

Hukuk Platform Bülteni

Nisan 2018 | Sayı 2



▼ HUKUKİ GÖRÜŞ: KIDEM
TAZMİNATINDA SORUMLULUK
İDAREDE Mİ FİRMADA MI? S: 13

▼ 7103 SAYILI TORBA
YASANIN GETİRDİKLERİ S: 19



Editörden...

Marmara Belediyeler Birliği Hukuk Platformu, MBB üyesi belediyelerin hukuk müşavirleri, hukuk işleri müdürleri ve avukatlarından oluşmaktadır. Her ay düzenlenen toplantılarda, yerel yönetimlerde mevzuat ve uygulamadan kaynaklanan sorunları belirlemekte ve bunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirmektedir. Bu yönde yaptığı çalışmalar arasında Mart ayı içinde II. Hukuk Çalıştayı'nı gerçekleştirmiş bulunmaktadır. Platformun amaçları arasında ayrıca gerek ulusal gerek uluslararası hukuk ve uygulamaları MBB üyesi belediye avukatlarının ve alanında uzman isimlerin bilgi ve tecrübelerinin paylaşılması yolunda çalışmalar yapmaktadır. Tam da bu amaca yönelik dünyadan ve Türkiye'den güncel hukuki gelişme ve haberlere yer verdiğimiz MBB Hukuk Platformu Bültenimizin ikinci sayısını sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz. Bültenimizde yer alan içerik değerli üstatlarımızın katkılarıyla gerçekleşmekte ve bilgi verme amacıyla oluşturulmaktadır.

Hukuk bültenimizin ikinci sayısında İş Hukukunu pratikleri ile birlikte ele alan bir makale, Kıdem Tazminatında sorumluluğun idarede mi yoksa firmada mı olduğu konusunu değerlendiren bir hukuki görüş, Sayıştay 5. Dairesi tarafından kıdem tazminat ile ilgili verilmiş bir karar ve 7103 Sayılı Torba Yasasının getirdiklerini özetleyen resmi gazete haberinden teşekkür etmiştir.

Tüm ilgililere faydalı olması dileği ile...

İyi okumalar dileriz,

Av. Gamze Güler
Editör

KÜNYE

Bu bülten yılda 4 adet yayınlanmak üzere Marmara Belediyeler Birliği Hukuk Platformu tarafından hazırlanmıştır.

Genel Yayın Yönetmeni | M. Cemil Arslan

Editör | Av. Gamze Güler

Katkıda bulunanlar

Av. Hikmet Dündar, *Bayrampaşa Belediyesi Hukuk İşleri Müdürü*

Av. Celil Çelik, *Bayrampaşa Belediyesi*

Nisan 2018, Sayı 2

İŞ HUKUKU PRATİKLERİ

İş Hukuku, bir işverene bağlı işçiler ile işveren ve devlet arasındaki hukuki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır.

Av. Celil Çelik



İş Hukuku, özel hukuk ve kamu hukuku özelliklerini taşıyan karma bir yapıya sahiptir. Bağlı çalışmalarına rağmen memurlar ve sözleşmeli personeller İş hukuku kapsamı dışında kalırlar. İş Hukukuna ilişkin temel düzenleme 10.06.2003 tarihli 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunudur. Bu kanunun 120. maddesiyle 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç tüm maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun dışında gazetecilerin tabi olduğu 5953 sayılı kanun ve gemi adamlarının tabi olduğu 854 sayılı kanun bulunmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda da iş hukukuna ilişkin genel hükümler bulunmaktadır. Ayrıca toplu iş hukukuna

ilişkin olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlükte bulunmaktadır.

İŞÇİLİK ALACAKLARI

İşçilik alacaklarında, iş akdinin feshedildiği tarihte işçinin en son almış olduğu aylık ücrete göre hesaplama yapılır.

Bordrolarda (veya SGK ve Vergi Dairesi bildirimlerinde) ücreti düşük gösterilen işçi, eline geçen net ücreti aynı işyerinde bordrolara adı geçmiş veya sigortalı olarak çalışmış tanıklarla ispatlayabilir. Tanıkların halen çalışıp çalışmamasının bir önemi bulunmamakta, aynı işyerinde çalışmış olması yeterli sayılmaktadır. Aynı işyerinde çalışan tanık yok ise benzer

işi yapan komşu işyerlerinde çalışan tanıklar da dinlenebilmektedir. Bunun dışında komşu, arkadaş vs. gibi olayla ilgisi olmayan tanıklar dikkate alınmamaktadır.

İşçinin en son aylık ücreti şöyle hesaplanır. En son alınan net maaş brüte çevrilir. İnternette netten brüte çeviren programlar bulunmaktadır. Netten brüte çeviride yaklaşık üçte bir civarı artış olmaktadır. Ayrıca asıl ücret (maaş) dışında ikramiye, prim, komisyon, kar payı gibi ek ücretler; yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira yardımı, aydınlatma yardımı, servis yardımı, yemek yardımı, sağlık sigortası yardımı, hayat sigortası prim ödemeleri gibi sosyal yardımlar da, düzenli ve sürekli iseler aya dü-

şen miktar kadar eklenirler. Örneğin senede birkaç kere ikramiye ödemesi var ise yıllık toplam ikramiyenin aya düşen kısmı ücrete eklenir. İşveren tarafından nakit ödeme olmaksızın yemek veriliyor veya servis sağlanıyor ise bir ilave yapılmaz. Bu şekil işçinin en son almış olduğu giydirilmiş ücret bulunur.

Fazla mesai ücretleri, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ve asgari geçim indirimi ödemeleri aylık ücret hesabına dâhil edilmezler.

Kıdem ve İhbar tazminatları en son alınan giydirilmiş ücrete göre hesaplanır. Kıdem tazminatı, her sene (ve seneyi tamamlamayan küsurlar için) bir aylık ücret kadardır. Aylık ücreti yüksek olanlar için ise kıdem tazminatına bir tavan sınırı getirilmiştir. Maliye Bakanlığı, genelgeyle her yıl için (çoğunlukla ilk altı ay ve son altı ay için) uygulanacak tavan miktarlarını belirlemektedir. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun yürürlüğe girinceye dek mevcut düzenlemeye göre hareket edilir. İhbar tazminatı da (çalışma süresine göre değişir) en fazla 8 haftalık ücret kadardır.

İşçinin günlük ve saatlik mesai ücreti de en son alınan giydirilmiş ücrete göre hesaplanır. En son alınan ücret 30 sayısına bölündüğünde günlük mesai ücreti bulunur. Bir günlük mesai ücreti 7,5 sayısına bölündüğünde de bir saatlik mesai ücreti bulunur. En son alınan aylık ücret 225 sayısına bölünerek de bir saatlik mesai ücreti bulunabilir.

İşçi, almış olduğu ücret karşılığında haftalık en fazla 45 saat mesai yapar. Haftalık 45 saati aşan çalışma fazla çalışma sayılır. Örneğin haftanın altı günü sabah 08.00'de işe başlayan ve akşam 18.00'de işi bırakan işçi, bir saat öğlen dinlenmesi çıktığında günlük 9 saat ve haftalık 54 saat çalışmış sayılır. Haftalık 45 saatin üstünde yapılan çalışma fazla çalışma sayıldığından, örnekteki işçi, haftalık 9 saat fazla çalışma yapmış sayılır. Fazla çalışmalarda her bir saat için normal

mesai saat ücretinin %50 kadar fazlası ücret hesaplanır. Haftalık çalışmanın sözleşmeyle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar olan çalışma ise fazla süreli çalışma sayılır. Fazla süreli çalışmada ise her bir saat için normal mesai saat ücretinin %25 kadar fazlası ücret hesaplanır. Fazla mesai alacağı hesaplanırken senelik 270 saatten yukarısı dikkate alınmaz.

İşçinin çalıştığı yıllara göre fazla mesai alacağı bazen kıdem tazminatının 2-3 katını geçebilmektedir. Bundan dolayı iş mahkemelerinde fazla mesai ücreti alacağından üçte bir veya yarı oranında hakkaniyet indirimi yapılmaktadır. Bu uygulama yerleşik Yargıtay içtihatlarına dayanmaktadır. Genelde üçte bir indirim yapılmaktadır.

İşçi, fazla mesai ücreti yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat on beş dakikayı, serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi, hak ettiği serbest zamanı 6 ay içinde işverene yazılı olarak bildirmek koşuluyla kullanabilir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapıldığında iş karşılığı olmaksızın o güne düşen mesai ücreti tam olarak ödenir. Aylık ücret 30 sayısına bölündüğünde günlük mesai ücret bulunur. Aylık ücret ödendiğinde ulusal bayram ve genel tatil günleri için de günlük mesai ücreti ödenmiş sayılır. Ancak ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapılmaksızın çalışılırsa, çalışılan her gün için bir günlük ücret daha ödenir.

Hafta sonu tatil günlerinde de; tatil yapıldığında iş karşılığı olmaksızın o güne düşen mesai ücreti tam olarak ödenir. Aylık ücret ödendiğinde hafta sonu tatil günleri için de günlük mesai ücreti ödenmiş sayılır. Ancak hafta sonu tatil günlerinde tatil yapılmaksızın çalışılırsa (bu konuda kanun hükmü olmadığından yerleşik Yargıtay içtihatları dikkate alındığında) normal mesai ücretinin %50 kadar fazlası bir ücret daha ödenir.

ZAMANAŞIMI BAŞLANGICI - ZAMANAŞIMI SÜRESİ - FAİZ BAŞLANGICI - UYGULANAN FAİZ

Tahakkuk, muacceliyet, zamanaşımı ve faiz başlangıcı birbirinden farklı kavramlardır. Tahakkuk, bir alacağın doğduğu tarihtir. Muacceliyet ise, tahakkuk eden alacağın alacaklı tarafından talep edilebilir olmasıdır. Normalde muacceliyet tarihi hem zamanaşımı başlangıcı ve hem faiz başlangıcıdır. Ancak mevzuatta ve uygulamada bazı alacaklar için zamanaşımı ve faiz başlangıcı farklı olabilmektedir. İşçilik alacaklarında da durum aşağıdaki gibidir.

1- Asıl ücret (maaş) alacağında; her günün ücreti için zamanaşımı başlangıcı işin yapıldığı gündür, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz en yüksek banka mevduat faizidir.

2- Fazla mesai alacağında; her günün fazla mesaisi için zamanaşımı başlangıcı işin yapıldığı gündür, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz en yüksek mevduat faizidir.

3- Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışma ücreti alacağında; her günün fazla mesaisi için zamanaşımı başlangıcı işin yapıldığı gündür, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz en yüksek mevduat faizidir.

4- Hafta sonu tatil günleri çalışma ücreti alacağında; her günün fazla mesaisi için zamanaşımı başlangıcı işin yapıldığı gündür, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz en yüksek mevduat faizidir.

5- İkramiye gibi ek ücret alacaklarında; her ek ücret için faiz başlangıcı ödeme tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz en yüksek mevduat faizidir.

6- Yol ve yemek yardımı gibi işveren tarafından sağlanan sosyal yardımlar-

da; her yardım için zamanaşımı başlangıcı yardım tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz en yüksek mevduat faizidir.

7- Yıllık izin ücreti alacağında; çalışılan tüm yıllara ilişkin zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizidir.

8- İhbar tazminatında; zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

9- Kıdem tazminatında: çalışılan tüm yıllara ilişkin zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı fesih tarihidir, uygulanan faiz en yüksek banka mevduat faizidir.

10- Denizci ve gazeteci kıdem tazminatında; çalışılan tüm yıllara ilişkin zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizidir.

11- İş kazası maddi ve manevi tazminat alacağında; zamanaşımı başlangıcı bedensel zararı öğrenme tarihidir, (bedensel zarar kaza anında belli ise kaza tarihi, bedensel zarar kaza anında anlaşılabilir ise SGK veya mahkeme tarafından onaylı sağlık kuruluşunun düzenlediği rapor tarihi), zamanaşımı süresi 10 yıldır, faiz başlangıcı kaza tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

12- Meslek hastalığı maddi ve manevi tazminat alacağında; zamanaşımı başlangıcı hastalığı öğrenme tarihidir, (SGK tarafından onaylı sağlık kuruluşunun onay tarihi), zamanaşımı süresi 10 yıldır, faiz başlangıcı hastalığın ortaya çıktığı tarihtir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

13- İşe başlatmama tazminatında; zamanaşımı başlangıcı işe başlatmama tarihidir, (işe iade bildirimiminin tebliğ tarihinden bir ay sonrası), zamanaşımı

5 yıldır, faiz başlangıcı işe başlatmama tarihidir, (işe iade bildirimiminin tebliğ tarihinden bir ay sonrası), uygulanan faiz kanuni faizdir.

14- Askerlik sonrası işe başlatmama tazminatında; zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir, zamanaşımı süresi 10 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

15- İşverene karşı kötü niyetle fesih tazminatında; zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

16- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymama sebebine dayalı fesih tazminatında; zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

17- İşveren sendikal ayrımcılık tazminatında; faiz başlangıcı işverenin ayrımcı davranışta bulunduğu tarihtir, zamanaşımı 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

18- İşveren eşit davranmama tazminatında; faiz başlangıcı işverenin ayrımcı davranışta bulunduğu tarihtir, zamanaşımı 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

19- Çalışma belgesi vermeme tazminatında; zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı temerrüt tarihidir, uygulanan faiz kanuni faizdir.

20- İşçi sendikası aidatı alacağında; her ay aidatı için ayrı olarak zamanaşımı başlangıcı toplu sözleşmede ifa tarihi yok ise ay sonudur, zamanaşımı süresi 5 yıldır, faiz başlangıcı toplu sözleşmede ifa tarihi varsa bu tarih yoksa işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihtir, uygulanan faiz en yüksek işletme kredisi faizidir.

21- Rücu alacağında; zamanaşımı başlangıcı ödeme ve (rucu edilecek kişiye) ihbar tarihidir, zamanaşımı ödenen alacağın zamanaşımı süresi kadardır, faiz başlangıcı ihbar tarihi-

dir, uygulanan faiz ödenen alacakta uygulanan faizdir.

