetki çerçevesinde teşvikin uygulanmasına ilişkin açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

Gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanacak olan mükellefler, ilgili döneme ilişkin verecekleri muhtasar beyannamelerinde, çalıştırdıkları tüm işçilere ait ücret matrahlarını beyan ederek bunlara ilişkin vergilerin tahakkuk ettirilmesini sağlayacaktır.

Gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanılabilmek için muhtasar beyanname ile birlikte bu Tebliğin ekinde yer alan bildirim de verilmesi gerekmektedir. Bu bildirimde teşvikin uygulanması kapsamında işyerleri ve istihdam edilen işçilere ilişkin bilgiler ve terkin konusu olacak vergi tutarı yer almaktadır. Bu bildirim internet ortamından alınacak çıktılar veya tebliğ ekindeki bildirim fotokopi yoluyla çoğaltılması suretiyle kullanılabilir.

5084 sayılı Kanun gereğince gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanacak olan mükellefler, Gelir Vergisi Stopajı Teşvikine İlişkin Bildirimde yer alan terkin konu olacak vergi tutarını verecekleri muhtasar beyannamenin Tablo-1 "Matrah ve Vergi Bildirimi" bölümünün (18) no'lu satırında (Ücret Ödemeleri Üzerinden Yapılan Tevkifatın 5084 sayılı Kanun Gereği Terkin Edilen Tutarı) göstereceklerdir. Bu tutar, (17/b) no'lu satırda gösterilen gelir vergisi kesintisi toplamından indirilerek terkin sonrası kalan gelir vergisi tutarı (19) no'lu satırda gösterilecektir.

Bu çerçevede vergi dairesince alınan muhtasar beyannameler üzerinden gerekli tahakkuk işlemi yapılacaktır. 5084 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde terkin konu edilen tutar muhtasar beyannamenin (18) no'lu satırında gösterilmiş olduğundan, vergi dairesince ayrıca bir terkin işlemi yapılmayacaktır.

Bildirim muhtasar beyannamenin verildiği vergi dairesine verilir. Bildirimin verildiği vergi dairesinin sınırları içerisinde yer almayan işyerlerindeki istihdam dolayısıyla teşvikten yararlanılmışsa, bildirim bir örneği vergi dairesi tarafından gerekli kontrollerin yapılması açısından işyerinin bulunduğu ilgili vergi dairesine ayrıca gönderilir.

Ek istihdamın tespitinde esas alınacak olan belgeler (01/01/2005 tarihinden önce ilgili idareye verilmiş olan en son aylık prim ve hizmet belgeleri), en geç Mayıs 2005 dönemine ilişkin muhtasar beyannamenin verileceği tarihe kadar bu beyannamenin verildiği vergi dairesine, birden fazla vergi dairesine muhtasar beyanname verilmesi halinde ise gelir veya kurumlar vergisi bakımından bağlı olunan vergi dairesine verilecektir.

6. 5084 sayılı Kanuna Göre Vergi Teşvikinden Yararlanan İşverenlerin Yanında Çalışan Ücretlilerde Vergi İndirimi

5084 sayılı Kanun kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan işçiler, ücretlerini vergisi kesilmiş olarak aldıklarından Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 121 inci maddesinde düzenlenmiş olan vergi indiriminden yararlanacaklardır.

5084 sayılı Kanun kapsamında bulunan illerdeki işyerlerinde, yeni istihdam sağlayan işverenlerin, bu istihdam nedeniyle hesaplanacak gelir vergisinin tamamı veya bir kısmı, verecekleri muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden gelir vergisinden terkin edilmektedir. Muhtasar beyannamelerde yapılacak terkin sonrası kalan vergi tutarından, halen çalışmakta olan ücretliler için hesaplanan vergi indirimi tutarı mahsup edilecektir. Dolayısıyla ücretlilere mahsup edilen vergi indirimi tutarı kadar ödeme yapılmış olacaktır.

Ancak, muhtasar beyanname öncelikle 5084 sayılı Kanun gereğince yararlanılan gelir vergisi stopajı terkin edileceğinden terkin sonrası kalan tutar, hesaplanan toplam vergi indirimi tutarının o ayda mahsup edilebilecek olan kısmını karşılayamaması durumu ortaya çıkabilecektir. Bu durumda, muhtasar beyanname mahsup konusu yapılmayan vergi indirimi tutarı, vergi dairesince harcamaların vergi indirimi konusuna girip girmediği, belgelerin geçerli belge olup olmadığı ve vergi indirimi tutarının doğru hesaplanıp hesaplanmadığı hususlarının tespitine ilişkin gerekli incelemenin yapılmasından sonra işveren kanalıyla hak sahiplerine ödenecektir. Bu incelemenin muhtasar beyannamenin verildiği ayı takip eden ikinci ayın sonuna kadar bitirilmesi gerekir. Müteakip aylarda yeniden inceleme yapılmayacak, işveren muhtasar beyanname ekinde, "vergi indirimine ait bordro"nun bir örneğini vergi dairesine ibraz edecek ve bu bilgilere göre o aya ilişkin vergi indirimi tutarı beyannamenin verildiği ayın sonuna kadar işverene nakden iade edilecektir. İşveren nakden aldığı vergi indirimi tutarını 3 gün içinde hak sahibine ödeyecektir.

