

# Çimento İşveren

Cilt 22 // Sayı 6 // Kasım 2008

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.ceis.org.tr

Tarihi yaşadığımız gibi yazdık. Fakat geleceği, cumhuriyete inananlarla onu koruyanlara ve yaşatacılara emanet etmek lazımdır.

(Prof. Dr. Afet İnan,  
M. Kemal Atatürk'ten Yazdıklarım, 1930)

*K. Atatürk*

ISSN 1300-3526



# Editörden



Değerli Okurlarımız,

Dergimizin 2008 yılında çıkan bu son sayısında, “5084 Sayılı Teşvik Kanunu Kapsamında Gelir Vergisi Stopajı Teşvikinden Yararlanan İşverenlerde Asgari Geçim İndirimi Uygulaması” ve “Grev Oylaması Yolu İle Yüksek Hakem Kurulu’na Başvurma” başlıklı iki makaleye yer verilmiştir.

5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kapsamında gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanan işverenlerce istihdam edilen ücretlilerin asgari geçim indirimi karşısındaki durumunun ne olacağına ilişkin gerek işverenlerin gerekse işçilerin kafalarında çok sayıda soru oluşmuştur. Konu ile ilgili olarak Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Müdürü İmdat Türkay’ın hazırlamış olduğu makalede, 5084 sayılı Kanun kapsamında gelir vergisi stopaj teşvikinden yararlanan işverenlerin, teşvik kapsamında istihdam ettikleri ücretlilere 01.01.2008 tarihinden itibaren uygulamaya giren asgari geçim indirimi sistemi ile gelir vergisi stopajı teşvikini beraber nasıl uygulayacakları konusu incelenmiş, söz konusu iki sistemin uygulaması ile ilgili usul ve esaslar hakkında kısa açıklamalara yer vermiştir. Yazar makalesinde asıl konuya geçmeden önce ise öncelikle 5084 sayılı Kanunla getirilen teşvikler, teşviklerden kimlerin ve hangi illerin faydalanabileceği hususlarında genel bilgiler vermiştir.

İşçilerin toplu iş sözleşmesi ve diğer hak alma mücadelelerinde sendika ya da işçi örgütleri vasıtasıyla yürüttükleri, toplu olarak üretimi ve hizmetleri durdurma eylemine grev dendiği bilinmektedir. Yüksek Hakem Kurulu ise, grevin yasak olduğu işyeri ve işletmelerdeki toplu sözleşme görüşmelerinden belirli bir zaman içinde anlaşma sağlanmaması üzerine toplu sözleşmenin imzalanmasına mutlak anlamda yetkili kuruldur. Ülkemiz grev kavramıyla yasal olarak ilk defa 1961 Anayasası sayesinde tanışmıştır. 1983 yılında ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle, 1963 yılı 274 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’na göre önemli değişiklikler getirilerek bugünkü Yüksek Hakem Kurulu oluşturulmuştur. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) Uzmanlarından Şerafettin güler tarafından hazırlanan makalede öncelikle grev ve yüksek hakem kurulu kavramlarının tarihsel gelişimi anlatılmış, sonrasında ise toplu iş sözleşmesinin içeriği, hangi durumlarda ise Yüksek Hakem Kurulu’na görev düştüğü ve grev oylamasının ne zaman ve hangi durumlarda yapılabildiği konuları üzerinde durulmuştur.

2006 yılı Kasım ayında faaliyetlerine başlayan, Avrupa Birliği tarafından fonlanan “Çimento Sektörü Eğitim Merkezleri Ağı – CEMTINET” Projemizde sona gelinmiştir. Projemizin “Kapanış Toplantısı” 17 Ekim 2008 tarihinde İstanbul Dedeman Otel’inde gerçekleştirilmiş, toplantı ve Proje ile ilgili bilgilere dergimizde ver verilmiştir.

Ölümünün 70. yılında Ulu Önder Atatürk’ü saygıyla anarken, kurmuş olduğu Cumhuriyetin 85. yıldönümünü kutlamanın mutluluğunu ve gururunu yaşıyoruz.

Sevgi ve saygılarımla,

**Özgür Acar**

ozguracar@ceis.org.tr

# İÇİNDEKİLER



## MAKALELER

- 04** | 5084 Sayılı Teşvik Kanunu Kapsamında Gelir Vergisi Stopajı Teşvikinden Yararlanan İşverenlerde Asgari Geçim İndirimi Uygulaması  
İmdat TÜRKAY  
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
- 24** | Grev Oylaması Yolu ile Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma  
Şerafettin GÜLER  
Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Sendikası

## HUKUK

### Yargıtay Kararları

- 34** | Derleyen: Av. Ertan İREN - Arzu GÖKALP

### Mevzuat

- 40** | Hazırlayan: Av. Füsün GÖKÇEN

## SEKTÖRDEN HABERLER

### ÇEİS Sendika Haberleri

- 54** | TİSK Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu'na sendikamız ev sahipliği yaptı

### ÇAİK Çalışma İlişkileri Kurulu

- 55** | Yabancıların çalışma izinlerine ilişkin mevzuat ve uygulamaları toplantısı yapıldı

### İSG İş Sağlığı ve Güvenliği

- 56** | ÇEİS İSG Afişleri
- 57** | Acil Durum Tatbikatları devam ediyor
- 59** | ÇEİS İSG Kurulu 14. toplantısını gerçekleştirdi
- 60** | Pnömokonyoz bilgilendirme toplantısı
- 61** | Bolu Çimento kazasız günleri kutladı
- 61** | Yeni üyelerimizde OHSAS 18001 çalışmaları devam ediyor

## CEMTINET

- 62** | Cemtinet Projesi'nde sona gelindi
- 66** | Cemtinet Projesi Efvet Konferansı'nda tanıtıldı

## Fabrika Haberleri

- 68** | Aşkale İhracaat Şampiyonu
- 69** | OYAK Akademi Başarı Mektupları verildi
- 69** | Bolu protokolüne iftar yemeği verildi
- 70** | 2008 Açık Kapı Pikniği
- 70** | Bilgi Güvenliği Bilinçlendirme ve İç Tetkikçi Eğitimi
- 71** | Limak'tan Bitlis'in ilk sanayi tesisi

## İSTATİSTİK

- 76** | İmalat sanayiinde eğilimler  
Hazırlayan: Özgür ACAR

## KİTAP TANITIMI

- 78** | İş Hukuku  
Prof. Dr. Sarper SÜZEK
- 78** | İş Hukukları Dersleri  
Prof. Dr. Nuri ÇELİK
- 79** | Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukuku'nda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu  
Yrd. Doç. Dr. İbrahim AYDINLI
- 79** | Özel Güvenlik Personeli, Özel Güvenlik İşverenleri, İş Kanunu ve Özel Güvenlik Kanunu'ndan Doğan Yükümlülükleri Soru Cevaplı Uygulama Rehberi  
Cumhur Sinan ÖZDEMİR
- 80** | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin Tarihi (1955-2007) YODÇE'den ÇASGEM'e Türkiye'de Çalışma Yaşamı Eğitimleri  
Can ERDEM



## MAKALE-1

### 5084 Sayılı Teşvik Kanunu Kapsamında Gelir Vergisi Stopajı Teşvikinden Yararlanan

# İşverenlerde Asgari Geçim İndirimi Uygulaması

### Giriş

Bilindiği üzere, 29.01.2004 tarih ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun<sup>1</sup>la teşvik kapsamında olan 49 ilde, vergi ve sigorta primi teşvikleri uygulamak, enerji desteği sağlamak ve kalkınmada öncelikli iller kapsamındaki diğer illerde dahil olmak üzere yatırımlara bedelsiz arsa ve arazi temin etmek suretiyle yatırım ve istihdam imkanlarının artırılması amaçlanmıştır. 5084 sayılı Kanun kapsamında 2004 yılında bu tarafa gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanan işverenler, kapsama giren il ve ilçelerde 31.12.2008 tarihine kadar teşvikten yararlanacaklardır. Ancak, işverenler Kanun kapsamına giren illerde gelir vergisi stopajı teşvikinden; yeni yatırımlarını 31.12.2007 tarihine kadar tamamlayanlar 5 yıl, 31.12.2008 tarihine kadar tamamlayanlar 4 yıl ve 31.12.2009 tarihine kadar tamamlayanlar da 3 yıl süreyle yararlanacaklardır.

Öte yandan, 28.03.2007 tarih ve 5615 sayılı Ka-

<sup>1</sup> 06.02.2004 tarih ve 25365 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

nunun<sup>2</sup> 31'inci maddesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun mükerrer 121'inci maddesinde yer alan "Ücretlilerde Vergi İndirimi" uygulaması 01.01.2007 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı Kanunun 2'nci maddesi ile GVK'nın 32'nci maddesinde yapılan düzenleme ile ücretin gerçek usulde vergilendirilmesinde "Asgari geçim indirimi" sistemi getirilmiştir. Yeni sistem 01.01.2008 tarihinden itibaren elde edilen gelirlere uygulanmak üzere yürürlüğe girmiştir. Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan 265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde<sup>3</sup> asgari geçim indirimi uygulamasının usul ve esasları açıklanmış bulunmaktadır. Gerçek usulde vergilendirilen ücret geliri elde eden ücretliler için getirilen asgari geçim indirimi uygulamasının başladığı 01.01.2008 tarihinden bu yana, 5084 sayılı Kanun kapsamında gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanan işverenler tarafından söz konusu teşvikle, asgari geçim indirimi sistemi-

<sup>2</sup> 04.04.2007 tarih ve 26483 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

<sup>3</sup> 04.12.2007 tarih ve 26720 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

nin aynı anda nasıl uygulanacağı tereddüt konusu olmuştur.

İşverene tanınan bir teşvik olan gelir vergisi stopajı teşvikine göre, teşvik kapsamında istihdam edilen bir işçiden dolayı işverenin yararlanacağı tutar organize sanayi bölgelerinde asgari ücret üzerinden kesilen gelir vergisi tutarının %100'ü, diğer yörelerde ise %80'i olarak tespit edilmektedir. Hizmet erbabına tanınan bir teşvik olan asgari geçim indirimini uygulamasında ise aynı şekilde yararlanılacak tutar takvim yılı başında geçerli olan asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarını asla geçemeyecektir. Asgari geçim indirimi tutarı ücretlinin medeni durumu, eşinin ücretli olarak çalışıp çalışmaması ve çocuklarına göre değişebilmektedir. Yani her iki sistemde asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarına endeksli bulunmaktadır. İşverenler öncelik haklarının kendilerinde olduğunu savunmuşlar ve maalesef 5-6 aydır teşvik kapsamında istihdam edilen birçok ücretli asgari geçim indiriminden yararlanamamıştır. Gerçi birçok işveren de öncelikle çalışanın hakkı olan bu tutarı süresinde ödemiş ve doğru bir uygulama yapmıştır.

Yaşanan bu sorun hakkında Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve TBMM tarafından kabul edilen 04.06.2008 tarih ve 5766 sayılı "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"<sup>4</sup> ile gerekli düzenleme yapılmıştır. 5766 sayılı Kanunla GVK'ya eklenen geçici 73'üncü madde hükmüne göre, 5084 sayılı Kanunun 3'üncü maddesi kapsamında gelir vergisi stopajı teşviki uygulanan ücretlerin vergilendirilmesinde, öncelikle Kanunun 32'nci maddesinde yer alan asgari geçim indirimi uygulamasının dikkate alınması gerekmektedir. Konu hakkında Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan 267 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde,<sup>5</sup> uygulamanın ne şekilde yapılacağı konusunda gerekli açıklamalar yapılmış bulunmaktadır. Yapılan düzenlemeyle, işverenler tarafından öncelikle çalışanın asgari ge-

<sup>4</sup> 06.06.2008 tarih ve 26898 Mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.  
<sup>5</sup> 24.06.2008 tarih ve 26916 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.



## Özgeçmiş

### İmdat TÜRKAY

Çimento Endüstrisi  
İşverenleri Sendikası

1969 yılında Mersin'in Yavca Köyünde doğdu. 1990 yılında Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü'nü bitirdi. 1998 yılında da aynı Üniversitenin Sosyal Bilimler

Enstitüsü Maliye Bölümü'nde Yüksek Lisansını tamamladı. 1989 yılında Bursa Defterdarlığı Osmangazi Vergi Dairesi Müdürlüğü'nde göreve başladı. 1997 yılında Ankara Mesleki Eğitim Kursu'nu tamamladı. 1998 yılında Gelirler Genel Müdürlüğü'ne Merkez Şefi olarak atandı ve uzun süre Ücretler ve Serbest Meslek Kazançları Şubesi'nde görev yaptı. 1999 yılında Devlet Lisan Okulu'ndan mezun oldu. 2005 yılında Siirt Defterdarlığı'na Gelir Müdürü olarak atandı ve bir yıl görev yaptı. Daha sonra Temmuz 2006 tarihinde Kırşehir Vergi Dairesi Müdürlüğü'ne atandı ve altı ay Vergi Dairesi Müdürlüğü ve Gelir Müdürlüğü görevlerini yürüttü. 2007 yılı Ocak ayında ise Gelir İdaresi Başkanlığı'na Müdür olarak ataması yapılan Türkay halen bu görevini sürdürmektedir. Maliye ve Hukuk Yayınevinden çıkan "Bireysel Emeklilik ve Şahıs Sigorta Primlerinin Vergilendirilmesi", "Ücretlilerde Vergi İndirimi (Vergi İadesi) Uygulaması", "Yurtiçi ve Yurtdışı Harcırah Ödemelerinin Vergilendirilmesi", "Serbest Meslek Kazancının Vergilendirilmesi" ile Devlet Gelir Uzmanı Altan Yılmaz ile beraber yazdığı "5084 Sayılı Kanun Kapsamında Yer Alan Teşviklerin Uygulaması" ve "Asgari Geçim İndirimi Uygulaması" adlı kitapları bulunmaktadır. Ücret gelirleri ve serbest meslek kazançlarının vergilendirilmesi üzerine çeşitli mesleki dergilerde çok sayıda makalesi yayınlanan Türkay'ın ayrıca, "Türkiye'de Kamu Yatırım Harcamaları ve Ekonomik Gelişme Sorunu" üzerine Yüksek Lisans Tezi mevcuttur. İmdat Türkay evli ve iki çocuk babasıdır.

çim indiriminin ödenmesi ve arta kalan bir tutarın olması durumunda da gelir vergisi stopajı teşvikinin uygulanması gerekmektedir.

Bu çalışmada, yapılan son düzenlemeler çerçevesinde, 5084 sayılı Kanun kapsamında gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanan işverenlerin, teşvik kapsamında istihdam ettikleri ücretlilere 01.01.2008

tarihinden itibaren uygulamaya giren asgari geçim indirimi sistemi ile gelir vergisi stopajı teşvikini beraber nasıl uygulayacakları konusu incelenecektir. Ancak, konuya geçmeden önce, her iki sistemin uygulamasının usul ve esasları hakkında kısa açıklamalar yapılacak olup, daha sonra da esas konuya değinilecektir.

## 1. 5084 Sayılı Kanunla Getirilen Teşviklere Genel Bir Bakış

Ülkemizin en önemli yapısal sorunlarından biri olan işsizliği azaltmak için geçmişten bugüne çeşitli teşvik kanunları uygulamaya konulmuş ve getirilen teşviklerin çoğunda vergi teşvikleri de yer almıştır. Son olarak 29.01.2004 tarihli ve 5084 sayılı “Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile ülkemizin en önemli sorunlarından olan işsizlik ve bölgeler arasındaki gelişmişlik farkının giderilmesi amacıyla yatırımcılara istihdam yaratmaları için çeşitli teşvikler getirilmiştir. Kanun kapsamına ilk olarak Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı'nca (şimdiki adıyla Türkiye İstatistik Kurumu) 2001 yılı için belirlenen fert başına GSYİH miktarları 1.500 ABD Doları veya daha az olan 36 il alınmış, bu illerde vergi ve sigorta primi teşvikleri uygulamak, enerji desteği sağlamak ve yatırımlara bedelsiz arsa ve arazi temin etmek suretiyle yatırımları ve istihdam imkanlarını artırmak suretiyle bölgeler arasındaki gelişmişlik farklarının azaltılması amaçlanmıştır. 5084 sayılı Kanunda yer alan teşviklerin ilk uygulaması 01.03.2004 tarihinde başlamış ve yeni yatırımlar hariç teşviklerin genel uygulama süresi yeni yatırımlar hariç 31.12.2008 tarihinde son bulacaktır. Anılan Kanunun uygulanmaya başladığı 2004 yılından bu yana 5084 sayılı Kanunda 5228, 5350, 5538, 5568 ve en son da 5615 sayılı Kanunlarla önemli değişiklikler yapılmıştır.

12.05.2005 tarihli ve 5350 sayılı Kanunla gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primleri işveren hissesi teşviki, bedelsiz yatırım yeri tahsis ve enerji desteği teşvikinde kapsamlı değişiklikler yapılmış ve teşvik kapsamına girecek illerin belirlenmesinde, DPT Müsteşarlığı'nca saptanan 2003 yılı sosyo-ekonomik

gelişmişlik endeks değeri de bir kriter olarak dikkate alınmış ve bu değişiklik ile daha önce teşvik kapsamında olmayan 13 il daha vergi ve sigorta primi teşvikleri ile enerji desteği açısından yasa kapsamına alınmış ve söz konusu teşviklerden yararlanan il sayısı 49'a çıkarılmıştır. 5350 sayılı Kanunla yapılan bir diğer değişiklik ise gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primleri işveren payları teşviki ve enerji desteği teşvikinden yararlanmanın asgari 30 işçi istihdam etme şartına bağlanması olmuştur.

Daha sonra, 26.12.2006 tarihli ve 5568 sayılı Kanunla 5084 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle, Kanun kapsamına giren illerde yeni yatırımların tamamlanma tarihi itibarıyla gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi teşviki ile enerji teşvikinden yararlanma süreleri yeniden belirlenmiştir. Son olarak da 28.03.2007 tarihli ve 5615 sayılı Kanunla 5084 sayılı Kanunda başta asgari çalıştırılacak işçi sayısı olmak üzere radikal değişiklikler yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi teşviklerden yararlanmak için 5350 sayılı Kanunla getirilen asgari 30 işçi istihdam etme şartı asgari 10 işçiye düşürülmüştür. Ayrıca, 5615 sayılı Kanunla 5084 sayılı Kanunda yer alan bedelsiz yatırım yeri tahsis ve enerji desteğinin uygulanmasına ilişkin olarak da (başta 30 işçi istihdam edilmesi şartının 10 işçiye indirilmesi olmak üzere) kapsamlı değişiklikler yapılmıştır. Örneğin, Kanunun ilk halinde yer alan bedelsiz arsa ve arazi tahsisinden vazgeçilerek, bedelsiz irtifak hakkı tesis edilmesi uygulamasına geçilmiştir.

5084 sayılı Kanunda yer alan dört teşvikle ilgili olarak 5568 ve 5615 sayılı Kanunlarla yapılan değişiklik sonucunda, her teşvikin uygulanmasından sorumlu olan kurumlar, uygulamaya yönelik tebliğ, yönetmelik ve genelgeler çıkarmışlardır. Bu kapsamda, gelir vergisi stopajı teşvikinde yapılan değişikliklerle ilgili olarak Gelir İdaresi Başkanlığı'nca 26.05.2007 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan “4 Seri No.lu Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliği”, sigorta primi işveren hissesi teşviki ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından “15.06.2007 tarih ve 2007-48 sayılı Genelge”, enerji desteği ile ilgili olarak Hazine Müsteşarlığı tarafından 04.07.2007 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan “2007/1 sayılı Enerji Desteğinin Uy-

gulanmasına İlişkin Tebliğ” ve son olarak bedelsiz yatırım yeri tahsisi hakkında Maliye Bakanlığı tarafından 26.05.2007 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Yatırım ve İstihdamın Teşviki Amacıyla Bedelsiz İrtifak Hakkı Tesis Edilmesine ve Bedelsiz Kullanma İzni Verilmesine İlişkin Usul ve Esasları” hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir.<sup>6</sup>

### 1.1. Gelir Vergisi Stopajı Teşviki Uygulaması

En son 28.03.2007 tarih ve 5615 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’la, 5084 sayılı Kanunun 3’üncü maddesinde değişiklik yapılmış ve gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanmak için gerekli olan asgari 30 işçi istihdam etme şartı 10 işçiye indirilmiştir. Gelir vergisi stopajı teşvikinde yapılan değişikliklerle ilgili olarak Gelir İdaresi Başkanlığı’nca hazırlanan 4 Seri No.lu Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliği’nde<sup>7</sup> gerekli açıklamalar yapılmış bulunmaktadır. Gelir vergisi stopajı teşviki ile ilgili olarak bugüne kadar Maliye Bakanlığı’nca 1, 2 ve 3 Seri No.lu Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliği yayımlanmış bulunmaktadır. 5615 sayılı Kanunun 24’üncü maddesi ile 5084 sayılı Kanunun 3’üncü maddesinin (a) ve (b) bentlerinde yapılan değişiklik sonucunda, “Gelir Vergisi Stopajı Teşviki” başlıklı 3’üncü maddede, “31.12.2008 tarihine kadar uygulanmak üzere 2 nci maddenin (a) bendi kapsamındaki illerde;

a) 1.4.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin, en az on işçi çalıştırmaları koşuluyla, bu iş yerlerinde çalıştırdıkları işçilerin,

b) 1.4.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinden asgari on işçi çalıştıranların iş yerlerinde fiilen çalışan işçilerin,

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.*” şeklinde değişiklik yapılmıştır.

### 1.2. Teşvikten Yararlanacak Olan Mükellefler

5615 sayılı Kanunla değişik 5084 sayılı Kanunda yer alan gelir vergisi stopajı teşvikinden, Kanun kapsamında olan il ve ilçelerde; 01.04.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayanlar ile 01.04.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri, bu il ve ilçelerdeki işyerlerinde en az 10 işçi çalıştırmaları koşuluyla istihdam ettikleri tüm işçiler için yararlanabileceklerdir. Gelir vergisi mükelleflerinin teşvikten yararlanması konusunda bir sıkıntı bulunmamaktadır. Ayrıca, teşvik uygulamasında mükellefiyet türünün bir önemi bulunmadığından dar mükelleflerde teşvikten yararlanabilecektir. Ancak, ticari kazançları basit usulde tespit edilen mükelleflerin gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanması söz konusu değildir. Çünkü, basit usulde ticari kazanç sahiplerinin yanında çalışan hizmet erbabının elde ettikleri ücretler gerçek usulde gelir vergisi tevkifatına tabi tutulmamaktadır. Bu mükelleflerin GVK’nın 94’üncü maddesine göre gelir vergisi tevkifatı yapma ve bunun sonucunda da muhtasar beyanname verme yükümlülükleri yoktur. GVK’nın 64’üncü maddesinde belirtildiği üzere, kazançları basit usulde tespit edilen ticaret erbabının yanında çalışan hizmet erbabının ücretleri “Diğer ücretler” kapsamında vergilendirilmektedir. Gelir vergisi stopajı teşviki ise elde ettikleri ücretleri gerçek usulde tespit edilen ve GVK’nın 61, 62, 63, 94, 103 ve 104’üncü maddelerine göre gelir vergisi tevkifatına tabi tutulan hizmet erbabı için geçerli olup, sistemin işleyişi ise muhtasar beyanname veren işverenleri beyanname üzerinde tahakkuk eden vergiden mahsup edilmesi esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla, kazançları basit usulde vergilendirilen

<sup>6</sup> İmdat TÜRKAY, “5084 Sayılı Kanun Kapsamında Yer Alan Gelir Vergisi Stopaj Teşvikinin Usul Ve Esasları”, E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2008, S:186  
7 26.05.2007 tarihli ve 26533 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

mükelleflerin gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanmaları mümkün değildir.

Gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanabilecek kurumlar vergisi mükellefleri ise Kurumlar Vergisi Kanunu'nda sayılmıştır. Bunlar; sermaye şirketleri, kooperatifler, iktisadi kamu müessesesi, dernek ve vakıflara ait iktisadi işletmeler ile iş ortaklıklarıdır. Ancak, iş ortaklıklarının bağlı oldukları vergi dairesine başvurarak kurumlar vergisi mükellefiyeti tesis ettirmeleri gerekir, aksi takdirde adi ortaklık olarak değerlendirileceklerinden, adi ortaklığında gelir veya kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunmadığından gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanılmasının mümkün olup olmadığı sorunu gündeme gelmektedir.

### 1.3 Gelir Vergisi Stopajı Teşvikinin Uygulanacağı İller ve İlçeler

Gelir vergisi stopajı teşvikinden aşağıdaki tabloda yer alan iller ile Çanakkale ilinin Bozcaada ve Gökçeada ilçeleri yararlanacaktır. Aşağıda bu üç grup iller ve ilçeler toplu olarak yer almaktadır.<sup>8</sup>

### 1.4. 5084 Sayılı Kanunda 5568 Sayılı Kanunla Yeni Yatırımlar İçin Teşviklerin Uygulama Süresinde Yapılan Değişiklik

Yeni yatırımlar için yapılan ilk düzenleme 5350 sayılı Kanunun 6'ncı maddesi ile 5084 sayılı Kanunun 7'nci maddesinin (h) bendinde, "Bu Kanun kapsamına giren illerde 31.12.2007 tarihine kadar tamamlanan yeni yatırımlar için 3, 4 ve 6'ncı maddelerde yer alan destek ve teşvikler, bu maddelerde yer alan sürelerle bakılmaksızın yatırımın tamamlandığı tarihi izleyen beş yıl süresince uygulanır." şeklinde değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik, 06.02.2004 tarihinden geçerli olmak üzere 5350 sayılı Kanunun yayım tarihi olan 18.05.2005 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Yatırımların biran önce gerçekleşmesi için 5350 sayılı Kanunla yapılan değişikliğe göre, bu Kanun kapsamına giren 49 ilde 31.12.2007 tarihine kadar tamamlanan yeni yatırımlar için gelir stopaj vergisi teşviki, sigorta primi teşviki ile enerji teşviki bu maddelerde yer alan sürelerle bakılmaksızın yatırımın tamamlandığı tarihi izleyen 5 yıl süresince uygulanacaktır.

Gelir Vergisi Stopajı Teşvikten Yararlanacak Olan İller				
5084 sayılı Kanun kapsamında olup, 2001 yılı fert başına GSYİH tutarı 1500 ABD Doları altında olan iller			Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı'nca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan iller	
Kırşehir	Osmaniye	Adıyaman	Nevşehir	Kilis
Sinop	Düzce	Kars	Karaman	
Giresun	Çankırı	Van	Elazığ	
Amasya	Siirt	İğdır	Rize	
Uşak	Gümüşhane	Yozgat	Trabzon	
Malatya	Ordu	Ardahan	Kütahya	
Sivas	Erzurum	Hakkari	Artvin	
Tokat	Bartın	Bingöl	Çorum	
Diyarbakır	Bayburt	Bitlis	K.Maraş	
Afyon	Şanlıurfa	Şırnak	Niğde	
Batman	Mardin	Muş	Kastamonu	
Erzincan	Aksaray	Ağrı	Tunceli	
Çanakkale ilinin Bozcaada ve Gökçeada ilçeleri				

<sup>8</sup> İmdat TÜRKAY, Altan YILMAZ, 5084 Sayılı Kanun Kapsamında Yer Alan Teşviklerin Uygulanması, Uygulama El Kitabı, Maliye ve Hukuk Yayınları, Eylül 2007, S.34-35.



Son olarak 26.12.2006 tarih ve 5568 sayılı Kanunun 5'inci maddesi ile 5084 sayılı Kanunun 7'nci maddesinin (h) bendinde, "Bu Kanunun 3, 4 ve 5'inci maddelerinde yer alan destek ve teşvikler, bu maddelerde belirtilen sürelerle bakılmaksızın Kanun kapsamına giren illerdeki yeni yatırımlardan; 31/12/2007 tarihine kadar tamamlananlar için 5 yıl, 31/12/2008 tarihine kadar tamamlananlar için 4 yıl, 31/12/2009 tarihine kadar tamamlananlar için 3 yıl süreyle uygulanır." şeklinde değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik, 5568 sayılı Kanunun yayım tarihi olan 30.12.2006 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Değişiklik sonucunda, 5084 sayılı Kanun kapsamına giren 49 ilde yeni yatırımların tamamlanma tarihi itibarıyla gelir vergisi stopajı teşviki, sigorta primi teşviki ile enerji teşvikinden yararlanma süreleri aşağıdaki şekilde olmuştur.

Yeni yatırımın tamamlanma tarihi	Teşvikten yararlanma süresi
31.12.2007	5 Yıl (31.12.2012)
31.12.2008	4 Yıl (31.12.2012)
31.12.2009	3 Yıl (31.12.2012)

### 1.5. Gelir Vergisi Stopajı Teşvikinde Terkin Edilecek Tutarın Üst Limiti

Teşvik kapsamında, çalışan işçilerin 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. Ancak, terkin edilecek tutar yeni işe alınan işçi sayısı ile asgari ücret üzerinden ödenmesi gereken verginin çarpımı sonucu bulunacak tutarın; organize sanayi ve endüstri bölgelerindeki işyerleri için tamamı (%100'ü), diğer yerlerdeki işyerlerinde ise %80'ini aşmayacaktır. Kanunun 3'üncü maddesi uyarınca gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanacak olan mükellefler, ilgili döneme ilişkin verecekleri muhtasar beyanname, çalıştırdıkları tüm işçilere ait ücret matrahlarını beyan ederek bunlara ilişkin vergileri tahakkuk ettireceklerdir. Üst sınıra ilişkin sınırlama çalıştırılan işçi bazında değil, uygulamadan yararlanabilen işçi sayı-

sı dikkate alınarak toplu olarak uygulanacaktır. Bu durumda, 2008 yılının birinci altı aylık döneminde uygulanmakta olan asgari ücreti esas aldığımızda, organize sanayi ve endüstri bölgesinde faaliyet gösteren veya bunların dışında olan işverenler için teşvik kapsamında olan her bir işçi için maksimum aşağıdaki tutarlarda gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanacaktır.