Yukarıda 1-6 arası maddelerde gösterilen alacaklar ücretten sayılmıştır. Ücretlerde her bir günün alacağının o gün tahakkuk ettiği ve zamanaşımının o gün başladığı kabul edilmiştir. Her bir günün ücret alacağı, iş ilişkisi devam etse bile o gün tahakkuk eder ve zamanaşımı o gün başlar. Bu durum, dava tarihinden itibaren geriye dönük olarak 5 yıldan öncesi alacakların zamanaşımına uğradığı anlamına gelir. Dava açılış tarihi ne ise beş yıl öncesine ilişkin tarihten öncesi alacaklar zamanaşımına uğramış sayılır. Zamanaşımı itirazı olduğu takdirde beş yıldan önceki ücret alacaklarının ödenmesine hükmedilmez. İş akdinin feshinden hemen sonra dava açılmış ve çok daha sonra dava açılmış ise, zamanaşımı itirazı olduğu takdirde, dava tarihinden itibaren geriye dönük olarak beş yıllık süre içinde kalan ücret alacaklarına hükmedilir.

Bir evde ev halkından biri gibi çalışan hizmetlinin ev sahibinden talep edebileceği alacaklarda, zamanaşımı hizmet ilişkisi devam ettiği sürece işlemez. Ancak bu hüküm diğer hizmet ilişkilerinde uygulanmaz.

Hizmet ilişkisi devam ederken ücret alacağı için veya hizmet tespiti için işverene karşı dava açan işçiler, işten çıkarılmayla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu durumda işçiler, işçilik alacaklarına ilaveten ayrıca kötü niyetle fesih sebebine dayalı tazminat davası da açabilirler.

Yıllık izin ücreti ücretten sayılmıştır. Çalışma süresince tahakkuk edip ödenmeyen yıllık izin ücretlerinde çalışma süresi boyunca zamanaşımı işlemez. Yıllık izin ücretlerinde çalışılan tüm yıllara ilişkin zamanaşımı başlangıcı fesih tarihidir. İşçi, örneğin yıllık izin kullanmadan 25 sene çalışmış ise, fesih tarihinden itibaren on sene içinde, çalıştığı tüm yıllara ilişkin dava açabilir.

Borç, bir senetle ikrar edilmiş veya mahkemece karar altına alınmış ise, za-

manaşımı süresi her durumda on yıldır. Zamanaşımı süreleri tarafların iradeleriyle değiştirilemez. Asıl alacak zamanaşımına uğradığında faiz gibi ferî alacaklar da zamanaşımına uğrar.

ZAMANAŞIMININ KESİLMESİ

Alacaklı tarafından dava açıldığında veya icra takibi yapıldığında zamanaşımı kesilir. Kısmi açılan davalarda fazlaya ilişkin kısımda zamanaşımı işlemeye devam eder. Borçlu, zamanaşımı süresi içinde borcu ikrar etmiş, özellikle faiz ödemiş veya kısmen ifade bulunmuş ya da rehin vermiş veya kefil göstermiş ise, zamanaşımı yine kesilir. Kesilen zamanaşımı yeniden işlemeye başlar. Zamanaşımı, müteselsil borçlulardan birine karşı kesildiğinde diğer borçlulara karşı da kesilmiş olur.

İhtiyati tedbir için mahkemeye başvurma veya Bölge Çalışma İş Müfettişliğine şikâyet etme ise zamanaşımını kesmez. Ancak işveren şikâyet üzerine Bölge Çalışma müdürlüğünde borcu ikrar etmiş ise zamanaşımı kesilir.

ZAMANAŞIMI İTİRAZI

Zamanaşımı itiraz üzerine dikkate alınır. Zamanaşımı itirazı yapılmadığı takdirde tahakkuk eden ve talep edilen tüm alacaklara mahkemece hükmedilir. Zamanaşımı itirazı yapıldığı takdirde ise sadece zamanaşımına uğramayan alacaklar dikkate alınır.

Borçlunun zamanaşımı defini ileri sürme hakkından önceden feragati geçersizdir. Önceden feragatten amaç, sözleşme yapılmadan önce veya yapılırken vaki feragattir. İşveren, alacak zamanaşımına uğradıktan sonra zamanaşımı definde bulunma hakkından feragat edebilir.

Zamanaşımı süresinin dolmasından sonra alacaklıya yöneltilen borç ikrarı, zamanaşımı definden zımni (örtülü) feragat anlamına gelir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri kanunu ile sözlü yargılama usulü kaldırılmış ve iş mahkemelerinde basit yargılama usulü getirilmiştir. 6100 sayılı kanunun getirdiği bu usulde

cevap dilekçesinden sonra savunmayı genişletme yasağı başladığından, zamanaşımı defî, iki haftalık cevap süresi içinde cevap dilekçesiyle birlikte yapılmalıdır. Dava konusunun ıslahla artırılması durumunda ise ıslah dilekçesinin tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde zamanaşımı defî yapılmalıdır. Süresi içinde zamanaşımı defî yapılmamış ise ileriki aşamalarda ancak davacının açık muvafakati ile zamanaşımı defî yapılabilir. Zamanaşımı definin cevap dilekçesinin ıslahı yoluyla ileri sürülmesi de mümkündür.

TEMERRÜDE DÜŞÜRME

Borçlu, imzalı alındı içerir yazılı ihtarla veya noter ihtarıyla veya icra takibi yapmakla veya dava açmakla veya ek dava açmakla veya davayı ıslah etmekle temerrüde düşürülür. İhtar ile borçlu temerrüde düşürüldükten sonra dava açıldığında, ihtar tarihinden itibaren faize hükmedilir.

Davadan veya icra takibinden önce borçluya gönderilen ihtar, faiz başlangıcı açısından bir değer ifade etse de, zamanaşımını kesmez. Zamanaşımını dava veya icra takibi keser. Daha önce ihtar yapılmış olsa bile dava tarihine göre zamanaşımının hesaplanması gerekir.

Örneğin ücret alacaklarında daha önce ihtar gönderilmiş olsa bile dava tarihinden itibaren geriye dönük olarak 5 yıllık süre içinde tahakkuk eden aylık ücretlere hükmedilir. Bu durumda ihtar tarihi sadece faiz başlangıç tarihi olarak dikkate alınır.

Mahkemece dava tarihinden önce sine ait faize hükmedilebilmesi için dava dilekçesinde bu şekil talep olmalıdır. Zira davacı hak sahibi olsa bile mahkeme talepten fazlasına hükmedemez.

KİSMİ DAVADA ZAMANAŞIMI VE FAİZ BAŞLANGICI

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri kanunu, "Belirsiz Alacak Davası" adı altında yeni bir dava türü ihdas etmiştir. Belirsiz alacak davalarında kısmi açılan davanın ileriki aşamasında gerçek değer tespit edilir ve tespit edilen değere göre davacı dava değerini artı-

rır. Belirsiz alacak davalarında (artırılan kısım dâhil tüm dava değeri için) zamanaşımı ve faiz başlangıcı olarak dava tarihi dikkate alınır. Eda davası kısmi açıldığında ise, ek dava ve ek dava mahiyetindeki ıslah, artırılan kısım için zamanaşımı ve faiz açısından ayrı değerlendirilir.

İşçilik alacaklarına ilişkin davaların belirsiz alacak davası olmadığını söyleyen Yargıtay kararları olduğu gibi bu davaların belirsiz alacak davası olduğunu söyleyen Yargıtay kararları da vardır. Yargıtay Hukuk Genel kurulunun da bu davaların belirsiz alacak davası olduğu yönünde kararı bulunmaktadır. Yerel mahkemelerde de bu davanın belirsiz alacak davası olarak görülmesi konusunda uygulama birliği yoktur. Ek davada veya ıslahta zamanaşımı itirazına maruz kalmak istemeyen davacılar, mahkeme uygulamalarını araştırarak kısmi dava açmak yerine yaklaşık hesapla toplam alacak üzerinden dava açmaktadırlar.

Tespit ve alacak davaları aynı dosyada veya ayrı dosyalarda birlikte açıldığı takdirde en önce tespit davasının sonuçlanması beklenir. Bu ise alacak davasının uzun süre beklemesine sebep olmaktadır. Alacak davası kısmi açıldığı takdirde fazla mesai gibi zamanaşımı kısa olan kalemler ıslah veya ek dava aşamasında zamanaşımına uğrayabilecektir. Buna mahal vermek istenmiyor ise, tespit davasıyla birlikte açılacak alacak davasının yaklaşık hesapla toplam alacak üzerinden açılması gerekir.

SORUMLULUK

6098 sayılı yeni Türk Borçlar kanununun 202. maddesi, bir işletmeyi devralan kişinin işletmeyi aktif ve pasifiyle devralmış sayıldığını, hem işletmede bulunan mallar ile ve hem kendi malvarlığıyla işletmenin tüm borçlarından sorumlu olduğunu düzenler. 4857 sayılı İş kanununun 6. maddesi de, Türk Borçlar kanunundaki düzenlemeye paralel olarak işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mev-

cut iş sözleşmelerinin devralana geçeceğini düzenlemiştir. Aynı maddeler, devreden kişinin devirden önceki dönemle ilgili borçlardan 2 yıl süreyle sorumlu olacağını da düzenlemektedir. Kıdem tazminatı dışında kalan işçilik alacaklarında da devreden 2 yıl sorumluluğu söz konusudur. Kıdem tazminatı alacağına ise 2 yıllık süre sınırlaması olmaksızın devredenler işçiye karşı kendi dönemleriyle sorumludurlar. Buradaki sorumluluk alacaklılar yararına tesis edilmiş müteselsil kefillik özelliğindedir. Devreden, işletme borçlarıyla ilgili olarak 3. kişilere ödeme yaptığı takdirde elbette devralana rücu edebilir.

İşçilik alacaklarına ilişkin sorumlulukta üç tür ayırımı yapmakta fayda vardır.

1- Aynı işverenin farklı işletmelerinde çalışan kişiler, tabiatıyla tüm yıllara ait kıdem ve ücret alacağını aynı işverenden isterler.

2- Aynı işletmede çalışmakla birlikte işverenler devirlerden dolayı farklılaşıyor ise, bu durumda işçiler, tüm yıllara ait kıdem ve ücret alacağını en son işverenden isterler. Ayrıca devreden işverenler, kıdem tazminatı açısından işçiye karşı kendi dönemlerinden müteselsilen sorumludurlar.

3- İşçi, işletme ve işveren farklı olacak şekilde iş değiştirmiş ise, bu durumda her işveren kendi döneminden sorumlu olur. Örneğin bir işçi, çalıştığı fabrikadan ayrılmış ve patronu farklı hemen yandaki fabrikaya içi olarak girmiş ise, bu durumda işçi, her işverenden kendi dönemleriyle ilgili talepte bulunur. Bu durumda bir işverenin diğer işverenin dönemiyle ilgili sorumluluğu söz konusu olmaz.

ÜST İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Üst işveren, alt işverenin işyeri ile ilgili işçilere karşı kanundan ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerinden müteselsilen sorumludur. Alt işverene bağlı taşeron işçi, işçilik alacakları için sadece alt işverene veya sadece üst işverene veya her ikisine birlikte dava açabilir. Bazı Yargıtay kararları, alt-üst işveren (taşeron) ilişkisinin var-

lığı için alt işverenin münhasıran üst işverene hizmet sunması gerektiğini söyler. Taşeron işçiye ödeme yapan üst işverenin (taşeron sözleşmesinde aksi bir hüküm yok ise) yarı oranında alt işverene rücu edebileceğini söyleyen Yargıtay kararları bulunmaktadır, ancak bilimsel kaynaklarda ve Çalışma bakanlığı görüşlerinde borcun nihai borçlusunun en alt işveren olduğu kabul edilmektedir. Muvâzaa olduğunda da taşeron işçi asıl işçi gibi sayılır ve bu durumda taşeron işçi, asıl işçinin talep edebileceği tüm hakları üst işverenden talep edebilir.

Alt işverenlerin değişmesine karşın, işçinin her yeni gelen alt işveren ile sözleşme yaparak çalışmasını sürdürdüğü durumda, 4857 sayılı iş kanununun 6. maddesi uyarınca işyeri devrinin gerçekleştiği kabul edilir. Devir tarihi itibarıyla işçinin mevcut olan iş sözleşmesi yeni olan alt işverene geçer. Buradaki işyeri devri kriteri, alt işverenin süresi dolduğu halde işyerinden ayrılma anında işçileri beraberinde başka işyerlerine götürüp götürmediğidir. Alt işverenlerin değişmesine karşın işçinin çalışmasını sürdürmesi durumunda işyeri devri kuralları işler. Bu durumda son alt işveren, işçinin tüm çalışması süresinden sorumlu olur. Ayrıca devreden alt işverenler de, kıdem tazminatı açısından işçiye karşı kendi dönemlerinden müteselsilen sorumlu olurlar.

KAMUDA ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATINDA SORUMLULUK

11.09.2014 tarihli ve mükerrer 29116 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "6552 Sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun"un 8. maddesiyle 4857 sayılı İş kanununun 112. maddesine beş fıkra eklenmiştir. Eklenen fıkralar ile, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. maddesinin e bendi uyarınca yapılan hizmet alımı ihaleleri kapsamında çalıştırılan taşeron işçilerin kıdem tazminatlarının üst işveren olan kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenmesi

düzenlenmiştir.

Ayrıca bu kanuna dayanarak "Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" çıkarılmış ve bu yönetmelik 08.02.2015 tarihli 29261 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce 4734 sayılı Kamu İhale kanununun 62. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan ve (yürürlükte olan) 1475 sayılı İş kanununun 14. maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan alt işveren işçilerin, kıdem tazminatı dahil tüm işçilik alacaklarının, yerleşik Yargıtay içtihatları dikkate alındığında işyeri devri kurallarına göre son alt işverence ödenmesi gerekmektedir. Burada asıl işveren idarenin de işçiye karşı müştereken ve müteselsilen sorumluluğu bulunmaktadır.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra ise, 4734 sayılı Kamu İhale kanununun 62. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan ve (yürürlükte olan) 1475 sayılı İş kanununun 14. maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde, 4857 sayılı İş kanununun 112. maddesi hükümleri uygulanacak olup, bu durumdaki işçilerin sadece kıdem tazminatları ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenecektir. Alt işveren işçilerin kıdem tazminatı dışındaki diğer işçilik haklarının ödenmesinde ise, yerleşik Yargıtay içtihatları dikkate alındığında, son alt işveren sorumludur, asıl işveren idarenin de müştereken ve müteselsilen sorumluluğu bulunmaktadır.