Ancak, işverenler diledikleri takdirde vergi indirimi tutarını nakit iadeden önce ücret ödemelerini gerçekleştirdikleri tarihte çalışanlarına yansıtabileceklerdir.

## 7. Diğer Hususlar

7.1. 5084 sayılı Kanunda 5350 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklik Öncesinde Teşviklerden Yararlanmaya Başlayanlar Eski Hükümlerden Yararlanmaya Devam Edecektir.

5350 sayılı Kanunun geçici 1 inci maddesinde yapılan düzenleme ile, 01/04/2005 tarihinden önce 5084 sayılı Kanunda yer alan gelir vergisi stopajı teşvikinden

yararlanmaya hak kazanmış olan mükelleflerin, eski hüküm çerçevesinde teşvikten yararlanmaya devam etmelerine imkan tanınmıştır.

Bu mükellefler, Bakanlığımızca yayınlanan 1 Seri No.lu Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliğindeki açıklamalar çerçevesinde teşvikten yararlanmaya devam edeceklerdir.

Bu mükelleflerden gerekli şartları sağlayanlar dilerse, 5084 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin 5350 sayılı Kanunla değişen hükümlerinden yararlanabileceklerdir. 01/04/2005 tarihinden itibaren işe başlayanlar ise ancak yeni hükümler çerçevesinde teşvikten yararlanabileceklerdir.

## 7.2. Uluslararası Anlaşma Hükümlerine İstinaden Yapılan Hizmet ve Yapım İşleri

5350 sayılı Kanunun 6 maddesi ile 5084 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin (a) fıkrasında yapılan değişiklikle uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet ve yapım işlerinin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunanların gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanamayacakları düzenlenmiştir.

Buna göre, 01/04/2005 tarihinden itibaren uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden hizmet ve yapım işlerinin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyette bulunacak mükellefler, bu faaliyetlerine ilişkin istihdamları dolayısıyla gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanamayacaklardır.

Öte yandan, Kanun kapsamına giren illerde 01/04/2005 tarihinden önce uluslararası anlaşmalara göre, hizmet ve yapım işlerine fiilen başlamış olan ve bu nedenle 5084 sayılı Kanunun bu Kanunla değiştirilmeden önceki 3 üncü maddesinde yer alan vergi teşvikinden yararlanmaya başlayan mükelleflerin taahhüt ettikleri iş sonuçlanıncaya kadar teşvikten yararlanmaya devam edeceklerdir.

## 7.3. Teşvikten Yararlanma Şartlarına Haiz Olmadıkları Tespit Edilenlerle İlgili Olarak Yapılan İşlem

Teşvikten yararlanan mükelleflerin sonradan yapılan tespitlerde teşvikten yararlanma şartlarına haiz olmadıklarının belirlenmesi halinde tahakkuk ettirilerek terkin edilen verginin, Vergi Usul Kanunu ile Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde gerekli müeyyideler uygulanarak tahsil edileceği tabidir.

Tebliğ olunur.

**R.G. 08 Haziran 2005 - Sayı: 25839**

## **YASAMA BÖLÜMÜ**

### **Kanunlar**

#### **Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**

**Kanun No. 5361**

**Kabul Tarihi: 01.06.2005**

**MADDE 1.-** 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

**EK MADDE 22.-** Bu Kanunun ek 11 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında bulunan, en az on ay sağlık sigortası primi ödeyen ve prim borcu bulunmayan sigortalı ve bunların hak sahipleri, Sağlık Bakanlığınca yetkili kılınan hastanelerin sağlık kurullarınca düzenlenen raporlara göre yurt içinde tedavisi mümkün olmayan hastalıklarının tedavisi için, yine bu raporda gerekli görülmesi halinde bir refakatçi ile birlikte ve Kurum Yönetim Kurulu kararı ile yurt dışına gönderilebilir. Yurt dışında tedaviyi yapacak sağlık kuruluşu aynı raporda belirlenebileceği gibi Kurumca da belirlenebilir.

Yurt dışındaki tedavi süresi, altı ayı geçmemek kaydı ile yetkili hastaneye düzenlenen raporda belirtilir. Ancak bu süre yurt dışında tedaviyi yapan sağlık kuruluşunun önerisi ve bu önerinin raporu düzenleyen hastane sağlık kurulunca uygun bulunması halinde altı ayı geçmeyen dönemler halinde en çok iki yıla kadar uzatılabilir. Bu sürenin sonunda tedaviye yurt içinde devam edilir.

Yurt dışında yapılan tedaviye ilişkin giderler ile 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre hesaplanacak yol giderleri ve gündelikler Kurumca ödenir. Ancak acil müdahaleyi gerektiren veya hastalığın komplikasyonuna bağlı olarak yapılan tedavi giderleri hariç, raporda belirtilmeyen hastalıklara ait tedavi giderleri ödenmez.