Dönemi	Asgari ücretin brüt tutarı	Gelir Vergisi Stopajı teşviki (%100)	Gelir vergisi stopajı teşviki (%80)
01.01.2008-30.06.2008	608,40 YTL	77,57 YTL	62,06 YTL

### 1.6. Birden Fazla İşyerinde Faaliyette Bulunulması Durumunda Her Bir İşyeri İçin Asgari 10 İşçi Çalıştırma Şartının Aranması

5615 sayılı Kanunun 24'üncü maddesi ile 5084 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (a) bendinde yapılan değişiklikle yeni işe başlama ve ilave istihdam nedeniyle teşvikten yararlanılması ayrımı kaldırılarak kapsama giren bölgelerdeki tüm gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin asgari 10 işçi istihdam etmeleri şartıyla vergi teşvikinden yararlanabilmeleri imkanı sağlanmıştır. Yapılan düzenleme ile vergi ve sigorta teşvikinden, 01.04.2005 tarihinden itibaren yeni işe başlayan gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri ile 01.04.2005 tarihinden önce işe başlamış olan gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri, kapsama giren illerdeki işyerlerinde en az on işçi çalıştırmaları koşuluyla yararlanabileceklerdir. Kanun kapsamındaki il ve ilçelerde mükelleflerin birden fazla işyeri bulunması durumunda asgari 10 işçi çalıştırma şartı işyerlerinin her biri için ayrı ayrı aranacaktır. Başka bir ifadeyle, çalıştırılan işçi sayısının on işçiye ulaşmış olması, bu işyerlerindeki toplam işçi sayısına göre değil her bir işyeri itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen aylık prim ve hizmet belgesinde gösterilen işçi sayısı dikkate alınarak değerlendirilecektir. Yeni işe başlayan mükellefler içinde her bir işyeri itibarıyla 10 işçi çalıştırılması gerekmektedir.

### 1.7. Kısa Dönem Çalışan İşçilerin Teşvikten Yararlanıp Yararlanamayacağı Hususu

Kanunda işe yeni alınan işçilerin çalışmış olduğu ay içerisinde işe girip çıkması durumunda ne yapılacağı hususunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. 4 Seri No.lu Genel Tebliği'nde yapılan açıklamalara göre, kıst dönem çalışan işçiler nedeniyle yararlanılacak teşvik tutarının belirlenmesinde ise ilgili ayda çalışılan süreye isabet eden ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisi terkinde konu olacaktır. Ancak, bu suretle faydalanılacak tutar, asgari ücret üzerinden kıst döneme ilişkin olarak ödenmesi gereken verginin tutarını geçemeyecektir. Dolayısıyla, teşvikten yararlanmaya başlanmasından sonra işçi çıkarılması nedeniyle işçi sayısında azalma olması halinde, terkin edilecek vergi tutarının tespitinde, kalan işçi sayısı dikkate alınacaktır. Ancak, işçi sayısındaki azalma sonucu işyerindeki işçi sayısının on işçinin altına düşmesi halinde, o işyerinde işçi sayısı yeniden on işçiye ulaşmadıkça teşvik uygulanmayacaktır. İşçi sayısı on kişiyi tekrar aşan mükellefler, teşvikten kalan süre için yararlanacaklardır. Teşvik kapsamında baz alınacak işçi sayısının tespitinde, aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı işçi sayısı dikkate alınacaktır.

Kanunun temel amacının istihdamın arttırılması olduğunu düşündüğümüz zaman, yaratılan ek istihdamın tam ay (30 gün) veya kıst dönem (30 günden az bir süre) çalıştırılmasının her hangi bir önemi bulunmamaktadır. Burada önemli olan Kanunda belirtilen şartlar dahilinde yeni istihdam yaratılmasıdır. Diğer taraftan, teşvikin uygulandığı aylık dönemlerde ay içinde işe yeni giren veya çıkan işçilerin bulunması halinde, bu işçiler için de gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanılması mümkündür. Bu durumda, asgari ücret üzerinden ödenmesi gereken verginin tutarını geçmemek üzere, ilgili ayda kıst çalışılan süreye isabet eden ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinin tamamı veya bir kısmı terkinde konu olacaktır.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Maliye Bakanlığının 01.06.2004 tarih ve 24350 sayılı özeldesesi.

**Örnek 1:** (X) Firması Mayıs/2008 döneminde 10 işçi çalıştırmaktadır. Daha sonra Haziran 2008'de mevcut işçilere ilave olarak 5 yeni işçi almış, ancak bu işçileri 15 gün çalıştırarak çıkışlarını vermiştir. 2008 Ağustos ayında ise tekrar 5 işçi almış ve bunları da 25 gün çalıştırıp çıkışlarını vermiştir. Bu durumda, işçi sayısında asgari 10 işçinin altına düşülmemesi nedeniyle, Haziran ve Ağustos aylarında alınan ve kısa dönem çalıştırılan 5'er işçi için gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanılacaktır.

### 1.8. Teşvik Fiilen Çalıştırılan İşçilerin Ücretlerine Uygulanacaktır

Gelir vergisi stopajı teşviki, sadece kapsama dahil illerde bulunan işyerlerinde fiilen çalıştırılan işçilerin ücretleri üzerinden hesaplanacak gelir vergisi açısından geçerlidir. Bu işyerlerine ilişkin bordrolarda (veya bildirimlerde) gösterilmiş olsa dahi fiilen bu işyerlerinde çalışmayan yeni istihdamlar açısından teşvikten yararlanmak mümkün değildir. Ayrıca, doğum yeri ve ikametgahı 5084 sayılı Kanun kapsamındaki illerde bulunanların, Kanun kapsamında bulunmayan illerdeki işletmelerde çalıştırılmaları halinde, gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanılması da söz konusu değildir. Çünkü işçilerin teşvik kapsamındaki illerde fiilen çalışmaları gerekmektedir. Öte yandan, konu ile ilgili olarak yayımlanan 1 ve 2 Seri No.lu Genel Tebliğlerde de izin, hastalık ve benzeri nedenlerle işyerinde bulunulmaması hallerinin fiilen çalışmama olarak kabul edilmeyeceği belirtilmiştir.

### 1.9. Ay İçinde İşçi Sayısında Olan Değişikliklerde Teşvik Uygulanması

4 Seri No.lu Genel Tebliğ'de de açıklandığı üzere, teşvikten yararlanmaya başlanmasından sonra işçi çıkarılması nedeniyle işçi sayısında azalma olması halinde, terkin edilecek vergi tutarının tespitinde kalan işçi sayısı dikkate alınacaktır. İşçi sayısındaki azalma sonucu işyerindeki işçi sayısının 10 işçinin altına düşmesi halinde, o işyerinde işçi sayısı yeniden 10 işçiye ulaşmadıkça teşvik uygulanmayacaktır. İşçi

sayısı 10 kişiyi tekrar aşan mükellefler, teşvikten kalan süre için yararlanacaklardır. Teşvik kapsamında baz alınacak işçi sayısının tespitinde, aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı işçi sayısı dikkate alınacaktır. Dolayısıyla, ay içinde işe girip çıkmalar olduğunda, o ay için verilen aylık prim ve hizmet belgesinde işçi sayısının dikkate alınması gerekmektedir.

#### 1.10. Gelir Vergisi Stopajı Teşvikinden Yararlanamayacak İşlemler

5084 sayılı Kanunun 7'nci maddesinin 5350 sayılı Kanunla değişik (c) bendinde, "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." hükmü yer almaktadır. Buna göre, 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 vergi, sigorta primi ve enerji desteği teşvik uygulamasında yeni işe başlama olarak değerlendirilmeyecektir. 2 Seri No.lu Genel Tebliğ'de ise Kanun kapsamında olmayan bölgelerde yer alan istihdamın Kanun kapsamındaki bölgelere veya kapsama dahil bölgelerde var olan istihdamın bölge içine kaydırılmasına yönelik, teşviklerden yararlanma amaçlı uygulamaların yeni işe başlama olarak kabul edilmeyeceği açıklanmıştır. Aynı Genel Tebliğde;

- 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 yararlanılmasının mümkün bulunmadığı açıklanmıştır. Mükelleflerin mevcut işletmelerini kapatılarak değişik ad ve unvan altında aynı işçilerle veya yeni işçi çalıştırmak suretiyle yeniden açmaları veya bu işletmelerde başka bir iş yapmaları ek istihdam sağlamayacak, dolayısıyla 5084 sayılı Kanunun amacı gerçekleştirilmeyecektir.

#### 1.11. Özelleştirme Kapsamında Devralınan İşletmelerin Durumu

5084 sayılı Kanunun 7'nci maddesinin (c) bendinde yapılan değişiklikle, 01.10.2003 tarihinden sonra özelleştirme kapsamında devir alınan işletmeler yeni işe başlama olarak teşvik kapsamında değerlendirilecektir. Ancak, özelleştirme kapsamında devralınan işletmelerde en az 10 işçi çalıştırılması koşuluyla bu işyerinde çalıştırılan işçiler için gelir vergisi stopajı teşviki uygulanacaktır.

**Örnek 2:** 01.02.2008 tarihinde Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'ndan Devlete ait bir iktisadi devlet teşekkülünün özelleştirilmesi nedeniyle devralınan bir Şirket açısından, söz konusu işletmede en az 10 işçi çalıştırılması halinde, Şubat/2008 dönemi Muhtasar Beyannameye başlamak üzere, 31.12.2008 tarihine kadar bu işçilerin tamamı için teşvikten yararlanılabilecektir.

## 2. Ücretlilerde Asgari Geçim İndirimi Uygulaması

Gelir Vergisi Kanunu'nun 32'nci maddesinde yer alan hükme göre, asgari geçim indirimi uygulamasından ücretleri gerçek usulde vergilendirilen gerçek kişiler yararlanabilecektir. Kanun metninde indirim tutarının hesaplanmasında uygulanacak oranlarda belirtilmiştir. 265 Seri No.lu Genel Tebliğ'de ise uygulamaya ilişkin olarak gerekli açıklamalar yapılmıştır. Bu açıklamalara göre; asgari geçim indirimi, ücretin elde edildiği takvim yılı başında belirlenen 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarına;

Mükellefin kendisi için	%50'si
Çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için	%10'u
Çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere ilk iki çocuk için	%7,5'i
Diğer çocuklar için	%5'i

olmak üzere ücretlinin şahsi ve medeni durumu dikkate alınarak hesaplanan indirim oranlarının uygulanması sonucu bulunacak tutarın, GVK'nın 103'üncü maddesinde yer alan Gelir Vergisi tarifesi'nin birinci gelir dilimine uygulanan oranla çarpılması sonucu bulunacak indirim tutarının 1/12'sinin aylık olarak hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilmesi suretiyle bulunacaktır. Yani, mahsup edilecek asgari geçim indirimi tutarı, asgari ücretin yıllık brüt tutarına yukarıdaki oranların uygulanması sonucunda bulunan tutara, gelir vergisi tarifesi'nin birinci gelir dilimine uygulanan oran olan %15 oranının çarpılması suretiyle bulunmaktadır. Bulunan bu tutar da hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilmektedir.

<b>A.G.İ. Yıllık Tutarı =</b>	(Asgari Ücretin Yıllık Brüt Tutarı x A.G.İ. Oranı) x %15
-------------------------------	--

Asgari geçim indirimi yıllık tutarı, ücretlinin asgari geçim indiriminden bir yıl boyunca faydalanacağı net menfaattir. Aylık yapılan ücret ödemelerinde ise asgari geçim indirimi, hesaplanan yıllık tutarın 12'ye bölünmesi suretiyle uygulanacak ve bir ay içerisinde yararlanılabilecek asgari geçim indirimi tutarı, yıllık olarak hesaplanan tutarın 1/12'sini geçemeyecektir. Asgari geçim indiriminin yıllık tutarı, her ücretli için asgari ücret üzerinden hesaplanan yıllık vergi tutarını aşmayacak ve yılı içerisinde asgari ücret tutarında meydana gelen değişiklikler, asgari geçim indirimi uygulamasında dikkate alınmayacaktır.

2008 yılında asgari geçim indiriminden yararlanacak gerçek usulde ücret geliri elde eden ücretlilerin; farklı medeni durumları, çocuk sayıları ve eşin çalış-

tırılmama durumuna göre, asgari geçim indirimi uygulaması sonucunda aylık olarak maaşlarında 45.63 YTL ile 77,57 YTL arasında artış sağlanmaktadır. Asgari ücretli bir kişinin farklı medeni durumları, eşin çalışma durumu ve çocuk sayılarına göre 2008 yılında aylık olarak alacakları asgari geçim indirimi tutarları ile bu tutarların asgari ücretin neti olan 435,92 YTL'ye eklenmesi sonucunda ele geçecek yeni net tutarlar yan sayfadaki şekilde olmaktadır.<sup>10</sup>

## 2.1. Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında Eş ve Çocuk Kavramı<sup>11</sup>

Konu ile ilgili olarak asgari geçim indirimine ilişkin Kanunî düzenlemenin yer aldığı GVK'nın 32. maddesinde, "...İndirimin uygulamasında "çocuk" tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, "eş" tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade eder. İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınır. İndirim, yukarıdaki oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı, çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirin uygulanır. Boşananlar için indirim tutarının hesabında, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınır." hükmü yer almaktadır. Genel Tebliğde yapılan açıklamada ise, 18 yaşını doldurmuş çocuklardan öğrenimi sona erenlerin, öğrenimin sona erdiği ayı takip eden aydan itibaren anne veya babasının asgari geçim indirimi hesabında dikkate alınmayacağı açıklanmıştır.

Kanun metninde, sistemin uygulanmasında çocuk ve eş tabirinden neyin anlaşılması gerektiği açık olarak belirtilmiştir. Buna göre, "çocuk" tabirinden;

<sup>10</sup> İmdat TÜRKAY, Asgari Geçim İndirimi Uygulaması (İşverenler ve Ücretliler İçin), Uygulama El Kitabı, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ocak-2008, S:138

<sup>11</sup> İmdat TÜRKAY, Asgari Geçim İndirimi Uygulaması, ASMMMO, Ankara, Ocak 2008, S:75,76

Ücretlinin Medeni Durumu ve Çocuk Sayısı	Aylık AĞİ Tutarı	Asgari Ücretlinin Net Eline Geçen Tutar
Bekar ücretli	45,63	481,55 (435,92+45,63=)
Evli ve eşi çalışan ücretli	45,63	481,55 (435,92+45,63=)
Evli, eşi çalışan ve 1 çocuk	52,47	488,39 (435,92+52,47=)
Evli, eşi çalışan ve 2 çocuk	59,32	495,24 (435,92+59,32=)
Evli, eşi çalışan ve 3 çocuk	63,88	499,80 (435,92+63,88=)
Evli, eşi çalışan ve 4 çocuk	68,45	504,37 (435,92+68,45=)
Evli, eşi çalışan ve 5 çocuk	73,01	508,93 (435,92+73,01=)
Evli ve eşi çalışmayan ücretli	54,76	490,68 (435,92+54,76=)
Evli, eşi çalışmayan ve 1 çocuk	61,60	497,52 (435,92+61,60=)
Evli, eşi çalışmayan ve 2 çocuk	68,45	504,37 (435,92+68,45=)
Evli, eşi çalışmayan ve 3 çocuk	73,01	508,93 (435,92+73,01=)
Evli, eşi çalışmayan ve 4 çocuk	77,57	513,49 (435,92+77,57=)

- Mükellefle (ücretli) birlikte oturan veya,
- Mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil),
- 18 yaşını doldurmamış veya,
- Tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukların anlaşılması gerekmektedir.

Buradan şöyle bir durum ortaya çıkmaktadır. Ücretli olan anne veya baba, 18 yaşını doldurmuş ancak tahsilde olmayan ve kendileri tarafından bakılan çocukları için asgari geçim indiriminden yararlanamayacaklardır. Aynı durum, 25 yaşını doldurmuş ve tahsili devam eden veya tamamlanan çocuklar içinde geçerlidir. Aynı şekilde ücretlinin bakmakla yükümlü bulunduğu 18 yaşını doldurmuş ve eğitim imkanı olmayan özürlü çocukları için de bu sistemden yararlanmaları mümkün değildir. Ancak, bu durumda olan ücretlilerin, özürlü ve bakmakla yükümlü buldukları çocukları için GVK'nın 31'inci maddesinde yer alan sakatlık indiriminden yararlandıkları unutulmamalıdır.

Eş tabirinden ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişilerin anlaşılması gerekir. Burada, yasal evlilik bağının Türk yasalarına göre olması şartının aranıp aranmayacağı konusunda bir açıklama yapıl-

mamıştır. Dolayısıyla, yasal olmak şartıyla yabancı ülke yasalarına göre evlenen bir tam mükellef ücretlinin, eş ve çocuklarından dolayı Türkiye'de asgari geçim indiriminden yararlanmasına engel bir durum bulunmamaktadır. Ayrıca, GVK'nın 32'nci maddesine göre, indirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınacak, asgari geçim indirimi belirlenmiş oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı uygulanacak, ancak çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirin üzerine uygulanacak ve boşananlar için ise nafakayı sağlayanın indirim tutarının hesabında, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınacaktır.

Diğer taraftan, yasal bir evlilik bağına dayanmayan çocuklardan anne ve/veya baba ile oturanların veya bunlardan en az biri tarafından bakılan ve 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukların asgari geçim indirimi hesabında dikkate alınmaları mümkündür. Zira, bu konuda gerek Kanun maddesinde gerekse 265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde sınırlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Harun KAYNAK, Asgari Geçim İndiriminde Çocuk ve Eş Tabirlerinin Önemi, Yaklaşım Dergisi, Ocak- 2008, Sayı: 181

## 2.2. Çalışmayan ve Herhangi Bir Geliri Olmayan Eşin Mahiyeti

Konu hakkında Genel Tebliğin 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasında, "Sadece ücret geliri elde eden eş, "çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş" kapsamında değerlendirilmeyecektir. Bunlar dışındakiler ise çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş kapsamında değerlendirilecek olup, münhasıran emekli maaşı alanlar da çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş olarak kabul edilecektir." açıklaması yapılmıştır. Bu açıklamaya göre, ücret geliri elde eden eş kavramından, gerçek usulde vergilendirilen ücret geliri elde eden eşin anlaşılması gerekmektedir. Yapılan düzenlemede de görüldüğü üzere ücretlilerin lehine bir düzenleme yapılmış ve çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşin kapsamı olabildiğince geniş tutulmuştur. Yani, GVK'nın 2'nci maddesinde yer alan ücret dışındaki altı gelir unsurundan birini veya birden fazlasını elde eden bir eş içinde, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş için uygulanan %10 oranı dikkate alınacaktır. Aynı şekilde, GVK'nın 64'üncü maddesine göre diğer ücret geliri elde eden bir eşin de "çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş" kapsamında değerlendirilecektir.

Yani, asgari geçim indiriminden yararlanan bir ücretli eşinin, sistemden yararlanıp yararlanamayacağını tespit etmek için gerçek usulde vergilendirilen ücret geliri elde edip etmediğine bakmak yeterli olacaktır. Şayet eşin ücret geliri varsa sisteme dahil edilmeyecektir. Çünkü, bu durumda sistemden kendi adına yararlanacaktır. Ancak, ücretlinin eşinin, gerçek usulde elde edilmiş ücret geliri dışında yapacağı tüm faaliyetler sonucunda elde edeceği kazanç, irat ve veya gelirler sistemden yararlanmaya engel değildir. Burada bir hususu belirtmekte fayda vardır. Her ne kadar Genel Tebliğde yer alan, "münhasıran emekli maaşı alanlar da çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş olarak kabul edilecektir." ifadesi yer almakla beraber, emekli aylığı elde edenlerin ücret geliri dışında diğer gelir unsurlarını elde etmeleri durumunda da sistemden yararlanmalarına engel bir durum yoktur.

Örnek 3: Çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi ile 4 çocuğu bulunan bir asgari ücretlinin 2008 yılının Ocak ayında yararlanabileceği asgari geçim indirimi tutarı aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır. (Ücretlinin 2008/Ocak ayında hesaplanan gelir vergisi 77,57 YTL'dir.)

2008 Yılı Asgari Ücretin Yıllık Brüt Tutarı (608,40 X 12 )	7.300,80 YTL
Asgari Geçim İndirimi Oranı	% 85
- Mükellefin kendisi için % 50	
- Mükellefin eşi için % 10	
- Mükellefin çocukları için % 25	
Asgari Geçim İndirimine Esas Tutar (7.300,80 X % 85)	6.205,68 YTL
Asgari Geçim İndiriminin Yıllık Tutarı (6.205,68 X % 15)	930,85 YTL

Hesaplanan yıllık tutarın 1/12'si olan (930,85/12=) 77,57 YTL, aylık olarak hesaplanan gelir vergisi tevkifatı tutarından mahsup edilecektir. Bu ücretlinin 2008-Ocak ayı için, asgari geçim indirimi mahsup işlemi aşağıdaki şekilde gerçekleştirilecektir.

2008 Yılı Ocak Ayı Brüt Ücreti	608,40 YTL
2008 Yılı Ocak Ayı Tevkifat Matrahı	517,14 YTL
2008 Yılı Ocak Ayı Ücretinden Hesaplanan Gelir Vergisi	77,57 YTL
2008 Yılı Ocak Ayı Mahsup Edilecek Asgari Geçim İndirimi Tutarı	77,57 YTL
2008 Yılı Ocak Ayı Ödenecek Gelir Vergisi	0,00 YTL'dir

Buna göre, işveren mahsup edilen asgari geçim indirimi tutarı kadar yani 77,57 YTL ücretliye daha fazla ödeme yapacaktır. Diğer bir ifadeyle ücretlinin net eline geçen tutar 435,92 YTL iken 513,49 YTL olmaktadır.

Örnek 4: Ücretli Bay (A) özel sektörde çalışmakta olup, eşi Bayan (B) ise bir kamu kurumundan emekli olmuş ve emekli aylığı almaktadır. Bu durumda,

ücretli Bay (A)'nın emekli aylığı geliri olan eşi, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş kapsamında değerlendirilecek ve asgari geçim indirimi oranının tespitinde %10 olarak dikkate alınacaktır.

### 2.3. 2008 Yılında Doğum, Askerlik, Yurtdışı Görev ve Diğer Sebepler Dolayısıyla Ücretsiz İzine Ayrılan Ücretlilerde Asgari Geçim İndirimi Uygulaması

01.01.2008 tarihinden itibaren asgari geçim indirimi uygulamasından yararlanmaya başladıktan sonra çeşitli sebeplerle ücretsiz izne (aylıksız izin) ayrılan bir ücretlinin, ücretsiz izne ayrıldıktan sonra artık ücret geliri elde etmesi söz konusu olmadığından, asgari geçim indirimi uygulanması mümkün değildir. Ancak, ücretsiz izne ayrılan çalışanın ücret geliri elde eden bir eşinin olması durumunda, bu eşin ücretsiz izinde olan eşini işverenine bildirmesi durumunda, asgari geçim indirimi tutarının hesabında %10 oranında eşinin dikkate alınmasına engel bir durum yoktur. Ücretlinin bu durumu işverenine süresinde bildirmesi gerekmektedir. Ancak, ücretsiz izine ayrılan personelin, izninin bitmesi ve işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, artık kendisi ücret geliri elde ettiğinden sistemden kendisi yararlanmaya başlayacaktır. Bu durumda da diğer eşin yeniden işverenini haberdar ederek, eşinden doları asgari geçim indiriminden yararlanmayı bırakması gerekmektedir.

### 2.4. Net Ücret Üzerinden Anlaşan Ücretlilerde Asgari Geçim İndirimi Uygulaması

Özel sektörde veya Kamu sektöründe ücret sözleşmeleri net ücret üzerinden yapılabilmektedir. Uygulamada işverenlerce bireysel emeklilik, sakatlık indirimi v.b. gibi işçiye tanınan vergi avantajları işçiye yansıtılmamakta işçiye ne kadarlık bir anlaşma yapılmışsa o tutar ücretliye ödenmektedir. Örneğin; ücretli ve işveren ayda 1.000 YTL net ücret üzerinden anlaşmalarını varsayarsak daha sonra işçinin bireysel emeklilik ödemesi, sakatlık indirimi v.b. nedenlerle daha az vergi ödemesi durumunda ücretliye

tanınan bu vergi avantajı nedeniyle ödenmeyen bu tutar ücretliye ödenmemekte ücretliye 1.000 YTL ücret ödenmeye devam edilmektedir. Oysa ücretliye tanınan bu vergi avantajı Devletin vazgeçtiği vergi niteliğinde olup bu tutarın da ücretliye ödenmesi gerekmektedir. Öte yandan, Genel Tebliğ'de de net ücret üzerinden anlaşmak suretiyle çalışanların da asgari geçim indiriminden yararlanacakları, hesaplanan vergiden mahsup edilen asgari geçim indirimi tutarlarının net ücretleri ile birlikte ücretliye ödeneceği belirtilmiştir.

### 2.5. Asgari Geçim İndirimi Oranını Etkileyen Değişikliklerin Ücretliler Tarafından İşverene Bildirilmesi

Ücretliler, medeni durumları ve çocuk sayıları ile eşinin iş ve gelir durumu hakkında Tebliğ ekinde yer alan "Aile Durumu Bildirimi" ile işverenlerine bildirimde bulunacaklardır. Durumlarında herhangi bir değişiklik olması halinde (evlenme, boşanma, ölüm, doğum, çocukların yaş ve öğrenim durumları gibi) bu değişiklikleri işverene 1 ay içerisinde bildireceklerdir. Asgari geçim indirimi oranını etkileyen değişiklikler, söz konusu değişikliğin işverene bildirildiği tarih itibarıyla dikkate alınacaktır. Ücretlilerin medeni durumları ve çocuk sayıları ile eşinin iş durumu hakkında işverenlerine bildirmeleri gereken hususların bazıları şöyledir;

- Eşin gerçek usulde ücret geliri elde etmeye başlaması,
- Gerçek usulde ücret geliri elde eden eşin emekli olması,
- Doğum ve ölüm durumu,
- Evlenme ve boşanma hali,
- Çalışan eşin ücretsiz izine ayrılması,
- 25 yaşını tamamlamış çocuğun üniversite öğrenimine devam etmesi,
- 18 yaşını tamamlayan çocukların üniversiteye devam etmemesi,
- Boşanan eşin mahkeme kararına göre çocuklarına nafaka ödemeye başlaması,
- Evlat edinme durumu,
- Ana ve babasını kaybetmiş toruna bakma durumu gibi.

Sistemden yararlanan ücretlinin, asgari geçim indirimi oranını etkileyecek hususlarda bir değişiklik olması durumunda 1 aylık süre içinde bu durumu mutlaka işverene bildirmesi gerekir. Asgari geçim indirimi uygulamasında ücretlinin şahsi ve ailevi durumunda meydana gelen değişiklikler, yararlanabileceği tutarı da değiştirebilmektedir. Bu nedenle, bu hallerde meydana gelen değişikliklerin işverene bildirilmesi şartıyla indirimden yeni oranlar üzerinden yararlanılması gerekmektedir. Bu çerçevede, ücretlinin evlenmesi, boşanması, çocuk sahibi olması, eşinin çalışmaya başlaması v.b. durumları işverene bildirmesi gerekmektedir.

## 2.6. Sakatlık İndiriminden Yararlanan Ücretlilerde Asgari Geçim İndirimi Uygulaması

Gelir Vergisi Kanunu'nun verginin hesaplanması başlıklı 104'üncü maddesinde yıllık gelir vergisinin vergiye tabi gelirlerin yıllık toplamından 31'inci maddedeki indirimler düşüldükten sonra 103'üncü maddedeki nispetlerin uygulanması suretiyle hesaplanacağı belirtilmektedir. GVK'nın 4842 sayılı Kanunla değişik 31'inci maddesinde çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabının birinci derecede sakat, asgari %60'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabının ikinci derecede sakat, asgari %40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabının ise üçüncü derecede sakat sayılacağı ve sakatlık dereceleri itibariyle belirlenen aylık tutarların hizmet erbabının ücretinden indirileceği belirtilmiştir.

GVK'nın 89'uncu maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde ise bu indirimin, bakmakla yükümlü olduğu özürlü kişi bulunan ücret geliri elde edenler için de geçerli olduğu ve indirimin hizmet erbabının tevkifat matrahına uygulanacağı belirtilmiştir. Sakatlık indirimi uygulamasında sakat sayısında bir sınırlama mevcut olmayıp, ücretlinin vergi matrahı yeterli olduğu sürece indirim konusu yapılabilecektir. Ayrıca, kıst dönem aylık ödemelerinde, aylık sakatlık indirimi tutarları tam olarak gayrisafi ücret matrahından indirim konusu yapılmaktadır. Sakatlık indiriminden yararlanan ücretlinin birden fazla işverenden ücret alması durumunda ise, bu indirim en yüksek ücret aldığı işveren tarafından

uygulanarak, en yüksek ücretin vergi matrahından indirilecektir. Sakatlık indirimi tutarları 2008 yılı için 266 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği<sup>13</sup> ile belirlenmiştir. Buna göre, 2008 yılında gerçek usulde elde edilen ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde indirim konusu yapılacak aylık sakatlık indirimi tutarları şöyle olmuştur;

Sakatlık indiriminden yararlanan bir ücretlinin gelir vergisi matrahı hesaplanırken sakatlık indirimi

1. Derece Sakatlar İçin (Çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş olanlar)	600 YTL
2. Derece Sakatlar İçin (Çalışma gücünün asgari %60'ını kaybetmiş olanlar)	300 YTL
3. Derece Sakatlar İçin (Çalışma gücünün asgari %40'ını kaybetmiş olanlar)	150 YTL

mahsup edilecek, sakatlık indiriminin mahsubundan sonra kalan gelir vergisi matrahı üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarından da yıllık asgari geçim indirimi tutarının 1/12'sinin mahsup edilmesi gerekmektedir.