Alt işverenlerin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kuruluşuna ait işyerlerinde ça-

lişmiş olanların kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Son alt işveren ile yapılmış olan iş sözleşmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları, yüklenici tarafından değil, ilgili kamu kuruluşu tarafından banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

Örneğin bir belediyede A Ltd. Şti. ve B Ltd. Şti.'nde çalışmış işçinin kıdem tazminatına esas süresi, şirketlerde çalıştığı süreler ayrı ayrı dikkate alınmadan idarede çalıştığı süreye göre tespit edilir. Kıdem tazminatı, yargı yoluna başvurulmadan, belediye tarafından işçiye ödenir.

Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, farklı kamu kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet süreleri esas alınarak tespit olunur. Alt işveren ile yapılmış olan iş sözleşmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları, yüklenici tarafından değil, son kamu kuruluşu tarafından banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

Son çalışılan idare, işçinin başka idarelerde çalıştığı süreler için kıdem tazminatı ödemesi durumunda, ödediği kıdem tazminatı tutarının diğer idarelerde geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili idarelerden tahsil eder. Ancak merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında tahsil işlemi yapılmaz.

Örneğin A Ltd. Şti. bünyesinde iş sözleşmesi kapsamında 2010 yılından itibaren çalışan bir işçinin, ilk dört yıl özel sektöre iş yaptığı, daha sonra 2014 yılında X belediyesinde, 2015 yılında Y Belediyesinde çalıştığını ve bu sırada kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrıldığını kabul edelim. Son çalışılan idare olan Y

Belediyesi, işçinin kamuya iş yapılan 2014 ve 2015 yıllarına ait kıdem tazminatını öder, ancak 2014 yılına ait ödemeyi X belediyesinden tahsil eder.

Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kuruluşlarında çalıştırılmış ve daha sonra özel sektöre yönelik çalıştırılan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatının kamu kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, yüklenici tarafından değil, son kamu kuruluşuna ait işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılır.

Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır.

Örneğin A Ltd. Şti bünyesinde iş sözleşmesi kapsamında 2010 yılından itibaren çalışan bir işçinin, ilk dört yıl özel sektöre iş yaptığı, daha sonra 2014 yılında X belediyesinde, 2015 yılında Y belediyesinde çalıştığını, daha sonra tekrar özel sektöre iş yaparken 2018 yılında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrıldığını kabul edelim. Son çalışılan idare olan Y Belediyesi, Y belediyesine iş yapıldığı esnadaki son ücretin 2018 yılına dek asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanan 2014-2015 yıllarına ait kıdem teminatını öder, ancak 2014 yılına ait ödemeyi X belediyesinden tahsil eder.

Y belediyesinin ödeyeceği kıdem tazminatı, 2018 tarihinde A Ltd. Şti tarafından işçiye ödenen son aylık ücret üzerinden hesaplanacak 2014-2015 yıllarına ilişkin kıdem tazminatı tutarından daha düşük ise, işçi aradaki farkı A Ltd. Şti 'den talep eder. Bu

durumda işçi, 2018 yılında ödenen son aylık ücret üzerinden hesaplanan 2010-2018 yıllarına ilişkin toplam kıdem tazminatı alacağından Y belediyesinin ödeyeceği kıdem tazminatı çıkarır ve kalan kısmı A Ltd. Şti 'den talep eder.

Kıdem tazminatları, 25.10.2015 tarihli 29156 sayılı Resmi gazetede yayınlanan değişiklik ile 6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, Kamu İhale Genel Tebliğinin 78.30 maddesinde yaklaşık maliyet hesabında "Sözleşme Giderleri Ve Genel Giderler" kapsamında çıkarılmıştır.

Hizmet alım ihalelerinde işçilik maliyetlerinin hesabı, hem hesabının karışık olmasından ve hem de çok fazla mevzuatla bağlantılı olmasından dolayı, oldukça zordur. Bu zorluğun aşılması için Kamu İhale Kurumu tarafından "İşçilik Hesaplama Modülü" oluşturulmuştur. Hizmet alımı yapan idareler yaklaşık maliyet hesabında bu modülü kullanmak zorundadırlar. Ancak mevzuat sürekli ve hızlı olarak değiştiğinden söz konusu modül bazen değişikliklere aynı hızda karşılık vermeyebilmektedir.

Kıdem tazminatı, 25.10.2015 tarihli 29156 sayılı Resmi gazetede yayınlanan değişiklikten önce personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde yaklaşık maliyette %4 oranındaki Sözleşme Giderleri Ve Genel Giderler içerisinde yer alırdı. % 4 oranındaki bu karşılık da, diğer giderler hariç tutulsa bile sadece kıdem tazminatını bile çoğu zaman karşılamazdı. Ancak ihaleye katılan istekliler, yaklaşık maliyetin üstünde kıdem tazminatını tam olarak karşılayacak bir bedeli teklif ederlerdi. Sunduğu teklife göre işi alan yükleniciler, kıdem tazminatı ücretlerini de almış sayılırlardı.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde, idarenin kıdem tazminatını yükleniciye ödediği göz önüne alındığında, işçinin

idareden ayrıca kıdem tazminatı talep etmesi mükerrer ödemeye sebep olacaktır. Bu nedenle 11.09.2014 tarihinden önce yapılan hizmet alımı ihalelerine katılan ve işi alan yükleniciler, kıdem tazminatını teklif fiyatına dâhil ettiklerinden, işçiye kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdürler. Bu durumda idareler, yargı kararı olmaksızın kıdem tazminatını ödemek zorunda olmakla birlikte, 6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce yapılan hizmet alımı ihalelerine ilişkin ödedikleri kıdem tazminatı için yüklenicilere rücu ederler.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde ise, üst işveren olan idare, rücu hakkı olmaksızın alt işveren işçilerine ödenmesi gereken kıdem tazminatından sorumludur. Bundan dolayı 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde kıdem tazminatı yaklaşık maliyette Sözleşme Giderleri ve Genel Giderler içerisinde yer almamalıdır.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde, kıdem tazminatı idarece ödenecek olsa da, askerlik ve emeklilik dışında alt işverenin kötü niyetiyle iş akdi feshedilmiş ise, kıdem tazminatını ödeyen idare taşeron firmaya rücu edebilir.

İŞ MAHKEMELERİ

5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 4857 sayılı İş Kanununa veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklar İş mahkemelerinde görülür. İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar

hakkında da uygulanır. Kanun yoluna başvuru süreleri, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar. İş mahkemesi kararları temyize açık olmakla birlikte bunun bazı istisnaları bulunmaktadır. Örneğin işe iade davaları temyize kapalıdır.

Normal çalışma hayatında işveren üstün konumda olduğundan ve işçiyi baskı altında tutabileceğinden İş mahkemelerinde işçi lehine yorum esastır. İş mahkemelerinde işçi lehine her delil değerlendirilir. İşçi lehine bir tanık ve bir delil söz konusu ise işverenin göstereceği onlarca tanığın ve delilin bir değeri olmamaktadır. Hatta Yargıtay, noterce düzenlenmiş ibranameyi dahi, fesihden önce veya fesih anında imzalanmış ise, baskı altında imzalanmış olduğu faraziesiyile ibraname olarak kabul etmemekte idi, ancak üzerinde para alındığına dair bir ifade var ise sadece bu para alacağına ilişkin makbuz saymakta idi. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 420. maddesi de, bu konuda Yargıtay'ın görüşüne paralel düzenleme yapmış ve bu konuyu içtihat olmaksızın çıkararak kanuni statüye ulaştırmıştır. İşçi, kanundaki tanıma uygun olmayan ibraname düzenlemiş olsa bile bilahare ödenmeyen tüm işçilik alacaklarını talep edebilmektedir.

ARABULUCU

Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında arabulucuya başvuru ihtiyaridir. Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır. Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından

uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Arabulucu, büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir.

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir. Arabulucu, taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılmaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir. Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendiği çalışmanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir.

Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belir-

lenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Bazı idareler tüm başvurular için sabit üç isim belirler iken bazı idareler işçinin bağlı olduğu müdürlükleri dikkate alarak gelen her başvuru için ayrı komisyon belirlemektedir. Kurum avukatları arabuluculuk görüşmelerinde tek başına idareyi temsil edemezler. Arabuluculuk görüşmelerine idareyi temsilen belirlenen komisyon üyeleri eksik sayıda katılmış ise idare müzakereye katılmamış sayılır. Taraflar, arabuluculuk müzakerelerine sonradan imzaları tamamlamak şartıyla telefon, internet vs. araçlarla katılabilirler. Arabuluculuk müzakerelerine katılırken cevap dilekçesi, rapor vs. gibi yazılı bir belge hazırlamak ve sunmak gerekmez. Ancak idareyi temsilen oluşturulan komisyonlar, arabuluculuk müzakereleri sonunda (arabulucunun düzenlediği tutanak dışında) gerekçeli bir rapor düzenlerler ve bu raporu beş yıl boyunca kurumda saklarlar. Komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davaları, ancak Devlet aleyhine açılabilir. Devlet, ödediği tazminattan dolayı görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu eder.

HİZMET TESPİTİ

Prim ve hizmeti Sosyal Güvenlik Kurumunda gözükmeyen kişiler hizmet tespiti davası açabilirler. Ücreti düşük gösterilen veya fazla mesaiyi kuruma bildirilmeyen kişiler de tespit davası açabilirler. Hizmet tespiti davalarında dava açmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna münacat edilmesi gerekmez. Hizmet tespitine ilişkin davalarda işveren ve SGK birlikte davalı gösterilir. Sadece SGK'ya karşı açılan davada husumet eksik sayılır. Sadece işverene karşı açılan davada mahkemece resen davayı SGK'ya ihbar eder.

Hizmet tespiti davalarına bakmaya İş mahkemeleri ve İş mahkemesi olmayan yerlerde Asliye Hukuk mah-

kemeleri görevlidir. Görev hususu kamu düzenini ilgilendirdiğinden dolayı yargılamanın her aşamasında dikkate alınır.

Hizmet tespitine ilişkin davalar kamu düzenini ilgilendirirler. Hizmet tespit davalarında resen araştırma ilkesi geçerlidir, sulh, ikrar ve davanın kabulü hâkimi bağlamaz. Hizmet tespiti davalarında feragat geçersizdir, ancak vazgeçme (âtiye bırakma) mümkündür. Uygulamada taraflar davayı takip etmediğinde mahkemeler davayı düşürmektedirler. Ancak bu durum davanın yeniden açılmasına engel değildir.

Çalışılan sürelerle ilgili işveren tarafından SGK'ya hiç bildirim yapılmamış ise, bunun için açılacak tespit davası 5 yıllık hak düşürücü süreye tabidir. Davacı, tespiti istenen dönemle takip eden yılbaşından itibaren beş yıl içinde dava açmalıdır. Buradaki süre zamanasımı olmayıp hakim tarafından resen dikkate alınan hak düşürücü süredir.

Doktrinde ve birçok Yargıtay kararında kuruma zamanında bildirilmeyen bir belgenin hak düşürücü süre içinde kuruma bildirilmesi halinde hak düşürücü sürenin kesileceği (yeniden başlayacağı) kabul edilmektedir. Hak düşürücü süre içinde mürisin vefat etmesi halinde de hak düşürücü sürenin yeniden başlayacağı kabul edilmektedir. Askerlik süresince de hak düşürücü sürenin işlemeyeceği (duracağı) kabul edilmektedir.

Hak düşürücü sürede işverenler ayrı değerlendirilir. Her işverene ait dönem için ayrı süre işler.

İşveren tarafından SGK'ya en başta belge (işe giriş bildirgesi) verilmiş ise, sonraki takiplerin SGK tarafından yapılması gerektiği ve SGK'nın kendi kusurunu vatandaşa yükleyemeyeceği anlayışıyla, bildiri yapan işverene karşı bildirimden sonraki kesintisiz çalışmaların tespitinde artık hak düşürücü süre söz konusu olmaz. Bu durumda davacı bir süre sınırlanmasına tabi olmaksızın tespit davası açabilir.

Örneğin işveren, 15 sene önce kuruma bildirdiği işçiyi 15 sene boyunca

devamlı işe girdi-çıkı göstermiş ise, bu durumda işçi, 15 sene kesintisiz çalıştığını herhangi bir süre kısıtlamasına tabi olmaksızın ispatlayabilir. Ancak işçi geç sigorta yapılmış ise, işçinin sigortalı gösterilmeyen günler için açacağı tespit davası, beş yıllık hak düşürücü süreye tabi olacaktır.

SGK dışında işe girişle ilgili başka inandırıcı resmi belge var ise veya SGK'da (primler yatırılmamış olsa bile) işverence prim kesildiğini gösteren belge var ise veya SGK'da işçiyi ilgili işleme konulmuş vizite kağıdı var ise, belgeden sonraki kesintisiz çalışmaların tespitinde yine hak düşürücü sürenin olmayacağı kabul edilmektedir. İşçilik alacaklarını hüküm altına alan kesinleşmiş mahkeme kararı da, tespite ilişkin kesin hüküm olmamakla birlikte, ilama konu dönemle ilgili açılacak tespit davasında hak düşürücü süreyi süresiz hale getirir. SGK hasım gösterilmeden açılan tespit davasında verilen karar da, tespite ilişkin kesin hüküm olmamakla birlikte, aynı dönemle ilgili açılacak tespit davasında hak düşürücü süreyi süresiz hale getirir.

Aynı işverene bağlı kesintili çalışma söz konusu ise (yani çıkıştan sonra tekrar giriş yapılmış ise) sonraki dönemler için hak düşürücü sürenin kesilmesi ya da durması söz konusu olmaz. Aynı işverene bağlı kesintili çalışma durumunda çalışılan her bir dönem için 5 yıllık süre ayrı işler.