**MADDE 2.-** 17.10.1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar

Kanununun ek 3 üncü maddesinde yer alan "ek 19 uncu" ibaresi "ek 19 ve ek 22 nci" olarak değiştirilmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 1.-** 1479 sayılı Kanunun ek 22 nci maddesinin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir ay içinde ek 18 inci madde hükümleri çerçevesinde hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**MADDE 3.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 4.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**R.G. 11 Haziran 2005 - Sayı: 25842**

## **YASAMA BÖLÜMÜ**

### **Kanun**

#### **Mahalli İdare Birlikleri Kanunu**

**Kanun No. 5355**

**Kabul Tarihi: 26.05.2005**

#### **BİRİNCİ BÖLÜM Amaç, Kapsam ve Tanımlar**

##### **Amaç**

**MADDE 1.-** Bu Kanunun amacı; mahalli idare birliklerinin hukuki statüsünü, kuruluşunu, organlarını, yönetimini, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

##### **Kapsam**

**MADDE 2.-** Bu Kanun mahalli idare birliklerini kapsar.

##### **Tanımlar**

**MADDE 3.-** Bu Kanunun uygulanmasında;

- Mahalli idare: İl özel idaresi, belediye ve köyü,
  - Mahalli idare birliği: Birden fazla mahalli idarenin, yürütmekle görevli oldukları hizmetlerden bazılarını birlikte görmek üzere kendi aralarında kurdukları kamu tüzel kişisini,
  - Birlik: Mahalli idare birliğini,
- İfade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Birliğin Kuruluşu, Tüzüğü, Görev ve Yetkileri

#### Kuruluş

**MADDE 4.-** Birlik, birlik tüzüğü'nün kesinleşmesinden sonra Bakanlar Kurulunun izni ile kurulur ve tüzel kişilik kazanır.

Kurulmuş bir birliğe üyelik, üye olmak isteyen mahalli idare meclisinin kararı ve buna dayalı başvuru üzerine, birlik meclisinin kabulü ile olur. Bu durumda Bakanlar Kurulunun izni aranmaz. Ayrılmada ilgili mahalli idare meclisinin kararı yeterlidir.

Su, atık su, katı atık ve benzeri altyapı hizmetleri ile çevre ve ekolojik dengenin korunmasına ilişkin projelerin zorunlu kılması durumunda; Bakanlar Kurulu, ilgili mahalli idarelerin, bu amaçla kurulmuş birliğe katılmasına karar verebilir. Bu fıkırdaki belirtilen birliklerden ayrılma da Bakanlar Kurulunun iznine bağlıdır.

Mahalli idarelerin bütün görevlerini kapsayacak şekilde genel amaçlı veya amacı açıkça belirlenmemiş birlik kurulamaz.

#### Birlik tüzüğü

**MADDE 5.-** Birlik tüzüğü, birliği kuracak mahalli idarelerin meclislerinde üye tam sayısının üçte iki çoğunluğuyla kabul edildikten sonra valinin; birlik birden fazla ildeki mahalli idarelerin katılımı ile kuruluyorsa İçişleri Bakanının onayı ile kesinleşir. Tüzük değişikliğinin nasıl yapılacağı birlik tüzüğü'nde gösterilir ve onaylanması hakkında tüzüğün onaylanmasına ilişkin usul uygulanır.

Birlik tüzüğü'nde aşağıdaki hususların bulunması zorunludur:

- Birliğin adı ve amacı.
- Birlik üyesi mahalli idarelerin adları.
- Birliğin merkezi.
- Birliğin görev süresi, sona ermesi ve tasfiyesi.
- Birliğe devredilen görev ve hizmetler.
- Birlik meclisinin ve birlik encümeninin toplantı dönemleri.
- Birlik üyesi mahalli idarelerin her birinin birlik meclisinde kaç üye ile temsil edileceği ve seçilen üyelerin görev süresi ve birlik encümeni üye sayısı.
- Birlik üyelerinin, birliğin kuruluş ve faaliyet giderlerine katılma payları ve bu payların tespit yöntemi.

i) Birliğin gelirleri, giderleri, bütçe ve çalışma programlarına ilişkin hususlar.

j) Birlik üyesi mahalli idarelerin ve bu idarelerin hizmet alanında yaşayanların birlik hizmetlerinden yararlanma usulleri.

k) Tüzük değişikliğinin nasıl yapılacağı.

#### Birliğin hak ve yetkileri

**MADDE 6.-** Mahalli idare birlikleri, tüzükte birliğe devredilmesi öngörülen mahalli müşterek nitelikli hizmetlere ilişkin olarak üye mahalli idarelerin hak ve yetkilerine sahiptir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Birliğin Organları

#### Birliğin organları

**MADDE 7.-** Birliğin organları; birlik meclisi, birlik encümeni ve birlik başkanıdır.

#### Birlik meclisi

**MADDE 8.-** Birlik meclisi, birliğin karar organıdır ve birlik üyesi mahalli idarelerin meclislerinin kendi üyeleri veya belediye meclis üyeliğine seçilmeyi haiz kişiler arasından, birlik tüzüğü'nde belirlenen sayıda ve gizli oyla seçecekleri üyelerden oluşur. Ancak dışarıdan seçileceklerin sayısı mahalli idare meclisinden seçileceklerin üçte birini geçemez. Asıl üye sayısının yarısı kadar yedek üye seçilir.

Birliğin üyesi olan il özel idaresi için vali, belediye için belediye başkanı ve köy için muhtar, birlik meclisinin doğal üyesidir. Birlik meclisinde bunların dışında doğal üye bulunmaz. Meclis üye tam sayısına doğal üyeler de dahildir. Vali ve belediye başkanı birlik meclisinde kendisini temsil etmek üzere meclis üyelerinden birine yetki verebilir.