Örnek 5: 15 Aralık 2007 tarihinde evlenen ve eşli ücretli olarak çalışan asgari ücretli, birinci derecede sakatlık indiriminden faydalanmakta olup, Şubat/2008 dönemi asgari geçim indirimi tutarı şu şekilde hesaplanacaktır. 266 Gelir Vergisi Genel Tebliği'ne göre 2008 yılı için 1. derecede sakatlık indirimi tutarı aylık 600 YTL'dir. Öncelikle ücretlinin Şubat/2008 dönemi asgari geçim indirimi tutarını hesaplayalım.

2008 Yılında Asgari Ücretin Yıllık Brüt Tutarı (608,40 X 12=)	7.300,80 YTL
Mükellefin Asgari Geçim İndirimi Oranı	% 50
- Mükellefin kendisi için % 50	
Asgari Geçim İndirimine Esas Tutar (7.300,80 X % 50=)	3.650,40 YTL
Asgari Geçim İndiriminin Yıllık Tutarı (3.650,40 X % 15=)	547,56 YTL'dir

<sup>13</sup> 28.12.2007 tarih ve 26740 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.



Hesaplanan yıllık tutarın 1/12'si olan ( $547,56/12=$ ) 45,63 YTL, aylık olarak hesaplanan gelir vergisi tevkifatı tutarından mahsup edilecektir. Bu ücretlinin Şubat ayı için, asgari geçim indirimi mahsup işlemi aşağıdaki şekilde gerçekleştirilecektir.

2008 Yılı Şubat Ayı Brüt Ücreti	608,40 YTL
2008 Yılı Şubat Ayı Tevkifat Matrahı - Birinci Derece Sakatlık İndirimi Tutarı - Sakatlık İndirimi Düşüldükten Sonra Kalan Tevkifat Matrahı	517,14 YTL 600,00 YTL 0,00 YTL
2008 Yılı Şubat Ayı Ücretinden Hesaplanan Gelir Vergisi	0,00 YTL
2008 Yılı Şubat Ayı Mahsup Edilecek A.G.İ. Tutarı	45,63 YTL
2008 Yılı Şubat Ayı Ödenecek Gelir Vergisi	0,00 YTL
2008 Yılı Şubat Ayında Yararlanılacak A.G.İ. Tutarı	0,00 YTL'dir.

Bu ücretlinin gelir vergisi matrahı hesaplanırken sakatlık indirimi de mahsup edilecek, sakatlık indiriminin mahsubundan sonra kalan gelir vergisi matrahı üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarından da yıllık asgari geçim indirimi tutarının 1/12'si olan ( $547,56/12=$ ) 45,63 YTL mahsup edilecektir. Ancak, 2008 yılı Şubat ayında 1. dereceden sakatlık indiriminden yararlanan asgari ücretlinin vergi matrahı oluşmamakta, dolayısıyla gelir vergisi tevkifatı yapılmamaktadır. Örnekteki ücretli sakatlık indiriminden dolayı ücretinden gelir vergisi kesilmediği için aylık olarak hesaplanan 45,63 YTL tutarındaki asgari geçim indiriminden yararlanamayacaktır. Bu tutarın diğer dönemlerde de dikkate alınması veya ücretliye iadesi mümkün değildir.

## 2.7. Muhtasar Beyanname Veren İşverenler Tarafından Yapılacak İşlemler

### 2.7.1. Aylık Muhtasar Beyanname Veren İşverenler Tarafından Yapılacak İşlemler

İşverenler, her yılın Ocak ayında düzenleyecekleri "Asgari Geçim İndirimine Ait Bordro"da, her aya

ilişkin ücretliler için hesaplayacakları asgari geçim indirimi tutarını göstereceklerdir. Mevcut bilgilere göre hesaplanan yıllık asgari geçim indirimi tutarının her aya isabet eden kısmı, ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilecektir. Ücretliye yansıtılacak tutar ücret ödemesinin yapıldığı dönemde ücret bordrosunda açılan "Asgari Geçim İndirimi" satırında gösterilecek ve işveren tarafından ilgili aya ilişkin verilecek muhtasar beyanname tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından mahsup edilerek kalan tevkifat tutarı ödenecektir.

Mahsup edilecek asgari geçim indirimi, ücretlinin o aydaki ücretinden kesilen gelir vergisinden fazla olamayacaktır. Aşması halinde ise aşan kısım için herhangi bir iade uygulaması yapılmayacaktır. Muhtasar beyanname üzerinde asgari geçim indirimi tutarının mahsup edilebilmesi için, söz konusu tutarın mutlak suretle ücretlilere ödenmiş olması gerekmektedir. Ücretlilere ödenmeyen asgari geçim indirimi tutarlarının mahsup edilmesi halinde bu tutar işverenlerce muhtasar beyanname üzerinden eksik beyan edilmiş ve ödenmemiş gelir vergisi tevkifatı olarak addolunacaktır. Dolayısıyla, aylık muhtasar beyanname veren işverenler örneğin Haziran/2008 dönemine ait olarak ücretlilere ödemiş oldukları asgari geçim indirimi tutarını 23.07.2008 tarihinde verecekleri muhtasar beyanname tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından mahsup edeceklerdir. Diğer aylarda da aynı şekilde işlem yapmaya devam edilecektir.

### 2.7.2. Üç Aylık Muhtasar Beyanname Veren İşverenler Tarafından Yapılacak İşlemler

Üç aylık dönemler halinde muhtasar beyanname veren işverenler de her yılın Ocak ayından itibaren asgari geçim indirimi tutarını her ay ücret ödemesi sırasında ücretliye peşin olarak ödeyeceklerdir. Örneğin, Ocak-Şubat-Mart dönemine ilişkin asgari geçim indirimi tutarı, her ay maaş ödemeleri sırasında ücretlilere yansıtılacak ve Nisan ayında verilecek muhtasar beyanname mahsup konusu yapılacaktır. Örneğin 2008 yılı Ocak, Şubat ve Mart ayların-

da ücretliye aylık olarak ödenecek olan asgari geçim indirim tutarı 23.04.2008 tarihine kadar verilecek olan üç aylık muhtasar beyannamede mahsup edilecektir. İlgili aylarda, ücretlilere ödenmeyen tutarlar muhtasar beyannamede asla mahsup yapılmayacaktır.

### 2.7.3. Mahsup İşlemi Tevkif Yoluyla Kesilen Vergiler Toplamından Yapılacaktır

265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nin 8.1. maddesinin ikinci fıkrasında, *"Ücretliye yansıtılacak tutar ücret ödemesinin yapıldığı dönemde ücret bordrosunda açılan "Asgari Geçim İndirimi" satırında gösterilecek ve işveren tarafından ilgili aya ilişkin verilecek muhtasar beyannamede tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından mahsup edilerek kalan tevkifat tutarı ödenecektir."* açıklamasına yer verilmiştir. Dolayısıyla, aylık veya üç aylık Muhtasar Beyanname veren işverenler her bir ücretli için ilgili aylarda ücretlilere ödemiş oldukları asgari geçim indirim tutarları toplamını ilgili ayda verecekleri muhtasar beyannamede sadece ücretler üzerinden tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından değil; diğer tevkifatlar da dahil olmak üzere (kira ödemeleri, faiz ödemeleri ve serbest meslek ödemeleri gibi) beyannamede yer alan tevkif yoluyla kesilen vergiler toplamından mahsup edeceklerdir.

### 2.8. Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında Cezai Müeyyideler ve Vergi Sorumluları

Asgari geçim indirim uygulamasında, ücretlilere ödenecek olan asgari geçim indirim tutarları, ücretlilere ödenen aylıklardan kesilen gelir vergisinden mahsup edilmek suretiyle ücretliye yansıtıldığından, haksız yere asgari geçim indirim tutarının mahsup edilmesi durumunda ödenmesi gereken gelir vergisi tutarı azaltılmış olacaktır, bu durumda vergi zıyaı oluşabilecektir. Bunlardan birincisi, ücretliler tarafından işverene verilen Aile Durumu Bildiriminin yanlış doldurulması sonucunda vergi zıyaı meydana gelecektir. Ayrıca, birden fazla işverenden ücret alan ücretlinin her bir işvereninden aynı anda bildirimde bulunup, bu sistemden yararlanması durumunda da yersiz alınan asgari geçim indirim tutarı nedeniyle

vergi zıyaı oluşacaktır. Bir diğer nedende işverenler tarafından çalışana ilgili aylarda ödenmediği halde muhtasar beyannamede asgari geçim indirim tutarının mahsup edilmesidir.

Asgari geçim indirim hesaplanırken eşin çalışıp çalışmadığı, herhangi bir gelirin olup olmadığı ve çocukların durumuna ilişkin olarak (aksi tespit edilmediği sürece) ücretlinin beyanı yeterli olacaktır. Ücretlinin bu konularda yanıltıcı beyanda bulunmak suretiyle, haksız olarak asgari geçim indiriminden yararlanması dolayısıyla da daha az vergi ödemesi halinde, haksız olarak yararlanan tutarlar 213 sayılı Vergi Usul Kanunu ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun gereği ücretliden cezalı olarak tahsil edilecektir. Asgari geçim indiriminden haksız yere yararlanması, Vergi Usul kanununa göre vergi zıyaı cezasını gerektirmektedir. Ücretli haksız yararlandığı asgari geçim indirim ile birlikte vergi zıyaı cezasını da ödemek zorunda kalacaktır. Haksız yararlanan asgari geçim indirim vergi ceza ihbarnamesinin kesinleşmesine kadar gecikme faizi uygulanacaktır. Ücretlinin muhtasar beyanname vermek zorunda olan veya olmayan bir işveren nezdinde çalışıyor olması halinde izlenecek yöntem dışında karşılaşılabilecek ceza açısından herhangi bir fark bulunmamaktadır.

Genel bütçeye dahil dairelerde çalışan ücretlilerce, gerçeğe aykırı beyanda bulunmak suretiyle asgari geçim indirim tutarının fazla hesaplanmasına neden olunması halinde, vergi/ceza ihbarnamesinin ücretliler adına düzenlenerek tahsil işleminin buna göre yapılması gerekecektir. Haksız yararlanan asgari geçim indirim nedeniyle eksik ödenen vergi tutarları, ilgili saymanlıklarca saymanlığın bağlı bulunduğu vergi dairelerine intikal ettirilerek ücretlilerden ihbarname kuralına göre cezalı olarak tahsil edilecektir. Bu vergi cezasından işverenlerin tahakkuk memurları da müteselsilen sorumlu olacaktır. Muhtasar beyanname veren bir kuruluşta çalışan kişiye ilişkin cezai işlemler ise vergi dairesince gerçekleştirilecektir. Ancak, vergi/ceza ihbarnamesinin

muhatapı işveren olacaktır. Öte yandan, haksız yararlanılan tutarlar ücretinin yanlış beyanından kaynaklanmışsa genel hükümler çerçevesinde işveren ödediği bu tutarları ücretliye yansıtabilecektir.

### 3. 5766 Sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanunu'nda Yapılan Düzenleme ve Sorunun Çözümü

Gelir vergisi stopajı teşviki işverene sağlanan önemli bir destek iken, asgari geçim indirimi uygulaması ise çalışanlara sağlanan bir avantajdır. 2008 yılı Ocak ayından bu yana her iki sistemi de uygulamak durumunda olan bir işveren açısından ise iki sistem birbiri ile çatışmakta ve uygulamada farklı durumlar ortaya çıkmaktaydı. Her iki sistem de asgari ücret tutarı üzerinden uygulandığı için karmaşa bir kat daha artmakta ve uygulamada farklılıklar meydana gelmekteydi. Teşvikten yararlanan bazı işverenler öncelikle gelir vergisi stopaj teşvikini uygulamakta ve kalan bir tutar kalması durumunda asgari geçim indirimini uygulamakta; bazı işverenler ise önceliği ücretlilerine vermek suretiyle maaş ödemeleri yapılırken sistemi uygulayıp, çalışanlarının asgari geçim indirimini tutarını ödemekte, kalan bir tutar kalır ise muhtasar beyanname üzerinde gelir vergisi stopajını mahsup etmekteydiler.

Uygulamada ortaya çıkan sorun nedeniyle, Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan Kanun Tasarısı TBMM Genel Kurulu'nda, Meclis Plan ve Bütçe Komisyonu'nda kabul edildiği şekliyle, 04.06.2008 tarih ve 5766 sayılı "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'da ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile yasallaştırılmıştır. Konu ile ilgili olarak 5766 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin (ç) bendinde, "GEÇİCİ MADDE 73-(1) 29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 3 üncü maddesi kapsamında gelir vergisi stopajı teşviki uygulanan ücretlerin vergilendirilmesinde, öncelikle Kanununun 32 nci maddesinde yer alan asgari geçim indirimi dikkate alınır.

(2) Bu madde hükümlerinin uygulanmasına ilişkin esas ve usulleri belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir." hükmüne yer verilmiştir.

Yapılan bu düzenleme 5766 sayılı Kanunun yürürlük maddesi olan 27'inci maddesi gereğince Kanunun Resmi Gazete'de yayımı tarihi olan 6.6.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Daha sonra, Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı) tarafından hazırlanarak Resmi Gazete'de yayımlanan 267 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nin 5'inci bölümünde gerekli açıklamalar yapılmış bulunmaktadır. Genel Tebliğde yapılan açıklamalara göre, gelir vergisi stopaj teşvikinden yararlanan işverenler, istihdam ettikleri ücretlilerle ilgili asgari geçim indirimi 265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde belirtilen usul ve esaslara göre hesaplanacaktır. Asgari geçim indirimi tutarı, yapılan düzenleme uyarınca ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden öncelikle mahsup edilecektir. Asgari geçim indirimi mahsubu yapıldıktan sonra kalan gelir vergisi tutarı işveren tarafından terkin edilecek tutar olacaktır.

Ancak, terkin edilecek tutar, asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarından fazla olamayacağından, asgari ücret üzerinden hesaplanan tutardan asgari geçim indiriminin mahsup edilmesi sonucu kalan tutar terkine konu edilecektir. Öte yandan, Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliği'leri<sup>14</sup> ekinde yer alan bildirim yerine bu Tebliğin yayım tarihinden itibaren 267 No.lu Genel Tebliğ ekinde yer alan "Gelir Vergisi Stopajı Teşvikine İlişkin Bildirim" doldurulacaktır. Öte yandan, gelir vergisi stopajı teşvikine ilişkin ilgili Tebliğlerin ekinde yer alan "Gelir Vergisi Stopajı Teşviki Kapsamında İstihdam Edilen Ücretlilere İlişkin Bilgiler" tablosu ise doldurulmaya devam edilecektir. Konu ile ilgili olarak 267 No.lu Genel Tebliğ'de yer alan örnekler aşağıda yer almaktadır.

<sup>14</sup> Söz konusu Bildirim, 26.05.2007 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 4 Seri No.lu Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Genel Tebliği ekinde yer almaktadır.

Örnek 6: Nevşehir ili Organize Sanayi Bölgesinde (OSB) 11 kişi istihdam eden Kurumlar Vergisi mükellefi (A) Ltd. Şti.'nin Ocak 2008 döneminde çalışanlarından tevkif ettiği gelir vergisi tutarı 953 YTL'dir. 11 işçi için Asgari Geçim İndirimi Bordrosunda hesaplanan asgari geçim indirimi ise 663,93 YTL'dir. Buna göre, (A) Ltd. Şti.'nin 11 işçi için yararlanacağı terkin tutarı şöyle hesaplanacaktır.

Örnekte, ücretlilerin yararlanabileceği asgari geçim indirimi tutarları toplamı, asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilmiştir. Asgari ücret üzerinden tevkif edilen vergi tutarından; asgari geçim indirimi tutarının mahsubu sonucu kalan tutar, asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinin organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamından, diğer yerlerdeki iş yerleri için ise yüzde sekseninden fazla olmamak kaydıyla 5084 sayılı Kanun uyarınca terkin edilecektir. Gerçek ücretler üzerinden tevkif edilen vergi tutarından, asgari geçim indirimi ile 5084 sayılı Kanun uyarınca terkin edilecek tutarın toplamı arasındaki fark vergi dairesine ödenecektir.

Örnek 7: Mardin ilinde organize sanayi bölgesi dışında faaliyet gösteren (B) A.Ş. 30 işçi istihdam etmektedir. Ocak 2008 döneminde çalışanlarından tevkif ettiği Gelir Vergisi tutarı 3.000 YTL'dir. 30 işçi için Asgari Geçim İndirimi Bordrosunda hesaplanan asgari geçim indirimi ise 1.900 YTL'dir. Buna göre, (B) A.Ş.'nin 30 işçi için yararlanacağı terkin tutarı şöyle hesaplanacaktır.

- Ücretler üzerinden hesaplanan gelir vergisi	953,00 YTL
- Asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisi (11 X 77,57=)	853,27 YTL
- Hesaplanan asgari geçim indirimi	663,93 YTL
- 5084 sayılı Kanun kapsamında terkin edilebilecek tutar (853,27-663,93=)	189,34 YTL
-Vergi dairesine ödenecek tutar [953-(663,93+189,34)=]	99,73 YTL

Örnekte, ücretlilerin yararlanabileceği asgari geçim indirimi tutarları toplamı, asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilmiştir. Asgari ücret üzerinden tevkif edilen vergi tutarından; asgari geçim indirimi tutarının mahsubu sonucu kalan tutar, asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinin organize sanayi veya endüstri bölgelerinde kurulu iş yerleri için tamamından, diğer yerlerdeki iş yerleri için ise yüzde sekseninden fazla olmamak kaydıyla 5084 sayılı Kanun uyarınca terkin edilecektir. Gerçek ücretler üzerinden tevkif edilen vergi tutarından (3.000 YTL), asgari geçim indirimi (1.900 YTL) ile 5084 sayılı Kanun uyarınca terkin edilecek tutarın (427,10 YTL) toplamı arasındaki fark olan 672,90 YTL vergi dairesine ödenecek tutar olacaktır. Asgari geçim indirimi uygulaması ile gelir vergisi stopajı teşvikinin beraber uygulanmasında esas olan, her iki sisteminde asgari ücret üzerinden kesilen gelir vergisi tutarına endeksli olmasıdır. Ücretliye ödenecek asgari geçim indirimi tutarı ile işveren açısından terkin yoluyla yararlanılacak gelir vergisi stopaj teşvik tutarı hiçbir zaman asgari ücret üzerinden kesilen gelir vergisi tutarını (Ocak-Haziran 2008 döneminde 77,57 YTL) geçemeyecektir.

### 3.1. İşverenler Tarafından Ocak, Şubat, Mart ve Nisan/2008 Döneminde Ücretliye Ödenmeyen Asgari Geçim İndirimi Tutarının Ödenmesi

Teşvik kapsamında bulunan illerde faaliyette bulunan ve asgari geçim indirimi uygulamasının başladığı 01.01.2008 tarihinden bu yana çalışanlarına öncelikle asgari geçim indirimini uygulayıp, arta kalan bir tutarın kalması durumunda da gelir vergisi stopaj teşvikini uygulayan işverenler Genel Tebliğde yapılan açıklamalara göre doğru işlem yapmış olduklarından, bir düzeltme yapmalarına gerek bulunmamaktadır. Ancak, birçok işveren, asgari geçim indirimini ücretlisine ödemediği veya eksik ödediği için geriye dönük olarak düzeltme işlemi yapmak ve çalışanlara süresinde ödemedikleri tutarları ödemek zorundadırlar. Genel Tebliğde yapılan açıklamalara

göre, Gelir Vergisi Kanununa eklenen geçici 73'üncü madde hükmü 01.01.2008 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiş olduğundan, asgari geçim indirimi uygulamasının yürürlüğe girdiği 01.01.2008 tarihinden geçici 73'üncü maddenin yürürlüğe girdiği 06.06.2008 tarihine kadar geçen sürede 5084 sayılı Kanun kapsamındaki yerlerde uygulanan asgari geçim indirimi işlemleri şöyle düzeltilecektir.

- Ücretler üzerinden hesaplanan gelir vergisi	3.000,00 YTL
- Asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisi (30 X 77,57=)	2.327,10 YTL
- Hesaplanan asgari geçim indirimi	1.900,00 YTL
- 5084 sayılı Kanun kapsamında terkin edilebilecek tutar (2.327,10-1.900=)	427,10 YTL
-Vergi dairesine ödenecek tutar [3.000-(1.900+427,1)=]	672,90 YTL

Mükelleflerin yapacakları düzeltme işlemi, 5084 sayılı Kanun kapsamında terkin konu edilen tutarların terkin kapsamından çıkartılarak asgari geçim indirimi mahsubuna dönüştürülmesi suretiyle hak sahibi ücretlilere ödenmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla, söz konusu düzeltme işlemi, ilgili dönemlerin tahakkuk tutarlarını etkilemeyeceğinden bu dönemlere ilişkin düzeltme beyannamesi verilmesine gerek bulunmamaktadır. Buna göre, işverenler tarafından 01.01.2008 tarihinden itibaren işçilere ait asgari geçim indirimi tutarı; ödenmesi gereken asgari geçim indirimi tutarı, ödenen tutar ve ödenecek fark tutar olarak tespit edilerek, fark tutarların hak sahiplerine ödendiğine ilişkin ilgili-lerin imzasını taşıyan bir bordro düzenlenecektir. Aylık dönemler itibarıyla düzenlenecek bordronun istenildiğinde ibraz edilmek üzere "Asgari geçim indirimi bordrosu" ekinde saklanması gerekmektedir. Geçmiş döneme ilişkin asgari geçim indirimi tutarları, ilgili aydaki ücrete ilave olarak bir defada hak sahiplerine ödenebileceği gibi, 31.12.2008 tarihine kadar eşit tutarlar halinde ödenmesi de mümkün bulunmaktadır.

Genel Tebliğde yapılan açıklamalar uyarınca, çalışanlara zamanında ödenmeyen veya eksik olarak ödenmiş olan asgari geçim indirimi tutarlarını belirtilen süreler içinde çalışanlara yansıtmayan işverenler hakkında, 265 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nin "10.2. Ödenmesi Gereken Gelir Vergisinin Eksik Hesaplanması Halinde Uygulanacak Cezai Müeyyideler" başlıklı bölümünde yer alan hükümler uyarınca işlem yapılacaktır. Anılan Genel Tebliğin ilgili bölümünde yapılan açıklamalara göre, işverenler tarafından, aylık veya üç aylık muhtasar beyanname üzerinde asgari geçim indirimi tutarının mahsup edilebilmesi için, söz konusu tutarın mutlak suretle ücretlilere ödenmiş olması gerekmektedir. Ücretlilere ödenmeyen tutarların mahsup edilmesi halinde bu tutar işverenlerce muhtasar beyanname üzerinden eksik beyan edilmiş ve ödenmemiş gelir vergisi tevkifatı olarak kabul edilecektir. Buna göre, işverenler tarafından hizmet erbabının ücret gelirlerinden kesilen gelir vergisinden mahsup edilen asgari geçim indirimi tutarının, o ayki ücretiyle birlikte ücretliye nakden ödenmesi gerekir. Aksi takdirde, ücretliye nakden ödenmeyen asgari geçim indirimi, işverenler tarafından haksız yere yapılan bir mahsup işlemi niteliği taşıyacak ve tevkif suretiyle kesilen verginin bu tutar kadar olan kısmı, muhtasar beyanname ile eksik beyan edilmiş olacaktır. Bu nedenle, yukarıda belirtilen şekilde ücretliye nakden ödenmeyen asgari geçim indirimi o ayda eksik beyan edilmiş vergi tevkifatı olarak kabul edilerek, bu vergiler için de işverenler hakkında cezalı tarhiyat yapılacaktır.

Böylece, teşvik kapsamında işçi istihdam eden işverenlerin öncelikle, ücretlilerin asgari geçim indirimini ödemesi, arta kalan bir gelir vergisi tevkifatı kalır ise ondan sonra gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanmaları gerekmektedir. Yani yaklaşık 5,6 aydır tartışılan bir konu olan, teşvik uygulanan illerde öncelik işverenin mi olacak yoksa çalışanın mı olacak sorunu bu düzenleme ile ücretlilerin lehine çözülmüş olmaktadır. Aslında, bu düzenleme yapılmasa dahi mevcut yasal düzenlemelere göre işveren-

lerin 01.01.2008 tarihinden başlamak üzere teşvik kapsamında çalıştırdıkları ücretlilerin asgari geçim indirimi tutarını ödemeleri gerekmektedir. Bu konuda bir çok işveren de zaten 01.01.2008 tarihinden bu yana çalışanlarının hakkı olan asgari geçim indirimi tutarını ödemekteydi.

Bu düzenleme ile asgari geçim indirimi uygulamasında çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi ile 4 çocuğu bulunan bir asgari ücretlinin 2008 yılında mahsup edilecek asgari geçim indirimi nedeniyle ödenecek gelir vergisi kalmamaktadır. Ödenecek gelir vergisi kalmayan bir asgari ücretliyi istihdam eden bir işverenin gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanma imkanı kalmamaktadır. Bilindiği üzere, teşvikten yararlanan işverenler asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinin belli bir oranını (%100'ü veya %80'i) muhtasar beyanname üzerinden tevkif yoluyla kesilen vergilerden mahsup etmek (terkin edilmek) suretiyle teşvikten yararlanmaktadırlar. Ortada ücretliden tevkif edilen gelir vergisi tutarı kalmayınca teşvik kapsamında işveren neyi mahsup edecektir. Bu sıkıntının bir nedeni de her iki sisteminde asgari ücret üzerinden kesilen ge-

lir vergisine göre çalışmasından kaynaklanmaktadır. Bir görüşe göre, "asgari geçim indirimi uygulamasındaki hesaplanan vergi bulunması koşulu ile 5084 sayılı yasanın istisna hükmü getirmeyip hesaplanan ve tahakkuk eden verginin terkinine imkan veren teşvik uygulamasına yol açması nedeniyle bu bölgelerde çalışan işçilerin ücretleri nedeniyle de asgari geçim indirimi hesaplanmasının gerekliliği gibi bir duruma yol açılmaktadır. Yani öncelikle asgari geçim indirim uygulaması ile çalışanlara ait net vergi yükü bulunacak daha sonrada terkin edilecek tutar hesaplanacaktır. Uygulamaya bu şekilde yön verilmesi ile 5084 sayılı Yasa ile işverenin üzerinden alınması düşünülen vergi yükünün bir anlamı kalmayacak işveren asgari geçim indirimi uygulaması yolu ile ek yüke katlanmaya devam edecektir."<sup>15</sup>

### 3.2. Gelir Vergisi Stopajı Teşviki ile Asgari Geçim İndiriminin Birlikte Uygulanması

2008 yılında asgari geçim indiriminden yararlanacak gerçek usulde ücret geliri elde eden ücretlilerin; farklı medeni durumları, çocuk sayıları ve eşin çalışıp çalışmama durumuna göre, asgari geçim indiri-

Ücretlinin medeni durumu, çocuk sayısı ve eşin çalışma durumu	Ücretliye ödenecek aylık A.G.İ. Tutarı (YTL)	Gelir vergisi stopajı teşviki (YTL)
Bekar ücretli	45,63	31,94 (77,57-45,63=)
Evli ve eşi çalışan ücretli	45,63	31,94 (77,57-45,63=)
Evli, eşi çalışan ve 1 çocuk	52,47	25,1 (77,57-52,47=)
Evli, eşi çalışan ve 2 çocuk	59,32	18,25 (77,57-59,32=)
Evli, eşi çalışan ve 3 çocuk	63,88	13,69 (77,57-63,88=)
Evli, eşi çalışan ve 4 çocuk	68,45	9,12 (77,57-68,45=)
Evli, eşi çalışan ve 5 çocuk	73,01	4,56 (77,57-73,01=)
Evli ve eşi çalışmayan ücretli	54,76	22,81 (77,57-54,76=)
Evli, eşi çalışmayan ve 1 çocuk	61,60	15,97 (77,57-61,60=)
Evli, eşi çalışmayan ve 2 çocuk	68,45	9,12 (77,57-68,45=)
Evli, eşi çalışmayan ve 3 çocuk	73,01	4,56 (77,57-73,01=)
Evli, eşi çalışmayan ve 4 çocuk	77,57	Yok (77,57-77,57=)

<sup>15</sup> Arkan & Ergin Uluslararası Denetim ve Y.M.M. A.Ş., Asgari Geçim İndiriminde Kalkınmada Öncelikli Yöre Problemi, Duyuru No:2007/57, İstanbul, 10.12.2007

mi uygulaması sonucunda aylık olarak maaşlarında 45,63 YTL ile 77,57 YTL arasında artış sağlanmaktadır. 01.01.2008-30.06.2008 döneminde uygulanmakta olan asgari ücreti esas aldığımızda, asgari geçim indirimi uygulamasını göz ardı edersek her bir işçi için yararlanacağı gelir vergisi stopajı teşviki ise maksimum organize sanayi ve endüstri bölgesinde faaliyet gösteren işveren için 77,57 YTL olmaktadır. Teşvik kapsamında faaliyette bulunan bir işverenin istihdam ettiği bir işçiye ödeyeceği aylık asgari geçim indirimi tutarı ile kendisinin yararlanacağı gelir vergisi stopaj teşviki tutarları şöyle olacaktır.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, teşvik kapsamında istihdam edilen bir ücretlinin, öncelikle asgari geçim indirimi uygulamasından yararlanması sonucunda yararlanacağı tutar ortaya konmakta ve asgari ücret üzerinden kesilen gelir vergisi tutarı olan 77,57 YTL'den düşük olması durumunda, işverene de yararlanacağı bir gelir vergisi stopaj teşviki kalmaktadır. Ancak, asgari geçim indirimi sonrasında işverene kalan en fazla teşvik tutarı organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan bir işveren için  $(77,57-45,63=)$  31,94 YTL olmaktadır. Evli, eşi çalışmayan ve asgari geçim indiriminden yararlanma imkanı olan 4 çocuğu bulunan bir asgari ücretlinin teşvik kapsamında organize sanayi bölgesindeki işveren bünyesinde çalışması durumunda, maaşından kesilen 77,57 YTL gelir vergisinin tamamı sıfırlanmakta ve terkin edilecek gelir vergisi stopaj teşviki kalmamaktadır. Asgari ücretlinin maaşında 77,57 YTL'lik bir artış olmasına rağmen, işverenin yararlanacağı teşvik tutarında 77,57 YTL azalma olacaktır.