Kesintisiz çalıştığını iddia eden işçi bunu normalde tanık deliliyle ispatlayabilir. Ancak işçi, işe giriş ve çıkış belgelerini imzalamış ise kesintisiz çalıştığını kesin delillerle ispatlamalıdır. Zira kesin delil mahiyetindeki imzalı belgelere karşı tanık dinlenmez. Bu durumda işçinin kesintili çalıştığı varsayılır. Ancak işe giriş ve çıkış belgelerindeki imza işçiye ait değil ise veya işçi bu belgeleri baskı altında imzalamış ise, işçi kesintisiz çalıştığını tanıkla ispatlayabilir.

SGK, mahkemece tespitine karar verilen günlerle ilgili primleri kamu faizi işletmek suretiyle işverenden tahsil eder ve ayrıca bildirilmeyen her

belge için ihbar cezası keser. Ancak SGK, ilam mahkemece tebliğ edilse de otomatik işlem yapmamaktadır. Kesinleşen mahkeme kararı davacı tarafından SGK'ya bir dilekçe ile verilmelidir. SGK, ilama ve talebe göre hizmet birleşimini yapmakta, prim borçlarına ilişkin alacağını işverenden talep etmekte ve ödeme olmaması halinde kendisi bizzat cebri icra yapmaktadır. Bu aşamadaki işlemler için işçi bir şey yapmamaktadır.

Mevzuata uygun hareket etmeyen işverenler, tazminat davalarından daha fazla tespit davalarında borç altına girmektedirler. Zira SGK, pirim borçları dışında ayrıca zamanında bildirilmeyen her belge için de aylık asgari ücret veya asgari ücretin 2-3 katı ceza kesmekte ve bunun tahsili için de işvereni takip etmektedir. Örneğin fazla mesailerin SGK'ya bildirilmemesi halinde her ay için asgari ücret kadar ceza kesilmektedir. İşçi, işveren anomin veya limited şirket olduğunda işçilik alacakları için şirket ortaklarının malvarlığına gidemez. Ancak SGK, prim ve ceza alacağı için şirket ortaklarının şahsi malvarlığına da gidebilmektedir. Zira tüzel kişilerden tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacakları, kanuni temsilcilerin şahsi mal varlıklarından tahsil edilebilmektedir. Bu da, batık veya göstermelik şirket arkasına saklanan işveren ortaklarını oldukça zor duruma sokmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığında da bazı tespitler söz konusudur. İş kazası ve meslek hastalığında en önce SGK'ya müracaat edilir. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı maddi ve manevi tazminat davalarında SGK'ya müracaat dava şartıdır. SGK tarafından kaza sigortası dalından bağlanan gelirler, işçinin bildirilen maaşına ve işçinin maluliyet oranına göre hesaplanır. İşveren tarafından maaş düşük bildirilmiş ise hem SGK'ya ve hem işverene karşı en önce tespit davası açılabilir. Ayrıca maluliyet oranının tespiti için de SGK'ya karşı dava açılabilir. İş kazası ve meslek hastalığında 10 yıllık zamanaşımı söz konusu

olduğundan ve faiz başlangıcı da kaza tarihi olduğundan (dava tarihi olmadığından) bekleyen davalar yüzünden tazminat davasının geç açılması işçi açısından olumsuz bir durum ortaya çıkarmaz. SGK'ya karşı maluliyet oranının tespiti davası açmaksızın direkt işverene karşı tazminat davası açılmış ise, tazminat davasına bakan mahkeme, maluliyet oranını da tespit eder. SGK tarafından yapılan ödemeler (masraflar ve maaş) tazminattan düşülür. SGK tarafından karşılanmayan zararlardan işveren sadece kusuru oranında sorumludur. Kusur oranını da yine mahkeme tespit eder. SGK'nın karşıladığı masraflar, işverenin sorumlu olacağı miktardan fazla ise işçinin tazminat davası reddedilir. SGK da, işçiye yaptığı ödemeleri kusuru oranında işverenden talep eder.

İŞÇİLİK ALACAKLARINDA UYGULANAN FAİZLER

KANUNİ FAİZ

29.04.1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar kanununun 72. maddesi, yıllık faiz oranını %5 olarak belirlemiş idi. 22 mart 1303 tarihli Mürabaha nizamnamesi de, adi alacaklarda sözleşmeyle yıllık faiz oranının %9'a kadar artırılabilceğini düzenlemiş idi.

19.12.1984 tarihinde yürürlüğe giren 3095 sayılı yasanın 5. maddesi, Borçlar kanununda ve Ticaret kanununda faiz oranlarını düzenleyen hükümleri ve ayrıca Mürabaha nizamnamesini yürürlükten kaldırmış, aynı yasanın 1. maddesi ise, kanuni faiz oranını %30 olarak belirlemiş, ancak Bakanlar Kuruluna bu oranı yüzde seksenine kadar artırma veya indirme yetkisi de vermiştir. 1997/9807 sayılı bakanlar kurulu kararı ile 01.01.1998-31.12.1999 dönemi kanuni faiz oranı %50 olarak uygulanmıştır.

3095 sayılı yasanın 1. maddesi, 18.12.1999 tarihli 4489 sayılı yasanın 1. maddesi ile değiştirilmiş, buna göre Merkez Bankasının önceki yılın 31 Aralık günü kısa vadeli kredi işlemlerinde uyguladığı Reeskont oranı, sonraki yıl için kanuni faiz oranı olarak belirlenmiştir. 30 Haziran günü

uygulanan reeskont oranı eğer önceki yılın 31 Aralık günü uygulanan reeskont oranından beş puan az veya fazla ise, bu durumda yıl iki döneme bölünmüş, yılın ikinci yarısında 30 Haziran tarihindeki reeskont oranı geçerli olmuştur. Reeskont oranının uygulandığı süreçte yıllık veya yarım yıllık dönemler söz konusu olmuştur.

3095 sayılı yasanın 1. maddesi, 5335 sayılı yasanın 14. maddesi ile 30.04.2005 tarihinden geçerli olmak üzere tekrar değiştirilmiş, 01.05.2005 tarihinden itibaren uygulanmak üzere kanuni faiz oranı yıllık % 12 olarak belirlenmiş, Bakanlar kurulu da bu oranı yüzde onuna kadar indirmeye veya iki katına çıkarmaya veya kanuni faiz oranını aylık olarak belirlemeye yetkili kılınmıştır. Bu tarihten itibaren artık reeskont oranı dikkate alınmamıştır.

2005/9831 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 01.01.2006 tarihinden itibaren kanuni faiz oranı yıllık %9 olarak belirlenmiştir.

İlgili mevzuata göre kanuni faizde DÖNEMLER ve YILLIK ORANLAR şu şekildedir:

29.04.1926-19.12.1984	% 5
19.12.1984-31.12.1997	% 30
01.01.1998-31.12.1999	% 50
01.01.2000-30.06.2002	% 60
01.07.2002-30.06.2003	% 55
01.07.2003-31.12.2003	% 50
01.01.2004-30.06.2004	% 43
01.07.2004-30.04.2005	% 38
01.05.2005-31.12.2005	% 12
01.01.2006-	% 9

Kanuni faiz oranı şu şekil hesaplanır. Faiz başlangıç tarihinden itibaren ödeme tarihine dek geçen süre içinde bulunan her dönem için ayrı faiz hesaplanır. Her dönem için ayrı yıllık oran üzerinden günlük faiz hesaplanır. Faiz başlangıç tarihinden itibaren ödeme tarihine dek geçen süre içinde bulunan her dönemde kaç gün gecikme olduğu belirlenir, daha sonra döneme ait yıllık faiz oranının gün-

lerin toplamına karşılık gelen oranı bulunur, daha sonra her dönem için bulunan faiz oranları toplanır ve asıl alacağı uygulanır.

Yıllık oran üzerinden günlük faiz hesaplanırken yılın 360 gün ya da 365 gün olarak kabul edilmesi konusunda birbirinden farklı kararlar bulunmaktadır. Genel teamülde bir ayın 30 gün kabul edilmesi yılın 360 gün kabul edilmesini gerektirmiştir. Genelde "Kanuni Faiz= Anapara x Dönem Gün Sayısı x Dönem Yıllık Faiz Oranı / 36500" formülü kullanılmaktadır. Yılın 360 gün kabul edilmesi halinde formülde 36500 (365 x 100) olan paydanın 36000 (360 x 100) yapılması gerekir.

EN YÜKSEK MEVDUAT FAİZİ

En yüksek banka mevduat faizinin uygulandığı alacaklarda bankaların açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı dikkate alınır. Alacaklı, hangi bankanın mevduat faizi oranı yüksek ise o bankanın oranını uygular. Bankaların kamu bankası olması zorunlu değildir. Fiili uygulamada gerek alacaklılar ve gerek icra daireleri Merkez Bankasının Web sitesinde ilan ettiği azami mevduat faizi oranlarını uygulamaktadırlar. Geçekte Merkez Bankasının web sitesinde ilan ettiği azami mevduat faizi oranları, bankaların fiilen uyguladığı oranlar değillerdir,

bankalarca uyulması gereken azami sınırlardır. Faiz oranına itiraz edildiği takdirde mahkemeler, tarafların bildirdiği bankalardan fiilen uyguladıkları yıllık mevduat faiz oranlarını sormaktadırlar ve sunulan en yüksek orana göre faize hükmetmektedirler.

En yüksek banka mevduat faizi hesaplanırken faiz başlangıç tarihi esas alınarak birer yıllık devreler oluşturulur. Faiz başlangıç tarihi örneğin mayıs ayının on sekizi ise oluşturulan tüm yıllık devirlerin başlangıç tarihi de her mayıs ayının on sekizi olur. Her bir devirde devir başlangıç tarihinde bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi oranı, asıl alacağı devir sonuna dek uygulanır. Devir başlangıç tarihlerinin tekabül etmediği ara dönemlerde mevduat faizi oranlarındaki artışlar veya azalmalar dikkate alınmazlar. Faiz başlangıç tarihinden ödeme tarihine dek kaç devir geçtiği ve her devre ait faiz oranı belirlenir. Devir kesirleri ise günlük olarak hesaplanır. Kesirli olan (tam olmayan) devirde kaç gün gecikme olduğu belirlenir ve devre ait yıllık faiz oranının günlerin toplamına karşılık gelen oranı bulunur. Geçen her devir için bulunan faiz oranları toplanır ve asıl alacağı uygulanır.

EN YÜKSEK İŞLETME KREDİSİ FAİZİ

Kanuni işçilik alacakları dışında kalıp

toplu iş sözleşmesinden kaynaklı ilave ayni ve nakdi alacaklar söz konusu ise bunlar için azami işletme Kredisi faizi uygulanır. Örneğin asgari ücret miktarı için azami mevduat faizi, asgari ücreti geçen miktar için azami işletme kredisi faizi uygulanır. Örneğin fazla çalışma ücretlerinin %50'ye kadar olan miktarına azami mevduat faizi, %50'yi aşan miktarlarına azami işletme kredisi faizi uygulanır. İşçi sendikasının işverenden talep edeceği işçi sendikası aidatında da azami işletme kredisi faizi uygulanır.

Azami işletme kredisi faizinin uygulandığı alacaklarda da, işletme kredisi veren bankalarının faiz başlangıç tarihi itibarıyla uyguladığı yıllık en yüksek faiz oranı uygulanır. Faiz oranı dava konusu yapıldığı takdirde, tarafların bildirdiği bankalardan faiz başlangıç tarihinde uygulanan yıllık en yüksek işletme kredisi faiz oranları sorulur. Kanun bankaların kamu bankası olmasını zorunlu kılmamıştır, ancak bankaların Türkiye Halk Bankası, Sınai Kalkınma Bankası, Türkiye Kalkınma bankası gibi işletme kredisi veren kamu bankaları olması gerektiğini söyleyen Yargıtay kararları vardır. Merkez bankasından sorulması gerektiğini söyleyen Yargıtay kararları da bulunmaktadır. Azami işletme kredisi faizinde de azami mevduat faizi gibi hesaplama yapılır.



HUKUKİ GÖRÜŞ: KIDEM TAZMİNATINDA SORUMLULUK İDAREDE Mİ FİRMADA MI?

Taşeron işçi S.U'ya SGK tarafından verilen 15.01.2018 tarihli 661.410 sayılı yazısında 506 Sayılı Kanunun İlgili Maddelerince Bilgi İşlem Kayıtlarının Tetkikine Göre Yaşlılık Aylığı Bağlamaya Hak Kazandığı belirtildiğinden bu yazının hukuki yönden uygun olup olmadığı hususunda hukuksal görüş talep edilmiştir.

 Av. Hikmet Dünder



HUKUKİ DURUM

KIDEM TAZMİNATINDA SORUMLULUK

6098 sayılı yeni Türk Borçlar kanununun 202. maddesi, bir işletmeyi devralan kişinin işletmeyi aktif ve pasifiyle devralmış sayıldığını, hem işletmede bulunan mallar ile ve hem kendi malvarlığıyla işletmenin tüm borçlarından sorumlu olduğunu düzenler. 4857 sayılı İş kanununun

6. maddesi de, Türk Borçlar kanunundaki düzenlemeye paralel olarak işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceğini düzenlemiştir. Aynı maddeler, devreden kişinin devirden önceki dönemle ilgili borçlardan 2 yıl süreyle sorumlu olacağını da düzenlemektedir. Kıdem tazminatı dışında kalan işçilik alacaklarında da devreden 2 yıl

sorumluluğu söz konusudur. Kıdem tazminatı alacağına ise 2 yıllık süre sınırlaması olmaksızın devredenler işçiye karşı kendi dönemleriyle sorumludurlar. (1475 m14/2, Yargıtay HGK, E:2011/9-589 K:2011/740 T:07.12.2011) Buradaki sorumluluk alacaklılar yararına tesis edilmiş müteselsil kefillik özelliğindedir. Devreden, işletme borçlarıyla ilgili olarak 3. kişilere ödeme yaptığı takdirde elbette devralana rücu edebilir.

İşçilik alacaklarına ilişkin sorumlulukta üç tür ayırımı yapmakta fayda vardır.

1- Aynı işverenin farklı işletmelerinde çalışan kişiler, tabiatıyla tüm yıllara ait kıdem ve ücret alacağını aynı işverenden isterler.

2- Aynı işletmede çalışmakla birlikte işverenler devirlerden dolayı farklılaşıyor ise, bu durumda işçiler, tüm yıllara ait kıdem ve ücret alacağını en son işverenden isterler. Ayrıca devreden işverenler, kıdem tazminatı açısından işçiye karşı kendi dönemlerinden müteselsilen sorumludurlar.