Üye mahalli idarelerden herhangi birinin birlik meclisindeki asıl üyeliklerinde boşalma olursa, birlik başkanı o mahalli idarenin yedek üyelerini göreve çağırır. Çağrılacak yedek üye kalmadığı takdirde üye mahalli idarelerin meclisleri, ilk toplantılarında yeniden yedek üye seçimi yapar. Birlik meclisinin feshedilmesi durumunda yeniden asıl ve yedek üye seçimi yapılır. Bu üyeler kalan süreyi tamamlar.

İl özel idaresi, belediye ve köy idarelerindeki görevleri sona erenlerin birlik meclisi üyeliği de sona erer.

Birlik meclisi üyeliği, üyeliğin düşmesini gerektiren bir sebeple sona erenler, bir sonraki dönemde birlik meclisi üyeliğine seçilemezler.



Birlik tüzüğünde, üye mahalli idarelerin birlik meclisinde nüfus ve katılım payı oranına göre temsil edilmesine dair esas getirilebilir.

Birlik başkanı aynı zamanda birlik meclisinin de başkanıdır.

#### **Meclisin görev ve yetkileri**

**MADDE 9.-** Birlik meclisinin görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Yatırım planı ve çalışma programını görüşmek ve kabul etmek.
- b) Bütçe ve kesin hesabı kabul etmek, bütçede kurumsal kodlama yapılan birimler ile fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyleri arasında aktarma yapmak.
- c) Borçlanmaya karar vermek.
- d) Taşınmaz mal alımına, satımına, kiralanmasına ve takasına karar vermek.
- e) Birlik tarafından yürütülecek hizmetler için uygulanacak ücret tarifelerini belirlemek.
- f) Şartlı bağışları kabul etmek.
- g) Dava konusu olan ve miktar ikibin Yeni Türk Lirasından onbin Yeni Türk Lirasına kadar birlik alacaklarının sulhen haline karar vermek.
- h) Birlik yatırımlarının yap-işlet veya yap-işlet-devret modeli ile yapılmasına karar vermek.
- i) Birlik başkanlık divanını, birlik encümeni üyelerini ve meclis ihtisas komisyonu üyelerini seçmek.
- j) Birlik teşkilatına ait birimlerin kurulmasına karar vermek.
- k) Birlik tüzüğünde öngörülmesi halinde tüzük değişikliğini kabul etmek.
- l) Birlik tarafından çıkarılacak yönetmelikleri kabul etmek.
- m) Birlik başkanıyla birlik encümeni arasındaki anlaşmazlıkları karara bağlamak.

#### **Meclis başkanlık divanı**

**MADDE 10.-** Birlik meclisi, birliğin kuruluşundan ve mahalli idare genel seçim sonuçlarının Yüksek Seçim Kurulunca ilanından itibaren otuz gün içinde birlik merkezinin bulunduğu mahallin mülki idare amiri tarafından birlik merkezinde toplantıya davet edilir. Meclis, en yaşlı üyenin başkanlığında toplanarak ilk iki yıl için görev yapmak üzere, üyeleri arasından ve gizli

oyla birlik başkanını, meclis birinci ve ikinci başkan vekili ile katip üyeleri seçer. İlk iki yıldan sonra seçilecek başkanlık divanı üyeleri yapılacak ilk mahalli idareler seçimine kadar görev yapar. Üyelerinin tamamı il özel idarelerinden oluşan birliklerde birlik başkanı, birlik merkezinin bulunduğu ilin valisidir.

Meclis başkanlık divanı seçimi üç gün içinde tamamlanır.

Birlik meclisine birlik başkanı, bulunmaması durumunda meclis birinci başkan vekili, onun da bulunmaması durumunda ikinci başkan vekili başkanlık eder. Ancak yıllık faaliyet raporunun görüşüldüğü meclis toplantısı meclis başkan vekilinin başkanlığında yapılır.

Başkanlık divanında boşalma olması durumunda kalan süreyi tamamlamak üzere yeni üye seçilir.

Meclis başkanı, meclis çalışmalarında düzeni sağlamakla yükümlüdür.

#### **Meclis toplantısı**

**MADDE 11.-** Meclis toplantıları, üye mahalli idarelerin kanunlarında belirtilen toplantı dönemleri dikkate alınarak yılda ikiden az olmamak üzere birlik tüzüğünde gösterilen zamanlarda yapılır. Yılın ilk toplantısı dönem başı toplantısıdır.

Birlik başkanı, üye mahalli idare meclislerinden birinin talebi, birlik meclisi üyelerinin üçte birinin gerekçeli teklifi veya acil durumlarda kendisinin lüzum görmesi üzerine birlik meclisini olağanüstü toplantıya çağırır. Olağanüstü toplantı çağırısı ve gündem en az üç gün önceden meclis üyelerine yazılı olarak duyurulur ve ayrıca ilan edilir.

Birlik meclisinde plan ve bütçe komisyonunun dışında birliğin faaliyet konularında olmak üzere ihtisas komisyonları kurulabilir. İhtisas komisyonları meclis üyeleri arasından birlik meclisinin kararıyla kurulur ve komisyon üye sayısı beşi geçemez. Komisyon üyelerinin ayrı mahalli idare temsilcileri arasından seçilmesi esastır.

Olağanüstü toplantılarda, çağırıcıyı gerektiren konuların dışında bir iş görüşülemez.