## Sonuç

Asgari geçim indirimi uygulaması ücretlilere, gelir vergisi stopajı teşviki ise işverene avantaj sağlayan bir sistemdir. Ocak/2008 tarihinden bu yana uygulamada tartışma konusu olan 5084 sayılı Kanuna göre gelir vergisi stopajı teşvikinden yararlanan işverenlerin asgari geçim indirimi uygulamasını ne

şekilde yapacakları konusu 5766 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle ücretlilerin lehine sonuçlanmış bulunmaktadır. Yapılan düzenlemeye göre öncelik ücretlinin olduğuna göre, işverenlerin biraz fedakarlık yapmaları gerekecektir. Çünkü, asgari geçim indirimi uygulaması işverenin yararlanacağı gelir vergisi stopajı teşvikini azaltan bir sistemdir. Esas itibarıyla, böyle bir düzenleme yapılmamış olsa dahi, mevcut hükümlere göre öncelik sırasının yine ücretlide olması gerekirdi. Ancak, uygulamada kimi işverenler gelir vergisi stopajı teşvikinin kendileri için getirilen bir teşvik olduğunu ileri sürerek çalışanlarına asgari geçim indirimi tutarını ödememekteydi. Bazı işverenler ise ücretlinin hakkı olan asgari geçim indirimi tutarını ücretlilerine her ay ödemekte, artı kalan bir tutar olması durumunda ise kendileri gelir stopaj teşvikinden yararlanmaktaydılar.

Bu nedenle, yapılan düzenleme ücretliler açısından son derece yerinde olmuş ve işverenler tarafından yapılan farklı uygulamalarda ortadan kaldırılarak, bu konuda uygulama birliği sağlanmıştır. Sonuç olarak, geçmiş dönemlere ait (01.01.2008-30.06.2008) ücretlilere süresinde ödenmeyen asgari geçim indirimi tutarının, işverenler tarafından 267 Seri No.lu GVK Genel Tebliği doğrultusunda ödenmesi gerekmektedir. Öte yandan, yapılan düzenlemenin işverenler tarafından memnuniyetle karşılandığını söylemek mümkün değildir. Çünkü, ücretlilerden tevkif edilen gelir vergisinden asgari geçim indirimi mahsup edildikten sonra ücretlilerden tevkif edilen vergi azalmış olacağından, işverenlerin yararlanacakları teşvik tutarı da ücretlilerin yararlandıkları asgari geçim indirimi tutarı ölçüsünde azalmış olmaktadır. Ancak, şu unutulmamalıdır ki, 5084 sayılı Kanunla getirilen gelir vergisi stopajı teşviki 2004 yılından buyana uygulanmakta olup, yeni yatırımlar hariç genel olarak 31.12.2008 tarihinde sona erecektir. Asgari geçim indirimi uygulaması ise 01.01.2008 tarihinde başlamış ve belli bir süre ile sınırlı olmaksızın ücretliler için uygulanmaya devam edecektir.

## MAKALE-2

# Grev Oylaması Yolu ile Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma

### Giriş

Türk alışma hayatına grev kavramı yasal olarak 1961 Anayasasından sonra girmiştir. Bu tarihe kadar yaşanan bir çok gelişme ancak bu Anayasa ile legal bir zemine kavuşmuştur. şüphesiz Türk alışma hayatı kendi toplum yapısından ve sanayi kùltüründen bağımsız bir nitelik taşamaz. Uzun yıllar bir tarım ülkesi olarak mevcudiyetini koruyan Osmanlı İmparatorluğu dünyadaki son gelişmeleri zamanında takip etmediğinden dolayı bu sürecin dışında kalmıştır. Esasen 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti bu sürecin ilk kilometre taşı olarak kabul edilirse olduğa eski bir tarihi başlangıç karşımıza çıkar. Ancak bu tarihten 1946 yılına kadar ise çok cılız gelişmeler yaşanmıştır. Türk toplumu, birçok konuda olduğu gibi, işçi hareketleri konusunda da Osmanlı İmparatorluğu'ndan devir aldığı değerlerle yaşamıştır. Osmanlı İmparatorluğu sanayii devrimi ile çok geç tanışmıştır. 1890-1920 yıllarında imparatorlukta rastlanan feshane, baruthane, gaz idaresi, tramvay işletmesi gibi cılız sınai kıpırdanmalar, matbaanın yüz yıllık bir gecikme ile Osmanlı'nın sınırlarından içeri girebilmesi bir işçi sınıfından söz edilmesine olanak vermemiştir. Yabancıların yönetimindeki bu işyerlerinde işçilerin zaman içinde sergiledikleri direnişler pek ses getirmemiş<sup>1</sup> ve bu tür girişimlerin önlenmesi için yasaklar devreye sokulmuştur. Sanayileřme çabalarının 1930-1940 yılları arasında ivme kazandığını hatırlar ve çalışanların bir sınıf niteliğini sergileyemedikleri gerçeği göz önünde tutulursa Türkiye' de gerçek anlamda bir işçi sınıfından bahsetmek olduğa zor gözükmemektedir.<sup>2</sup>

1946 yılından sonra Türkiye'de demokratikleşme anlamında önemli adımlar atılmış, bu adımların etki-

<sup>1</sup> Engin Ünsal, **Sendikalar ve Politika**, Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998, s. 373.

<sup>2</sup> Ünsal, **A.g.e.**, s.373.



si ve Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın kurulması Türkiye'nin de buraya üye olmasıyla gelişen süreçte 1947 yılında 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" çıkarılmıştır. Sendikalara umumi mukavele yapma yetkisi tanıyan kanun, grev hakkı tanımamış olmakla birlikte, sendikacılık hareketinde 1948 yılından itibaren belirli bir canlılık yaşatmıştır.<sup>3</sup> Türkiye'de ilk defa grev yasağı 3008 sayılı İş Kanunu ile getirilmiş ve bu kanuna tabi olan işyerlerinde grevin ve lokavtın yasak olduğu 72. maddede belirtilmiştir.<sup>4</sup>

Esasında demokratikleşme ve sendikal hareket de kendi içinde bir paralellik arz etmektedir. Sendikalar sivil toplum kuruluşu olduklarından dolayı toplumdaki gelişmişlik düzeyi ve demokrasi anlayışına paralel olarak birçok alanı etkilerler. Demokrasi ve sendikalar biri diğerinin göstergesi durumundadır. Şayet bir ülkede demokrasi gelişmişse sendikal haklar da gelişmiş, doğal olarak toplumda sendikalaşma oranı yüksek ve sendikal demokrasi için ülke koşulları olgun demektir. Diğer tarafta ise sendikal hareket gelişmiş ve ülke demokrasisi için ağırlığını koymuşsa, demokrasi de en güçlü dayanaklardan birini bulmuş demektir.<sup>5</sup> 1946 yılından sonraki gelişmeler de bu doğrultuda yaşanmıştır. 1952 yılında Türk – İş konfederasyonu kurulmuş ve işçi sendikaları bir üst kuruluş altında bir araya gelerek daha organize bir şekilde mücadele etme imkanına kavuşmuşlardır. 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti ilk hareket noktası olarak alınırsa, 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı Kanun da ikinci önemli dönüm noktası olarak kabul edilebilir. Bu kabulden yola çıkarak bir benzetme yapılırsa; 1961 Anayasası ışığın görüldüğü ve en keskin virajın dönüldüğü tarihtir. Yaşanan toplumsal dönüşümün ardından bütün çalışanlar 1961 Anayasasından sonra grev hakkına kavuşamamış-

<sup>3</sup> Yavuz Öz, *Tarihi ve Hukukî Gelişimi Açısından Türkiye'de İşçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi*, Ankara, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 1994, s.40.

<sup>4</sup> Seza Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986, s.240.

<sup>5</sup> *Demokrasi*, İstanbul, Petrol- İş Yayın No: 30, 1993, s. 57.



## Özgeçmiş

### Şerafettin GÜLER

Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü  
Kamu İşverenleri Sendikası Sendikası

1974 Bingöl doğumlu olan Şerafettin Güler, ilköğretimi Bingöl'de tamamladı. 1992 yılında Mersin Atatürk Lisesi'nden mezun olduktan sonra aynı yıl İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi'ni kazandı ve 1996 yılında bu bölümden mezun oldu. Bir süre İstanbul'da özel sektörde çalıştıktan sonra 2004 yılında Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nda Uzman Yardımcısı olarak çalışmaya başladı ve Ağustos 2006'da Uzman oldu. Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma Merkezi'nce (ATAUM) açılan Avrupa Birliği Temel Eğitim ve Avrupa Birliği Uzmanlık Kurslarını tamamladı. İyi düzeyde İngilizce bilen Güler evli ve iki çocuk babasıdır.

larsa da işçiler için 1961 Anayasası'nın 45. maddesi ile yeni bir dönem başlamıştır. Çünkü 1963 yılında 274 sayılı sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilerek Anayasaya uygun olarak yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Bilindiği üzere, bir işçi sendikası üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapmak üzere gerekli prosedürleri yerine getirip müzakerelere başlar. Bu müzakereler kanuni süreler içinde anlaşma ile sonuçlandığı zaman toplu iş sözleşmesi taraflarca imzalanmaktadır. Ancak bazen hem toplu sözleşme müzakereleri süresince hem de barışçı yollar denenmesine rağmen toplu iş sözleşmesi imzalanamamaktadır. Bu takdirde yasa koyucu, uyuşmazlık taraflarına gerekli prosedürleri yerine getirmek kaydıyla iş mücadelesine girme imkanı tanımıştır. 2822 sayılı Kanunun 25. maddesi ile grev ve aynı kanunun 26. maddesi ile lokavt bu anlamda birer iş mücadelesi araçlarıdır. Ancak genel kural bu olmakla beraber bazı işlerde ve bazı işyerlerinde grev yasaklanmıştır. Bu tür işlerde ve yerlerde (ayrıca grev ve lokavtın ertelendiği hallerde erteleme süresinin sonunda Çalışma Bakanı bizzat) toplu müzakere süreci barışçı çözüm yolları da tükendik-

ten sonra ancak Yüksek Hakem Kurulunda bağışlanmaktadır. Ancak Yüksek Hakem Kuruluna Toplu İş Sözleşmesini götürmek isteyen bir başka ifade ile işyerinde grev yapmak istemeyen bir işçi sendikası da 2822 sayılı Kanunun “Grev Oylaması” başlıklı 35 ve “Grev Oylamasının Sonucu” başlıklı 36. maddelerindeki düzenlemeye göre Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilmektedir. Halen yürürlükte olan 2822 sayılı Kanunun “Grev Oylaması” başlıklı 35 ve “Grev Oylamasının Sonucu” başlıklı 36. maddeleri çalışmamızın ana konusunu oluşturacaktır.

## I. Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun birinci maddesi ile 1982 Anayasasının 53. maddesi paralel bir mantıkla kaleme alınmıştır. 53. maddeye göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak **ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek** amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler...” Anayasa metnine göre taraflar bir araya geldikleri zaman ekonomik ve sosyal durumları ve çalışma şartlarını düzenleyeceklerdir. Keza 2822 sayılı TSGLK’nun 1. maddesi de aynı doğrultuda hazırlanmıştır. Buna göre “ Bu Kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak **ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek** üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir.”

2822 sayılı Kanunun 2. maddesinde ise toplu iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve toplu iş sözleşmesinin neleri içereceği somut bir şekilde düzenlenmiştir. Bilindiği gibi iş sözleşmeleri kural olarak bir şekil şartına bağlı olmasa da belli bazı iş sözleşmelerinin **yazılı** yapılması gerekmektedir. Bunlar sırasıyla; Takım sözleşmesi, çıraklık sözleşmesi, deneme süresi olan iş sözleşmeleri, bir yıldan fazla süreli belirli süreli iş sözleşmeleri, Basın İş Kanunu uyarınca gazetecilerin iş sözleşmeleri ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesine göre, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin de yazılı şekilde yapılması zorunludur.<sup>6</sup> Belirtmek gerekir ki toplu iş sözleşmeleri de yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir.

Toplu iş sözleşmesinin tanımı ve muhtevası başlıklı ikinci maddesine göre “ Toplu iş sözleşmesi:

- Hizmet akdinin yapılması,
- Muhtevası
- Sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.
- Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.

2822 sayılı Kanunun 2. maddesinde düzenlenen hükümler, düzenleniş biçimlerine göre iki kısma ayrılmaktadır. Bunlar TSGLK 2/1’de belirtilen:

- “Hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları” düzenleyen **normatif nitelikteki hükümleri ile ;**
- TSGLK 2/2’de belirtilen “tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri” içeren **borç doğurucu hükümlerdir.**<sup>7</sup>

<sup>6</sup> İbrahim Işıklı, **İş Sözleşmeleri Yazılı Yapılmak Zorunda mı?** Dünya Gazetesi (07/02/2007)

<sup>7</sup> Devrim Ulucan, **Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, 1990, s.66.

Belirtmek gerekir ki bir toplu iş sözleşmesinin mutlaka hem normatif, hem de borç doğurucu (vecibi) hüküm ihtiva etmesi zaruri değildir. Nitekim maddenin sözleşmenin vecibi hükümlerini ihtiva eden kısmında sarahaten “ihtiva edebilir” hükmü vecibi kısmın zaruri olmadığına işaret etmektedir.<sup>8</sup>

TSGLK’ndaki bu düzenleme muhteva itibariyle İsviçre Borçlar Kanunu’nun 356. maddesinin aynı ve Alman Toplu Sözleşme Kanunu’nun (TVG) 1. maddesindeki tanımlamaya da çok benzemektedir. Alman ve İsviçre Kanunlarında olduğu gibi TSGLK’umuzda da toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) kısmı ve Borçlar Kanunu’na ilişkin (borç doğurucu) kısmı şeklindeki ayrımına paralel olarak iki kısımda ele alınmıştır.<sup>9</sup> Ancak toplu iş sözleşmesinin hangi hükümlerinin normatif, hangi hükümlerinin borç doğurucu hükümler olduğu hususunda kanunlarda açıklık yoktur. Ayrıca bir hükmün normatif mi, yoksa borç doğurucu hüküm mü olduğunun tespiti hususunda veya her iki kategoriye birden girip girmediği hususunda tartışmalar meydana gelebilir. Bu halde ilgili toplu iş sözleşmesi hükmünün tefsiri yoluna başvurmak gerekecektir.<sup>10</sup>

## II. Hak ve Menfaat Uyuşmazlığı

Toplu iş uyuşmazlıkları esas itibariyle çıkar (menfaat) uyuşmazlıkları ve hak uyuşmazlıkları diye ikiye ayrılmaktadır.

### Menfaat Uyuşmazlığı

Bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasındaki görüşmelerde ortaya çıkan; bir başka ifade ile yeni menfaatler üzerinde bir anlaşmazlık, çekişme varsa buna menfaat uyuşmazlığı denir. Menfaat uyuşmazlığında işçi teşekküllerinin mevcut iş şartlarının ve ücretin miktarının yeniden düzenlenmesi istemlerinden ve bunun işveren tarafından kabul edilmesinden ortaya çıkan bir uyuşmazlıktır. İşveren ve işçi teşekkülü çalışma şartlarının esasları üzerinde aralarında anlaşamamak ve bunları düzenleyememektedirler. Bunlar daha çok iktisadi nitelik taşırlar.<sup>11</sup>

### Hak Uyuşmazlığı

Uygulamaya konan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan veya uygulanmasından doğan bir uyuşmazlık var ise buna da hak uyuşmazlığı denir. Bir başka deyişle hak uyuşmazlığından bahsedebilmek için bir hakkın varlığı ön şarttır. Haklar ise hukuk düzeyinden kaynaklanır. İşçiler ile işverenler arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerinden kaynaklanan hakların, iş ilişkileri içerisinde taraflardan biri tarafından ihlal edilmesi halinde hak uyuşmazlığı oluşur. İhlal var olan bir hakka yönelik olduğundan bu tür uyuşmazlıklar, hukuki ya da yasal uyuşmazlıklar olarak da adlandırılmaktadır.<sup>12</sup> Hak uyuşmazlığı daha çok yargısal niteliktedir. Hak uyuşmazlıklarında esas itibariyle yargı, varsa iş mahkemeleri veya gönüllü tahkim (özel tahkim) mekanizmalarına başvurulur.<sup>13</sup>

Hak uyuşmazlığında taraflardan birisinin toplu iş sözleşmesinin veya mevzuatın kendisine vermiş olduğu hakkın diğeri tarafından uygulanmamasından, eksik uygulanmasından veya toplu iş sözleşmesi hükmünün veya mevzuatta yer alan bir kuralın yorumlanmasından ortaya çıkan uyuşmazlıktır. Bu tür uyuşmazlıklar daha çok hukuki nitelik taşırlar. Hak uyuşmazlığı söz konusu olduğu zaman işçi sendikası; yetkili iş mahkemesine başvurur ve toplu iş sözleşmesinin gereği gibi uygulanmasını ister. İkinci olarak taraflar özel hakem konusunda anlaşmışlarsa uyuşmazlık özel hakem tarafından çözümlenir. Üçüncü olarak, sendika uzlaştırma prosedürünü tamamlayarak, uzlaştırmadan bir sonuç alınamadığı hallerde hak grevine başvurabilir.<sup>14</sup>

“Hak grevi” kavramı 275 sayılı Kanun döneminde geçerliydi. 275 sayılı Kanunun 19. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemeye göre “İşçiye ve işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi

<sup>8</sup> Reisoğlu, A.g.e., s.47.

<sup>9</sup> Adnan Tuğ, **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, Minpa Matbaacılık, 1996, s.9.

<sup>10</sup> Nizamettin Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 37, 2000, s.28.

<sup>11</sup> Turhan Esener, **İş Hukuku**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1975, s. 499.

<sup>12</sup> Mehmet Uçum, **Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmî Arabuluculuk (1996 – 1999)**, İstanbul, Selüloz - İş Sendikası Eğitim Yayınları: 11, 1. Baskı, 2000, s. 8.

<sup>13</sup> Toker Dereli, **Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yöntemleri: Sorunlar – Öneriler**, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Ankara, TÜHİS Yayını, 1997, s.247.

<sup>14</sup> Esener, A.g.e., s.498.

ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde veya o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır”<sup>15</sup> denilmekteydi. Gerçi uygulamada bu tür toplu iş uyuşmazlıklarından dolayı grev veya lokavt hareketlerine çok sık rastlanmamıştır. Ancak hak uyuşmazlıklarının yargı organlarıncaya çözümlemesi gerektiği, toplu sözleşme imzalandıktan sonra tarafların sosyal barışı koruma yükümlülüğü altına girdikleri öğretilerinde ve işveren çevrelerinde ileri sürülmüştür. Buna karşılık ülkemizde yargı organlarının çok yavaş işlediği, bu hak kaldırılacak olursa bir kısım işverenin imzaladıkları toplu iş sözleşmelerindeki yükümlülüklerini yerine getirmeyecekleri görüşü de savunulmuştur.<sup>16</sup> Esasen 275 sayılı Kanun tasarısında da hak grevleri yer almamışken, Millet Meclisi Geçici Komisyonu tarafından “.. mevcut bir hakkın tanınması amacıyla mahkemeye müracaat yolu ile sonuç alınmasının çok uzun sürebileceği ve bunun işverenlerce türlü suistimallere yol açabileceği ...” gerekçesiyle Yasaya (275 sayılı Yasa) ilave edilmiştir.<sup>17</sup>

Dolayısıyla 275 Sayılı Kanunda bütün toplu iş uyuşmazlıkları için grev ve lokavt hakları tanınmış iken, 1982 Anayasası uyarınca çıkarılan 2822 sayılı Kanunda sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan toplu menfaat uyuşmazlıklarında taraflara grev ve lokavt hakları tanınmış, toplu hak uyuşmazlıklarında ise bu hakların kullanılması önlenmiştir. Böylece 275 sayılı Kanunda her iki türdeki toplu iş uyuşmazlıkları için öngörülen uzlaştırma sistemi yerine 2822 sayılı Kanunda sadece menfaat uyuşmazlıklarında grev ve lokavt kararı alınmadan önceki aşamada barışçı bir çözüm yolu olarak uygulanmak üzere arabuluculuk sistemine yer verilmiştir.<sup>18</sup>

2822 sayılı Kanun, grevin amacını “ toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde” ve “işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek” olarak tespit etmiştir. Dolayısıyla 275 sayılı Kanun zamanında mevcut olan hak grevine yeni düzenlemede yer verilmiştir. Çünkü doktrindeki baskın görüşe de uygun olarak bir hakkın ihlal edilip edilmediğine dair en iyi kararı bağımsız mahkemeler verir. Böylece kanuni grev sadece, işçilerin kendi işvereniyle olan “toplular menfaat uyuşmazlığında” kabul edilmiştir.<sup>19</sup> Bu konu danışma meclisi gerekçesinde de yer almış ve bu gerekçede şu ifadeler yer verilmiştir. “ Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı kabul edilmiştir.”<sup>20</sup>

Esasen 2822 sayılı Kanunun ilgili hükmünden önce bakılması gereken 1982 Anayasasının 54. maddesidir. Bu maddeye göre “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.” Dikkat edilirse 2822 sayılı Kanun da bu düzenlemeye paralel olarak kaleme alınmıştır. Anayasa da dile getirilen grev hakkı kavramına karşılık lokavtın kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.<sup>21</sup> 1982 Anayasası hazırlanırken tasarının 58. maddesi Danışma Meclisinde “Grev ve Lokavt Hakları” şeklindeydi. Ancak Anayasa’nın kesin şeklinde ise, maddenin başlığı “Grev hakkı ve Lokavt” olarak değiştirilmiş ve ayrıca, buna uygun olarak, maddenin ilk fıkrasında işçilerin grev hakkı açıkça belirtildikten sonra, işverenin lokavta başvurmasına ilişkin düzenlemenin kanunla yapılacağı ifadesine yer verilmiştir.<sup>22</sup>

<sup>15</sup> A. Nevzad Odyakmaz, *Sendika ve Toplu Sözleşme Hukuku*, İstanbul, Yasa Yayınları, 1977, s. 203.

<sup>16</sup> Metin Kutal, *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı*, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 16, 1988, s.128.

<sup>17</sup> Reisoğlu, *A.g.e.*, s.240.

<sup>18</sup> Nuri Çelik, *Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Yeni Arayışlar Model Bir Arabulma – Uzlaştırma Sistemi*, Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri, Ankara, TÜHİS Yayını, 1998, s.46.

<sup>19</sup> Mehmet Kocaoğlu, *Grev ve Lokavtın Ertelenmesi ve Bu Dönemde Uyuşmazlıkların Barışçı Yollardan Çözümü*, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Cilt 1, Sayı 3, 1987, s.12.

<sup>20</sup> Reisoğlu, *A.g.e.*, s.240.

<sup>21</sup> 1982 Anayasasının 54. maddesindeki düzenleme ile ilgili olarak bak. Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 11. Baskı, 1992, s. 466., Aynı konuda Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayını No: 3455, 4. baskı, Cilt: 1, s.157., Reisoğlu, *A.g.e.*, s.240.

<sup>22</sup> Nuri Çelik, *Anayasanın Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Düzenine Etkileri*, Ankara, TÜTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı: 3, Mayıs 1983, s. 9.

**2822 sayılı Kanun Döneminde Hak Uyuşmazlığı**  
2822 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra hak grevi yasada düzenlenmemiş sadece çıkar (menfaat) uyuşmazlığı olduğu zaman belli prosedürlerin yerine getirilmesi ile grev hakkı kullanılmaktadır. Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan veya karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden doğacak anlaşmazlıklar için Kanunkoyucu, açıklayıcı bir şekilde 2822 sayılı Kanunda Eda ve Yorum davalarına yer vermiştir.

#### Eda ve Yorum Davaları

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 2822 sayılı Kanunun 15. maddesine göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilirler. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın ilgili dairesi, bozma söz konusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.

Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 2822 sayılı Kanunun 80. maddesinin 2. fıkrası hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır. 2822 sayılı Kanunun 80. maddesinin 2. fıkrasına göre “Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan taraf, ilgililerden birinin şikayeti üzerine, elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.”<sup>23</sup> 5252 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun Yürürlük ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'un 5. maddesi uyarınca ağır para cezaları adli para cezalarına dönüştürülmüş, adli para cezalarında cezanın alt sınırı dörtyüzelli milyon, üst sınırı yüz milyar TL olarak alınmıştır.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> 23.01.2008 tarihinde Kabul edilen ve 8 Şubat 2008 tarihinde Resmî Gazetede Yayımlanan 5728 sayılı “Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 2822 sayılı Kanunun 80. maddesinin 2. fıkrası, Kanunun 399. maddesi ile değiştirilmiştir. Değişiklikten önce 2822 sayılı Kanunun 80. maddesinin 2. fıkrası şu şekildedir: “Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan taraf, ilgililerden birinin şikayeti üzerine, otuz bin liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilir.”

<sup>24</sup> [http://www.csgb.gov.tr/images/articles/editor/paracesasi\\_.xls](http://www.csgb.gov.tr/images/articles/editor/paracesasi_.xls) (Erişim: 27.02.2008) ayrıca bakınız <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5252&MevzuatIliki=0&sourceXmlSearch=>

Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir. Aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya ek-sik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.

### III. Yüksek Hakem Kurulu

#### Kuruluşu

2822 sayılı Kanunun 53. maddesine göre Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında, Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye, üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yüksek öğretim Kurulunca seçilecek bir üye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye, işverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşur.

Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri caizdir. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Çalışma Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Bu maddede söz konusu seçici kurullar üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Birinci toplantıda, toplantı nisabı sağlanmadığı takdirde, ikinci toplantıda katılanlarla seçim yapılır. Seçilebilmek için hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oy şarttır.

### **Yüksek Hakem Kuruluna Başvuru**

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 52. maddesi (52. madde dışında da 2822 sayılı Kanunun bazı maddelerine göre taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilmektedirler) hangi hallerde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulacağını düzenlemiştir. Buna göre:

#### **a) Grev ve lokavtın yasak olduğu işlerdeki uyuşmazlıklarda,**

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde,
4. Banka ve noterlik hizmetlerinde,
5. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde.

#### **b) Grev ve lokavtın yasak olduğu yerlerdeki uyuşmazlıklarda,**

1. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoriyum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,
2. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,
3. Mezarlıklarda,
4. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde.

2822 sayılı Kanunun 32. maddesine göre “ Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23 üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından ..... itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.” Bilindiği gibi toplu iş sözleşmesi müzakereleri yetki işlemlerini tamamlayan işçi sendikasının yapacağı çağrı üzerine taraflar kanunun öngördüğü süre içinde müzakereler yaparlar. Bu süre 2822 sayılı kanuna göre 60 gündür. Bu sürenin sonunda taraflar hala anlaşmamışlarsa 2822 sayılı Kanunun 22. maddesine göre arabulucu atanır. (belirtmek gerekir ki 60 günden önce 30 gün geçtikten sonra da taraflar ihtiyari arabuluculuk yoluna başvurabilirler.) Arabulucu 15 gün içinde tarafları ortak bir zeminde anlaşmaları için her türlü çabayı sarfeder. Taraflar isterlerse arabulucu süresini en fazla altı işgünü daha uzatabilirler. Bu sürelerin sonunda dahi bir anlaşma olmazsa o zaman arabulucu “ .... üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağa uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı işgünü içinde taraflara tebliğ eder.” (2822/23/son fıkra) İşte görevli makamın taraflara iletceği bu rapordan sonra grev ve lokavtın yasak olduğu yerler ve işler ile ilgili olarak taraflardan her biri altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

#### **c) Grev ve lokavtın ertelendiği hallerde erteleme süresinin sonunda Çalışma Bakanı Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.**

2822 sayılı Kanunun 33 ve 34. maddelerine göre : “Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar.

Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.

Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir.

Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler.

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur.”

2822 sayılı Kanununun 34. maddesindeki düzenlemeye göre erteleme sonuna kadar taraflar anlaşmamışlarsa Yüksek Hakem Kurulu devreye girmektedir. Yasanın bu düzenlemesi 1982 Anayasasınının 54. maddesindeki düzenlemeye paralel olarak hazırlanmıştır. Nitekim Anayasasının 54. maddesine göre “ ... Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde *veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür*”. Çünkü en başından genel sağlık ve milli güvenliği tehdit eden bir olgu 60. günün sonunda da hala aynı özelliği taşıyor olacaktır. Erteleme sonunda grev veya lokavta devam demek sanırım yerinde bir uygulama olmayacaktır.

**d) “Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz.**

Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir. Başladığı yolculu-

ğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.”