3- İşçi, işletme ve işveren farklı olacak şekilde iş değiştirmiş ise, bu durumda her işveren kendi döneminden sorumlu olur. Örneğin bir işçi, çalıştığı fabrikadan ayrılmış ve patronu farklı hemen yandaki fabrikaya içi olarak girmiş ise, bu durumda işçi, her işverenden kendi dönemleriyle ilgili talepte bulunur. Bu durumda bir işverenin diğer işverenin dönemiyle ilgili sorumluluğu söz konusu olmaz.

ÜST İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Üst işveren, alt işverenin işyeri ile ilgili işçilere karşı kanundan ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerinden müteselsilen sorumludur. (4857 m.2/6) Alt işverene bağlı taşeron işçi, işçilik alacakları için sadece alt işverene veya sadece üst işverene veya her ikisine birlikte dava açabilir. Bazı Yargıtay kararları, alt-üst işveren (taşeron) ilişkisinin varlığı için alt işverenin münhasıran üst işverene hizmet sunması gerektiğini söyler. (Yargıtay HGK, E:2004/10-233 K:2004/262 T:05.05.2004) Taşeron işçiye ödeme yapan üst işverenin (taşeron sözleşmesinde aksi bir hüküm yok ise) yarı oranında alt işverene rücu edebileceğini söyleyen Yargıtay kararları bulunmaktadır, ancak bilimsel kaynaklarda ve Çalışma bakanlığı görüşlerinde borcun nihai borçlusunun en alt işveren olduğu kabul edilmektedir. Muvâzaa olduğunda da taşeron işçi asıl işçi gibi sayılır ve bu durumda taşeron işçi, asıl işçinin talep edebile-

ceği tüm hakları üst işverenden talep edebilir. (4857 m.2/7)

Alt işverenlerin değişmesine karşın, işçinin her yeni gelen alt işveren ile sözleşme yaparak çalışmasını sürdürdüğü durumda, 4857 sayılı iş kanununun 6. maddesi uyarınca işyeri devrinin gerçekleştiği kabul edilir. (Yargıtay 9.HD, E:2008/14578 K:2010/295 T:18.01.2010) Devir tarihi itibarıyla işçinin mevcut olan iş sözleşmesi yeni olan alt işverene geçer. Buradaki işyeri devri kriteri, alt işverenin süresi dolduğu halde işyerinden ayrılma anında işçileri beraberinde başka işyerlerine götürüp götürmediğidir. Alt işverenlerin değişmesine karşın işçinin çalışmasını sürdürmesi durumunda işyeri devri kuralları işler. Bu durumda son alt işveren, işçinin tüm çalışması süresinden sorumlu olur. Ayrıca devreden alt işverenler de, kıdem tazminatı açısından işçiye karşı kendi dönemlerinden müteselsilen sorumlu olurlar.

Kamuda Çalışan Taşeron İşçilerin Kıdem Tazminatında Sorumluluk

11.09.2014 tarihli ve mükerrer 29116 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "6552 Sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun"un 8. maddesiyle 4857 sayılı İş kanununun 112. maddesine beş fıkra eklenmiştir. Eklenen fıkralar ile, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. maddesinin e bendi uyarınca yapılan hizmet alımı ihaleleri kapsamında çalıştırılan taşeron işçilerin kıdem tazminatlarının üst işveren olan kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenmesi düzenlenmiştir.

Ayrıca bu kanuna dayanarak "Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik" çıkarılmış ve bu yönetmelik 08.02.2015 tarihli 29261 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce 4734

sayılı Kamu İhale kanununun 62. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan ve (yürürlükte olan) 1475 sayılı İş kanununun 14. maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan alt işveren işçilerin, kıdem tazminatı dahil tüm işçilik alacaklarının, yerleşik Yargıtay içtihatları dikkate alındığında işyeri devri kurallarına göre son alt işverence ödenmesi gerekmektedir. Burada asıl işveren idarenin de işçiye karşı müştereken ve müteselsilen sorumluluğu bulunmaktadır.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra ise, 4734 sayılı Kamu İhale kanununun 62. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan ve (yürürlükte olan) 1475 sayılı İş kanununun 14. maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde, 4857 sayılı İş kanununun 112. maddesi hükümleri uygulanacak olup, bu durumdaki işçilerin sadece kıdem tazminatları ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenecektir. Alt işveren işçilerin kıdem tazminatı dışındaki diğer işçilik haklarının ödenmesinde ise, yerleşik Yargıtay içtihatları dikkate alındığında, son alt işveren sorumludur, asıl işveren idarenin de müştereken ve müteselsilen sorumluluğu bulunmaktadır.

Alt işverenlerin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Son alt işveren ile yapılmış olan iş sözleşmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları, yüklenici tarafından değil, ilgili kamu kuruluşu tarafından banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. (4857 m.112/2-a)

Örneğin bir belediyede A Ltd. Şti. ve B Ltd. Şti.'nde çalışmış işçinin kıdem tazminatına esas süresi, şirketlerde çalıştığı süreler ayrı ayrı dikkate alınmadan idarede çalıştığı süreye göre tespit edilir. Kıdem tazminatı, yargı yoluna başvurulmadan, belediye tarafından işçiye ödenir.

Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, farklı kamu kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet süreleri esas alınarak tespit olunur. Alt işveren ile yapılmış olan iş sözleşmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları, yüklenici tarafından değil, son kamu kuruluşu tarafından banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. (4857 m.112/2-b)

Son çalışılan idare, işçinin başka idarelerde çalıştığı süreler için kıdem tazminatı ödemesi durumunda, ödediği kıdem tazminatı tutarının diğer idarelerde geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili idarelerden tahsil eder. Ancak merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında tahsil işlemi yapılmaz. (4857 m.112/4)

Örneğin A Ltd. Şti. bünyesinde iş sözleşmesi kapsamında 2010 yılından itibaren çalışan bir işçinin, ilk dört yıl özel sektöre iş yaptığı, daha sonra 2014 yılında X belediyesinde, 2015 yılında Y Belediyesinde çalıştığını ve bu sırada kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrıldığını kabul edelim. Son çalışılan idare olan Y Belediyesi, işçinin kamuya iş yapılan 2014 ve 2015 yıllarına ait kıdem tazminatını öder, ancak 2014 yılına ait ödemeyi X belediyesinden tahsil eder.

Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kuruluşlarında çalıştırılmış ve daha sonra özel sektöre yönelik çalıştırılan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatının kamu

kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, yüklenici tarafından değil, son kamu kuruluşuna ait işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılır. (4857 m.112/3)

Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır. (4857 m.112/3)

Örneğin A Ltd. Şti bünyesinde iş sözleşmesi kapsamında 2010 yılından itibaren çalışan bir işçinin, ilk dört yıl özel sektöre iş yaptığı, daha sonra 2014 yılında X belediyesinde, 2015 yılında Y belediyesinde çalıştığını, daha sonra tekrar özel sektöre iş yaparken 2018 yılında kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrıldığını kabul edelim. Son çalışılan idare olan Y Belediyesi, Y belediyesine iş yapıldığı esnadaki son ücretin 2018 yılına dek asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanan 2014-2015 yıllarına ait kıdem teminatını öder, ancak 2014 yılına ait ödemeyi X belediyesinden tahsil eder.

Y belediyesinin ödeyeceği kıdem tazminatı, 2018 tarihinde A Ltd. Şti tarafından işçiye ödenen son aylık ücret üzerinden hesaplanacak 2014-2015 yıllarına ilişkin kıdem tazminatı tutarından daha düşük ise, işçi aradaki farkı A Ltd. Şti 'den talep eder. Bu durumda işçi, 2018 yılında ödenen son aylık ücret üzerinden hesaplanan 2010-2018 yıllarına ilişkin toplam kıdem tazminatı alacağından Y belediyesinin ödeyeceği kıdem tazminatı çıkarır ve kalan kısmı A Ltd. Şti 'den talep eder.

Kıdem tazminatları, 25.10.2015 tarihli 29156 sayılı Resmi gazetede yayınlanan değişiklik ile 6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tari-

hinden itibaren geçerli olmak üzere, Kamu İhale Genel Tebliğinin 78.30 maddesinde yaklaşık maliyet hesabında "Sözleşme Giderleri Ve Genel Giderler" kapsamında çıkarılmıştır.

Hizmet alım ihalelerinde işçilik maliyetlerinin hesabı, hem hesabının karışık olmasından ve hem de çok fazla mevzuatla bağlantılı olmasından dolayı, oldukça zordur. Bu zorluğun aşılması için Kamu İhale Kurumu tarafından "İşçilik Hesaplama Modülü" oluşturulmuştur. Hizmet alımı yapan idareler yaklaşık maliyet hesabında bu modülü kullanmak zorundadırlar. Ancak mevzuat sürekli ve hızlı olarak değiştiğinden söz konusu modül bazen değişikliklere aynı hızda karşılık veremeyebilmektedir.

Kıdem tazminatı, 25.10.2015 tarihli 29156 sayılı Resmi gazetede yayınlanan değişiklikten önce personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde yaklaşık maliyette %4 oranındaki Sözleşme Giderleri Ve Genel Giderler içerisinde yer alırdı. % 4 oranındaki bu karşılık da, diğer giderler hariç tutulsa bile sadece kıdem tazminatını bile çoğu zaman karşılamazdı. Ancak ihaleye katılan istekliler, yaklaşık maliyetin üstünde kıdem tazminatını tam olarak karşılayacak bir bedeli teklif ederlerdi. Sunduğu teklife göre işi alan yükleniciler, kıdem tazminatı ücretlerini de almış sayılırlardı.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde, idarenin kıdem tazminatını yükleniciye ödediği göz önüne alındığında, işçinin idareden ayrıca kıdem tazminatı talep etmesi mükerrer ödemeye sebep olacaktır. Bu nedenle 11.09.2014 tarihinden önce yapılan hizmet alımı ihalelerine katılan ve işi alan yükleniciler, kıdem tazminatını teklif fiyatına dâhil ettiklerinden, işçiye kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdürler. Bu durumda idareler, yargı kararı olmaksızın kıdem tazminatını ödemek zorunda olmakla birlikte, 6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce yapılan

hizmet alımı ihalelerine ilişkin ödedikleri kıdem tazminatı için yüklenicilere rücu ederler.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde ise, üst işveren olan idare, rücu hakkı olmaksızın alt işveren işçilerine ödenmesi gereken kıdem tazminatından sorumludur. Bundan dolayı 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde kıdem tazminatı yaklaşık maliyette Sözleşme Giderleri ve Genel Giderler içerisinde yer almamalıdır. 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı olmayan hizmet alımlarında da, kıdem tazminatı giderlerinin yaklaşık maliyet hesaplamalarına dâhil edilmemesi gerekir.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerinde, kıdem tazminatı idarece ödenecek olsa da, askerlik ve emeklilik dışında alt işverenin kötü niyetiyle iş akdi feshedilmiş ise, kıdem tazminatını ödeyen idare taşeron firmaya rücu edebilir.

GÖRÜŞÜMÜZ

4857 sayılı İş kanununun 120. Maddesiyle 1475 sayılı İş kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. 1475 sayılı kanununun 14. Maddesinin 1. Fıkrasının 5. Bendi de, emeklilik şartını taşıyan işçilere kendi istekleri ile ayrılmalari halinde kıdem tazminatı ödeneceğini düzenlemektedir. R.K.'nın bu şartı taşıdığı Gaziosmanpaşa Sosyal Güvenlik Merkezinin 15.01.2018 tarihli 661.410 sayılı yazısından anlaşılmaktadır.

Belediyede taşeron firmaya bağlı olarak çalışan kişiler için işyeri belediye-dir. Bu işçilerin sigortalı olarak bağlı oldukları işverenler 3 yıl aralıklarla yapılan ihalelerle değişmiş olsa da işçiler aynı belediyede çalışmaktadırlar. Belediyede çalışan taşeron işçiler, tüm

yıllara ait kıdem ve ücret alacağını en son işverenden isterler.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce 4734 sayılı Kamu İhale kanununun 62. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan ve (yürürlükte olan) 1475 sayılı İş kanununun 14. maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan alt işveren işçilerin feshe bağlı olan ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık izin ücretinin, yerleşik Yargıtay içtihatları dikkate alındığında işyeri devri kurallarına göre son alt işverence ödenmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş kanununun 2. maddesinin 7. fıkrasının son cümlesi uyarınca asıl işveren olan belediyemizin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumluluğu bulunmaktadır. Dolayısıyla asıl işveren, alt işverenin işçisine ait kıdem, ihbar, ücret, fazla çalışma, yıllık izin gibi tüm işçilik haklarından alt işveren ile birlikte sorumludur. Ancak borcun nihai borçlusu en alt işveren olan şirkettir. Teselsül alacaklı işçi yararına tesis edilmiştir. Üst işveren olan belediyemiz, alt işverene ait işçiye ödeme yapmış ise, alt işverene rücu edebilir veya alt işverenin alacağından (istihkakından) kesebilir.

6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra, 4734 sayılı Kamu İhale kanununun 62. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan ve (yürürlükte olan) 1475 sayılı İş kanununun 14. maddesine göre iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde, 4857 sayılı İş kanununun 112. maddesi hükümleri uygulanacak olup, bu durumdaki işçilerin sadece kıdem tazminatları belediyemiz tarafından ödenecektir. Alt işveren işçilerin kıdem tazminatı dışındaki diğer işçilik

haklarının ödenmesinde ise, yerleşik Yargıtay içtihatları dikkate alındığında, son alt işveren sorumludur, asıl işveren olan belediyemizin de müştereken ve müteselsilen sorumluluğu bulunmaktadır.

11.09.2014 tarihinden önce yapılan hizmet alımı ihalelerinde idarenin kıdem tazminatını yükleniciye ödediği göz önüne alındığında, işçinin idareden ayrıca kıdem tazminatı talep etmesi mükerrer ödemeye sebep olacaktır. Bu nedenle 11.09.2014 tarihinden önce yapılan hizmet alımı ihalelerine katılan ve işi alan yükleniciler, kıdem tazminatını teklif fiyatına dâhil ettiklerinden, işçiye kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdürler. Bu durumda belediyemiz, yargı kararı olmaksızın kıdem tazminatını ödemek zorunda olmakla birlikte, 6552 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden önce yapılan hizmet alımı ihalelerine ilişkin ödediği kıdem tazminatı için taşeron firmalara rücu edebilir.