Birden çok ili kapsayan mahalli idare birliklerinde mahalli idare birlik meclisinin kararları o birliğin merkezinin olduğu yer mülki idare amirine gönderilir.

Birlik meclisinin toplantıları, kararları, çalışma esas ve usulleri, bilgi edinme ve denetim yolları, feshi, meclis üyeliğinin sona ermesi, ihtisas komisyonu üyelerinin seçimi ile meclis üyelerinin yükümlülükleri hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda, Belediye

Kanununun belediye meclislerine ilişkin hükümleri uygulanır.

#### **Birlik encümeni**

**MADDE 12.-** Birlik encümeni, birlik başkanı ile sayısı yediyi geçmemek üzere birlik tüzüğünde gösterilecek sayıda meclis üyesinden oluşur. Ülke düzeyinde kurulan birliklerde bu sayı iki kat olarak uygulanır. Bu üyeler, birlik meclisince, dönem başı toplantısında kendi üyeleri arasından gizli oyla bir yıllığına görev yapmak üzere seçilir. Birlik başkanı, encümenin de başkanıdır.

Birlik encümeni birlik tüzüğünde belirtilen sürelerle toplanır. Bu süre bir ayı aşamaz.

Herhangi bir sebeple yıl içinde seçilen birlik encümeni, dönem başına kadar görev yapar. Birlik meclisi üyeliği sona erenlerin birlik encümeni üyeliği de sona erer.

Üye sayısı dört veya daha fazla olan mahalli idare birliklerinde, encümen üyelerinin ayrı ayrı mahalli idarelerin meclis üyeleri arasından seçilmesi zorunludur.

Birlik meclisinin feshi durumunda, yeni meclis oluşuncaya kadar birlik meclisi ve birlik encümenine ait görevler, ulusal düzeyde kurulan birlikler için İçişleri Bakanlığınca, diğer birlikler için birlik merkezinin bulunduğu yer mülki idare amirince kamu görevlileri arasından biri başkan olmak üzere görevlendirilecek beş kişilik bir heyet tarafından yürütülür.

#### **Encümenin görev ve yetkileri**

**MADDE 13.-** Birlik encümeninin görev ve yetkileri şunlardır:

- Yatırım planı ve çalışma programı ile bütçe ve kesinhesabı inceleyip birlik meclisine görüş bildirmek.
- Kamulaştırma işlemlerinin gerektirdiği kamu yararı kararını almak.
- Öngörülme-yen giderler ödeneğinin harcama yerlerini belirlemek.
- Bütçede fonksiyonel sınıflandırmanın ikinci düzeyleri arasında aktarma yapmak.
- Kanunlarda öngörülen cezaları vermek.
- İkibin Yeni Türk Lirasına kadar olan davaların sulhen halline karar vermek.
- Taşınmaz mal alımına, satımına, kiralanmasına ve takasına ilişkin meclis kararlarını uygulamak.

Birlik encümeninin toplantıları, kararları ile çalışma esas ve usulleri hakkında bu Kanunda hüküm bulun-

mayan hallerde, Belediye Kanununun belediye encümenine ilişkin hükümleri uygulanır.

#### **Birlik başkanı**

**MADDE 14.-** Birlik başkanı, birlik idaresinin başı ve tüzel kişiliğin temsilcisidir.

Birlik başkanının görev ve yetkileri şunlardır:

- Birliğı yönetmek ve birliğin hak ve menfaatlerini korumak.
- Yatırım planı ve çalışma programı ile bütçeyi ve kesinhesabı hazırlamak, uygulamak, izlemek, değerlendirmek ve bunlarla ilgili olarak hazırlayacağı yıllık faaliyet raporunu meclise sunmak.
- Birliğı temsil etmek veya vekil tayin etmek.
- Birlik meclisine ve birlik encümenine başkanlık etmek.
- Birliğin taşınır ve taşınmaz mallarını idare etmek.
- Birliğin gelir ve alacaklarını takip ve tahsil etmek.
- Yetkili organların kararını almak şartıyla sözleşme yapmak.
- Birlik meclisi ve birlik encümeni kararlarını uygulamak.
- Birlik meclisi ve birlik encümeninin yetkisi dışında kalan diğer ödenek aktarmalarını yapmak.
- Birlik personelini atamak.
- Birliğı denetlemek.
- Şartsız bağışları kabul etmek.

m) Kanunlarla birliğe verilen ve birlik meclisi veya birlik encümeni kararını gerektirmeyen görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

Birlik bütçesinin harcama yetkilisi birlik başkanıdır. Birlik başkanı bu yetkisini birlik genel sekreterine veya birlik müdürüne devredebilir.

Birlik başkanlığının sona ermesi ile ilgili olarak Belediye Kanununun belediye başkanlığının göreve devamsızlık dışındaki sebeplerle sona ermesine ilişkin hükümleri uygulanır.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Mali Hükümler**

#### **Birliğin gelirleri**

**MADDE 15.-** Birliğin gelirleri şunlardır:

- Birlik üyelerinin, birliğin kuruluş ve faaliyet giderlerine katılma payları.