2822 sayılı Kanununun 31. maddesi hükmüne göre yukarıda belirtilen durumlarda geçici olarak grev ve lokavt yapılamayacaktır. Ancak 2822 sayılı Kanununun 32. maddesinde belirtildiği gibi “..... taraflardan her biri ..... geçici grev ve lokavt yasağının **altı ayı** doldurmasından itibaren **altı işgünü** içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.” Dolayısıyla geçici olarak bir yasak getirilmişse burada altı ay bekleme koşulu getirilmiştir. Altı ay dolduktan sonra gene altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulacaktır. Belirtmek gerekir ki 2822/32. madde ile hemen Yüksek Hakem Kuruluna başvuru değil altı aylık bir bekleme öngörülmüştür. Ayrıca sadece grev ve lokavtın yasak olduğu düşünülürse, grev ve lokavta kadar 2822 sayılı Yasanın öngördüğü prosedüründe işletilmiş olması gerekecektir.<sup>25</sup>

**e) 2822 sayılı Kanununun 58. maddesine göre de “ ... Uyuşmazlığın her safhasında taraflar aralarında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler.”** Esasen 2822/58. madde ile toplu sözleşme taraflarının, toplu iş sözleşmesinin her aşamasında özel hakeme başvurabileceklerini düzenlemiştir. Sadece son fıkrasında taraflara özel Hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilecekleri dile getirilmiştir.

Özel hakem bir diğer adıyla ihtiyari tahkimin arabuluculuktan ayrılan bazı özellikleri vardır. Hatırlanacağı üzere arabuluculukta belli süre veya prosedürler yerine gelince bir resmi arabulucu atanmaktaydı. Sadece ihtiyari arabuluculukta taraflar anlaşırse resmi listeden bir kişi arabulucu olarak atanmaktadır. Oysa özel hakemde tarafların anlaşmasına dayanarak uyuşmazlığın her safhasında başvurulabilen bir yoldur. Özel hakeme başvurunun ilk şartı; tarafların aralarında anlaşmasıdır. Bir tarafın istemesi yetmemekte her iki tarafın da bunu istemesi gerekir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 517. maddesine göre “ Tahkimin tahriri olması lazımdır. ....

<sup>25</sup> Seza Reisoğlu, **2822 Sayılı Yasa Açısından Yüksek Hakem Kurulu Görev ve Yetkileri**, Ankara, TÜTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 4-5, Temmuz – Eylül 1984, s.8.

mukavele ve şart tahriren tespit edilmedikçe keenlemeyekündür.” Bir başka ifade ile tahkimin yazılı olması gerekir. Yazılı olmayan tahkim geçersizdir. Hem menfaat uyuşmazlıklarında hem de hak uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulabilir. Hak uyuşmazlığı konusunda yukarıda gerekli açıklamalar yapılmıştır. Toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler geçerlidir. Bu takdirde bir tarafın müracaatı üzerine uyuşmazlık hakem tarafından çözülür. Bu ifadeden anlaşılması gereken sadece hak uyuşmazlıklarında bunun geçerli olacağıdır. Zira toplu iş sözleşmesinin imzası ile artık menfaat uyuşmazlığından söz edilemeyeceği gibi, bir toplu iş sözleşmesine, sözleşmenin bitiminden itibaren yeni sözleşme için anlaşma sağlanamazsa, özel hakeme gidileceği şeklinde kayıtlar konamayacaktır, konursa geçersiz olacaktır.<sup>26</sup> Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. 2822 sayılı Kanununun 58/II. maddesinde yer alan bu hüküm isabetlidir. Ancak taraflardan birinin durumu arabulucuya, Yüksek Hakem Kuruluna, grev ve lokavtı uygulayanlara bildirmesi gerekir. Böylece, aynı toplu iş uyuşmazlığının aynı zamanda farklı kişiler önünde görüşülmesi ve çözülmesinin önüne geçilmiş olunmaktadır.<sup>27</sup> Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulduğu hallerde hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Toplu iş sözleşmesi hükmünde olması ile belirtilmek istenen kesin olduğudur. Oysa hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir. Dolayısıyla temyiz edilebilirler. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar aralarında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler. Yüksek Hakem Kurulunun özel hakem olması Yasada düzenlendiğinden, diğer hakemlerden farklı olarak Yüksek Hakem Kurulunun bu görevi reddetmesi mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki yüksek Hakem Kurulunun verdiği kararlar da özel hakemlerin verdiği kararlardan farklı olmayacaktır. Menfaat uyuşmazlıklarında verdiği karar toplu iş sözleşmesi, hak uyuşmazlıklarında verdiği karar bir mahkeme kararı niteliğinde olacaktır.<sup>28</sup> Mahkeme kararı niteliğinde olmasının anlamı ise verilen bu kararın temyiz edilebileceğidir.<sup>29</sup>

Belirtmek gerekir toplu iş sözleşme müzakereleri barışçı yollar da denendikten, grevin yasak olduğu işlerdeki uyuşmazlıklarda, grevin yasak olduğu yerlerdeki uyuşmazlıklarda, grevin Bakanlar Kurulu ile ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda Çalışma Bakanı bizzat ve geçici yasaklarda 6 ay geçtikten sonra Yüksek Hakem Kuruluna başvurularak uyuşmazlık konusu sözleşme burada çözümlenmektedir. Keza belirttiğimiz gibi taraflar toplu iş sözleşmesinin her aşamasında Yüksek Hakem Kurulunu özel hakem olarak seçebileceklerdir. Uyuşmazlık konusu toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kuruluna taşınmanın bir başka yolu daha bulunmaktadır. Bu uyuşmazlık türünde esasen grev serbest olmasına rağmen işyerindeki işçilerin grev oylaması talep etmeleri ve bunun sonucunda hayır kararı çıkarmaları gerekmektedir. Akabinde yetkili işçi sendikası 15 gün içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak zorundadır.

#### IV. Grev Oylaması Yolu ile Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma

Önceki satırlarda da belirttiğimiz gibi bazı durumlarda uyuşmazlığın çözümü için son merci Yüksek Hakem Kurulu olarak belirlenmiştir. Ancak işçilerin işyerinde grev hakkına sahip olmaları onu mutlaka kullanacakları anlamına gelmez. Çünkü grev bir tarafı anlaşmaya zorlarken bir başka taraftan da fedakârlık gerektirmektedir. Kaldı ki işyerinde çalışan işçiler başka saiklerin de etkisi ile greve gitmek istemeyebilirler.

Grev oylamasının, bir işyerindeki çoğunluk iradesini temsil etmeyen bir grev kararını eyleme geçirmekten

<sup>26</sup> Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, s.418.

<sup>27</sup> Tunçomağ, *A.g.e.*, s.12.

<sup>28</sup> Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, s.418.

<sup>29</sup> Ömer Zühtü Altan, Nüvit Gerek ve Ercan Güven, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 79, 1999, s. 311.



alıkoymadığını, dolayısıyla grev hakkının kullanılmasında çoğunluk iradesini hakim kılarak işçilerin grevin muhtemel sonuçları karşısında bizzat karar vermelerini sağladığı için çok daha demokratik bulanlar olmuştur. Grev ilân edilen işyerindeki bir kısım işçilerin greve taraftar olmamalarına rağmen grev ilanından ters yönde etkilenmesi ve buna karşı olabildiğince önlemler alınması konusu bir yana; madem bir işyerinde grev ilanı bir bütün olarak işyeri işçileri için lehte ve aleyhte sonuçlar doğuracaktır, o halde grevin sevk ve idaresi kime ve hangi çerçevede ait olacağı gibi konularda toplumu, işçileri ve işverenleri koruyucu düşüncelerle ne türlü bir düzenleme yapılırsa yapılsın, grev kararının uygulanması bir bütün olarak o işyerindeki işçilerin çoğunluğunun iradesi ile geçerlilik kazanmalıdır.<sup>30</sup>

275 sayılı Kanun döneminde bu kanunun 22. maddesinin grev hakkının kullanılmasını zorlaştıracığı, ve bu oylamanın gerekip gerekmediğinin işçi sendikasının kendi tüzüğünde belli etmeleri gerektiği ve bu noktadan hareketle 275 sayılı Kanunun 22. maddesinin (bu madde grev oylamasını düzenlemekteydi) Anayasanın (1961 Anayasası) 11 ve 47. maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal davası açılmıştı. Anayasa Mahkemesi 1967 yılında bu konu ile ilgili olarak şu şekilde bir karar vermiştir.<sup>31</sup> “Grev oylaması, sendikanın işçilerin çoğunluğunun isteğine aykırı bir kararının uygulanmasını önlemek üzere öngörülen bir önlemdir. Bu önlemin demokratik nitelikte olduğu açıktır. Böylelikle sendika yöneticilerini, durumu yanlış taktir ederek işçiler için istenilmeyen bir eyleme geçmesine fırsat verilmemiş olur. Bu oylamanın ancak ve ancak işyerinde yapılabileceği anlamı, hükmün yazılışından kesin olarak anlaşılacakla birlikte, bunun ancak işyeri içinde yapılabileceği kabul edilse dahi, oylamayı gözetliyecek olan memurun uygulayacağı ve en büyük mülkiye amirinin belli edeceği önlemler alınarak, işverenin işçiler üzerinde olumsuz etkide bulunması olanağı ortadan kaldırılabılır. Bu bakımdan bu hüküm,

sendikaların tüzüklerine bırakılmayıp yasada yer almasının grevin kullanılmasını zorlaştıracığı ve işçilere baskı yapılmasına yol açacağı ve bundan ötürü Anayasa’ya aykırı olduğu kabul edilemez.”

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 35 ve 36. maddeleri birlikte değerlendirildiği zaman; aslında greve gitme hakkı olan işçilerin bu haklarından vazgeçerek bir mücadeleye girmeden toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulunca bağıtlanmasını istemektedirler. Önceki satırlarda belirttiğimiz gibi bazı durumlarda Yüksek Hakem Kuruluna gitmek bir zorunluluktan kaynaklanırken grev oylaması ile Yüksek Hakem Kuruluna gitmek ise ihtiyari bir özellik arz etmektedir. Bir başka ifade ile işçiler mücadelecilerce yollara başvurmadan toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını talep ediyorlarsa grev oylamasında hayır çıkararak toplu iş sözleşmesini Yüksek Hakem Kuruluna taşıyabilirler.

### 1) Toplu iş sözleşmesi süreci sona ermiş olmalıdır.

Toplu pazarlık; hazırlık aşaması, yetki ve çağrı, toplu görüşme, çıkar uyumsuzluğu ve barışçı çözüm aşaması (arabuluculuk), toplu iş mücadelesi (grev ve lokavt), toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve uygulanması ile bu uygulamadan doğan uyumsuzlukların (hak uyumsuzlukları) tümünü içeren ve süreklilik arz eden bir süreçtir. İşte bu sürecin toplu iş mücadelesine kadar olan kısmı tüketilmiş bir başka ifade ile geçilmiş olmalıdır. İşçi sendikasının usulüne uygun olarak yetki tespiti, yetki belgesi aldıktan sonra işverene veya işveren üye ise işveren sendikasına çağrı yaptığı, kanuni süre içinde yer gün tespit tutanağı tutulduğu, ilk toplantının yapılarak müzakerelere başlandığı, 60 günlük süre içinde anlaşma sağlanamaması (bilindiği gibi taraflar 30 gün geçtikten sonra dahi anlaşma umudu olmadığı gerekçesi ile veya başka saiklerle 60 günü beklemeden arabulucu tayini isteyebilmektedirler. O takdirde 60 günlük sürenin geçmesi beklenmez, atanan arabulucu tıpkı 60. gün sonunda atanan arabulucu gibi görevini yapıp raporunu görevli makama teslim eder.) üzerine arabulucu atandığı ve arabuluculuk aşamasında dahi bir anlaşma sağlanmaması halinde

<sup>30</sup> Mehmet Kocaoğlu, 2822 sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme İle Grev Oylaması, Ankara, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, Mart 1986, s.7.

<sup>31</sup> Anayasa Mahkemesi 19-20/10/1967 t, E: 1963/337, K: 1967/31 AMKD, 1975, s.63, Kocaoğlu, 2822 sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme İle Grev Oylaması, s.8.

işçi sendikasının toplu iş mücadelesi aşamasına geçtiği kabul edilmektedir. Bir başka ifade ile yasada arabuluculuk çalışması zorunlu bir aşama olarak düzenlenmiş ve grevin yasal olabilmesi için tarafların uzlaşmaya yönelik arabuluculuk girişiminin yasal prosedüre uygun olarak yapılmış ve sonuçta başarısız kalmış olması gerekmektedir.<sup>32</sup>

## 2) Alınan Grev Kararı Kanuni Olmalıdır.

2822/35. maddenin girişinde “Kanuni bir grevin bir işyerinde uygulanabilmesi” şeklinde bir açıklama ile madde kaleme alınmıştır. Demek ki her şeyden önce Grev oylaması yapılabilmesi için “kanuni bir grev kararı alınmış” olmalıdır. Grev için bir çok tanımlama yapılmış olmasına rağmen biz çalışmamızda 2822 sayılı Kanunun 25. maddesindeki tanımlamayı esas alacağız. Buna göre “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir. Keza 2822/25. maddesinin ikinci fıkrasında ise “kanuni grev” kavramına değinilmiştir. Buna göre “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir.”

• Özellikle belirtmek gerekir ki kanuni grev için “menfaat uyuşmazlığı” özellikle belirtilmiştir. Yukarıdaki satırlarda da belirttiğimiz gibi 275 sayılı Kanun döneminde geçerli olan hak grevi; 2822 sayılı Kanun ile düzenlenmiş değildir. Ancak taraflar toplu görüşme sırasında çıkan menfaat uyuşmazlıklarında greve başvurabilirler.

• Keza 2822/25/II de belirtildiği gibi “..... işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla.....” greve başvurabileceklerdir. Dolayısıyla amaç yönünden bir sınırlamaya gidilmiştir.

• Yine 2822/25/II son fıkrasındaki hükmün de gerçekleşmiş olması gerekir. “.... Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan.....” cümlesi ile 2822 sayılı Kanunda belirtilen tüm süre ve süreçlere uyulmuş olması gerekir. Bir başka ifade ile:

- i) İşçi sendikasının ilkönce toplu iş sözleşmesi için başvuruda bulunması,
- ii) Toplu sözleşme yetkisinin kesinleşmiş olması,
- iii) Toplu görüşmelere başlanması için çağrı,
- iv) Anlaşmazlık halinde konunun resmi arabulucuya intikali,
- v) Arabuluculuk süresi sonuna kadar anlaşma sağlanamaması,
- vi) İşçi sendikasınc grev kararı alınması ve belli süre içinde bu kararın karşı tarafa bildirilmesi,
- vii) Grev kararının bildirilmesinden sonra 6 iş gününün geçmiş olması,
- viii) Uyuşmazlık konusunda grev yasağının bulunmaması,
- ix) Belli süre içinde kararın uygulanması gerekir.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Ekrem Serim, *Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim*, Ankara, Kamu – İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 3, Prof. Dr. Turhan Esener’ e Armağan Baskısı, 2000, s.587.

<sup>33</sup> Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, s.259.

Bir başka kaynakta ise bu süre beş ana başlık altında toplanmıştır. Buna göre kanuni grev için; Uyuşmazlığın barışçı yolla çözümü hususunda gerekli teşebbüsün yapılmış olması, yetkili işçi sendikası tarafından grev kararı alınması, grev kararının alınmasında sürelerle uyulması, grev kararının zamanında tevdi edilmesi ve grev kararının uygulanmasında sürelerle uyulması gerekir.<sup>34</sup>

Türk hukukunda hukuka uygun (ya da meşru) bir grev, ancak ilgili işçi sendikasının yasal prosedüre uygun olarak aldığı bir grev kararına istinaden işçilerin topluca işi bırakmaları suretiyle oluşur. Dolayısıyla bizzat işçilerin böyle bir işçi sendikası kararı bulunmadan kendi aralarında anlaşarak gittikleri grev, yasal değil tam tersine hukuka aykırı (yasa dışı) bir grev olarak kabul edilir. Yasal (hukuka uygun) bir greve yalnızca ilgili sendikanın üyesi işçiler değil, hiçbir sendikaya üye olmayan veya diğer bir sendikanın üyesi işçiler de katılabilir ve greve katılma, ilgili işçi sendikasının üyesi işçiler de dahil kimse için zorunlu değildir.<sup>35</sup>

### 3) Yetkili işçi sendikasının grev kararı işyerinde ilan edilmiş olması gerekir.

2822/ 27. maddesine göre “Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini 23 üncü madde uyarınca belirten tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınmaz.

Birinci fıkrada öngörülen sürenin geçmesinden sonra kanuni grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıca alınabilir. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.” Bu sürelerle uyulmadan alınan bir grev kararı üzerine yapılacak grev kanun dışı olacaktır. Ayrıca, kanuna göre, altı işgünü içinde grev kararının alınmaması veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmaması halinde

yetki belgesinin de hükmü kalmayacak, başka bir deyişle, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma hakkı düşecektir.<sup>36</sup>

2822 sayılı Kanunun “27. maddesi uyarınca alınan grev ve lokavt kararları, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir.” Belirtmek gerekir ki 2822 sayılı Kanunun 37.maddesine grev ve lokavta başlama, grev kararının notere tevdiinden itibaren değil, fakat kararın noter tarafından karşı tarafa tebliğinden itibaren hesaplanacaktır. Grev ve lokavt kararının birer örneği görevli makama tevdi edilecek, ayrıca işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilecektir.<sup>37</sup>

4) “... Grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri”nin yazılı talebi ile grev oylaması yapılacaktır. 275 sayılı eski yasanın 22. maddesinde düzenlenen hükmü şu şekildedir. “ bir grevin belli bir işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını o işyerinde çalışan işçilerin üçte biri, 23 üncü (275 sayılı Kanunun) maddenin 3 üncü bendinde söz konusu ilanının o işyerinde yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde, yazılı olarak isterse, o işyerinde grev oylaması yapılır”<sup>38</sup>

Dikkat edilirse 2822 sayılı kanun ile eskiden üçte bir olan oran dörtte bir olarak değiştirilmiş ayrıca bu oranda dikkate alınacak işçilerin hangi tarihteki işçiyi baz alacağı eski dönemde muğlak iken, 2822 sayılı kanun ile bu noktada açıklığa kavuşturulmuş ve grev kararının ilan edildiği tarihteki işçi sayısının baz alınacağı belirtilmiştir. Keza eski yasada tek bir maddede düzenlenen bu hüküm 2822 sayılı Kanununda 35 ve 36. maddeleri olmak üzere iki ayrı madde de düzenlenmiştir.

Madde metni incelendiği zaman bir başka noktanın da irdelenmesi gerektiği görülmektedir. Kanun

<sup>34</sup> Kemal Oğuzman, **Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavta Çözülmesi**, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, 1991, s.43.

<sup>35</sup> Ercan Akyiğit, **Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi**, Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998, ss. 13-14.

<sup>36</sup> Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 476.

<sup>37</sup> Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, s.279.

<sup>38</sup> Odyakmaz, **A.g.e.**, s.210.

açıkça işyerinde çalışan işçilerden bahsetmiştir. Demek ki bir kişinin işçi sıfatını taşıyor olması kural olarak yeterli gözükmemektedir. İşçi ise “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir”. Bu işçi, taraf sendika üyesi olabilir, bir başka sendikanın üyesi olabilir hatta sendikasız bir işçi de olabilir. Ama mutlaka işçi olması gerekecektir. Özel işyerlerinde çok komplike bir konu olmasa da kamu işyerlerinde işçilerle beraber memur, sözleşmeli personel ve geçici personelin de istihdam edildiği göz önünde tutulmalıdır. Dolayısıyla sadece işçi faktörü göz önünde bulundurulacaktır. Memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel, çıraklar ve bir başkasından ödünç<sup>39</sup> alınan işçiler burada dikkate alınmayacaktır.

Dörtte birlik sayıda dikkate alınacak işçilerin mutlaka o tarihte fiilen çalışıyor olması gerekmektedir. İşçilerin bir kısmının ücretli veya ücretsiz izinli veya hasta olmasının önemi yoktur. Keza işçilerden bir kısmının geçici olarak işverenin başka bir işyerinde çalışması da gözönünde tutulmasını engellemeyecektir.<sup>40</sup>

Bir kişinin hangi statüde çalıştığı belli olması da bazen yetmemektedir. Örneğin işyerinde işveren vekili statüsünde çalışanların durumu ne olacak. Bunlar iş sözleşmesi ile çalıştıkları kesin olmakla beraber grev oylaması talebinde dörtte birlik nisaba dahil edilecekler midir? Belirtmek gerekir ki 2822 sayılı Kanunda işveren vekili için herhangi bir tanımlama getirilmemiştir. O takdirde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na ve 4857 sayılı İş Kanunu’na bakmak gerekecektir. 2821 sayılı kanunun 2. maddesine göre işveren vekili “İşveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir. İşveren vekilleri bu Kanun bakımından işveren sayılırlar.” 4857 sayılı İş Kanunu’na göre işveren vekili ise “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.” Bu iki tanımdan yola çıkarak denebilir ki Sendikalar Kanunu açısından işveren vekili işveren sayıldığından nisaba dahil edilmeyecektir. Ancak iş kanuna göre işveren vekili olanların oy kullanmaları geçerli olacaktır. Zaten sendikalar kanununa göre işveren vekili sıfatını taşıyan bir kişi ancak işveren sendikasına üye olabilmektedir.<sup>41</sup> Bilindiği gibi İş Kanunundaki işveren vekili tanımı çok geniş tutulmuştur. Ancak bir kişi iş kanunu anlamında işveren vekili iken sendikalar kanunu açısından da işveren vekili sıfatını taşıyorsa o takdirde bu kişide dörtte bir nisabında kayda alınmayacaktır.

İşveren vekili konusunda açıklığa kavuşturulması gereken bir başka nokta daha bulunmaktadır. Bilindiği gibi 2822 sayılı Kanunun 62. maddesindeki düzenlemeye göre “Aylık ve ücretleri kanunla belirtilmiş olsa bile, işveren veya işveren vekili durumunda bulunanlar hakkında, bunlara ilişkin olarak bu Kanunda yer alan hak ve sorumluluk hükümleri uygulanır. İşyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” denilmektedir. Bu madde hükmüne göre işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla da olsa toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse, bu kanunun uygulanması bakımından işveren sayıldığı cihetle, bu şahıslar da grev oylaması talep edemezler.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Buna göre: “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işverene işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiyi sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.”

Geçici işçinin sendika üyeliği ve toplu sözleşmeden faydalanması konusunda bak. Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara, Seçkin Yayınevi, Cilt 1, 2006, ss. 369-371; Aynı konuda bak. Şelale Uşen, **Avrupa Birliğinde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, 2006, s.312 – 313. Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Kamu – İş Yayını, 1995, s.158. Mehmet Günay, **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2007, ss. 95 – 99.

<sup>40</sup> Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, s.310.

<sup>41</sup> Fevzi Şahlan, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1995, s.161.

<sup>42</sup> Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri**, s.199. Aynı yönde bkz Kocaoğlu, **2822 sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme İle Grev Oylaması**, s. 13.

Dörtte bir oranı konusunda söylenmesi gereken bir başka nokta daha bulunmaktadır. Bilindiği gibi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesine göre bildirim öneli (hak edilmişse) verilerek feshedilecekse o zaman bildirim öneli sonuna kadar işverenin işçisi olduğundan dörtte bir nisabında göz önünde bulundurulacaktır. Ancak işveren bildirim öneli için peşin para vererek iş sözleşmesini feshetmişse o takdirde feshin kesinleştiği tarihten itibaren işçinin işyeri ile bir bağlantısı kalmayacağından dörtte bir oranında dikkate alınmayacaklardır.<sup>43</sup>

Grev oylaması talebinin işyerinde çalışan işçiler istediğine göre o tarihte işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan mevsimlik işçilerin de katılması gerekir. Ancak grev oylaması talebi yapıldığı zaman bu işçilerin iş sözleşmeleri askıda ise yani o tarihlerde çalışmıyorlarsa ne olacaktır. "Mevsimlik işlerde çalışılmayan mevsimde hizmet sözleşmesi sona ermez, tarafların hak ve borçları askıda kalır. Dolayısıyla hizmet sözleşmesi sona ermemiş bu işçilerin de grev oylamasında oy kullanmaları gerekir. Çünkü grev, çalışan ve geleceklerini o işyerine bağlamış olan tüm işçileri etkiler. Çalışılmayan mevsim sona erip, ileride iş mevsiminin başlaması ile grevin devam edebileceği düşünülürse hizmet sözleşmesi askıda olan işçilerin de etkilenmeleri kendiliğinden ortaya çıkar. Bu sebeple mevsimlik işçiler de grev oylamasına katılmalıdırlar. Aksi düşünce grev oylama müessesesinin amacına ters düşer."<sup>44</sup>

5) "..... Grev Kararının işyerinde ilan edilmesinde başlayarak altı işgünü içinde ...." işçilerin grev oylaması talebinde bulunmaları gerekir. Belirtmek gerekir ki grev oylaması uyulması gereken ve atlanması halinde bir hakkın zayi olmasına neden olan bir prosedür değildir. Grev yasağı olmayan bir toplu iş sözleşmesi müzakeresinde gerekli süreler aşıldıktan sonra işyerindeki işçiler dilerse grev oylaması talebinde bulunabilirler. Tekrar belirtmek gerekir ki işçiler için böyle bir zorunluluk yoktur. Kanuni grevin süreçlerini yukarıda açıkladığımız gibi yetki almış olan taraf işçi sendikası yürütürken grev oy-

lamasında ise bizzat işyerinde çalışan işçilerin talebi ile gerçekleşmektedir. Taraf sendika bir dilekçe vererek işyerinde grev oylaması istediğini belirtebilir. Ancak işçilerinden tek tek imzalı talep yazılarını toplayabilir, üyelerini bu konuda yönlendirebilir.

Kanuni olarak grev kararı işyerinde ilan edildikten sonra altı işgünü içinde grev oylaması talebinin yapılması gerekir. Bu süre içinde başvuru yapılmazsa grev oylaması bundan sonra yapılmaz. Söz konusu süre hak düşürücü bir süredir. Kanuni grevin diğer aşaması olan grev uygulama aşamasına geçilir. O da kanuni prosedür içinde işverene önceden haber verilerek grev yapılabilir.

Belirtmek gerekir ki grev oylamasında üzerinde durulması gereken esas nokta şudur. Oylama ile asıl amaçlanan işçilerin greve gitmek isteyip istemediklerini açığa çıkarmaktır. Şayet grev yapılacaksa işyerinde çalışan işçiler evet oyu ile bu isteklerini belirteceklerdir. Ancak grev oylaması talebi direkt işçilerden geldiği için evet veya hayır çıkma olasılıkları eşit derecede mevcuttur. Grev yapmak istemeyen işçi sendikası, o işyerindeki işçilerin çoğu kendi üyesi olduğu için hayır oyu çıkararak 15 günlük bir görüşme ve en nihayetinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecektir. Esasen işçi sendikası toplu müzakere masasına gelirken bir çok teklif ile geldiği için görüşmelerin sonunda hala anlaşılmayan madde sayısı oldukça kabarık kalmaktadır. Şayet işçiler müzakereler sonunda gelinen noktaya rıza göstermiyorsa o zaman işçi sendikası tabanına şu mesajı vermek isteyebilir. "Her türlü çabaya rağmen anlaşamadık bundan sonra hüküm Yüksek hakem Kurulu'nundur." Buradan çıkacak karara da herkes saygı duymak zorunda ve uymak zorundadır. Çünkü belirttiğimiz gibi menfaat uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu'nun verdiği kararlar toplu iş sözleşmesi hükmünde olup kesindir. Dolayısıyla temyiz edilmeleri söz konusu olamaz.

6) ".....Yazılı olarak ....." talebin yapılması gerekmektedir. Bu bir şekil şartıdır ve zorunludur. Yani mahallin en büyük mülki amirine yapılacak olan başvurular yazılı yapılmak zorundadır. Yazılı talepte, talepte bulunanın kimliğini belirtmesi ve

43 Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, s.310.

44 Kocaoğlu, 2822 sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme ile Grev Oylaması, s. 18.

imzasını atması gerekir.<sup>45</sup> İşçiler bunu tek tek yapabilecekleri gibi topluca imzalayacakları dilekçelerle de yapabilirler. Yoksa işçilerin sözlü olarak böyle bir talepte bulunmalarının hukuki bir geçerliliği yoktur.

Burada önemli olan nokta bu altı işgünü sonunda grev oylaması talebini isteyen işçilerin; grevin işyerinde ilanı gününde çalışıklarının tespitidir. Dörtte bir oranının bulunup bulunmadığı buna göre belirlenecektir.<sup>46</sup>

7) “ ..... Grev oylaması talebi mahallin en büyük mülki amirine yapılır.....” hem 275 sayılı Kanun döneminde hem de 2822 sayılı Kanunda talep mahallin en büyük mülki amirliğine yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Mülki amir dilekçeyi Çalışma Bölge Müdürlüğü'ne havale eder ve oradan görevlendirilen bir müfettiş, müdürlükçe belirlenen gün ve saatte işyerine giderek oylamayı yaptırır. ( Belirtmek gerekir ki mutlaka bir müfettiş olmak zorunda değildir. Çünkü her yerde Bölge Müdürlüğü'nün olmadığı göz önünde bulundurulduğunda Mülki amirin başka bir kişiyi de görevlendirmesi mümkündür) Oylama hakkında Kanunda belirtilen kriter gizli oy açık tasniftir. Onun dışında nasıl bir yol izleneceği konusunda herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Görevlendirilen memurun, grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin bir listesini tanzim etmesi, ve oyunu veren her şahsa listeyi imzalatırması iyi bir usuldür. Oy verme günü ve saatinin en az bir gün önce işyerinde ilan edilmesi uygun olur. Tabii olarak görevli memur dışında yetkili işçi sendikasının temsilcisi ile işverenin bir temsilcisinin müşahit olarak hazır bulunmaları yerinde bir uygulama olur.<sup>47</sup> Oylama sonucu oluşan tutanak görevli tarafından imzalanır. Taraf müşahidleri isterlerse bu tutanağı imzalarlar. Ancak bu mecburi değildir.

8) Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz. Grevin ilanından sonra işyerinden ayrılan işçilerin, sadece çalışan işçi sayısında göz önünde tutulacağı, yoksa grev oylaması talebinde bulunmayacakları veya grev oylamasına katılmayacakları kuşkusuzdur. Ancak ayrılan işçiler grev oylamasında hesaba katılmayacaklarından, grevin rededilmesi için oy kullanacak işçi sayısının daha yüksek olması gerekecektir. Grevin ilanından sonra işyerine giren işçilerde hiçbir şekilde grev oylamasında etkili olamayacaklardır.<sup>48</sup>

Yapılan oylamada, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin – yoksa sadece oy verenlerin değil- salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanmayacaktır. Bu nisap sağlanmadıkça grevin uygulanmasına bir engel yoktur. Örneğin 100 işçi çalıştıran bir işyerinde 49 işçi grevin uygulanmaması, 21 işçi grevin uygulanması yolunda oy kullansa ve 30 işçi hiç oy kullanmasa o işyerinde grev uygulanacaktır. Zira o işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu 51'dir. Oylamada grevin uygulanmamasına oy verenler bu nisabı tutturamamışlardır.<sup>49</sup>

Belirtmek gerekir ki işletme toplu iş sözleşmesi için kanun koyucu ayrı bir çözüm yolu öngörmüştür. 2822 sayılı Kanununun 36/son fıkra hükmüne göre “İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.” Bu oylamada işletmede çalışan tüm işçilerin sayısı dikkate alınarak grev oylaması isteyenlerin dörtte bir oranını sağlayıp sağlamadıkları tespit edilecektir. Nisap sağlanırsa oylama her işyerinde ayrı

<sup>45</sup> Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri*, s.200.

<sup>46</sup> Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, s.310.

<sup>47</sup> Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri*, s.201. Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, s.312. Kocaoğlu, *2822 sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme ile Grev Oylaması*, s. 19. Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 480.

<sup>48</sup> Reisoğlu, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, s.313

<sup>49</sup> Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri*, s.201.

ayrı yapılacak, fakat sonuçlar merkezin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanacak ve grevin uygulanmamasını isteyen oyların toplamının işletmede çalışan tüm işçilerin salt çoğunluğunu teşkil edip etmediği orada tespit edilecektir. Grevin uygulanmamasına karar verilmişse, hiçbir işyerinde grev yapılmayacak, aksi halde bütün işyerlerinde grev uygulanabilecektir.<sup>50</sup>

## V. Oylamanın Sonucu

Grev oylamasının sonucu 2822 sayılı Kanunun 36. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “Grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası işverene, bir nüshası greve karar vermiş olan işçi sendikasına, bir nüshası Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir; dördüncü nüshası da mahallin en büyük mülki amirliğinde saklanır.

Oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır. İtiraz mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafa anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvuramazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşip ulaşmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.”

Grev oylamasının sonunda greve “evet” oyu çıktığı zaman işçi sendikası daha önce başlattığı prosedürü devam ettirecek ve belli sürelerle uyararak greve gidebilecektir. Bizim üzerinde durduğumuz konu ise

hayır oyu çıkması durumunda yapılacak olan çalışmalardır. Bu noktada işçi sendikası ile işveren sendikasının nasıl bir yol izleyeceğini ayrı ayrı ele almakta fayda vardır.

**1) İşveren Tarafı:** Buraya kadar yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere lokavta pek değinmedik. Ancak 1982 Anayasası ile lokavtın anayasal bir hak olarak düzenlenmediği ancak alınan yasal bir greve karşı lokavt kararı alınabileceğini belirttik. 2822 sayılı Kanunun 26. maddesine göre “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denilir. Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır.” 2822/27. maddesine göre ise “Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir. Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.”

2822 sayılı Kanunun “27. maddesi uyarınca alınan lokavt kararları, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir.”

“Lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirecek tarihte uygulamaya konabilir. (2822/37)

Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan lokavt düşer. Lokavt süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.” (2822/37)

“Kanuni bir lokavtı sona erdirmek için lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve

<sup>50</sup> A. e., s. 199.

bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir ve mahallinde çıkan en az bir gazetede, gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan edilir. Kanuni lokavt ilanının yapılması ile sona erer. (2822/51)

Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.” (2822/51)

Buraya kadar yapılan açıklamaların ışığında diyebiliriz ki grev oylamasında evet çıkması durumunda işveren için lokavt kararı alma imkanı doğacaktır. Zaten işçi tarafı da evet çıkması durumunda daha önce almış olduğu grev kararına göre hareket edecektir. Oylamada hayır çıkması durumunda ise işveren 15 günlük süre içinde müzakereye devam ederek toplu sözleşmeyi bitirmek istiyorsa her türlü çabayı gösterir. İşveren toplu sözleşmeyi bitirmek istemiyorsa o takdirde 15 günlük süre içinde anlaşmaya yanaşmaz sürenin sonuna doğru işçi sendikasının alacağı karara göre pozisyonunu belirler.

Grev oylamasının grevin yapılmaması kararı ile sonuçlanması halinde işveren tarafı da lokavt yapma imkanını kaybeder. Zira işçi sendikası ile anlaşma olursa toplu iş sözleşmesi yapılmış, uyuşmazlık kalmamış ve artık lokavt amacını kaybetmiş olacağı gibi, işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurursa uyuşmazlık bu kurul tarafından çözüleceği için gene lokavtın amacı ortadan kalkar. Şayet kanunda öngörülen sürede anlaşma olmadığı ve sendika Yüksek Hakem Kuruluna başvurmadığı için yetki belgesinin hükmü kalmazsa, uyuşmazlık ortadan kalktığı cihetle lokavt yapılamaz.<sup>51</sup>

**2) İşçi Tarafı:** Grev oylamasının sonunda hayır çıkması durumunda kararın sonuçlanmasından itibaren işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası 15 gün içinde anlaşabilirler. Bir başka ifade ile kanun koyucu müzakere için bir 15 günlük süre daha tanımıştır taraflara. Şayet işçi tarafı anlaşmadan bir şey çıkmayacağını düşünürse o zaman Yüksek Hakem Kuruluna başvurur. Yüksek Hakem Kurulunun vereceği karar toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Grev oylaması sonucu hayır çıkması durumunda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma yetkisi sadece işçi sendikasına tanınmış bir haktır. İşverenin veya işveren sendikasının böyle bir hakkı bulunmamaktadır. İşveren tarafı uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna gitmesini istemiyorsa o takdirde 15 günlük süre içinde karşı tarafla anlaşmak zorundadır. Hayır çıkması durumunda 15 günlük süre işçi sendikası açısından oldukça önemli bir süredir. Ya işveren ile anlaşacak ya da Yüksek Hakem Kuruluna gitmek zorundadır. Şayet 15 günlük süre içinde anlaşma olmamışsa ve işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna da başvurmamışsa o takdirde yetki belgesinin bir hükmü kalmayacaktır.

## Sonuç

Bağımlı olarak çalışan ve yalnız emeklerinin karşılığı olan ücret ile geçinen işçilerin toplu müzakere sonunda bir anlaşmaya varamamaları halinde kullandıkları en etkin yol grevdir. Ancak belirtmek gerekir ki grev en son çare, en son yol olarak kullanılmaktadır. 2822 sayılı Kanun bazı işlerde ve bazı yerlerde grevi yasakladığı için işçiler müzakere aşamasından sonra barışçıl çözüm yoluna başvurmakta burada da sonuç alınamayınca uyuşmazlık Yüksek hakem Kurulunda çözümlenmektedir. Grevin yasak olmadığı yerlerde, olağan şartların hakim olduğunu varsayarsak ve de bir ertelemenin olmadığı durumlarda işçi sendikası müzakerelerden bir netice alamazsa barışçıl çözüm yollarını denemekte burada da bir sonuç çıkmazsa grev kararı almaktadır. Alınan bir grev kararı bunun mutlaka uygulanacağı anlamına gelmez. İşçi sendikası kararı aldıktan sonra iki aylık bir süresi bulunmaktadır. İşte bu grev kararı alındıktan sonra işyerinde çalışan işçiler greve gitmek isteyebilirler. Gerçi üyesi oldukları, aidat ödedikleri sendikaları; yetkili kurulu vasıtasıyla grev kararı almış olabilir. Ancak unutmamak gerekir ki grev bir tarafı -işvereni- anlaşmaya zorlarken işçi tarafı da bu süre zarfında tek geçimi olan ücretten yoksun kalacaktır. Bu itibarla grev kararı almak kolay olsa da uygulamaya

<sup>51</sup> Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri**, s.203; Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, s. 481. değişik görüş için bak. Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, s.318-319 ve Kocaoğlu, **2822 Sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme ile Grev Oylaması**, s. 25.



geçmek gerçekten büyük fedakarlıklar gerektirmektedir. Grev oylaması istemekle işçiler asli iradelerini ortaya koymuş olacaklardır. Şayet evet çıkarsa o zaman işçi sendikası daha bir güçlü olarak greve gidebilecektir. Grev oylaması istemek işyerinde çalışan işçilerin gerçek düşüncelerini ortaya koymuş olması açısından oldukça önemlidir. Şayet büyük bir işçi kitlesi grev yapmak istemiyorsa sırf sendika yönetiminin almış olduğu karar doğrultusunda greve gitmek yerinde bir uygulama olmayacaktır.

Grev kararı alınmış olan bir işyerinde işçiler grev yapmak istemeyebilirler. O takdirde grev ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin dörtte biri kimlik beyanı ile ve de imza karşılığı grev istediklerini mahallin en büyük mülki amirine iletirler. 275 sayılı yasa döneminde hangi aşamadaki işçi sayısının baz alınacağı konusu tartışma yaratmıştı. Doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştü. Ancak 2822 sayılı Kanunun 35. maddesine göre grev ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin dörtte birinin talebi yetmektedir. Burada belirtilmesi gereken grev oylaması talebi ancak işçilerden gelecektir. İşverenin böyle bir talep hakkı bulunmamaktadır. O işyerinde çalışan sendikalı, sendikasız veya yetkisi olmayan bir sendikanın üyeleri de grev oylaması talebinde bulunabilirler. Sendikalar Kanunu bakımından işveren sayılan kişiler böyle bir talepte bulunamayacaklardır. Keza işyerinde farklı statüde çalışan kişiler varsa -örneğin memurlar, sözleşmeli personel, çıraklar- bunlarda grev oylaması talebinde bulunamayacaklardır. Sadece işçilerin talebi olmakla beraber bu işçilerin grevin ilan edildiği tarihte fiilen çalışıyor olmaları gerekmez. Hasta, raporlu, yıllık izinde olan işçiler de bu talepte bulunabilirler. Yeter ki iş sözleşmesi ile çalışma devam ediyor olsun.

Grev ilan edildiği tarihten başlayarak altı işgünü içinde grev oylaması talebinde bulunan işçiler bu dilekçelerini mahallin en büyük mülki amirine iletceklerdir. Pratikte görevlendirilen iş müfettişleri nezdinde oylama yapılmakta ve salt çoğunluk grev hayır derse o işyerinde grev uygulanmayacaktır. Grev oylamasında dikkate alınacak sayı grev ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçi sayısıdır. Grev ilan edildikten sonra iş sözleşmeleri feshedilen yani işyeri ile bağı kalmayan işçiler oylamada oy kullanamayacaklardır. Keza grev kararı alındıktan sonra

işyerine alına işçilerde oy kullanamayacaklardır. Bir başka önemli nokta ise grev ilan esnasında işyerinde çalışan işçi sayısının salt çoğunluğunun hayır demiş olması gerekir. Evet oylarının fazlalığı sonucu tayine yeterli olmayabilir. Çünkü hiç oy kullanmayanları da dikkate almak gerekir.

Burada işletme toplu iş sözleşmeleri için ayrı bir düzenleme getirildiğini belirtmek gerekir. İşletme sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyumsuzlukta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir. Bu oylamada işletmede çalışan tüm işçilerin sayısı dikkate alınarak grev oylaması isteyenlerin dörtte bir oranını sağlayıp sağlamadıkları tespit edilecektir. Nisap sağlanırsa oylama her işyerinde ayrı ayrı yapılacak, fakat sonuçlar merkezin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanacak ve grevin uygulanmamasını isteyen oyların toplamının işletmede çalışan tüm işçilerin salt çoğunluğunu teşkil edip etmediği orada tespit edilecektir. Grevin uygulanmamasına karar verilmişse, hiçbir işyerinde grev yapılmayacak, aksi halde bütün işyerlerinde grev uygulanabilecektir.

Grev ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu greve hayır demişse o işyerinde artık grev uygulanmayacaktır. Bu takdirde kanun tarafların anlaşması için 15 günlük bir süre tanıdığıdır. Bu süre zarfında işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası tekrar bir araya gelip uyuşmazlık maddeleri üzerinde müzakere yapar ve ortak bir payda da buluşurlarsa toplu iş sözleşmesi imzalanmış olur. Müzakerelerden bir netice alınamazsa o takdirde bu 15 günlük süre içinde işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurması gerekir. Aslında bir zorunluluk değil Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak ancak başvuru olmadığı zaman yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. O takdirde işçi sendikası tekrar prosedürü baştan başlatmak zorunda kalacaktır. Dolayısıyla bu 15 günlük süre içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak bir bakıma zorunludur. Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkı sadece işçi sendikasına tanınmıştır. İşverenin Yüksek Hakem

Kuruluna başvurma hakkı bulunmamaktadır. Şayet işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmuşsa o takdirde Yüksek Hakem Kurulunun vereceği karar toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır.

Grev oylamasının grevin yapılmaması kararı ile sonuçlanması halinde işveren tarafı da lokavt yapma imkanını kaybeder. Zira işçi sendikası ile anlaşma olursa toplu iş sözleşmesi yapılmış, uyuşmazlık kalmamış ve artık lokavt amacını kaybetmiş olacağı gibi, işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurursa uyuşmazlık bu kurul tarafından çözüleceği için gene lokavtın amacı ortadan kalkar. Şayet kanunda öngörülen sürede anlaşma olmadığı ve sendika Yüksek Hakem Kuruluna başvurmadığı için yetki belgesinin hükmü kalmazsa, uyuşmazlık ortadan kalktığı cihetle lokavt yapılamaz. Ancak bu noktada farklı görüşler olduğunu belirtmekte fayda vardır. Bizim de katıldığımız görüşe göre işverenin artık lokavt hakkı kalmadığı yönündedir.

Grev oylaması talebinde bulunmak demek işçilerin kesinlikle grev istemediği veya toplu sözleşme imzalamak istemedikleri anlamına gelmez. Grev oylaması talebi ile işyerinde çalışan işçilerin gerçek iradeleri ortaya konmuş olacaktır. Şayet grev yapılmak isteniyorsa zaten evet demek yeterli olacaktır. Ama işçilerin salt çoğunluğu hayır demişse o takdirde greve gitmenin de bir mantığı kalmayacaktır. (zaten hayır çıkmışsa gitmek söz konusu olmayacaktır). Dolayısıyla grev oylaması sonucu toplu sözleşme hala masada bitirilebilir. 15 günlük süre taraflara tanınmış son bir süredir. Şayet bu sürede bir anlaşma olmamışsa ve de toplu sözleşmenin imzalanması isteniliyorsa o takdirde Yüksek Hakem Kurulunun vereceği karar toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır.

## Kaynakça

Altan, Ömer Zühtü ve d., *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 79, 1999, s. 311.

Aktay, Nizamettin, *Toplu İş Sözleşmesi*, Ankara, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 37, 2000.

Akyiğit, Ercan, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Ankara, Seçkin Yayınevi, Cilt 1, 2006.

Akyiğit, Ercan, *Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi*, Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998.

Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*, Ankara, Kamu – İş Yayını, 1995.

Çelik, Nuri, *Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla*

*Çözümünde Yeni Arayışlar Model Bir Arbulma – Uzlaştırma Sistemi*, Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri, Ankara, TÜHİS Yayını, 1998.

Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 11. Baskı, 1992.

Çelik, Nuri, *Anayasanın Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Düzenine Etkileri*, Ankara, TÜTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı: 3, Mayıs 1983.

Dereli, Toker, *Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yöntemleri: Sorunlar – Öneriler*, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, Ankara, TÜHİS Yayını, 1997.

Esener, Turhan, *İş Hukuku*, Ankara, Sevinç Matbaası, 1975.

Günay, Mehmet, *İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2007.

İşikli, İbrahim, *İş Sözleşmeleri Yazılı Yapılmak Zorunda mı? Dünya Gazetesi* (07/02/2007)

Kocaoğlu, Mehmet, *Grev ve Lokavtın Erteleme ve Bu Dönemde Uyuşmazlıkların Barışçı Yollardan Çözümü*, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Cilt 1, Sayı 3, 1987.

Kocaoğlu, Mehmet, *2822 sayılı Kanundaki Yeni Düzenleme ile Grev Oylaması*, Ankara, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, Mart 1986.

Kutal, Metin, *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı*, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 16, 1988.

Odyakmaz, A. Nevzat, *Sendika ve Toplu Sözleşme Hukuku*, İstanbul, Yasa Yayınları, 1977.

Oğuzman, Kemal, *Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavtla Çözülmesi, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri*, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, 1991.

Oğuzman, Kemal, *Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri*, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayını No: 3455, 4. Baskı, Cilt: 1.

Öz, Yavuz, *Tarihi ve Hukuki Gelişimi Açısından Türkiye'de İşçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi*, Ankara, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 1994.

Reisoğlu, Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986.

Reisoğlu, Seza, *2822 Sayılı Yasa Açısından Yüksek Hakem Kurulu Görev ve Yetkileri*, Ankara, TÜTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 4-5, Temmuz – Eylül 1984.

Serim, Ekrem, *Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim*, Ankara, Kamu – İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 3, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Baskısı, 2000.

Şahlanan, Fevzi, *Sendikalar Hukuku*, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1995.

Tuğ, Adnan, *Toplu İş Sözleşmesi*, Ankara, Minpa Matbaacılık, 1996.

Uçum, Mehmet, *Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arbuluculuk (1996 – 1999)*, İstanbul, Selüloz - İş Sendikası Eğitim Yayınları: 11, 1. Baskı, 2000.

Ulucan, Devrim, *Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler*, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1990.

Uşen, Şelale, *Avrupa Birliğinde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye*, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası

Yayını, 2006.

Ünsal, Engin, *Sendikalar ve Politika*, Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998.

*Demokrasi*, İstanbul, Petrol- İş Yayın No: 30, 1993.

## YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Av. Dr. Ertan İREN - Av. Arzu GÖKALP

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/27457  
KARAR NO : 2007/34668  
KARAR TARİHİ : 20.11.2007  
İLGİLİ MEVZUAT : 818 Sayılı Borçlar K.  
md.325, 4857 Sayılı İş K.  
md.11.  
KARAR ÖZETİ : Belirli Süreli İş  
Sözleşmesinin Süresinden  
Önce Sona Erdirilmesi

*Davacının işyerinde mali işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı olarak üst düzey yönetici konumunda görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bir yıllık belirli süreli sözleşmenin feshinden sonra kalan süresi yaklaşık 7 ay olup bu süre içinde davacının başka bir işte çalıştığı ve gelir elde ettiği tespit edilememişse de, bu konumda bir işçinin 7 ay süreyle iş bulamaması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca işçinin kasten feragat ettiği gelirleri de indirim kapsamında değerlendirilmelidir. Bu olgu, davacının sözleşme kapsamında görülen işi yapmaması sebebiyle sarf etmemiş olduğu giderleri ile birlikte değerlendirildiğinde mahkemece yapılan indirim yetersiz kalmıştır. Sözleşmenin kalan süresine ait ücret alacaklarından % 60 oranında indirime gidilmelidir.*

**DAVA:** Taraflar arasındaki kıdem, bakiye süre ücreti, izin ve sağlık sigortası alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarıncaya istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 20.10.2007 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:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazları ile davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçi belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshine bağlı olarak kalan süreye ait ücret alacaklarını talep etmiş, mahkemece % 30 oranında indirime gidilerek 54.397.90 YTL olarak istediğin kabulüne karar verilmiştir.

Davacının işyerinde mali işlerden sorumlu genel müdür yardımcısı olarak üst düzey yönetici konumunda görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bir yıllık belirli süreli sözleşmenin feshinden sonra kalan süresi yaklaşık 7 ay olup bu süre içinde davacının başka bir işte çalıştığı ve gelir elde ettiği tespit edilememişse de, bu konumda bir işçinin 7 ay süreyle iş bulamaması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Borçlar Kanununun 325. maddesi uyarınca işçinin kasten feragat ettiği gelirleri de indirim kapsamında değerlendirilmelidir. Bu olgu, davacının sözleşme kapsamında görülen işi yapmaması sebebiyle sarf etmemiş olduğu giderleri ile birlikte değerlendirildiğinde mahkemece yapılan indirim yetersiz kalmıştır. Nitekim Dairemizce temyiz incelemesine konu olan davalı işveren hakkında görülen ve davacı ile benzer konumda olan iki dosyada yerel mahkemece bakiye süreye ait hesaplamalardan % 60 oranında indirime gidilmiş tarafların temyizi üzerine karar onanmıştır.

Böyle olunca somut olayın özelliği gereği sözleşmenin kalan süresine ait ücret alacaklarından % 60 oranında indirime gidilmelidir. Kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

## SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, Davalı yararına takdir edilen 500 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.11.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/7965  
KARAR NO : 2007/10625  
KARAR TARİHİ : 16.04.2007  
İLGİLİ MEVZUAT : İş K. md. 18-21  
KARAR ÖZETİ : İşletmeden ve İşyerinden Kaynaklanan Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi

*Kuş gribi sonrası yaşanan üretimde, fiyatlarda ve satışlarda azalma, işletmeyi ve işyerini etkileyen objektif nedenlerdir. Bu objektif nedenler sonunda feshin zorunlu hale geldiği sabittir. Krizin etkileri alınan bilirkişi raporu ile belirlenmiştir. İş sözleşmesinin feshi, işletmeden ve işyerinden kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır. Bu nedenle davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.*

**DAVA:** Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI:** İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan ve sendikal

nedenle feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, feshin işletme gereklerine dayandığını, sendikal neden bulunmadığını, davacının üretim temizliği elemanı olarak görev yaptığını, 07.10.2005 tarihinde Manyas ilçesinde kuş gribi görüldüğünün belirtilmesi üzerine yurt çapında panik yaşandığını ve tavuk satışlarının %10'a kadar düştüğünü, bu kriz neticesinde devletçe önlemler alındığı ve etkilenen firmaların devlet borçlarının ertelendiğini, işverenin de etkilendiğini ve kapasitesini düşürdüğünü, işçi çıkarma yerine önce 2 ay ücretsiz izin uygulaması başlatıldığını, Kurumlara toplu işçi çıkarılacağından önceden bildirildiğini, önlemler alındığını, davacıya ihtiyaç olmadığı halde istihdamının önce sağlandığını, davacının ücretsiz izin uygulamasını kabul etmediğini, feshin kaçınılmaz kaldığını, davacının işe iade davası açarken, kıdem ve ihbar tazminatının tahsili amacı ile ilamsız icra takibi yaptığını, kötüniyetli olduğunu, aynı zamanda kötüniyetli olarak işyeri yöneticileri hakkında suç duyurusunda bulunduğunu, sektörde yaşanan kriz nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverenin 2005 yılı ekim ayında patlak veren kuş gribi vakası nedeni ile faaliyet alanı olan beyaz et sektöründeki krizi öne sürerek, davacı ve akabinde çok işçinin iş sözleşmelerini feshettiği, ancak krizin etkilerinin tam anlamı ile belirlenmeden çıkarma yoluna gidildiği, her ne kadar ücretsiz izin uygulamasına gittiği savunulmuş ise de ücretsiz izne gönderilen işçilerin de izin dönüşü iş sözleşmelerinin feshedildiği, işyerinde faaliyetin devam ettiği, feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı, ileri sürülen fesih nedeninin inandırıcı olmadığı, davacının kıdemi ve daha önceki emsal kararlar dikkate alındığında işe iade ve tazminat talebinin kabulü gerektiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir.

Dosya içeriğine ve keşif sonrası alınan bilirkişi raporuna göre Ekim 2005 ayında özellikle davalı işyerinin bulunduğu bölgede kuş gribi vakası yaşandığı, davalı işletmenin hizmet verdiği beyaz et sektöründe bu olay sonrası, üretimi yapılan yumurta ve civcivde itlaf çalışmaları yaşandığı, bu kriz sonrası işverenin hayvan kesiminde %25, hayvan ağırlığında %30 civarlarında azalma olduğu, buna paralel olarak üretilen malların fiyatlarında da önemli ölçüde azalmalar olduğu, işverenin ekonomik olarak etkilendiği, işverenin bu kriz sonrası öncelikle ücretsiz izin uygulamasına geçtiği, ancak ekonomik krizin devam etmesi nedeni ile istihdam edilen işçilerden % 10'una tekabül eden oranda işçi çıkarma yoluna gittiği anlaşılmaktadır. Kuş gribi sonrası üretimde fiyatlarda ve satışlarda azalma, işletmeyi ve işyerini etkileyen objektif nedenlerdir. Bu objektif nedenler sonunda feshin zorunlu hale geldiği sabittir. Krizin etkileri alınan bilirkişi raporu ile belirlenmiştir. İş sözleşmesinin feshi, işletmeden ve işyerinden kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan gerekçe ile,

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
2. Davanın **REDDİNE**,

3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 35.00 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450 YTL, ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 16.04.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

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

**ESAS NO** : 2007/8078

**KARAR NO** : 2008/3511

**KARAR TARİHİ** : 18.03.2008

**İLGİLİ MEVZUAT** : 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Md. 79/10 (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Md. 86/9)

**KARAR ÖZETİ** : Çalışma Süresinin Tespiti

*Çalışma sürelerinin tespiti istemli davalar kamu düzenine ilişkindir ve bu tür davalarda re'sen araştırma ilkesi uygulanır. Bu sebeple mahkemenin, davacı tanıklarının, çok sayıda davada çalışma iddiası yönünden verdikleri soyut bilgilere dayanarak eksik inceleme ve araştırmayla hüküm kurması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

**DAVA:** Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde 12.05.2003-25.09.2004 tarihleri arasında hizmet akdiyle geçen ve SSK'ya bildirilmeyen çalışma sürelerinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Mah-

keme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir. Hükmün davalılar avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi ..... tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

**YARGITAY KARARI:** Davanın yasal dayanağı, 506 sayılı Yasanın 79/10. maddesidir. Anılan Yasanın 6. maddesinde ifade edildiği üzere “sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamaz ve feragat edilemez”. Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi karşısında, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin davaların, kamu düzenine ilişkin olduğu, bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesinin zorunlu ve gerekli bulunduğunun gözetilmesi zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, bu tür davalarda tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, gerek görüldüğünde re’ sen araştırma yapılarak kanıt toplanabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Davalıya ait işyerinde 12.05.2003-25.09.2004 tarihleri arasında geçtiği iddia edilen çalışma sürelerinin tespiti istemi, davacının çalışmasının olmadığını belirten davalı tanığı beyanına karşın, çalışma iddiasını destekleyen üç davacı tanığının anlatımıyla kabul edilmiştir. Ancak, birden fazla dava için aynı anda dinlenen davacı tanıkları, davacının çalışması konusunda giriş ve çıkış tarihleri yönünden soyut bilgi vermekten öte beyanda bulunmamış; davacının davalı şirkete ait şube işyerinde çalıştığı yönündeki mahkeme kabulü dahi, bilirkişinin herhangi bir kanıtı dayanmayan görüşüyle belirlenmiştir.

Davanın yukarıda açıklanan niteliği ve bu tür davalara egemen ilkeler ışığında; çalışmanın varlığı ile süresinin kuşkudan uzak olarak belirlenmesi gereği gözetildiğinde; bu yönde beyanına başvuru

tanıkların bilgilerinin somut dayanakları, elde edilebilen kayıtlar ve sair kanıtlarla yargısal denetime elveriş biçimde dosyaya yansıtılmalıdır.

Re’sen araştırma olanağı bulunan davada; davacının, şirket şubesinde çalışıp çalışmadığı konusunda beyanı alındıktan sonra, kanıtların çalışıldığı iddia edilen birime göre toplanması ve tanıkların merkez veya şube kısmında geçen çalışma iddiaları yönünden yeterli bilgiye sahip olup olmadıkları araştırılmalıdır. Ayrıca, iddianın kayıtlarla açıklığa kavuşturulması olanağının bulunmayıp, ağırlıklı olarak tanık anlatımlarına dayalı şekilde kanıtlanması yoluna gidildiği durumlarda, konu hakkında bilgi sahibi olması muhtemel işyeri çalışanı ve komşu işyeri çalışan veya işvereni kişilerin mahkemece araştırılıp belirlenmesi; çalışma iddiasını aydınlatabilecek bilgilerin bulunması muhtemel kuruluşlardan getirilmesi ve elde edilecek kanıtların birlikte değerlendirilmesiyle, hükme dayanak alınan kanıtların, değer verilme gerekçeleriyle ortaya konulması gereği gözetilmeksizin ; davacı tanıklarının çok sayıda davadaki çalışma iddiası yönünden verdikleri soyut bilgilere dayanılarak eksik inceleme ve araştırmayla hüküm kurulmuş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde iadesine, 18.03.2008. gününde oybirliğiyle karar verildi.

## T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2006/16841

KARAR NO : 2007/10423

KARAR TARİHİ : 27.06.2007

İLGİLİ MEVZUAT : 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Md. 3/II (B), Md. 108 (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Md. 3/b)

KARAR ÖZETİ : Hukuki İlişkinin Çıracılık Sözleşmesine mi Yoksa İş Sözleşmesine mi Dayandığının Tespiti

*Uyuşmazlık, yazılı çıracılık sözleşmesine göre mi, yoksa davacının ileri sürdüğü gibi iş sözleşmesine göre mi çalışıldığı noktasında toplanmaktadır. Aradaki hukuksal ilişkiyi belirleme yönünden mesleği öğretme ile emekten yararlanma unsurları karşılaştırıldığında, ağır basan unsurun emekten yararlanma olduğu tanık anlatımlarıyla ortaya konulduğundan davacının 04.08.1981-01.10.1985 tarihleri arasında iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştığının tespitine karar verilmesi gerekir.*

**DAVA:** Davacı, davalılardan işveren nezdinde 06.01.1981 tarihinde geçen çalışmalarının tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin reddine karar vermiştir. Hükmün davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi ..... tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

**YARGITAY KARARI:** Dava, davacının Kurum'a bildirilmeyen 06.01.1981-01.10.1985 tarihleri ara-

sında davalıya ait işyerinde geçen çalışmalarının yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarına tabi çalışmalar olduğunun tespiti istemine ilişkindir. Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

Gerçekten davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasa'nın 3/II (B) bendine göre özel kanunda nitelikleri belirtilen çıracıkların, çıracılık devresi sayılan süre içerisinde malullük, yaşlılık, ölüm sigortası hükümlerine tabi olamayacakları ve bu hükmün sonucu belirtilen sürelerin sözü edilen Yasa'nın 108. maddesinde de gösterilen sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilemeyeceği hükmüne bağlanmıştır. Davada tespiti istenen dönemde yürürlükte bulunan 2089 sayılı Çıracık, Kalfa ve Uсталık Yasası'nın 4. maddesinde, bu Kanuna tabi bir sanatı o sanat için düzenlenen tarih ve pratik öğrenim programına göre o işyerinde öğrenmek amacıyla bir çıracılık sözleşmesi ile bir işyeri sahibinin hizmetine giren kimseye çıracık deneceği, 5. maddesinde çıracık olmak için 18 yaşından büyük olmamak gerektiği, 16. maddesinde ise işyeri sahibi veya temsilcisinin çıracık adayını çalıştırmaya başlamadan önce velisi veya kanuni mümessili ile üç örnek yazılı bir çıracılık sözleşmesi yapmaya mecbur olduğu, 20. maddesinde sözleşmenin bir örneğinin Mahalli Çıracılık Eğitimi Komitesine, derneğe kayıtlı ise ilgili derneğe veya odaya vermek ve sicil numarasını alarak sözleşmeye yazmak zorunda olduğu bildirilmiştir. Somut olayda 4.8.1981 tarihli işe giriş bildirgesi Kuruma süresinde intikal ettirildiğine ve çıracık olarak davacının, velisinin ve işverenin imzasını içeren 01.11.1980 tarihli çıracılık sözleşmesi bulunduğu göre aradaki ilişkinin hizmet akdine dayandığının açıkça ortaya konulması gerekir. Öncelikle bir kimseye çıracık denebilmesi için o kimsenin durumunun bu özel Kanunda çıracıklar hakkında yapılan tanıma ve nitelendirmeye uyması gerekir. Çıracılıkta, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma değil sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Davacı tanığı ..... ve .....'in beyanlarından davacının işyerindeki çalışmalara

ve üretime bilfiil katıldığı, emeğiyle işyerine ve işverene katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca dosyadaki diğer belge ve bilgilere göre davalı işyerinden 01.10.1985-19.07.1989 tarihleri arasındaki çalışmalarının Kuruma bildirildiği, işyerinin ihtilaf-lı dönemde 506 sayılı Yasa kapsamında bulunduğu görülmüştür.

Bu durumda uyumsuzluk, yazılı çıraklık sözleşmesine göre mi, yoksa davacının ileri sürdüğü gibi hizmet sözleşmesine göre mi çalışıldığı noktasında toplanmaktadır. Aradaki hukuksal ilişkiyi belirleme yönünden mesleği öğretme ile emekten yararlanma unsurları karşılaştırıldığında ağır basan unsurun emekten yararlanma olduğu kayıtlara geçmiş tanık anlatımlarıyla da ortaya konulduğundan ve davacıya ödenen ücretin miktarının etkili olamayacağı ve

tespiti istenen bu sürelerin 506 sayılı Yasa'nın 108. maddesinde de belirtildiği gibi , sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilemeyeceği de dikkate alınarak davacının 04.08.1981-01.10.1985 tarihleri arasında hizmet akdine dayalı olarak çalıştığına tespitine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır

**SONUÇ:** Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 27.06.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.





## Mevzuat

Hazırlayan: Av. Füsün GÖKÇEN

# Endüstri İlişkileri Kapsamında Mevzuattaki Değişiklikler Temmuz - Ağustos 2008 Dönemi

### **28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete’de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan “Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:**

Söz konusu Yönetmelikte özetle; 11. maddeye göre Kanunun 4. maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, meslekî eğitime veya zorunlu staja başladıkları tarihten itibaren sigortalı hak ve yükümlülükleri başlayacaktır.

Yönetmeliğin 15. maddesine göre; bu Yönetmeliğin 11. maddesinde belirtilen sigortalılık başlangıcı ile ilgili bildirim yükümlülüğü, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının; (a) ve (b) bentlerine tabi olanlar için Ek-4’de bulunan sigortalı işe giriş bildirelerinin, Kuruma e-sigorta ile verilmesiyle yerine getirilecek, sigortalı işe giriş bildirgesi dışında, başka biçimlerde yapılan bildirimler geçerli sayılmayacaktır.

Yönetmeliğin 26. maddesi uyarınca, sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimler, Kanunun 4. maddesi birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olanlar için Ek-5, (c) bendine tabi olanlar için ise Ek-5-A’da bulunan sigortalı işten ayrılış bildirgesiyle sigortalılığın sona ermesini takip eden on gün içinde e-sigorta ile yapılır.

Yönetmeliğin 33. maddesine göre, alt işveren, sigortalı çalıştırmaya başlamadan önce asıl işverenle yapmış olduğu sözleşmenin Kuruma ibraz edilmesi kaydıyla mevzuattan doğan yükümlülüklerini, Kurumca verilecek alt işveren numarası ile asıl işverenin işyeri dosyası üzerinden yerine getirecektir.

Yönetmeliğin 107. maddesine göre, sigortalının bir günlük prime esas tutulacak kazancı, bir ay için prime esas tutulacak kazancının otuzda biridir.

### **28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete’de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan “Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:**

Yönetmeliğin 6. maddesinde genel sağlık sigortalıları sayılmış, Yasanın 60. maddesine açıklık getirilmiştir.

Yönetmeliğin 13. maddesinde genel sağlık sigortası prim oranları belirlenmiştir. Genel sağlık sigortası prim oranı, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri ile Kanunun 5. maddesi (g) bendi kapsamındaki için Kanunun 82. maddesinin birinci fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın %12,5’idir. Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri ile Kanunun 5. maddesi (g) bendine tabi olanlar için bu primin %5’i sigortalı, %7,5’i ise işveren hissesidir.

### **03.09.2008 tarih ve 26986 sayılı Resmi Gazete’de “Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:**

15 Mayıs 2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 11. maddesi ile değişikliğe uğrayan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 111. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan Yönetmelikte, bir işin 4857 sayılı İş Kanunu’nun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağına ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Yeni Yönetmelikte Çimento Sektörü, Ek-1’in A) Sanayiden Sayılan İşler başlığı altında 67. sırada yer almaktadır.

### **27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete’de “Alt İşverenlik Yönetmeliği” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:**

Yönetmeliğin 3. maddesinde alt işveren “Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır.

Yönetmeliğin 4. maddesinde asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için gerekli şartlar belirtilmiş, 9. maddesi uyarınca alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

**27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete’de;**

- Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ,
- İsteğe Bağlı Sigorta İşlemleri Hakkında Tebliğ,
- Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği,
- Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarının Yapılacak Tespitler Hakkında Yönetmelik,
- Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,
- Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik,
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile Yeminli Mali Müşavirlerce İşyeri Kayıtlarının İncelenmesi Hakkında Yönetmelik

**yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.**

**28.09.2008 tarih ve 27011 sayılı Resmi Gazete’de;**

- Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelik,
- Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği, 5510 Sayılı Kanunun 8. Maddesinin Yedinci Fıkrasının Uygulanması Hakkında Tebliğ,
- 5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ,
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uyarınca İşyerlerinin Tesciline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ,
- 5510 Sayılı Kanun Gereğince Genel Sağlık Sigortalısı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi Hakkında Tebliğ,
- Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ,
- İşverenlere Verilen Devlet Yardımı, Teşvik ve Desteklerde Sosyal Güvenlik Kurumundan Alınacak Borcu Yoktur Belgesinin Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ,
- 5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) ve (b) Bentleri Kapsamındaki Sigortalılar ile Sadece Genel Sağlık Sigortasına Tabi Sigortalıların Prime Esas Tutulacak Kazançlarına Dair Tebliğ,
- 5510 Sayılı Kanununun 100. Maddesinin Uygulanması Hakkında Tebliğ,
- Gelir/Aylık Ödeme ve Yoklama İşlemleri Hakkında Tebliğ,
- 5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) ve (b) Bendi Kapsamında Sigortalı Olanlar ile Hak Sahiplerinin Tahsis İşlemlerine İlişkin Tebliğ,
- 5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) ve (b) Bendi Kapsamında Sigortalı Olanlar ile Bunların Hak Sahibi Çocuklarının Maluliyet İşlemleri Hakkında Tebliğ,
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ

**yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.**

**29.09.2008 tarih ve 27012 sayılı (Mükerrer) Resmi Gazete’de 2008 Yılı Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.**

**29.09.2008 tarih ve 27012 sayılı (2. Mükerrer) Resmi Gazete’de;**

- Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi,
- Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelik,

**yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:**

Tarife ile 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun sosyal sigorta hükümlerine göre işkollarının ve işyerinin hangi tehlike sınıfına girdiğinin, tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesinde uygulanacak usul ve esaslar düzenlenmiştir.

**09.10.2008 tarih ve 27019 sayılı Resmi Gazete’de Bayındırlık ve İskan Bakanlığı tarafından çıkarılan “Binalarda Isı Yalıtımı Yönetmeliği” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:**

Yönetmelik, “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1. maddesinde de belirtildiği gibi, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu kapsamındaki belediyeler dahil olmak üzere, depo, ardiye gibi yapılar dışındaki bütün yerleşim birimlerindeki binalarda uygulanacaktır.

**13.10.2008 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Tahsilat Daire Başkanlığı’nca çıkartılan “Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi” konusundaki 25.09.2008 tarih ve 2008-85 sayılı Genelge yayımlanmıştır:**

Genelgede, sigorta primi işveren hissesi desteğinden yararlanılmaya başlanılacak tarih, kapsama giren sigortalılar, sigorta primi işveren hissesi desteğinden yararlanma süresi, aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi, Ar-Ge merkezlerinde çalıştırılması gereken asgari Ar-Ge personeli, muhasebe işlemleri ve diğer teşviklerden yararlanılmasına ilişkin usul ve esaslar konularına yer verilmiştir.

**Sosyal Güvenlik Kurumu Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı “Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları” konusundaki 13.10.2008 tarih ve 2008-86 sayılı Genelge 17.10.2008 tarihinde; Sosyal Güvenlik Kurumu Yurtdışı Borçlanma ve Tahsis İşlemleri Daire Başkanlığı tarafından çıkartılan “Sosyal Güvenlik Sözleşmelerine Göre Kısa Vadeli Sigorta Uygulamaları” konusundaki 14.10.2008 tarih ve 2008-87 sayılı Genelge 16.10.2008 tarihinde; Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Tahsilat Daire Başkanlığı tarafından çıkartılan “Hakediş Ödemelerinde Aranılacak Borcu Yoktur Yazıları” konusundaki 1597 sayılı Talimat 13.10.2008 tarihinde; çıkartılmıştır.**

**21.10.2008 tarih ve 27031 sayılı Resmi Gazete’de “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:**

Söz konusu Yönetmelik, il istihdam ve mesleki eğitim kurullarının oluşumu ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemekte, Kurulun toplantıları ve görevleri hakkında hükümler içermektedir.

**22.10.2008 tarih ve 27032 sayılı Resmi Gazete’de;**

- “Sosyal Güvenlik Prim Borçlarının KDV İade Alacağından Mahsup Edilmesi Suretiyle Ödenmesi Hakkında Tebliğ”
- “Ruhsat Vermeye Yetkili Mercilerce Verilen Ruhsatların Sosyal Güvenlik Kurumuna Gönderilmesi ile Geçici İskan veya Yapı Kullanma İzin Belgesinin Verilmesinde İlişiksizlik Belgesinin Aranılması Hakkında Tebliğ”

**yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.**

**23.10.2008 tarih ve 27033 sayılı Resmi Gazete’de; “Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.**

## TİSK Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu'na sendikamız ev sahipliği yaptı

■ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'e Üye Sendikaların Genel Sekreterlerini bir araya getiren "Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu" 22 Ekim 2008 Çarşamba günü Sendikamız ev sahipliğinde toplanmıştır. Toplantıda, geçen bir

aylık süreçte gerçekleştirilen TİSK faaliyetleri ile TİSK'e üye Sendikaların faaliyetleri hakkında bilgi aktarılmış ve çalışma hayatına ilişkin mevzuatta yaşanan gelişmeler ile yaşanan küresel krizin ülkemizde yol açabileceği etkiler değerlendirilmiştir.



■ Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Mevzuat ve Uygulamaları isimli toplantı 19 Eylül 2008 Cuma günü Ankara'da Sendikamız Merkezinde yapılmıştır. Üye kuruluşlarımız temsilcilerinin sorularının cevaplandırıldığı ve uygulama hakkında önemli bilgilerin aktarıldığı toplantıya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanı Tuna Çakır ve araştırmacı Abdullah Gülbay konuşmacı olarak katılmışlardır.



## ÇEİS İSG Afişleri

■ Üye Fabrikalarımızın kullanımı için 2005 yılında 10 farklı konuda hazırlanan İSG afişlerinin yeni tasarımları yapılmış ve Sendikamıza Üye Fabrikaların kullanımına sunulmuştur. Söz konusu afişlere dergimizin her sayısında, ön ve arka iç kapaklarda yer verilecektir.



## Acil Durum Tatbikatları devam ediyor

■ Sendikamıza Üye Çimento Fabrikalarında gerçekleştirilen **Acil Durum Tatbikatları** devam etmektedir. 2008 yılı Mayıs ayında başlayan tatbikatlar, AKUT gözlemcilerinin eşliğinde tüm fabrika çalışanlarının katılımları ile yapılmaktadır.

Sendikamız ve AKUT işbirliğinde gerçekleştirilmiş olan Acil Durum Yöneticisi Eğitimlerinin bir sonraki ayağını oluşturan tatbikatlarda; öğrenilen teorik bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesi ve yaşanabilecek acil durumlara karşı hazırlıklı ve tecrübeli ekiplerin oluşturulması amaçlanmaktadır.





2008 yılı Eylül ve Ekim aylarında gerçekleştirilen tatbikatların tarihleri ve gerçekleştirildikleri fabrikalar yandadır:

FABRİKA ADI	TATBİKAT TARİHİ
Akçansa Ladik Çimento Fabrikası	03-04 Eylül 2008
Cimpor Samsun Çimento Fabrikası	05 Eylül 2008
Cimpor Hasanoğlan Çimento Fabrikası	09 Eylül 2008
Cimpor Nevşehir Çimento Fabrikası	10 Eylül 2008
Çimsa Niğde Çimento Fabrikası	18-19 Eylül 2008
Adana Çimento Fabrikası	22-23 Eylül 2008
Adana Çimento İskenderun Tesisi	24 Eylül 2008
Aşkale Çimento Trabzon Şubesi	13-14 Ekim 2008
Çimko Bartın Çimento Fabrikası	16-17 Ekim 2008
Batıçim Çimento Fabrikası	20-21 Ekim 2008
Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası	22-23 Ekim 2008
Set Afyon Çimento Fabrikası	30-31 Ekim 2008





## ÇEİS İSG Kurulu 14. toplantısını gerçekleştirdi

■ ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, 14. toplantısını 16 Eylül 2008 tarihinde, Set Grup Holding'in ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleştirmiştir. Toplantının açılışında Set Grup Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adnan İğnebekçili bir konuşma yapmış ve sektörümüzün iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısını değerlendirmiştir.

Süleyman Engiz, Ömür Şensöz ve Özer Erman'ın mazeretleri nedeniyle iştirak edemediği toplantıya kurul üyelerinden;

- İsmail Gümüştöre
- Yusuf Ziya Bekiroğlu
- Ünal Öner

- Eray Kihtr
- Okan Güven
- Uğur Sur
- Günseli Kaya
- Suat Tokat

katılmışlardır. Ayrıca, toplantıya Selçuk Özdemir müşahit olarak iştirak etmiştir.

Toplantıda, Sendikamız İSG Yönetim Temsilcisi Serdar Şardan tarafından dönem içerisinde gerçekleştirilen İSG faaliyetleri hakkında kurul üyelerine bilgi verilmiş ve sektörümüze yönelik düzenlenmesi planlanan eğitimler tartışılmıştır.



## Pnömonkonyoz bilgilendirme toplantısı

■ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kurulan “Pnömonkonyoz İzleme Birimi”nin faaliyetlerini tanıtmak ve Sendikamıza Üye Farikaların bu birime yapacağı yıllık bildirimlerde yeknesaklığı sağlamak üzere, 09 Ekim 2008 tarihinde Sendikamız Merkez Binası’nda bir bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Üye Fabrikalarımızın İşyeri Hekimleri ve İSG Uzmanlarının katıldıkları toplantıda, Bakanlığın “Pnömonkonyoz İzleme Birimi” sorumlusu Mehmet Berk başkanlığında 3 uzman konuşmacı, mineral tozlara sürekli maruziyetten ortaya çıkan bir akciğer hastalığı olan pnömonkonyoz ile ilgili yasal mevzuat ve kurulan Pnömonkonyoz İzleme Birimi hakkında bilgiler vermiştir.



## Bolu Çimento kazasız günleri kutladı

■ Bolu Çimento'da uygulanmakta olan Tanıma Takdir Prosedürü gereğince 25.05.2008 – 25.08.2008 tarihleri arasında fabrikada iş kazası meydana gelmemesi sebebiyle, kazasız geçen her üç ay sonunda yapılan Kazasız Günler Kutlaması, 15.10.2008 Çarşamba günü Personel Dinlenme Salonu'nda yapılmıştır. Kutlama çerçevesinde, kapsam içi ve daimi müteahhit personel arasından kura çekimi yapılarak, bir çalışana yarım altın hediye edilmiştir.



## Yeni üyelerimizde OHSAS 18001 çalışmalarını devam ediyor

■ Sendikamız organizasyonunda yeni üyelerimizde yürütülen OHSAS 18001 çalışmalarını kapsamında Bartın Çimento Fabrikası'nda 08-09-10 Eylül 2008 tarihlerinde "OHSAS 18001 İç Tetkikçi Eğitimi" gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca, 08 Eylül 2008 tarihinde ÇİMKO Çimento Narlı Şubesi'nde, Sendikamız Araştırma Uzmanı ve İSG Yönetim Temsilcisi Serdar Şardan tarafından "Risk Değerlendirmesi Eğitimi" verilmiştir.



# Cemtinet Projesi'nde sona gelindi

■ Sendikamızca yürütülen Çimento Sektörü Eğitim Kurumları Ağı (CEMTINET) Projesi Kapanış Toplantısı 17 Ekim 2008 tarihinde İstanbul Dedeman Otel'i'nde gerçekleştirilmiştir.

2006 yılı Kasım ayında faaliyetlerine başlayan ve iki yıl süren, Avrupa Birliği tarafından fonlanan Proje kapsamında tüm faaliyetler tamamlanmış ve İstanbul'dan düzenlenen Kapanış Toplantısıyla sonlandırılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik

faidalanan okullardan temsilciler ile Proje Ortaklarının katıldığı toplantı, açılış konuşmaları ile başlamıştır.

İlk konuşmacı olarak söz alan Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, mesleki eğitimin önemine dikkat çekerek, özellikle çimento sektöründe mesleki eğitime yönelik olarak Sendikamızın yaklaşımından bahsetmiş ve CEMTINET Projesinin mesleki eğitimle bağlantılı olarak hayat boyu öğ-



*Serhat Ayrım*

Kurumu'ndan, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı'ndan (Ulusal Ajans), Türkiye Çimse-İş Sendikası'ndan, Sendikamıza Üye Kuruluşlardan, İşveren Sendikaları'ndan ve Proje kapsamında gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinden



*Av. Sancar Bayazıt*

renim yaklaşımında ne gibi faaliyetler gerçekleştirdiğine değinmiştir. Bayazıt konuşmasını bitirirken öncelikle eğitimler sonunda sertifika almaya hak kazanan öğrencileri tebrik etmiş ve Projenin bugünlere gelmesinde emeği olan herkesi kutlamıştır.



*Melih Rüştü Çelikoğlu*



*Metin Bozkurt*



gerçekleştirme temennisinde bulunarak sözlerini bitirmiştir.

Son olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Müsteşar Yardımcısı Serhat Ayırım ise sözlerine Sendikamızı tebrik ederek başlamış, Bakanlık bünyesinde gerçekleştirilen çeşitli projelerde ve çalışmalarda Sendikamızın üstlenmiş olduğu rolere ve aktif katılımına değinmiş ve son olarak başarılı bir şekilde sonlanan Projemiz kapsamında başta Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt olmak üzere

İkinci konuşmacı olarak kürsüye gelen Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Eğitim ve Teşkilatlanma Sekreteri Metin Bozkurt, işçi ve işveren sendikalarının birlikte çalışmalarının önemine değinerek, ÇEİS ve T.Çimse-İş Sendikası'nın el ele vererek gerek çimento sektöründe çalışan işçilerin gerekse işverenlerin yararına birçok Projede yer alma temennisinde bulunmuş ve CEMENTINET Projesi kapsamında sessiz ortak konumunda olmalarına rağmen aktif olarak rol aldıklarının altını çizmiştir.

ilgili herkesi kutlamıştır.

Açılış konuşmalarının ardından, Projemiz kapsamında gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinde başarılı olan kursiyerlere, kursiyerlerin okumakta olduğu okullarının müdürlerine ve eğitimlerin başarılı bir şekilde verilmesini sağlayan Proje Eğitimlerine sertifikaları verilmiştir. Proje Eğitimlerinden CIMPOR Yibitaş Çimento Sanayi ve T.A.Ş. Hasanoglan Çimento Fabrikası Bakım ve Onarım

Ulusal Ajans'ı temsilen kürsüye gelen Halkla İlişkiler Koordinatörü Melih Rüştü Çalikoğlu konuşmasında öncelikle Kurumu ile ilgili kısa bir tanıtım yapmış ve gerçekleştirilen projeler ve eğitim programları hakkında katılımcıları bilgilendirmiştir. Çalikoğlu, CEMENTINET Projesi'nin başarılı bir şekilde bitirilmesinden dolayı duyduğu memnuniyeti dile getirerek, öncelikle Sendikamız olmak üzere tüm Proje Ortaklarını göstermiş oldukları başarıdan dolayı kutlamış ve Sendikamızın başka Avrupa Birliği Projeleri de





Şefi Hakan Tatlısu, SET Grup Çimento Sanayii ve T.A.Ş. İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü Uğur Sur ve Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan'a sertifikalarını ÇSGB Müsteşar Yardımcısı Serhat Ayrım; eğitimlerde başarı göstermiş Şanlıurfa Endüstri Meslek Lisesi'ni temsilen Müdür Yardımcısı

Genel Sekreteri Akansel Koç; son olarak Ergani Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'ni temsilen Müdür Gürkan Beyaz'a ve kursiyerleri temsilen 3 öğrenciye sertifikalarını ise Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Selçuk Maruflu

İbrahim Halil Erkasap ve kursiyerleri temsil eden 3 öğrenciye sertifikalarını T. Çimse-İş Genel Eğitim ve Teşkilatlanma Sekreteri Metin Bozkurt; Kars GAMP Endüstri Meslek Lisesi'ni temsilen Müdür Yardımcısı Okyay Demir ve kursiyerleri temsilen 3 öğrenciye sertifikalarını Üyemiz Lafarge Aslan Çimento Genel Müdürü İsmail Gümüştöre, Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı Necdet Buzbaş ve Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası



ve Ulusal Ajans Halkla İlişkiler Koordinatörü Melih Rüştü Çalıkoğlu verdikten sonra kahve arasına geçilmiştir.

Kahve arasından sonra Proje Ortaklarından EDUSER Eğitim ve Danışmanlık Firması'nı temsilen Proje Asistanı Işıl Aktaş, Projeyi faaliyetlerini tanıtan bir sunum yapmıştır. Sonrasında yürüttükleri iş paketleri hakkında katılımcıları bilgilendirmek üzere Sendikamız Araştırma Uzmanı ve CEMTINET Projesi Koordinatörü Özgür Acar, Polonya'dan FUTU-

RUM Eğitim Ajansını temsilen Marcin Borucki, Odense Teknik Koleji'ni temsilen Torben Hansen, Almanya'dan ABZ Mesleki Eğitim Merkezi'ni temsilen Bernd Garstka ve Björn Müller, İspanya'dan AIDICO İnşaat Teknolojileri Enstitüsü'nü temsilen Margarita Lecha Taitot ve Maria Del Rey,

İtalya'dan CENTRO SERVIZI Eğitim ve Danışmanlık Firması'nı temsilen Gabriella Antezza ve son olarak ülkemizden EDUSER Eğitim ve Danışmanlık Firması'nı temsilen Aişe Akpınar birer sunum yapmışlar ve topluca çekilen fotoğraf sonunda Kapanış Toplantısı sona erdirilmiştir.



## Cemtinet Projesi Efvet Konferansı'nda tanıtıldı



VET Başkanı Peter Hudgson'un açılış konuşmasıyla başlamıştır. Hudgson konuşmasında organizasyonları hakkında yeni gelen katılımcıları bilgilendirdikten sonra organizasyonlarına katılımın artmasından duyduğu memnuniyeti dile getirmiştir. Peter Hudgson'ın konuşmasından sonra diğer yürütme kurulu üyelerinin konuşmalarının ardından tüm katılımcıların yer aldığı akşam yemeğiyle gün sona ermiştir.

■ Her yıl düzenlenen Avrupa Teknik ve Mesleki Eğitim Forumu'nun (European Forum of Technical and Vocational Education and Training-EFVET) 17'ncisi 22-25 Ekim 2008 tarihleri arasında Litvanya'nın Vilnius kentinde düzenlenmiştir. Bu yılki temasının "Hayat Boyu Öğrenmenin Bir Aracı Olan Mesleki Eğitimdeki Kalitenin Arttırılması" olduğu konferansta CEMTINET Projemiz de yer almıştır.

Projemizi temsilen Sendikamızdan Araştırma Uzmanı ve Proje Koordinatörü Özgür Acar ile Proje Asistanı Beril Uğuz, EDUSER Eğitim ve Danışmanlık Firması Proje Asistanı Işıl Aktaş, Danimarka-ODENSE Teknik Koleji'nden Ole Bech Kristensen ve İspanya-AIDICO İnşaat Teknolojileri Enstitüsü'nden Margarita Lecha Taitot'un katıldığı toplantının ilk günü EF-

İkinci günün sabah oturumu İngiltere'den Beyond Standards Firması Yöneticisi David Sherlock'un gelecekte Avrupa'daki mesleki eğitimin kalitesinin nasıl artırılacağı ile ilgili sunumuyla başlamış, Romanya'dan Mesleki Eğitim Başuzmanı Tina Bertzeletou'nun mesleki eğitimdeki kaliteye yönelik olarak Avrupa yaklaşımı ile ilgili sunumuyla devam etmiştir. Öğleden sonraki oturumda ise mesleki eğitimle ilgili





öğretim görevlileri ve yöneticilere yönelik olarak “Kişisel Eğitim Stratejilerinin Oluşturulması”, “Yetkinliklere Dayalı Değerlendirme Metodolojileri”, “Mesleki Eğitimin Gelişmesi Nasıl Sağlanabilir”, “Özel Okulların Kalite Teftişi” ve “Birleşmek ya da Birleşmemek” konulu atölye çalışmaları düzenlenmiştir.

Konferansın üçüncü günü “Hayat Boyu Öğrenme” kavramı altında Avrupa Birliği çapında yenilik transferleriyle ve eğitim programlarıyla ilgili olan uluslararası ortaklıklara dayanan projeler ve ürünleri tanıtan bir yuvarlak masa etkinliği düzenlenmiştir. CEMENTINET Projemizin de yer aldığı söz konusu etkinlikte Projemiz tanıtılmış ve çimento sektörüne yönelik olarak verilen mesleki eğitimler hakkında sunum yapılmıştır. Toplantı esnasında Projeyi tanıtmak amacıyla katılımcılara Proje kataloğuyla beraber Proje ile ilgili çeşitli broşürlerin bulunduğu bir dosya sunulmuştur. Daha sonra ise, yapılan sunumun ardından katılımcıların Proje hakkındaki soruları yanıtlanmıştır. İki seans halinde düzenlenen yuvarlak masa etkinliğinde öncelikle

Işıl Aktaş kısa bir tanıtım sunumu yaptıktan sonra Özgür Acar ve Ole Bech Kristensen katılımcılardan gelen soruları yanıtlamışlardır. Öğleden sonraki oturum ise hareketlilik projelerine yönelik olarak hazırlanmış, katılımcıların birbirlerini tanıyabileceği, yeni ortaklıkların kurulabileceği ve gelecekte birlikte hareketlilik projeleri hazırlayabileceği bir ortam yaratan bir tanışma toplantısı şeklinde geçmiştir. Toplantı kapsamında katılımcıların fikir edinebilmesi amacıyla Leonardo da Vinci ve Erasmus Programlarıyla ilgili olarak sunumlar yapılmıştır.

Son gün EFVET Organizasyonu Yürütme Kurulu üyelerine ve firma yöneticilerine yönelik olarak düzenlenmiş, “İşyerinde Mesleki Eğitim ve Kalite-İş Dünyasından Bakış” ve “Avrupa'nın Başarısı İçin Mesleki Eğitim ve Mesleki Yeterlilikler Üzerine Bir Düşünce” konulu sunumlarla başlayan oturum konferansın değerlendirilmesiyle devam etmiş ve 2009 yılında gerçekleştirilecek olan 18'nci EFVET Konferansı'nın ilanının ardından Başkan Peter Hudgson'ın Konferansı kapatma konuşmasıyla sona ermiştir.





### Aşkale İhracaat Şampiyonu



■ Ařkale Ćimento, Anadolu Kap-lanları içinde “2007 İhracat Őampiyonu” olmuştur. Őirket, Anadolu’nun 250 Büyük Őirketi sıralamasında ise 2007 yılı rakamlarına göre 87. sırada yer almıştır.

“Anadolu’nun En Büyük 250 Őirketi” araştırmasında, 6 milyon dolara ulaşan satış rakamı ve ihracattaki artışı ile Ařkale Ćimento listenin başına oturmuştur.

15 yıl önce sadece Ařkale’deki Ćimento fabrikası olan Őirket, bu gün Erzurum, Trabzon, Gümüřhane, Ařkale, Erzincan ve Ağrı’da tesislere sahiptir. Őirket, bölgesel yatırımlarına süratle devam etmekte, Őirket bünyesinde binden fazla personel istihdam edilmektedir. Ařkale Ćimento Sanayii T.A.Ő Yönetim Kurulu Başkanı Ltf Yücelik başarının kendiliğinden gelmediğini belirterek, “Hedefimizi Türkiye’nin en büyük 100 firması içine girmek olarak belirledik. Bu asla hayal değil. Biz 1993 yılından bu yana ortaklarımızla birlikte hayalleri gerçeğe çevirdik. Ařkale Ćimento’yu 15 yıl önce dibe vurmuş bir halde aldık. Bugün Türkiye’nin en büyük 296’ıncı firması olduk. Anadolu’nun en büyük 100 Őirketi içindeyiz. Ařkale Ćimento 2007 yılında yine Türkiye’nin en çok vergi ödeyen 100 Őirketi içinde bulunuyor. Bu başarı kolektif ruhun başarısıdır ve bu ülke için özelleştirmede numunedir” demiştir.

#### İhracat Şampiyonu Erzurum’dan

Ekonomist Dergisi’nin her yıl gerçekleştirdiği “Anadolu’nun En Büyük 250 Őirketi” araştırmasında Ařkale Ćimento’nun ihracatını en çok artıran Őirket olmasının tesadüf olmadığını vurgulayan Ltf Yücelik, “Adım adım hedeflediğimiz rakamlara doğru gidiyoruz.

Kapasite artırımını ile birlikte ihracata yöneldik. Elbette küresel kriz ve sektördeki değişim-gelişim süreci önemli. Bunları dikkatle takip ediyoruz. Ama her Őeye rağmen ihracat rakamlarını bytmek zorunda olduğumuzu da biliyoruz. Őu anda İran, Irak, Rusya, Azerbaycan ve Gürcistan’a Ćimento satıyoruz” şeklinde konuşmuştur.

#### Erzincan’da İhracaat dl Aldı

Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı’nın Erzincan’da düzenlediği toplantıda Dođu Anadolu Bölgesi’nde başarılı ihracatlara ödül verilmif, Ařkale Ćimento Fabrikası da ihracat noktasında yaptığı atılımlar ve başarılardan dolayı ödül almıştır.

#### Krizin Reçetesi: Birlik ve Dirlik

Ařkale Ćimento’nun başarısının altında yatan en önemli etkenin birlik ve beraberlik içinde hareket etmek olduğunu hatırlatan Ltf Yücelik, “Küresel ve bölgesel ekonomik sıkıntılarını yaşadığımız bugünlerde en temel zm noktası birlik ve beraberliktir. Hepimizin zerine düşen görevi yapması gerek. Bizi ancak bizler anlarız. Elbette her Őey dört dörtlük değil. Ancak birbirimize moral vererek ıkamazlardan kurtulabiliriz. Kurumlarımızı yıpratmanın bize asla faydası olmaz. Hkmeti, muhalefeti, basını, sivil kitle rgt velhasıl toplumun her kesimi yapıcı olmak zorundadır. Artık biraz da bardağın dolu tarafını görmeliyiz. Bu ülkenin tek kurtuluş reçetesi vardır. O da birlik ve beraberlik içinde olmaktır. Biz Ařkale Ćimento’da bunu yaptık ve birilerini ‘hayal’ dediği işleri başardık” diyerek sözlerini nihayetlendirmiştir.



## OYAK Akademi Başarı Mektupları verildi

■ 12 Eylül 2008 tarihinde, Bolu Çimento İdari Bina Büyük Toplantı Odası'nda, Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal Doğanşel, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş Vanlı, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Özgün Çınar ve diğer birim müdürlerinin katıldığı bir törenle, OYAK Akademi derslerini başarı ile tamamlayan 12 personele Bolu Çimento Yönetim

Kurulu Başkanı Celalettin Çağlar'ın tebrik mektubu ve OYAK Çimento Grubu rozeti hediye edilmiştir.

OYAK Akademi başarı mektupları, kullanıcılar arasında internet tabanlı olarak verilen dersleri tamamladıktan sonra sınavları 100 başarı puanı ile bitiren ilk 3 kullanıcıya verilmektedir.



## Bolu protokolüne iftar yemeği verildi

■ Bolu Çimento Sosyal Tesisleri'nde, 15.09.2008 tarihinde Bolu ili protokolünün katılımıyla iftar yemeği düzenlenmiştir.

Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal Doğanşel, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş Vanlı, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Özgün Çınar ve diğer birim müdürlerinin ev sahipliği yaptığı yemeğe Bolu Valisi Halil İbrahim Akpınar, Bolu Belediye Başkanı Alaaddin Yılmaz, Emniyet Müdürü Mehmet Yazıcı ve Bolu İli Mülki Amirleri eşleri ile birlikte katılmıştır. Düzenlenen iftar yemeği tasavvuf müziği ve Türk sanat müziği eşliğinde gerçekleştirilmiştir.



### Bolu Çimento bayi toplantısı ve iftar yemeği düzenledi

Bolu Çimento iftar yemeği organizasyonlarına, 16.09.2008 tarihinde bayi toplantısı sonrasında devam etmiştir. Genel Müdür Kemal Doğanşel, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş Vanlı, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Özgün Çınar, Satış Müdürü Mehmet Gürses, A.Ö.P.T. Müdürü İbrahim Gürpınar ile diğer birim müdürleri ve Satış Müdürlüğü çalışanlarının da katılımı ile Bolu Çimento Sosyal Tesislerinde iftar yemeği düzenlenmiştir. Yemekten sonra müşterilerle karşılıklı görüş alışverişinde bulunulmuş, 2008 yılı değerlendirmesi yapılmış ve 2009 yılına ilişkin beklentilerin paylaşıldığı bayi toplantısı karşılıklı temennilerle sona ermiştir.



## 2008 Açık Kapı pikniği

■ Bolu Çimento, kuruluşunun 40. yılında geleneksel “Açık Kapı Pikniği”nin yedincisini 12 Ekim 2008 tarihinde Şirket bahçesinde gerçekleştirmiştir.

Fabrikada görev yapmakta olan personel ile alt işveren personelinin ailelerinin fabrikayı tanınması ve çalışılan ortam hakkında fikir sahibi olmasını amaçlayan Açık Kapı Pikniği, çalışanlar ile ailelerinin birbiriyle kaynaşmasını ve takım ruhunun yaygınlaşmasını sağlamıştır.

Şirket bahçesinde saat 10:30’da başlayan Açık Kapı Pikniği saat 16:00’ya kadar devam etmiş, Şirket çalışanları ve aileleri animasyon ekipleri eşliğinde gün boyu eğlenmişlerdir. Hava şartlarının da oldukça elverişli olduğu ve yaklaşık 1000 kişinin katıldığı piknik kapsamında ayrıca, 2008 yılında Anadolu ve Fen Liseleri ile Üniversite sınavını kazanan Şirket çalışanlarının çocukları için ödül töreni düzenlenmiştir.



## Bilgi Güvenliği Bilinçlendirme ve İç Tetkikçi Eğitimi

■ Bolu Çimento’da bir süredir kurulum çalışmaları sürdürülen, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında Bolu Çimento İdari Bina Eğitim Salonu’nda 15 Ekim 2008 tarihinde “Bilgi Gü-



venliği Bilinçlendirme Eğitimi”, 16-17 Ekim 2008 tarihlerinde ise “Bilgi Güvenliği İç Tetkikçi Eğitimi” gerçekleştirilmiştir. Eğitime katılan personel, İç Tetkikçi Eğitimi sonrasında yapılan sınavla İç Tetkikçi Sertifikası almaya hak kazanmış olup, Şirket içinde yapılacak olan tetkiklerde görevlendirilecektir.

# Limak'tan Bitlis'in ilk sanayi tesisi

■ Limak Holding, Bitlis'in ilk ve tek sanayi yatırımı olan Çimento Fabrikasıyla Doğu ekonomisine yaptığı katkıyı sürdürmektedir.

Limak Holding, çimento fabrikasını 08 Ağustos 2008 tarihinde Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın katılımıyla gerçekleşen bir törenle hizmete açmıştır.

İnşaat, turizm, enerji, çimento, gıda ve havacılık sektörlerinde faaliyet gösteren Türkiye'nin önde gelen gruplarından Limak Holding, beşinci çimento fabrikası yatırımını Bitlis'e yapmaktadır. İlk etapta 32 milyon YTL yatırımla hayata geçen, yılda 400 bin ton çimento üretme kapasiteli Limak Bitlis Çimento Fabrikası, Bitlis'in ilk ve tek sanayi yatırımı olma özelliği taşımaktadır. Limak Holding ek tesisle, çimento üretim kapasitesini 1 milyon tona, fabri-



kaya yaptığı yatırımı 90 milyon YTL'ye çıkarmayı hedeflemektedir. Yaklaşık 74 bin metrekare alan üzerine kurulu Bitlis Çimento Fabrikası'nda, bölgenin çimento ihtiyacına göre portland ve katkılı tip çimento üretilecek, fabrikada 80 kişiye doğrudan, 2000 kişiye ise dolaylı olarak istihdam sağlanacaktır. Bitlis, Muş ve Van illeri ile çevrelerinin çimento talebini karşılamanın yanı sıra Irak ve İran'a ihracat yapmayı hedefleyen fabrikanın klinkerinin ağırlıklı olarak Limak Kurtalan ve Limak Ergani Çimento

Fabrikaları'ndan gelmesi, çimento üretimi için gerekli olan diğer hammaddelerin ise Bitlis yöresinden temin edilmesi planlanmaktadır.

Açılış töreninde Limak Holding Yönetim Kurulu Başkanı Nihat Özdemir yapmış olduğu konuşmada şunları söylemiştir: "Sayın Başbakanım beni Bitlis'te yatırım yapma konusunda teşvik etti. Gerçekleştirdiğimiz çalışmalar neticesinde buraya çimento tesisi yapmaya karar verdik. Geçen yıl Ağustos ayında sade



bir törenle temelini attığımız fabrikamızı, Bitlis'in kurtuluş tarihi olan 08 Ağustos 2008'e yetiştirmeyi başardık. Ağır kış şartlarında üstün ve hızlı bir çalışma programı uygulayarak Haziran ayında deneme üretimine başladık ve bugün, bu tesisin yapımında büyük payı olan Başbakanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın katılımıyla fabrikamızın resmi açılışını yapıyoruz. Bitlis halkına hayırlı ve uğurlu olmasını dilerim.”

Nihat Özdemir konuşmasında, Limak Bitlis Çimento fabrikası ile birlikte Kurtalan, Şanlıurfa, Gaziantep ve Ergani Çimento Fabrikalarından oluşan Limak Çimento Grubu'nun klinker üretiminin yılda 3 milyon tona, çimento üretiminin ise 5 milyon tona ulaştığını kaydetmiş, ürettikleri çimentonun yüzde 40'ını ihraç ederek, çimento grubunun ihracatını 100 milyon dolara ulaştırdıklarını belirtmiştir.



**Fabrikaya 58 milyon YTL'lik ek yatırım**  
Limak Holding, Bitlis Çimento Fabrikası'na döner fırın yatırımını kapsayan ilave bir tesis kurma çalışmalarını da sürdürmektedir. 2009 yılının sonuna bitirilmesi planlanan ek yatırımın, 58 milyon YTL'ye

mal olacağı; ilave tesisin açılmasıyla birlikte çimento üretim kapasitesinin 1 milyon tona, çalışan sayısının ise 200'e ulaşacağı ve bu sayede toplam 5000 kişiye doğrudan ve dolaylı olarak istihdam sağlanacağı öngörülmektedir.



Üyelerimizden Nuh Çimento Sanayi A.Ş.  
Eski Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyelerinden,

**A.Seyit ULUBAY**

16.08.2008 Cumartesi günü vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi **04.09.2008 Perşembe günü**  
**İstanbul Bağlarbaşı İlahiyat Fakültesi Camii'nde kılınan**  
**öğle namazını müteakip** defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine  
başsağlığı dileriz.

**Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**



Üyelerimizden Ünye Çimento Sanayii ve Tic.A.Ş.  
Genel Müdürü İbrahim KERETLİ'nin kayınpederi,

## **Abdullah BİLGİ**

19.09.2008 Cuma günü vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi **20.09.2008 Cumartesi günü**  
**Manisa-Soma Merkez Mahallesi Hacı Hıdır Camii'nde kılınan**  
**öğle namazını müteakip** defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine  
başsağlığı dileriz.

**Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**

Üyelerimizden Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. / Ankara Fabrikası  
Genel Müdürü Naci RÜZGAR'ın Annesi,

## **Ayşe RÜZGAR**

22.09.2008 Pazartesi günü vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi **23.09.2008 Salı günü**  
**Eskişehir Şanhevler Törelere Camii'nde kılınan**  
**ikinci namazını müteakip** defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine  
başsağlığı dileriz.

**Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**

## İmalat sanayiinde eğilimler

■ İmalat sanayiinde kapasite kullanım oranı, 2008 yılı Eylül ayında geçen yılın aynı ayına göre 3,4 puan azalmış ve % 79,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

analiz sonuçlarına göre, 2007 yılı Eylül ayında % 83,2 olan üretim değeri ağırlıklı kapasite kullanım oranı, 2008 yılı Eylül ayında % 79,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan "Aylık İmalat Sanayi Eğilim Anketi"ne cevap veren 4836 işyerinden derlenen verilerin geçici

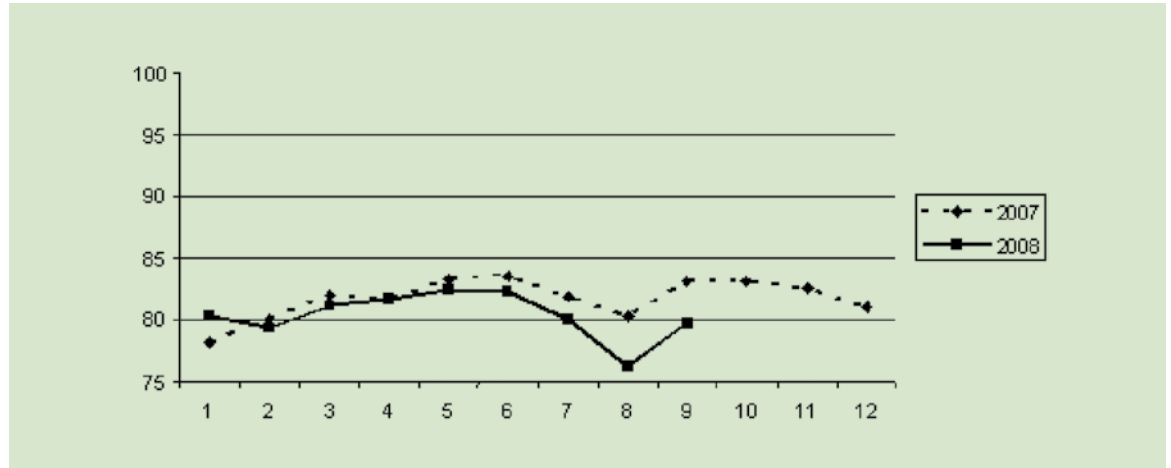
Kapasite kullanım oranının aylara göre dağılımına tablo ve grafik olarak aşağıda yer verilmiştir.

### Kapasite kullanım oranı (%)

Yıl/Ay	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2007	78,3	80,1	82,0	81,7	83,3	83,5	81,9	80,3	83,2	83,1	82,6	81,1
2008	80,3	79,3	81,2	81,7	82,4	82,3	80,0	76,2	79,8	*	*	*

\* 2008 yılı Ekim, Kasım ve Aralık ayları kapasite oranları henüz açıklanmadığı için tabloda yer verilmemiştir.

### İmalat Sanayi Aylık Kapasite Kullanım Oranı



**Kaynak:** Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İmalat Sanayiinde Eğilimler Eylül 2008 Haber Bülteni

**İç pazarda talep yetersizliği, işyerlerinin tam kapasite ile çalışmamasının en önemli nedenidir.**

2008 Eylül ayında, işyerlerinin, tam kapasite ile çalışmamasının nedenleri arasında talep yetersizliği ilk sıradadır. Analiz sonucunda, hammadde yetersizliği, mali imkansızlıklar, işçilerle ilgili meseleler ve enerji yetersizliği ise diğer önemli nedenler olarak sıralanmıştır. İç pazarda talep yetersizliği % 46,1 ve dış pazarda talep yetersizliği %20,4 oranında etkili

olmuştur. Mali imkansızlıklar % 4,6, yerli mallarda hammadde yetersizliği % 3,4 ve ithal mallarda hammadde yetersizliği % 2,3, işçilerle ilgili meseleler ise % 1,8 oranında etkili olmuştur.

**Üretim miktarı, Eylül ayında bir önceki aya göre % 12,2 artmıştır.**

İşyerlerinde Eylül ayında üretim miktarı % 12,2 ve satış miktarı % 7,2 artarken, satış fiyatları % 1,0 ve

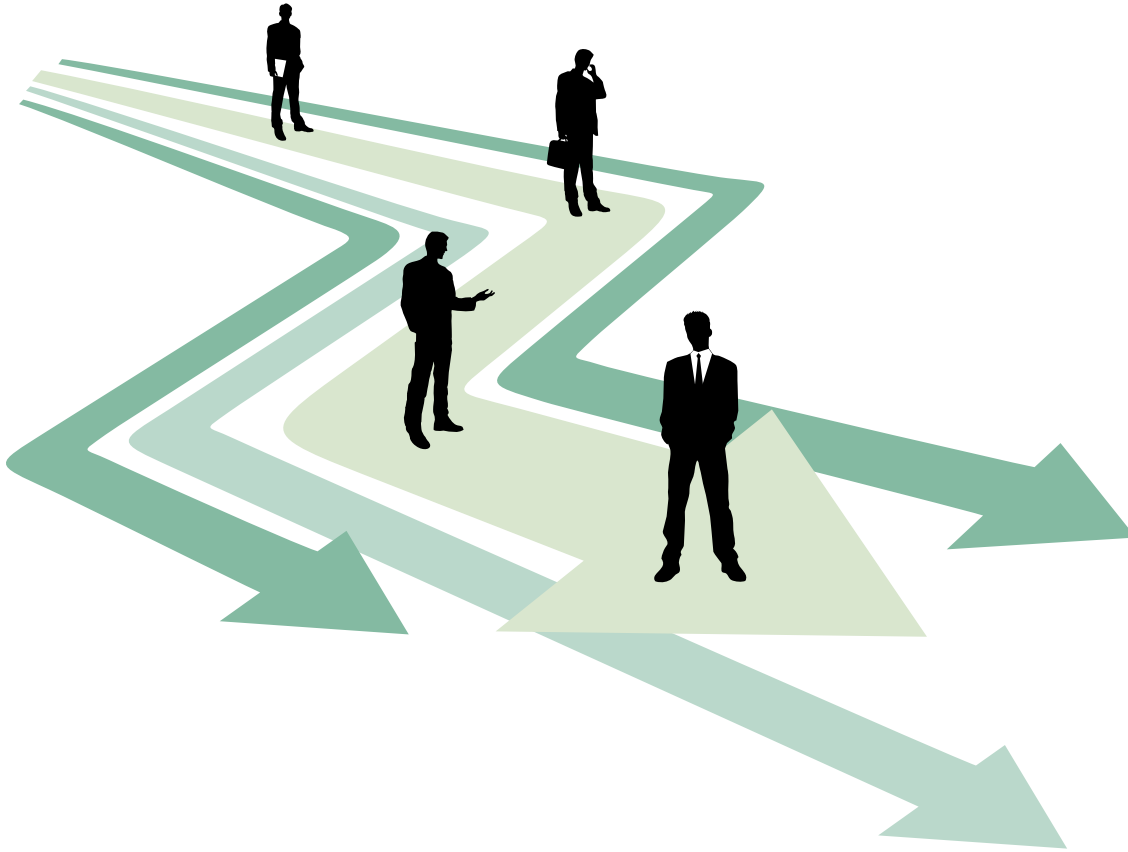
hammadde fiyatları da % 0,9 oranında azalmıştır. Ekim ayında ise üretim miktarının %1,9 ve satış miktarının % 2,2 artacağı, satış fiyatlarının ise % 0,4 ve hammadde fiyatlarının da % 0,2 azalacağı beklenmektedir.

İşyerlerinin doldurduğu anketlerde belirttiği üzere 2008 yılı Eylül ayında üretim miktarı, yurtiçi satışlar, satış fiyatları ve hammadde fiyatlarındaki değişim oranlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

### İşyerlerinin mevcut ve beklenen durumu Eylül 2008

Konusu	Geçen aya göre artış belirten işyerleri (%)	Geçen aya göre azalış belirten işyerleri (%)	Geçen aya göre değişim oranı (%)	Gelecek ay için beklenen değişim oranı (%)
Üretim miktarı	33,9	34,1	12,2	1,9
Yurtiçi satışlar	30,1	40,6	7,2	2,2
Satış fiyatları	12,1	20,4	-1,0	-0,4
Hammadde fiyatları	14,9	20,3	-0,9	-0,2

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İmalat Sanayiinde Eğilimler Eylül 2008 Haber Bülteni



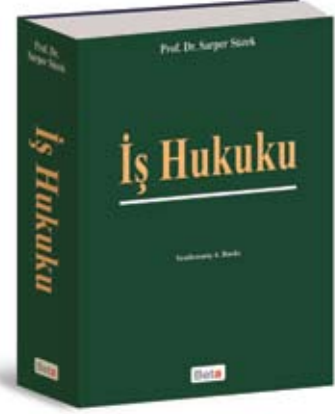
## Kitap Tanıtımı

### İş Hukuku

Prof. Dr. Sarper Süzek

■ Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sarper Süzek tarafından hazırlanan kitabın 4. baskısındaki asıl amaç, yazarın deyimiyle “4857 sayılı İş Kanunu ile ilgili olarak yapılan yayımların ve Yargıtay tarafından verilen kararların olağanüstü boyutlarda” olmasının yanında söz konusu Yasa ile ilgili birçok kitap, monografi ve tezin yayınlanması, iş hukuku alanında diğer hukuk dallarıyla kıyaslanamayacak sayıda dergide, çok sayıda makalede ve karar incelemesinde konunun ele alınması dolayısıyla bu zengin bilimsel ve yargısal içtihattan yararlanmak ve bunları mümkün olduğu kadar okura aktarmak olmuştur.

Yazar kitabında iş hukukunun genel esasları ve bireysel iş hukuku ile ilgili öğretilerdeki canlı ve verimli tartışma ortamında, kitapta gerek olan hukuk ve gerek olması gereken hukuk konusunda kişisel görüşlerini ortaya koymaya çalışmış, kolay okuma akışını



kesmemek amacıyla dipnotlarında konuyla ilgili bilgilere yer vermemiştir. Beta Yayınları tarafından yayınlanan kitap, uygulamacılar yanında öğrencilerin de yararlanabileceği düşüncesiyle fazla ayrıntıya girmeden mümkün olduğu kadar basit ve akıcı hazırlanmış bir eser konumundadır.

### İş Hukukları Dersleri

Prof. Dr. Nuri Çelik

■ Prof. Dr. Nuri Çelik tarafından hazırlanan kitap, 2007 yılında yirminci baskısının ardından yayınlanan yirmibirinci baskıdır. Kitap bireysel iş hukuku mevzuatı yanında, yargı kararlarını ve bilimsel yayınları da yansıtmaktadır. Asıl amacı öğrencilere yardımcı olmak olan yazar ayrıca, bu baskıda iş hukuku ile ilgili çevrelere yarar sağlayabilmek için uygulama sorunlarını ele alarak değerlendirmeye çalışmıştır.

Beta Yayınları tarafından yayınlanan kitap üç ana bölümden oluşmaktadır. İş hukuku konusu hakkında bilgilendirme amaçlı hazırlanan Genel Bilgiler



bölümünün ardından iş hukuku Bireysel İş Hukuku ve Toplu İş Hukuku başlıklı iki ana bölümde incelenmiştir.

# Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukuku'nda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu

Yrd. Doç. Dr. İbrahim Aydın

■ Türk İş Hukuku'nda alt işveren ilişkisi doktrin ve uygulamayı yıllardan beri yoğun bir şekilde meşgul etmektedir. 1936 yılında ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanun'dan günümüze kadar 931, 1475 ve son olarak 4857 sayılı İş Kanunları'nda alt işveren mevzuu düzenlemeye konu olmuştur.

Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. İbrahim Aydın'ın Doçentlik takdim tezi olarak sunulan bu çalışmada alt işveren ilişkisini baştan sona tüm yönleriyle incelemekten ziyade hukuka aykırı alt işveren ilişkisinin muvazaa olarak nitelendirilmesi üzerinde bir tartışma yaratılmaya çalışılmıştır. Bu tartışmanın hukuki zeminini sağlamak için öncelikle ilk bölümde sözleşme hukukunda kaynağını bulan ve borçlar hukuku kitaplarının da incelediği

gibi klasik dörtlü denilebilecek muvazaa, namı müstear, inanca işlem ve kanuna karşı hilenin ele alınması ele alınmıştır. Bu bölümde her konuya ilişkin verilen örneklerde özellikle iş hukuku ilişkilerini de irdeleyerek çalışmanın iş hukuku dalında olma özelliği korunmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise alt işveren kurumunun tanımı, unsurları ve sorumluluk konusu irdelenmiştir. Üçüncü bölümde ise çalışmanın ana konusu salt bir biçimde incelenmiştir.

Seçkin Yayıncılık tarafından yayımlanan kitap yazarın Doçentlik tez çalışması olması yanında alt işveren ilişkisi ve uygulamalarla ilgili olarak okurları bilgilendirebilecek bir kaynak niteliğindedir.



# Özel Güvenlik Personeli, Özel Güvenlik İşverenleri, İş Kanunu ve Özel Güvenlik Kanunu'ndan Doğan Yükümlülükleri Soru Cevaplı Uygulama Rehberi

Cumhur Sinan Özdemir

■ 2004 yılında 5188 sayılı Özel Güvenlik Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile sektörde büyük atılım sağlanmıştır. Özel Güvenlik Şirketleri İş Kanunu'na tabidir ve çalışan özel güvenlik görevlileri de İş Kanunu'na göre işçi statüsünde yer almaktadır.

İş Müfettişi Cumhur Sinan Özdemir tarafından hazırlanan kitabın yayımındaki amaç, 5188 sayılı Özel Güvenlik Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu hakkında soru-cevap düzeninde okurları bilgilendirmektir. İki ana bölümden oluşan kitabın ilk bölümü konuyla ilgili 500 soru-cevaptan ve çok sayıda yargı kararından oluşmakta, ikinci bölümde ise mevzuata yer verilmektedir.

Adalet Yayınları tarafından yayımlanan kitap, 350.000 özel güvenlik görevlisini istihdam eden sektöre yönelik akla gelen sorulara cevap verebilecek bir kaynak niteliğindedir.



## Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin Tarihi (1955-2007) YODÇE'den ÇASGEM'e Türkiye'de Çalışma Yaşamı Eğitimleri

Prof. Dr. Sarper Süzek

■ 1955 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün desteği ile İstanbul'da kurulmuş olan Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) yıllar boyunca Türk çalışma yaşamına hizmet etmiş birçok kişinin yetişmesine doğrudan ya da dolaylı olarak katkı yapmış bir kurumdur. Kurum kuruluşundan bugüne çeşitli safhalardan geçmiş, 2003 yılında Çalışma Bakanlığı'nda sürdürülen yeniden yapılanma neticesinde "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)" adını almıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlarından Erdem Cam tarafından hazırlanan kitapta merkezin kuruluşundan günümüze kadar geçirmiş olduğu aşamaların tarihsel açıdan bir fotoğrafı çekilmiş ve merkezin faaliyetleri derinlemesine analiz edilmiştir. Çalışmanın bir diğer özelliği ise, ülkemizin sosyal politika camiasının önde gelen bilim adamlarının döneme ilişkin analizlerini içermiş olmasıdır.



ÇASGEM Yayınları'na ait olan çalışma, ülkemizde sayısı hızla artması gereken fakat yeterince önem verilmeyen sözlü tarih çalışmalarına örnek teşkil edebilecek niteliktedir.