S.U'nun işvereni olan firma ile yapılan sözleşme, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı niteliğinde ise ve 11.09.2014 tarihinden sonra yapılmış ise, firmaya rücu hakkı olmaksızın işçiye belediyemizde çalıştığı tüm yıllara ilişkin kıdem tazminatı ödemesi yapılması gerekmektedir. S.U'nun işvereni olan firma ile yapılan sözleşme, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı niteliğinde değil ise veya Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı niteliğinde olmakla birlikte 11.09.2014 tarihinden önce yapılmış ise, yargı içtihatları gereği alt işverenin ödemesi gereken kıdem tazminatından idaremiz de üst işveren olarak müteselsilen sorumlu olacaktır, ancak borcun nihai sorumlusu yine alt işveren sıfatıyla ilgili firma olacaktır. Buradaki teselsül işçi lehine tesis edilmiş olduğundan belediyemiz alt işverenin ödemesi gereken kıdem tazminatından dolayı rücu hakkına sahiptir. Rücu hakkına istinaden ödeme yapıldıktan sonra ilgili firmanın istihkakından kesinti yapılabilir.

KARAR: SAYIŞTAY 5. DAİRE, DOSYA NO: 63/292, TARİH: 25.1.2018



Taşeron işçilere mevzuata aykırı olarak kıdem tazminatı ödenmesi neticesindeTL kamu zararına sebebiyet verildiği hususu ile ilgili olarak; 4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesinde “25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır” hükmü yer almaktadır.

25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanununun “Kıdem Tazminatı” başlıklı 14 üncü maddesinde ise;

“Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a)

ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır...” Hükümlerine yer verilmiştir.

Bununla birlikte; 4857 sayılı İş Kanununun 31 inci maddesinde; “Muvazzaf askerlik dışında, askerlik veya Kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işten ayrılma” ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23 üncü maddesinde; “İşçi Sendikası Yöneticiliğine seçilme sebebiyle işten ayrılma” durumlarında kıdem işçiye kıdem tazminatı ödeneğine hükmedilmiştir.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerinde, kıdem tazminatı ödenmesine esas olan hizmet akdi fesihleri sınırlı olarak sayılmaktadır. Söz konusu hükümler haricinde, şayet iş sözleşmesinde işçi lehine başkaca bir düzenleme yapılmamışsa, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi hukuken mümkün değildir.

Kıdem tazminatı ödemesine ilişkin tutulan ödeme emri belgelerinin incelenmesinden, ödemenin gerekçesinin kıdem tazminatı ödemesini gerektiren sebeplerin olup olmadığı anlaşılmadığı gibi, ödeme yapılanların birden fazla şirkette çalıştıkları sürelerin toplanarak kıdem tazminatı ödendiği anlaşılmaktadır. Bu hizmetlerin toplama dahil olabilmesi için bu sürelerin kıdem tazminatı ödemesini gerektirir şekilde sona ermesi gerekmektedir. Örneğin kişinin en son çalıştığı işten emekliliğe hak kazanması halinde farklı şir-

ketlerdeki önceki hizmetler toplama dahil olabilir. Aksi halde, belirli süre bir şirkette çalışıp iş değiştiren sonrasında başka bir şirkette çalışan kişiye, önceki hizmetleri için hizmet birleştirmesi yaparak toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi, ancak kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren sebeplerin varlığını gerekli kılar.

Ayrıca yapılan incelemede,,ve.....'nin iş bitimi gerekçesi ile kendilerine Belediye bütçesinden kıdem tazminatı ödendiği, ancak söz konusu firma ile işe devam edildiği, yani işçilerin kendi istekleri doğrultusunda işten ayrıldıkları;'in Kamu Personeli Seçme Sınavı sonucuna göre 'ta işe başladığı ve bu gerekçe ile kıdem tazminatı talep ettiği ve bu talebinin yerinde görülerek kendisine kıdem tazminatı ödendiği görülmüştür. Belediye bütçesinden yapılan söz konusu kıdem tazminatı ödemeleri, yu-

karıda belirtilen mevzuat hükümlerine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren haller gerçekleşmeden yapıldığından kamu zararına sebebiyet vermiştir.

Bu itibarla, taşeron işçilere mevzuata aykırı olarak kıdem tazminatı ödenmesi neticesinde oluşanTL kamu zararının, TL'sinin Harcama Yetkilisi ile Gerçekleştirme Görevlisi 'a, TL'sinin Harcama Yetkilisi ile Gerçekleştirme Görevlisi 'a, Müştereken ve müteselsilen 6085 sayılı Sayıştay Kanununun 53 üncü maddesi gereği işleyecek faizleriyle ödettirilmesine, anılan Kanunun 55 inci maddesi uyarınca işbu İlamın tebliğ tarihinden itibaren altmış gün içerisinde Sayıştay Temyiz Kurulu nezdinde temyiz yolu açık olmak üzere oybirliğiyle karar verildi.



7103 SAYILI TORBA YASANIN GETİRDİKLERİ

Değerli okurlar, 7103 sayılı VERGİ KANUNLARI İLE BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN Meclis Genel Kurulunda kabul edilerek 27 Mart 2018 Tarihinde 30373 Sayılı Resmî Gazete - 2. Mükerrer tarihinde yayınlandı. Söz konusu Kanun'da yapılan düzenlemeler aşağıdaki gibidir.



HACZEDİLEN MALLAR ÜZERİNDEKİ HACZİN KALDIRILMASI

Yapılan düzenlemeyle, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna 74 üncü maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki 74/A maddesi eklenmiştir.

“MADDE 74/A- Maliye Bakanlığına bağlı tahsil dairelerince haczedilen mal üzerindeki hacizler aşağıdaki şartların sağlanması halinde kaldırılır.

1. Mahcuz malın bu Kanununun 10 uncu maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde sayılan mallardan olması.

2. Mahcuz mala biçilen değer ile %10 fazlasının, ilk sırada haciz tatbik eden

tahsil dairesine ödenmesi (Şu kadar ki, madde kapsamında ödenecek tutar, Maliye Bakanlığına bağlı tahsil dairelerine olan ödeme zamanı gelmiş, tecil edilmiş veya muacceliyet kesbetmiş borçların toplamından fazla olamaz.).

3. Mahcuz mala ilişkin takip masraflarının ayrıca ödenmesi.

4. Hacze karşı dava açılmaması veya açılmış davalardan vazgeçilmesi.

Bu düzenlemeyle birlikte, icra yoluyla yapılan satışlardan elde edilen sonuçlar dikkate alınarak, amme borçlusunun hacizli malı üzerinde tasarrufuna imkân verilmek suretiyle kamu alacaklarının tahsilatında etkinliğin artırılması amaçlanmakta, haczedi-

len malların 6183 sayılı Kanuna göre tespit edilen değeri esas alınmak suretiyle tahsilat yapılması ve buna bağlı olarak haczin kaldırılabilmesine imkân verilmektedir.

HACZEDİLEN MALIN YÜZDE 10 FAZLASIYLA BİRLİKTE ÖDENMESİ HALİNDE HACİZ İŞLEMİ KALDIRILYOR

Yapılan düzenlemeyle, Maliye Bakanlığına bağlı tahsil dairelerince 6183 sayılı Kanuna göre haczedilen malların, aynı Kanuna göre tespit edilen değerinin %10 fazlasıyla birlikte ödenmesi ve maddede belirtilen diğer şartların da sağlanması kaydıyla, mahcuz mal üzerine tatbik edilen hacizlerin kaldırılması ve üç ay süreyle aynı mal üzerine tahsil dairelerince

haciz konulmamasını sağlamaktadır.

Madde ile ayrıca bu hükmün, haczi kaldırılan malın üçüncü şahıslar tarafından amme borçlusu lehine teminat olarak gösterilen mal olması halinde, üçüncü şahsın 6183 sayılı Kanun kapsamına giren borçları için uygulanmayacağı yönünde düzenleme yapılmaktadır.

GELİR VERGİSİNDEN MUAF ESNAF TANIMI GENİŞLETİLMİŞTİR

Bilindiği üzere gelir vergisinden muaf esnafın tanımı 193 sayılı Kanun'un 9. Maddesiyle yapılmış ve 8 bent halinde bunlar sayılmıştır. Yapılan düzenlemeyle 9. Bent eklenmiştir. Buna göre;

Sahibi oldukları veya kiraladıkları meskenlerde (eklentileri dahil), 14/3/2013 tarihli ve 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre lisanssız yürütülebilecek faaliyetler kapsamında kurdukları, kurulu gücü azami 10 kW (10 kW dahil) olan, çatı ve cephe uygulamalı yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı elektrik üretim tesisinden ürettikleri elektrik enerjisini son kaynak tedarik şirketlerine satanlar da vergiden muaf esnaf sınıfına dahil edilmiştir.

Dolayısıyla bu kişilerden yapılan mal veya hizmet alımlarında gider pusulası tanzim edilmesi gerekmektedir.

GVK 9. MADDESİNİN 9. BENDİNE 10 KW'LIK SINIR ŞARTI

Yukarıda açıkladığımız madde kapsamına giren birden fazla üretim tesisine sahip olanların, söz konusu muafiyetten yararlanabilmeleri için, bir yıl içinde tüm tesislerinden üretilen satabilecekleri elektrik enerjisi miktarının tespitinde de 10 kW'lık (10 kW dahil) sınır göz önünde bulundurulacaktır. Bu şekilde ürettikleri elektriği son kaynak tedarik şirketlerine satan gerçek kişilerin, belge düzenleme, defter tutma, beyanname verme yükümlülüğü olmayacak, satış yapan kişiye son kaynak tedarik şirketi gider pusulası düzenlemek suretiyle öde-

melerini tevsik edecektir.

GELİR VERGİSİ KANUNU 23.MADDEDEKİ ÜCRETLERDE İSTİSNANIN KAPSAMI GENİŞLETİLMİŞTİR

Yapılan düzenlemeyle birlikte ücret istisnasına aşağıdaki bent dahil edilmiştir;

İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (İşverenlerce işyerinde bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hizmetleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgari ücretin aylık brüt tutarının %15'ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanır. Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler ücret olarak vergilendirilir)

Görüldüğü üzere madde ile, kadınların çalışma hayatına katılmasının teşviki amacıyla, işverenlerce okul öncesi çağındaki çocuklar için verilen ve ücretin bir parçası olan kreş ve gündüz bakımevi hizmetinin vergi dışı bırakılması sağlanmaktadır.

İKALE SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA ÖDENEN TAZMİNATLAR İLE İŞ KAYBI TAZMİNATI İŞ SONU TAZMİNATI İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATLARINA DA GELİR VERGİSİ İSTİSNASI GETİRİLMİŞTİR

Yapılan düzenlemeyle GVK 23. Maddesindeki istisnalar genişletilmiş ve hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra hizmet erbabına, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi adlar altında yapılan ödemeler ve yardımların, çalışanın tabi olduğu mevzuata göre kıdem tazminatına ilişkin söz konusu istisna tutarın hesabında dikkate alınması gerektiği hususuna açıklık getirilmektedir.

ASGARİ ÜCRET VERGİ TARİFESİ NEDENİYLE NET ÜCRETİN ALTINA DÜŞEMEYECEK

Yapılan düzenlemeyle GVK 32. Maddesine aşağıdaki bent eklenmiştir.

Net ücretleri, bu Kanunun 103 üncü maddesinde yazılı tarife nedeniyle bu maddedeki esaslara göre sadece kendisi için asgari geçim indirimi hesaplanan asgari ücretlilere, içinde bulunulan yılın Ocak ayına ilişkin ödenen net ücretin altında kalanlara, bu tutar ile bu tutarın altında kaldığı aylara ilişkin olarak aylık hesaplanan net ücreti arasındaki fark tutar, ücretlinin asgari geçim indirimine ayrıca ilave edilir. Bu fıkrada geçen net ücret, yasal kesintiler sonrası ücret tutarına asgari geçim indiriminin ilavesi sonucu oluşan ücreti ifade eder.

Yapılan bu düzenlemeyle birlikte, bekar ve çocuksuz bir asgari ücretlinin durumu esas alınmak suretiyle, gerek bu durumdaki ücretlilerin gerekse net ücreti vergi tarifesi uygulanması nedeniyle içinde bulunulan yılın Ocak ayına ilişkin ödenen net ücretin altında kalanların, net ücretlerinde meydana gelen bu azalmayı telafi edecek şekilde asgari geçim indirimi ilave edilmesi sağlanmaktadır.

GVK 61. MADDESİNDEKİ ÜCRETİN TARİFİNDE GENİŞLEMeye GİDİLDİ

7103 sayılı Kanunla birlikte 193 sayılı Kanunun 61 inci maddesinin üçüncü fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

"7. Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, İş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar."

Yapılan bu düzenlemeyle birlikte, hizmet erbabına hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra, karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar ile iş kaybı, iş sonu ve iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında

yapılan ödeme ve yardımların ücret kapsamında olduğu hususu açıklığa kavuşturulmaktadır.

213 SAYILI VUK KANUNU 5. MADDESİNDEKİ VERGİ MAHREMİYETİNE YÖNELİK YENİ DÜZENLEME

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 5 inci maddesine beşinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Kamu kurum ve kuruluşları tarafından ilgili kanunları uyarınca mükelleflerden talep edilebilen, kurum ve kuruluşların görevleriyle doğrudan ilgili ve görevlerinin ifası için zorunluluk ve süreklilik arz eden bilgilerin, bu kurum ve kuruluşlara verilmesi vergi mahremiyetinin ihlali sayılmaz. Bu durumda, kendilerine bilgi verilenler, bu maddede yazılı yasaklara uymak zorunda olup, bu bilgilerin muhafazasını sağlamaya yönelik tedbirleri almakla yükümlüdürler. Maliye Bakanlığı, bu fıkra uyarınca verilecek bilgilerin kapsamı ile bilgi paylaşımına ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.”