- b) Birlik meclisi tarafından belirlenecek tarifelere göre tahsil edilecek hizmet karşılığı ücretler.
- c) Diğer kamu kurum ve kuruluşlarından aktarılabilecek ödenekler.
- d) Taşınır ve taşınmaz malların kira, satış ve başka suretle değerlendirilmesinden elde edilecek gelirler.
- e) Kira ve faiz gelirleri.
- f) Bağışlar.
- g) Köylere hizmet götürme birlikleri için il özel idaresi bütçesinden ayrılacak pay.
- h) Diğer gelirler.

#### **Birliğin giderleri**

**MADDE 16.-** Birliğin giderleri şunlardır:

- a) Birlik hizmetlerinin yürütülmesi için yapılacak giderler.
- b) Birliğin personeline ve seçilmiş organlarının üyelerine ödenen maaş, ücret, ödenek, huzur hakkı, yolluk, hizmete ilişkin eğitim harcamaları ile diğer giderler.
- c) Hizmet karşılığı alınacak ücretler ve diğer gelirlerin takip ve tahsili için yapılacak giderler.
- d) Birliğin hizmet binalarının, tesislerinin, araç ve gereçlerinin temini, yapımı, bakımı ve onarımı için yapılan giderler.
- e) Faiz, borçlanmaya ilişkin diğer ücretler ile sigorta giderleri.
- f) Dava takip ve icra giderleri.
- g) Avukatlık, danışmanlık ve denetim ücretleri.
- h) Kamu ve özel sektör kuruluşlarıyla yapılan ortak hizmetler ve diğer proje giderleri.
- i) Temsil, tören ve ağırlama giderleri.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **Çeşitli Hükümler**

#### **Teşkilat**

**MADDE 17.-** Norm kadroya uygun olarak birlik teşkilatı birlik müdürü, yazı işleri, mali işler birimleriyle birliğin faaliyet alanına göre kurulacak teknik işler biriminden oluşur.

Ülke düzeyinde kurulan birliklerle üye sayısı yüzden fazla olan birliklerde teşkilat, norm kadroya uygun olarak genel sekreter, yazı işleri ve mali işler birim-

leriyle birliğin faaliyet alanında olmak ve sayısı üçü geçmemek üzere birlik meclisinin kararıyla kurulacak diğer birimlerden oluşur.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memurlar, Belediye Kanununda belirtilen esas ve usullere göre birlik genel sekreteri veya diğer üst yönetici kadrolarında görevlendirilebilir. Bu tür görevlendirmelerde ilgilinin kendi kurumundan aldığı her türlü mali ve sosyal hakları kesilmez, ancak kurumundan aldığı aylık ve diğer ödemelerin toplam tutarını geçmemek üzere birlik encümeni kararıyla ek ödeme yapılabilir.

#### **Köylere hizmet götürme birlikleri**

**MADDE 18.-** İlçelerde, tarım ürünlerinin üretim ve pazarlanması hariç olmak üzere, köylere ait hizmetlerin yürütülmesine yardımcı olmak, bizzat yapmak, yaptırmak ve kırsal kalkınmayı sağlamak üzere, tüm köylerin iştiraki ile o ilçenin adını taşıyan, köylere hizmet götürme birliği kurulabilir. Bakanlar Kurulu, bu konuda genel izin vermeye yetkilidir.

Birlik başkanı merkez ilçelerde vali veya görevlendirileceği vali yardımcısı, diğer ilçelerde kaymakamdır. Köylere hizmet götürme birliğinin meclisi, birlik başkanı başkanlığında, birliğe üye köylerin muhtarları ve o ilçeden seçilen il genel meclisi üyelerinden oluşur. Köylere hizmet götürme birliğinin encümeni birlik başkanının başkanlığında, meclisin kendi üyeleri arasından gizli oyla seçeceği iki il genel meclisi üyesi ve iki köy muhtarı olmak üzere beş kişiden oluşur.

İl özel idareleri ile diğer kamu kurum ve kuruluşları; köye yönelik hizmetlerine ilişkin yapım, bakım ve onarım işlerini aralarında yapacakları anlaşmaya göre köylere hizmet götürme birlikleri aracılığıyla gerçekleştirebilir. Bu takdirde, gerekli kaynak bu birliklere aktarılır ve söz konusu iş, birliğin tabi olduğu esas ve usullere göre sonuçlandırılır.

Köylere hizmet götürme birlikleri, ihtiyaca göre hizmet akdiyle personel istihdam edebilir. Ancak, köylere hizmet götürme birliklerinin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin Vergi Usul Kanununda belirlenen yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın %10'unu aşamaz. Vali ve kaymakamlar birlik hizmetlerini yürütmek üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarından personel görevlendirebilir. Bu şekilde görevlendirilenlere birlik bütçesinden karşılanmak üzere, (5000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarda aylık ödeme yapılır.

Görevlendirmelerde otuz günden kısa süreler için kıst hesaplama yapılır.

İl özel idaresi bütçe gelirlerinin ne kadarının köylere hizmet götürme birliklerine aktarılacağı, köylere hizmet götürme birliklerinin sunacağı yatırım planı, yıllık çalışma programı ve uygulama projelerine göre il genel meclisince kararlaştırılır.

Köylere hizmet götürme birliklerinin bütçesine ilişkin esas ve usuller ile muhasebe ve raporlama standartları, harcama esas ve usulleri, çerçeve hesap planı ile düzenlenecek raporların şekil, süre ve türleri ile bu birliklerin yapacakları ihalelere ilişkin esas ve usuller Maliye Bakanlığının görüşü alınarak İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

#### **Sulama birlikleri**

**MADDE 19.-** Sadece sulama amaçlı olarak kurulan mahalli idare birliklerinde birlik meclisi, 8 inci maddede belirtilen doğal üyeler ile birliğin sulama faaliyetinden faydalanan ve belediye meclisi üyeliğine seçilme şartlarına sahip olan çiftçiler arasından birlik tüzüğünde gösterilen sayıda seçilecek üyelere oluşur. Seçim, üye mahalli idare sınırları içinde oturan ve birliğin sulama faaliyetinden faydalanan çiftçilerin katılımıyla o mahalli idare meclisinin gözetiminde yapılır.

#### **Ülke düzeyinde birlik kurulması**

**MADDE 20.-** Mahalli idarelerin menfaatlerinin korunması, gelişmelerine yardımcı olunması, personelinin eğitilmesi ve mahalli idarelerle ilgili kanun hazırlıklarında görüş bildirilmesi amacıyla il özel idarelerini ve belediyeleri temsil etmeye üzere ülke düzeyinde sadece birer birlik kurulabilir. Bu durum ülke düzeyinde olmaksızın bu amaçlarla başka mahalli idare birliği kurulmasına engel oluşturmaz. İl özel idareleri ve belediyeler ülke düzeyinde kurulan birliklerden kendilerine ait olanın doğal üyesidirler.

Ülke düzeyinde kurulan birlikler birinci fıkrada belirtilen amaçların yanında mahalli idarelere rehberlik etmek; mahalli idareler arasında yardımlaşma ve işbirliğini, teknik ve idari deneyim bilgi değişimini teşvik etmek; iyi uygulama örneklerinin yaygınlaşmasına yardım etmek konularında da faaliyette bulunabilir.

Birinci fıkrada belirtilen birliklerden belediyelere ait olanın birlik meclisi; büyükşehir, il merkezi ve nüfusu yüzbin ve daha fazla olan yerlerin belediye başkanları ile her ilden belediye başkanı ve belediye meclis üyeleri arasından o ilin milletvekili sayısı kadar seçilecek üyelere oluşur. Seçim, birlik başkanlığının talebi üzerine büyükşehir olan yerlerde büyükşehir belediye başkanlığı, diğer yerlerde il belediye başkanlığınca tespit edilen gün ve yerde o il içindeki belediyelerin başkanları ve belediye meclis üyelerinin katılımıyla yapılır.

Seçime katılacaklar kendilerini temsilen oy kullanmak üzere başka bir üyeye yazılı olarak yetki verebilirler.

Birinci fıkrada belirtilen birliklerden il özel idarelerine ait olanın birlik meclisi, il valileri ile her ilin il genel meclisinin, kendi üyeleri arasından o ilin milletvekili sayısı kadar seçeceği kimselerden oluşur.

Üçüncü ve dördüncü fıkrada belirtilen birliklere üye mahalli idarelerin birliğe ödemeleri gereken üyelik bedeli, bu idarelerin en son kesinleşmiş bütçelerinin birlik meclisince belirlenen oranı olarak tespit edilir ve birliğin talebi üzerine bu mahalli idarelere genel bütçe vergi gelirlerinden ayrılan paylardan bu payların dağıtımını yapan kuruluşça kesilerek birliğe ödenir.

#### **Birlik üyelerinin yükümlülükleri**

**MADDE 21.-** Birliğe karşı mali yükümlülüklerini yerine getirmeyen üye mahalli idarelerin ödemeleri gerekli miktar, birliğin başvurusu üzerine bu idarelere genel bütçe vergi gelirleri tahsilatı toplamı üzerinden ayrılan paydan, bu payların dağıtımını yapan kuruluş tarafından kesilerek alacaklı birliğe ödenir.

#### **Ortak hükümler**

**MADDE 22.-** Birliklerde çalışma programı, yetki devri, birlik ile birlik başkanının ihtilaflı olması, birlik organının veya bunların üyelerinin görevden uzaklaştırılması, denetim, yıllık faaliyet raporu, bütçe ve diğer mali konular, tahvil ihracı hariç borçlanma, bütçe içi işletme tesisi, borç ve alacakların mahsubu, yurt dışı ilişkileri, diğer kuruluşlarla ilişkiler, yazışma ve yeniden değerlendirme oranının birliklerde uygulanması konularında, bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda birlik tüzüğü ile birliğe devredilen hizmetlerle sınırlı olmak üzere Belediye Kanunu hükümleri uygulanır.

Birliklerde, teşkilat ve personel istihdamı konularında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Belediye Kanunu ile Belediye Kanununa aykırı olmamak kaydıyla birlik tüzüğü hükümleri uygulanır.

Köylere hizmet götürme birliklerinin birlik meclisleri hariç olmak üzere, birlik meclisi ile birlik encümeninin başkan ve üyelerine meclis ve encümen toplantılarına katıldıkları her gün için (1500) gösterge rakamının Devlet memurları için belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, birlik meclisi tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenebilir. Ancak, huzur hakkı ödenecek gün sayısı, bir yıl içinde yirmidört günü geçemez.

**GEÇİCİ MADDE 1.-** Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kurulmuş olan mahalli idare birlikleri, durumlarını en geç altı ay içinde bu Kanun hükümlerine uygun hale getirirler.