Bu düzenlemeyle birlikte, kamu kurum ve kuruluşları tarafından ilgili kanunlarına istinaden mükelleflerden talep edilebilen ve bu kurum ve kuruluşların görevlerinin ifası için zorunlu ve süreklilik arz eden bilgilerin, bu kurum ve kuruluşlara verilmesinin vergi mahremiyetinin ihlali sayılmayacağına yönelik düzenleme yapılmakta, ayrıca bu fıkra uyarınca verilecek bilgilerin kapsamı ile bilgi paylaşımına ilişkin usul ve esasları belirleme hususunda Maliye Bakanlığına yetki verilmektedir.

213 SAYILI VUK KANUNU 10. MADDESİNDEKİ KANUNİ TEMSİLCİLERİN SORUMLULUĞUNDA YENİ DÜZENLEME

213 sayılı Kanunun 10 uncu maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Tasfiye edilerek tüzel kişiliği ticaret sicilinden silinmiş olan mükelleflerin, tasfiye öncesi ve tasfiye dönemlerine ilişkin her türlü vergi tarhiyatı

ve ceza kesme işlemi, müteselsilen sorumlu olmak üzere, tasfiye öncesi dönemler için kanuni temsilcilerden, tasfiye dönemi için tasfiye memurlarından herhangi biri adına yapılır. Limited şirket ortakları, tasfiye öncesi dönemlerle ilgili bu kapsamda doğacak amme alacaklarından şirkete koydukları sermaye hisseleri oranında sorumlu olurlar. Şu kadar ki bu fıkra uyarınca tasfiye memurlarının sorumluluğu, tasfiye sonucu dağıtılan tutarla sınırlıdır.

Beşinci fıkra kapsamına girmeyen tüzel kişilerin tüzel kişiliklerinin veya tüzel kişiliği olmayan teşekküllerin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden önceki dönemlere ilişkin her türlü vergi tarhiyatı ve ceza kesme işlemi, müteselsilen sorumlu olmak üzere, tüzel kişiliği olanların kanuni temsilcilerinden, tüzel kişiliği olmayan teşekküllerde ise bunları idare edenler (adi ortaklıklarda ortaklardan herhangi biri) ve varsa bunların temsilcilerinden herhangi biri adına yapılır.”

Yapılan düzenlemeyle birlikte, 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 17 nci maddesinin dokuzuncu fıkrası hükmü 213 sayılı Vergi Usul Kanununa taşınmakta, ayrıca adi ortaklıklar gibi tüzel kişiliği olmayan veya vakıflar, dernekler ve üniversiteler gibi tüzel kişiliği olan teşekküllerin sona ermesi durumunda, bunlar hakkında sona erme tarihinden Önceki dönemlere ilişkin olarak yapılacak tarhiyatların ve kesilecek cezaların muhatabı netleştirilmektedir.

KIYMETİ DÜŞEN BAZI MALLARA TAKDİR KOMİSYONU KARARI ARTIK GEREKMEYECEK

7103 sayılı Kanunla birlikte 213 sayılı VUK 278. Maddesine 278/A fıkrası eklenmiştir. Yapılan düzenlemeyle birlikte, madde ile, gıda veya ilaç gibi bozulma, çürüme veya son kullanma tarihinin geçmesi gibi nedenlerle imha edilmesi gereken emtianın, emsal bedelinin, takdir komisyonu kararı olmaksızın mükelleflerce değerlendirilmesine yapılabilmesine imkân sağlanmaktadır.

Bu kapsamda işlem tesis edilebilmesi için, bu mahiyetteki imha işlemleri süreklilik arz eden mükelleflerce Maliye Bakanlığına başvurulması gerekmektedir. Bu başvuru üzerine mükellefin geçmiş yıllardaki işlemleri, fiili üretimi, satış ve imha süreçleri ile sektördeki diğer mükelleflerin durumu, yetkili idare, oda ve kuruluşların görüşleri de dikkate alınmak suretiyle mükellefle yapılacak anlaşma ile belirlenecek usul çerçevesinde ve imha oranını aşmayacak şekilde imha edilen emtianın emsal bedelinin sıfır olarak kabul edileceği düzenlenmektedir.

Öte yandan, maddenin son fıkrası ile Maliye Bakanlığı, bu maddeden yararlanmak için başvuruda bulunabilecek mükelleflerde aranacak şartları, tayin olunan imha oranının geçerli olacağı süreyi, imha oranının süresinden önce iptaline ilişkin kriterleri, madde kapsamına giren emtiayı, sektörler, iş kolları ve işletme büyüklüklerini ayrı ayrı ya da birlikte dikkate almak suretiyle, belirlemeye ve maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esasları tespiti yetkili kılınmaktadır.

YATIRIM TEŞVİK BELGESİ KAPSAMINDA YATIRIM AMACIYLA YURT DIŞINDAN GETİRİLEBÜN PARALARA YENİ BİR DEĞERLEME SİSTEMİ GETİRİLDİ

7103 sayılı Kanunla birlikte 213 sayılı Kanuna 280 inci maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki 280/A maddesi eklenmiştir.

“Yurtdışından getirilerek sermaye olarak konulan yabancı paralar:

MADDE) 280/A- Yatırım teşvik belgesi kapsamında yatırım yapacak tam mükellef sermaye şirketlerine, işe başladıkları hesap dönemini takip eden hesap dönemi sonuna kadar yurtdışından getirilerek sermaye olarak konulan yabancı paraların, söz konusu dönem zarfında yatırım teşvik belgesi kapsamında sarf olunan kısmı nedeniyle oluşan kur farkları pasifte özel bir fon hesabına alınabilir. Bu durumda olumlu kur farkları bu hesabın alacağına, olumsuz kur

farkları ise bu hesabın borcuna kaydedilir.

Sermaye olarak konulan bu yabancı paraların, işe başlanılan hesap dönemini takip eden hesap dönemi sonuna kadar herhangi bir suretle sarf edilmeyen kısmı; bu hesap dönemlerine ait vergilendirme dönemlerinin sonuna kadar mukayyet değeriyle, işe başlanılan hesap dönemini takip eden hesap döneminin sonu itibarıyla bu Kanunun 280 inci maddesine göre değerlendirilir.

Madde ile, yatırım teşvik belgesi kapsamında yatırım yapacak tam mükellef sermaye şirketlerine, işe başlandıkları hesap dönemi ve bu dönemi takip eden hesap döneminde sermaye olarak yurtdışından getirilen yabancı paralar için yeni bir değerlendirme müessesesi getirilmektedir.

Öngörülen düzenlemeyle, bu amaçla getirilen yabancı paraların işe başlanılan hesap dönemini takip eden hesap dönemi sonuna kadar kullanılmayan kısmı ile yatırım teşvik belgesinde öngörülen yatırımları gerçekleştirmek üzere kullanılan kısmı için yabancı para değerlemesi nedeniyle ortaya çıkacak vergisel sonuçların önlenmesi amaçlanmaktadır.

ÖZEL USULSÜZLÜK CEZALARINDA ELEKTRONİK BELGEYE YÖNELİK TEREDDÜTLER GİDERİLDİ

7103 sayılı Kanun ile 213 sayılı VUK'nun 353.maddesine Elektronik belgelerde eklenmiştir. Yapılan düzenlemeyle 213 sayılı Vergi Usul Kanunu kapsamında elektronik olarak düzenlenmesi gereken belgelere ilişkin maddede belirtilen fiiller için kesilecek özel usulsüzlük cezaları ile ilgili tereddütlerin giderilmesi amaçlanmakta, ayrıca Kanun kapsamına giren belgelerin hiç düzenlenmemiş sayılması durumunda, özel usulsüzlük cezası kesilmesi gerektiği hususu da açıklığa kavuşturulmaktadır.

VERGİ ZİYAI, USULSÜZLÜK VE ÖZEL USULSÜZLÜK CEZALARINDA İNDİRİM ORANI MÜKELLEFLERİN ARTIRILDI

Yapılan düzenlemeyle birlikte 213 sayılı Vergi Usul Kanunu kapsamında kesilen usulsüzlük ve özel usulsüzlük cezalarında, Kanunun 376 ncı maddesinde yer alan şartlara uyulması kaydıyla, kesilen cezanın yarısı oranında indirim uygulanması yönünde değişiklik yapılmaktadır. Daha önce bu oran üçte bir idi.

İMALATA YÖNELİK MAKİNE YATIRIMLARINDA AMORTİSMAN "YARI" SÜREDE İTFA EDİLEBİLECEK

7103 sayılı Kanun 213 sayılı VUK'na Geçici 30. Maddeyi eklemiştir. Yapılan düzenlemeyle birlikte, üretim, yatırım, Ar-Ge, yenilik ve tasarım faaliyetlerinin teşvik edilmesi amacıyla, 6948 sayılı Kanuna göre sanayi sicil belgesini haiz mükelleflerin münhasıran imalat, 4691 sayılı Kanun, 5746 sayılı Kanun ve 6550 sayılı Kanun kapsamında faaliyette bulunan mükelleflerin ise münhasıran Ar-Ge, yenilik ve tasarım faaliyetlerinde kullanmak üzere iktisap ettikleri yeni (kullanılmamış) nitelikteki makina ve teçhizat ile yatırım teşvik belgesini haiz mükelleflerin belge kapsamında iktisap ettikleri makina ve teçhizatın, Maliye Bakanlığınca ilan edilen faydalı Ömür süresinin yarısı dikkate alınmak suretiyle bulunacak amortisman oranlarına göre daha kısa sürelerde itfa edilebilmesine imkân sağlanmaktadır.

Öngörülen düzenlemeden, maddenin yürürlük tarihinden 2019 takvim yılı sonuna kadar iktisap edilecek makina ve teçhizat için yararlanılabilecektir.

Bunun yanı sıra, bu imkandan 6948 sayılı Kanuna göre sanayi sicil belgesini haiz mükellefler, kapsamı belirlenecek makina ve teçhizat için yararlanılabilecektir.

Öte yandan, bu düzenlemeden yararlanılması mükellefler açısından ihtiyari olmakla birlikte, bu imkandan yararlanılmaya başlanılmasını müteakiben izleyen yıllarda, madde kapsamında belirlenen oran ve sürelerin değiştirilmesi mümkün değildir.

197 SAYILI SAYILI MOTORLU

TAŞITLAR VERGİSİ KANUNUNUN KAPSAMINDA GENİŞLEMeye GİDİLDİ

Yapılan düzenlemeyle Sadece elektrik motorlu panel van ve motorlu karavanlar 197 sayılı Kanun kapsamına alınmakta ve bunların Kanunun (II) sayılı tarifesindeki vergi tutarlarının %25'i oranında vergilendirilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca, sadece elektrik motorlu minibüs, otobüs, kamyonet, kamyon, çekici ve benzeri taşıtlara ilişkin motorlu taşıtlar vergisinin ise mevcut

1. sayılı tarifede yer alan tutarların %25'i dikkate alınmak suretiyle hesaplanacağı düzenlenmektedir.

197 SAYILI MOTORLU TAŞITLAR VERGİSİ KANUNUNA MOTOR GÜCÜ TANIMI GELMİŞTİR

Yapılan düzenlemeyle birlikte, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununda yer alan minibüs ve otobüs tanımlarına uyum sağlamak için 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanununun 2 nci maddesinde düzenleme yapılmakta, aynı maddeye motorlu taşıtlarla ilgili olarak motor gücü tanımı da eklenmektedir.

SADECE ELEKTRİK MOTORLU PANEL VAN VE MOTORLU KARAVANLAR 197 SAYILI KANUN KAPSAMINA ALINDI

7103 sayılı Kanun'un 19. Maddesiyle yapılan düzenlemeyle birlikte, sadece elektrik motorlu panel van ve motorlu karavanlar 197 sayılı Kanun kapsamına alınmakta ve bunların Kanunun (II) sayılı tarifesindeki vergi tutarlarının %25'i oranında vergilendirilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca, sadece elektrik motorlu minibüs, otobüs, kamyonet, kamyon, çekici ve benzeri taşıtlara ilişkin motorlu taşıtlar vergisinin ise mevcut 1. sayılı tarifede yer alan tutarların %25'i dikkate alınmak suretiyle hesaplanacağı düzenlenmektedir.

197 SAYILI MOTORLU TAŞITLAR VERGİSİ KANUNUNA ELEKTRİKLİ ARAÇLAR İÇİN MOTOR GÜCÜ İBARESİ EKLENDİ

197 sayılı Kanunun 11 inci maddesi-

nin birinci fıkrasında yer alan “motor silindir hacmi,” ibaresinden sonra gelmek üzere “motor gücü,” ibaresi eklenmiştir.

Yapılan bu düzenlemeyle birlikte, 197 sayılı Kanunun 11 inci maddesine sadece elektrik motorlu taşıtlar için, motor gücü ibaresi eklenmektedir.

ARABULUCUK YOLUYLA ÇÖZÜLEN UYUŞMAZLIKLARDA KARAR VE İLAM HARCİ KONUSUNDAKİ TEREDDÜRLER GİDERİLDİ

Yapılan düzenlemeyle birlikte, 2/7/1964 tarihli ve 492 sayılı I larçlar Kanununa bağlı (1) sayılı Tarifenin “A) Mahkeme Harçları” başlıklı bölümünün “III- Karar ve ilam harcı” başlıklı alt bölümünün (2) numaralı fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

“e) Açılmış davalarda uyuşmazlıkların arabuluculuk yoluyla çözülmesi halinde, arabuluculuk son tutanağına dayalı olarak verilen kararlarda 35,90 317’

Söz konusu madde ile 492 sayılı Kanuna hüküm eklenmek suretiyle, dava konusu edilmiş uyuşmazlıkların arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde, karar ve ilam harçları konusunda yaşanan tereddütlerin giderilmesi amaçlanmıştır.

ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİ İLE KÜÇÜK SANAYİ SİTELERİNE VEYA BUNLAR TARAFINDAN OLUŞTURULAN İKTİSADİ İŞLETMELERE YAPILAN MAL TESLİMLERİ İLE HİZMET İFALARI KDV DEN İSTİSNA EDİLİYOR

3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

“j) Organize sanayi bölgeleri ile küçük sanayi sitelerinin su, kanalizasyon, arıtma, doğalgaz, elektrik, haberleşme tesisleri ile yol yapımına ve küçük sanayi sitelerindeki işyerlerinin inşasına ilişkin, bunlara veya bunlar tarafından oluşturulan iktisadi işletmelere yapılan mal teslimleri ile hizmet ifaları,”

Yapılan bu düzenlemeyle, organize

sanayi bölgeleri ile küçük sanayi sitelerinin, su, kanalizasyon, arıtma, doğalgaz, elektrik, haberleşme tesisleri ile yol yapımına ve küçük sanayi sitelerindeki iş yerlerinin inşasına ilişkin, organize sanayi bölgeleri ile küçük sanayi sitelerine veya bunlar tarafından oluşturulan iktisadi işletmelere yapılan mal teslimleri ile hizmet ifaları katma değer vergisinden istisna tutulmak suretiyle yatırımlar üzerindeki katma değer vergisi yükünün azaltılması amaçlanmaktadır.

Organize sanayi bölgeleri ile küçük sanayi sitelerine veya bunlar tarafından oluşturulan iktisadi işletmelere istisna kapsamında teslimde bulunan veya hizmet ifa eden mükelleflerin mal ve hizmet alımları ise genel hükümlere göre KDV’ye tabi olacaktır.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKULLARDA KANTİN OLARAK BELİRLENEN ALANLARIN OKUL AİLE BİRLİKLERİ TARAFINDAN KİRAYA VERİLMESİ KDV DEN İSTİSNA EDİLMİŞTİR.

3065 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin (4) numaralı fıkrasının (d) bendinde yer alan “gayrimenkullerin kiralanması işlemleri” ibaresi “gayrimenkullerin kiralanması işlemleri, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda kantin olarak belirlenen alanların okul aile birlikleri tarafından kiraya verilmesi işlemleri” şeklinde değiştirilmiştir.

Bilindiği üzere Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda kantin olarak belirlenen alanların kiralanması, 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununa göre katma değer vergisine tabi bulunmaktadır. Bu husus mükellefler tarafından sıkça dava konusu yapılmakta olup, söz konusu davalar genellikle idare aleyhine sonuçlanmaktadır. Madde ile, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda kantin olarak belirlenen alanların okul aile birlikleri tarafından kiraya verilmesi işlemlerine KDV istisnası tanınarak ihtilafların sonlandırılması amaçlanmaktadır.

SANAYİ SİCİL BELGESİNE SAHİP ŞİRKETLERİN 31/12/2019 YILINA KADAR MAKİNE VE TEÇHİZAT ALIMLARINA KDV İSTİSNASI GETİRİLDİ

7103 sayılı Kanun ile 3065 sayılı KDV Kanununa Geçici 39. Madde eklenmiştir. Buna göre; 6948 sayılı Sanayi Sicili Kanununa göre sanayi sicil belgesini haiz katma değer vergisi mükelleflerine münhasıran imalat sanayiinde kullanılmak üzere 31/12/2019 tarihine kadar yapılan yeni makina ve teçhizat teslimleri katma değer vergisinden istisna tutulmak suretiyle imalatçı mükellefler üzerindeki katma değer vergisinden kaynaklı finansman yükünün azaltılması amaçlanmaktadır.

TEKNOLOJİ YATIRIMLARI İLE AR-GE YATIRIMLARI İÇİN ALINAN MAKİNE VE TEÇHİZATLARA DA KDV İSTİSNASI GETİRİLDİ

Yapılan düzenlemeyle KDV Kanununa getirilen Geçici 39. Madde ile birlikte, Ar-Ge, yenilik ve tasarım yoluyla ülke sanayisi ve ekonomisinin uluslararası düzeyde rekabet edebilir bir yapıya kavuşturulması için teknolojik bilgi üretilmesini, üründe ve üretim süreçlerinde yenilik yapılmasını, ürün kalitesi ve standardının yükseltilmesini, verimliliğin artırılmasını, üretim maliyetlerinin düşürülmesini teminen, 4691 sayılı Kanun kapsamındaki teknoloji geliştirme bölgesi ile ihtisas teknoloji geliştirme bölgesinde, 5746 sayılı Kanun kapsamındaki Ar-Ge ve tasarım merkezlerinde, 6550 sayılı Kanun kapsamındaki araştırma laboratuvarlarında Ar-Ge, yenilik ve tasarım faaliyetlerinde bulunanlara, münhasıran bu faaliyetlerinde kullanılmak üzere 31/12/2019 tarihine kadar yapılan yeni makina ve teçhizat teslimleri KDV’den istisna tutulmaktadır.

Madde kapsamında vergiden istisna edilen işlemleri yapan mükelleflerin istisna edilen işlemleri nedeniyle yükledikleri verginin indirim konusu yapılması, indirim yoluyla telafi edilemeyen verginin ise iadesi mümkündür.

İSTİSNA KAPSAMINDA ALINAN MAKİNE VE TEÇHİZATLAR BELLİ BİR SÜRE BOYUNCA AR-GE-VE İMALAT SANAYİ DİŞİNDA KULLANILAMAYACAK

3065 sayılı KDV Kanunu Geçici 39. Madde kapsamında alınan makina ve teçhizatın, teslim tarihini takip eden takvim yılının başından itibaren üç yıl içinde; Ar-Ge, yenilik ve tasarım faaliyetleri veya imalat sanayii dışında kullanılması veya elden çıkarılması hallerinde, zamanında alınmayan vergi alıcıdan, vergi ziyai cezası uygulanarak gecikme faizi ile birlikte tahsil edilecektir. Zamanında alınmayan vergiler ile vergi cezalarında zamanaşımı, verginin tarhını veya cezanın kesilmesini gerektiren durumun meydana geldiği tarihi takip eden takvim yılının başından itibaren başlayacaktır.

4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMIŞTIR

7103 sayılı Kanunla birlikte, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Geçici 19., Geçici 20 ve Geçici 21. Maddelere eklenmiştir. Buna göre;

- Geçici 19 uncu madde ile, istihdamın artırılması amacıyla kadın, engelli ve gençlere pozitif ayrımcılık yapılmak suretiyle ilave istihdam sağlayan özel sektör işverenlerine yönelik prim desteği sağlanması,
- Geçici 20 nci madde ile, imalat sektöründe faaliyet gösteren küçük işletmelerimize ilave istihdam sağlamaları şartıyla prim desteği ve ücret desteği getirilmesi,
- Geçici 21 inci madde ile, istihdamın artırılması amacıyla kadın, engelli ve gençlere pozitif ayrımcılık yapılmak suretiyle ilave istihdam sağlayan özel sektör işverenlerine yönelik gelir vergisi stopajı teşviki ve damga vergisi desteği sağlanması, amaçlanmaktadır.

4760 SAYILI ÖTV KANUNUNDA İHRAÇ KAYITLI TESLİMLERDE EK SÜRE

Yapılan düzenlemeyle birlikte, ÖTV Kanununun 8 inci maddesinin (2)

numaralı fıkrasında hükme bağlanan ihrac kayıtlı teslimlerde, ihracatın mücbir sebeplerle gerçekleştirilememesi halinde, KDV Kanununda yer alan düzenlemede olduğu gibi, Maliye Bakanlığınca veya Bakanlığın uygun görmesi durumunda vergi dairelerine ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

SGK'YA YÖNELİK EKSİK GÜN BİLDİRİMİNDE ÖNEMLİ DEĞİŞİKLİK

5510 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmayan ve ücret ödenmeyen sigortalıların eksik gün nedeni ve eksik gün sayısı, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edilir. Sigortalıların otuz günden az çalıştıkları gösteren eksik gün nedenleri ile bu nedenleri ispatlayan belgelerin şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, saklanması ve diğer hususlar Kurumca çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin Kurumca istenilmesine rağmen ibraz edilmemesi veya ibraz edilen bilgi ve belgelerin geçerli sayılmaması halinde otuz günden az bildirilen sürelerle ait aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde Kurumca re'sen düzenlenir ve muhteviyatı primler, bu Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.”

Yapılan düzenlemeyle birlikte, ay içerisinde otuz günden az çalıştırılan sigortalıların bildiriminde işverenin beyanının kabul edilerek, Kurumca bu belgelerin gerekli görülmedikçe istenilmemesi uygulaması getirilerek, Kurumun arşiv yükünün azaltılması, bürokrasi ve kırtasiyeciliğin kaldırılması, eksik güne ilişkin belgeleri ibraz etmeyen veya ibraz etmekle birlikte bu belgeleri geçerli sayılmayanlarla ilgili aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyan-

namesinin Kurumca resen düzenlenmeden önce işverenlerden öngörülen sürede istenmesi amaçlanmaktadır.

5510 SAYILI SGK KANUNUNDA KONUT KAPICILIĞI İŞYERLERİNE YENİ DÜZENLEME

5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesinin başlığı “Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve konut kapıcılığı” şeklinde değiştirilmiş ve birinci fıkrasına “10 gün ve daha fazla olan sigortalılar” ibaresinden sonra gelmek üzere “ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar” ibaresi eklenmiştir.

Madde ile, konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılarla ilgili Kanunun işverencilere getirdiği bildirim ve belge verme yükümlülüklerinin azaltılması, iş ve işlemlerin sadeleştirilerek bürokratik süreçlerin asgariye indirilmesi, her bir işverenimiz kendi işverenliğine ilişkin işlemlerini kendilerinin takip edebilmesi, söz konusu işyeri işverenlerinin yasal yükümlülüklerinden kaynaklı süreleri geçirmeleri nedeniyle maruz kaldıkları idari para cezalarının minimum düzeye indirilmesi ve buna bağlı mağduriyetlerin önüne geçilmesi ve bu işyerlerinde kayıtlı istihdamın artırılması amaçlanmaktadır.

GEÇMİŞE YÖNELİK SGK PRİM TEŞVİKLERİN, İŞLETMELER İADE ALABİLECEK

7103 Sayılı Kanun'un belki de günlerdir beklenen en önemli maddelerinden birisi de, geçmişe yönelik SGK Prim Teşviklerinden yararlanmayan firmalara iade fırsatının düzenlendiği EK 17. Maddesidir.

Bu Kanun veya diğer kanunlarla sağlanan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılabileceği halde yararlanılmadığı ay/dönemlerde gerekli tüm koşulların sağlanmış olması ve yararlanılmayan ayı/dönemi takip eden altı ay içerisinde Kuruma müracaat edilmesi şartlarıyla, başvuru tarihinden geriye yönelik en fazla altı aya ilişkin olmak üzere, yararlanılmamış olan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılabilir veya yararlanılmış olan prim teşviki, destek ve

indirimleri başka bir prim teşviki, destek ve indirimi ile değiştirilebilir.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki dönemlere ilişkin olmak üzere tüm şartları sağladığı halde bu Kanun veya diğer kanunlarla sağlanan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanmamış işverenler ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yararlanan prim teşviki, destek ve indirimlerin değiştirilmesine yönelik talepte bulunan işverenler tarafından en son bu maddenin yürürlük tarihini takip eden aybaşından itibaren bir ay içinde Kuruma başvurulması halinde, yararlanılmamış olan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılabilir veya yararlanılmış olan prim teşviki, destek ve indirimleri başka bir prim teşvik, destek ve indirimi ile değiştirilebilir.

Bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında talepte bulunan işverenlere iade

edilecek tutar, maddenin yürürlük tarihinden önce talepte bulunanlar için maddenin yürürlük tarihini takip eden aybaşından, yürürlük tarihinden sonra talepte bulunanlar için ise, talep tarihini takip eden aybaşından itibaren kanuni faiz esas alınmak suretiyle hesaplanarak bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak üç yıl içinde ödenir. Ödeme, öncelikle bu Kanunun 88 inci maddesinin ondört ve onaltıncı fıkralarına göre muaccel hale gelmiş prim ve her türlü borçlardan, sonrasında ise ilgili kanunlar uyarınca yapılandırma veya taksitlendirme de dâhil olmak üzere müeccel haldeki prim ve her türlü borçlarından mahsup yoluyla gerçekleştirilir. Ancak, üç yılsonunda ilgili kanunları gereği yapılandırılma veya taksitlendirilme sebebiyle vadesi gelmemiş taksit ödemelerinden peşinen mahsup edilir.

Kuruma borcu bulunmayan işverenlere altı ayda bir eşit taksitlerle iade yapılır.

Görülmekte olan davalarda ayrıca bir başvuru şartı aranmaksızın, dava öncesi yapılan idari başvuru tarihinden itibaren işleyecek kanuni faiziyle birlikte hesaplanacak tutar üçüncü fıkra hükümlerine göre mahsup veya iade edilir. Mahkemelerce, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış davalarda davanın konusuz kalması sebebiyle karar verilmesine yer olmadığına karar verilir. Yargılama giderleri idare üzerinde bırakılır ve vekâlet ücretinin dörtte birine hükmedilir. Ayrıca, ilk derece mahkemelerince verilen kararlar hakkında Sosyal Güvenlik Kurumunca kanun yollarına başvurulmaz ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yapılan kanun yolu başvurularından vazgeçilmiş sayılır.

MBB HUKUK PLATFORMU İKİNCİ ÇALIŞTAYINI YAPTI

MBB Hukuk Platformu II. Hukuk Çalıştayı, 28 Mart 2018 Çarşamba günü Radisson Blu Hotel Şişli'de gerçekleştirildi. 26 belediye ve bağlı kuruluşlarından 58 hukukçunun katıldığı çalıştay iki oturum şeklinde yapıldı.

Çalıştayın ilk oturumunda, 1 Haziran 2016 tarihinde yapılan ilk çalıştayın raporu, aradan geçen süre zarfındaki yasaların incelenmesiyle değerlendirildi. Ardından Kamulaştırma ve Kamulaştırmaz El Atma, İmar Uygulamaları, Kentsel Dönüşüm, Belediye Gelirleri ve Kamu İhale Mevzuatı başlıkları konuşuldu. Sorunlar ve çözüm önerileri sunuldu.

Programın ikinci oturumunda ise sorunlar değerlendirildi ve öneri metinleri belirlendi. Sosyal Denge Sözleşmeleri, Belediyelerin Yargı Harcı Yükü, Personel Dayalı Hizmet Alımı, 696 sayılı KHK, Kamu Hukukçuları ve Belediye Çalışanları bu oturumda konuşulup çözüm önerileri arandı.