Birinci fıkrada belirtilen süre içinde durumlarını bu Kanuna uygun hale getirmeyen birlikler, İçişleri Bakanlığı tarafından iki ay ek süre verilerek uyarılır. Bu süre içinde de gerekli değişiklikleri yapmayan birlikler kendiliğinden dağılmış sayılır ve tüzüklerindeki hükümlere göre tasfiye edilir.

Bu Kanunun yayımlanmasından önce Bakanlar Kurulunun izni ile kurulan ancak 26.03.1987 tarihli ve 3335 sayılı Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkında Kanunda belirtilen nitelikte uluslararası faaliyette bulunan ve en az yedi üyeye sahip olan mahalli idare birliklerinden uluslararası teşekkül sayılma talebinde bulunanlar hakkında birinci ve ikinci fıkra hükümleri uygulanmaz. Uluslararası teşekkül sayılma talebi, birlik encümen kararına dayalı olarak bu Kanunun yayımlanmasından itibaren en geç üç ay içinde; birlik meclisince kabul edilecek olan uluslararası teşekkül statüsü ise en geç bir yıl içinde İçişleri Bakanlığına sunulur. İçişleri Bakanlığı uluslararası teşekkül statüsünü Dışişleri Bakanlığının görüşünü alarak iki ay içinde onaylar veya Kanuna uygun hale getirilmesi için en fazla iki ay süre vererek iade eder. Uluslararası teşekkül statüsünün onaylanmasıyla birlikte mahalli idare tüzelkişiliği sona erer ve bu birlikler, başka bir işleme gerek kalmaksızın 3335 sayılı Kanuna göre kurulmuş uluslararası teşekkül statüsü kazanarak aynı Kanun uyarınca faaliyetlerine devam ederler. Uluslararası teşekkül sayılma talebinde bulunan ancak statüsünü belirtilen süre içinde teslim etmeyen veya Kanuna uygun hale getirmeyen mahalli idare birlikleri, bu sürelerin sonunda kendiliğinden dağılmış sayılır. Uluslararası teşekkül sayılma talebinde bulunmayan veya en az yedi üyeye sahip olmadığı için bulunmayan bu nitelikteki mahalli idare birlikleri hakkında birinci fıkra hükümleri uygulanır.

**GEÇİCİ MADDE 2.-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce mahalli idare birlikleri personeli hakkında çeşitli sebeplerden dolayı çıkarılmış kişi borçları, birlik meclisinin alacağı kararla sonuçlandırılır. Bu karara karşı birlik merkezinin bulunduğu yer mülki idare amiri veya hakkında kişi borcu çıkarılanlar on gün içinde idari yargıya başvurabilirler.

#### **Yürürlük**

**MADDE 23.-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**MADDE 24.-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843**

## **YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

### **Tüzük**

#### **Bazı Tüzüklerin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük Karar Sayısı: 2005/8913**

#### **Bakanlar Kurulundan:**

Ekli "Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük", "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük", "Fazla Çalışma Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük", "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük", "Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük", "Konut Kapıcıları Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük", "Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük", "İş Süreleri Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük", "İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük" ve "İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük"ün yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 01/03/2005 tarihli ve 11996 sayılı yazısı üzerine Bakanlar Kurulu'nca 18/05/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**Ahmet Necdet SEZER**  
**CUMHURBAŞKANI**

#### **Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük**

**Madde 1-** 27/11/1973 tarihli ve 7/7506 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzük yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Tüzük

#### Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük

##### Bakanlar Kurulundan:

**Madde 1-** 23/03/1973 tarihli ve 7/6116 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Tüzük

#### Fazla Çalışma Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük

##### Bakanlar Kurulundan:

**Madde 1-** 27/03/1973 tarihli ve 7/6147 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Fazla Çalışma Tüzüğü yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Tüzük

#### Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük

##### Bakanlar Kurulundan:

**Madde 1-** 26/02/1987 tarihli ve 87/11545 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Tüzük

#### Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük

##### Bakanlar Kurulundan:

**Madde 1-** 26/02/1987 tarihli ve 87/11546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Tüzük**

**Konut Kapıcıları Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük**

**Bakanlar Kurulundan:**

**Madde 1-** 29/11/1994 tarihli ve 94/6321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Konut Kapıcıları Tüzüğü yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Tüzük**

**İş Süreleri Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük**

**Bakanlar Kurulundan:**

**Madde 1-** 17/04/1984 tarihli ve 84/7952 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan İş Süreleri Tüzüğü yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Tüzük**

**Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük**

**Bakanlar Kurulundan:**

**Madde 1-** 28/02/1973 tarihli ve 7/5941 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Tüzük**

**İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük**

**Bakanlar Kurulundan:**

**Madde 1-** 04/05/1973 tarihli ve 7/6335 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 12 Haziran 2005 - Sayı: 25843

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Tüzük**

**İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen  
Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun  
Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında  
Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına  
İlişkin Tüzük**

**Bakanlar Kurulundan:**

**Madde 1-** 31/01/1973 tarihli ve 7/5733 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzük yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 2-** Danıştayca incelenmiş olan bu Tüzük yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Tüzük hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.



**Mevzuat Mevzuat Mevzuat**

# Mevzuat Mevzuat Mevzuat

**Çimento  
İşveren**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı