

Hukuki Platform

www.kardas.av.tr

Yıl: 1 • Sayı: 2 • Nisan - Mayıs - Haziran 2007



İçindekiler

3 **Editörden**
Av. Erdal KARDAŞ

4 **İş koşullarının
değiştirilmesi**
Av. Deniz YILMAZ

5 **Türk Ticaret Kanunu
Tasarısı ile Şirketler
Hukuku alanında
getirilen önemli
yenilikler**
Yrd. Doç. Dr. Y. Can GÖKSOY

6 **İş Hukukunda
Eşit Davranma
İlkesi**
Stj. Av. Vuslat ÖZYURT

7 **İşletmelerde
Performans
Sistemi**
Doğan İNCEMAN

8 **Yargıtay
Kararları**

9 **2007 Yılına Ait
4857 Sayılı İş
Kanununda Yer Alan
İdari Para Cezaları**

10 **İş Yaşamına
Ait Faydalı
Bilgiler**

**Hukuki
Platform**
HUKUK DERGİSİ

YIL: 1 • SAYI: 2

TASARIM: Adonay Tanıtım (232) 464 55 22 • e-mail: grafik@adonay.com.tr

BASKI: Gramer Basım Yayın Tanıtım (232) 472 19 00 • **BASKI TARİHİ:** 000000 2007

YAYIN TÜRÜ: Yerel, süreli, üç aylık Hukuk Dergisi • Üç ayda bir yayınlanır • Para ile satılmaz

Bu derginin tüm yayın hakları KARDAŞ HUKUK BÜROSU adına yayın sahibine aittir.

YAYIN SAHİBİ

KARDAŞ HUKUK BÜROSU

adına

Av. Yelda TOPUZ KARDAŞ

YÖNETİM YERİ

Şehit Fethi Bey Cad. No:79 Cezayirli

İşhanı Kat:4 Pasaport - İZMİR

Tel: 0 (232) 489 93 23 (pbx)

Faks: 0 (232) 483 10 53

YAYIN KURULU

Av. Erdal Kardaş

Av. Yelda Topuz Kardaş

Av. Cemal Kırkağaç

Av. Deniz Yılmaz

Av. Tolga Karadağ

Av. Esin Aynalı

S.Av. Vuslat Özyurt

YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

Av. Cemal KIRKAĞAÇ

www.kardas.av.tr

e-mail: kardas@kardas.av.tr

Editörden

Kardaş Hukuk Bürosu çalışanlarının yoğun emek ve çabalarıyla yayınlanan ve bilebildiğimiz kadarıyla, doğrudan bir Hukuk Bürosu tarafından yayınlanan, tek süreli yayın olan “Hukuki Platform” ikinci sayısı ile karşınızda duruyor.

Doğrusunu söylemek gerekirse, yoğun iş temposu yanında, ekstra vakit ayırmaya çalışarak yayına hazırladığımız derginin, ikinci sayısını çıkarıp çıkaramayacağımızı aramızda konuşurken, ilk sayımıza, hiç ummadığımız kadar olumlu tepki aldık. Bu da elbette bizim için son derece teşvik edici bir moral kaynağı oldu. Fazla sayfadan oluşmaması, makale ve yazıların can sıkımayacak ve okuma kolaylığı sağlayacak bir formatta yayınlanması, hukuka dair el altında bulunması gereken bilgilerin ve Yargı kararlarının derli toplu verilmesi nedeniyle, pek çok okuyucumuz bizi devam konusunda cesaretlendirdi. Bu sayı, işte bu desteğin sonucudur.

Bu sayımızda, yine uzmanlık alanlarımız olan Ticaret Hukuku ve İş Hukuku ağırlıklı makale ve yazılarımızla ve yepyeni konularla karşınızdayız. Sevgili Yrd.Doç. Dr. Can Göksoy tarafından kaleme alınan ve önümüzdeki günlerde Türk iş dünyasını çok yoğun halde meşgul edecek ve getirdiği sistemle, bir devrim etkisi yaratacak çok önemli bir konuyu ele aldık; Türk Ticaret Kanunu Tasarısı. Bu yeni yasa pek çok yeni düzenleme getirmesine rağmen, sayfalarımızda sadece şirketler hukuku alanında getirilen yeniliklerin bir kısmından konu başlıklarıyla bahsedilebilmiştir. Tasarı, yasalarken bazı maddelerin meclise takılabileceğini öngörmek mümkündür, ancak yasanın ana çerçevesi değişmeyecektir. Bu sebeple, mevcut tasarı şirketlerin yapısı ve işleyişini ilgilendiren birçok konuda köklü değişiklikler öngördüğünden, şirketlerimizi yeni sisteme mümkün olduğunca sağlıklı ve hızlı bir şekilde uyum sağlanması açısından şimdiden uyaralım istedik.

Öte yandan bu sayımızın konuk yazarı sevgili Doğan İnceman, insan kaynakları uzmanı olarak uzun yıllara varan deneyimini bizlerle paylaşıyor. Yazısında, bugüne kadar sadece büyük veya büyük olma yolundaki firmaların, verimli çalışma sistemini teşvik amacıyla gündeminde tuttuğu ancak, İş Hukukunda önemi gittikçe artmaya başlayan ve bir süre sonra irili ufaklı tüm şirketlerin gündemine almak durumunda kalacakları “performans sistemi” ni ele alıyor. İş yasasında yer alan 18. ve 19. maddeler ve devamında yer alan hükümler, herhangi bir şekilde bir işçinin iş akdini fesheden işverenin, geçerli bir nedene dayanması mecburiyetini ortaya koymaktadır. Sık rastladığımız, verimsizliğe dayalı feshin, hukuken geçerli addedilebilmesi ve bir işe iade davasıyla bir kabusa dönmemesi için performansa dayalı ciddi bir ölçme sisteminin her işletmede oluşturulması gerekmektedir. Hukuki Platform olarak, bu gelişmenin, iş barışı yönün-

den de ciddi bir adım olacağı inancındayız.

İş Hukukunda eşit davranma ilkesi ve iş koşullarının değiştirilmesi konularındaki, diğer birbirinden güzel çalışmaların da ilginizi çekeceğini umuyoruz.

Ülkemiz, ciddi bir seçim sathı mahalline giriyor. Kısa bir süre sonra, önce cumhurbaşkanlığı ardından da, genel seçimler olacak. Bu dönem Türkiye için kritik bir dönemdir. Bunun için bazıları seçim rövanşından, bazıları rejim değişikliğinden konuşur oldu, oysa bu noktada Türkiye'nin en önemli meselesi, demokratik, laik ve çağdaş bir hukuk sistemi içerisinde sahip olacağı istikrarıdır. Tüm kalbimizle, hırslardan arınmış, toplumsal uzlaşmaya dayalı bir seçim dönemi diliyoruz. Nitekim bu dönemde, ekonominin dinamiklerinin de kendisini bu havaya kaptırmadan, gelişmeye ve büyümeğe devam etmesi gerekmektedir. Son dönemlerde, bizim de Hukuk Danışmanı sıfatıyla, bazılarında görev aldığımız, uluslararası yatırımlar, şirket kuruluşları, şirket birleşmeleri ve satın almaları yaşanmakta, böylece ekonomide ve şirketlerde büyüme sağlanmakta, ülkemize ciddi bir sermaye akışı beklenmektedir. Yabancıların macera için değil, maliyet avantajı ve istikrar için ülkemizi tercih ettikleri ortadadır. Bu yatırımlarla oluşan olumlu havayı korumak ve yatırımcıları ürkütmemek gerektiği inancındayız. Bu gelişmelerin pek çok olumlu gelişmeyi de beraberinde getireceğinden kuşku yoktur, unutulmayalım ki, “yükselen sular bütün tekneleri havaya kaldırır”.



İş koşullarının değiştirilmesi

İş hayatı stabil değildir, işletmeler başı başına ve adeta yaşayan birer organdır. Bu yönüyle bakıldığında, işverenler açısından bazı özel durumlarda çalışanların iş koşullarını değiştirmek mecburiyeti doğabilmektedir. Peki bir işçinin çalışma şartlarını doğrudan değiştirmek yasal olarak mümkün müdür? Bir işçinin iş koşulları 4857 sayılı yeni İş Kanununa uygun olarak nasıl değiştirilebilir? Aşağıda bu soruların cevaplarını bulabileceksiniz.

4857 sayılı İş Kanunumuzla getirilen yeni bir düzenleme ile işverenin belirli şartlarla iş koşullarında değişiklik yapabileceği kabul edilmiştir. Oysa ki, 1475 sayılı eski İş Kanunumuzda iş koşullarının esaslı bir tarzda değişmesi veya başkalaştırılması işçiler açısından bir derhal fesih sebebi oluşturmaktaydı.

Yeni İş Kanunu'nun 22. maddesinde benimsenen bu önemli yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisinin tanınmış olmasıdır. 1475 sayılı eski iş kanunumuzda ise işçinin iş koşullarında esaslı bir şekilde değişiklik yapılması işçiye haklı nedenle fesih hakkı verilmekteydi. Bu düzenleme, işçiye sadece sözleşmeyi fesih olanağını vermekte, işçi için daha önemli olduğu kuşkusuz olan, iş ilişkisini sürdürme ihtiyacını karşılamamakta, ihbar tazminatı söz konusu olmaksızın, işçinin, koşulların varlığı halinde, yalnız kıdem tazminatı almasını sağlamaktaydı.

Yeni İş kanunumuzdaki düzenlemeye göre; işveren, hukuken kabul edilebilir geçerli bir nedene dayanmak şartıyla, çalışma koşullarında değişiklik yapmak isterse bunu işçiye yazılı olarak bildirecektir. Ancak işçiye yapılan bu bildirim genel bir duyuru niteliğinde değil her bir işçiye ayrı ayrı yapılmalıdır. Bu şekilde uygun yapılmayan ve işçi tarafından 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

Yeni İş Kanunu'nun 1475 sayılı yasadaki en önemli farkı, işçinin değişiklik önerisini reddi

halinde ortaya çıkmaktadır. Maddeye göre 6 işgünü içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamamaktadır. Bu durumda da, sözleşme ya eski koşullarla devam edecek veya işveren, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ileri sürerek bildirimli fesih işlemiyle bulunabilecektir.

İş koşullarında değişiklik ile ilgili Yargıtay kararlarından bazı örnekler vermek gerekirse; işveren tarafından işçinin sağlık durumu dikkate alınarak yapılan iş değişikliğinde; işçi iş koşullarının ağırlaştırıldığı iddiasıyla hizmet akdini feshedemez. Ya da işçinin çalıştığı belediyenin sonradan Büyükşehir Belediyesine bağlanması ve kadrosunun Büyükşehir Belediyesine nakledilmesi mücerret olarak kendisine fesih hakkı vermez. İş şartlarında esaslı değişiklik olduğunun kabulü için işçinin ilçe belediyesindeki işinden alınıp Büyükşehir Belediyesine ait bir başka işe verilmiş olması ve bunun sonunda iş şartlarının esaslı bir şekilde değişmiş olması gerekir.¹ Ayrıca Yargıtay, gece vardiyasında çalışan işçilere iş yerinde 3 saat istirahat verilmekteyken bu uygulamanın işveren tarafından tek yanlı olarak bir saate indirilmesini, iş şartlarının işçi aleyhine değiştirilip ağırlaştırılması olarak kabul etmektedir. Yukarıda anlatılanlardan da anlaşılacağı üzere, 4857 sayılı

İş Kanunumuzun yürürlüğe girmesiyle beraber iş koşullarının değiştirilmesi konusunda önemli değişiklikler meydana gelmiş, işverene belirli şartlarla iş koşullarında esaslı değişiklik yapma yetkisi tanınmıştır. 1475 sayılı İş Kanunumuzda iş koşullarının esaslı bir tarzda değişmesi veya başkalaştırılması bir derhal fesih sebebiydi. 4857 sayılı yeni İş kanunumuz ile iş koşullarının esaslı bir tarzda değişmesi veya başkalaştırılmasının bir derhal fesih nedeni oluşturması artık söz konusu olmaktan çıkmıştır.

İşveren yönünden esneklik aracı, işçi yönünden iş güvencesi aracı olan çalışma koşullarında esaslı değişiklik Yeni İş Kanunumuzla beraber önemi daha da artan bir hukuki konu haline almıştır. Yeni kanun ile getirilen temel yenilik, esaslı değişikliğin sorumluluğunun işverene yüklenmesidir. Söz konusu kanuna göre, işçinin esaslı değişiklik önerisini reddi halinde, işveren sözleşmeyi ya eski koşullarla devam ettirecek veya geçerli bir nedene dayandığını ileri sürerek bildirimli fesihte bulunacaktır. Bu düzenleme, bir önceki yasal düzenlemeyle karşılaştırıldığında hem işçi hem işveren taraf açısından hakkaniyete ve hukuki eşitlik ilkesine daha uygun bir düzenleme olduğunda kuşku yoktur.

¹ Günay, Cevdet İlhan: İş Hukuku-Yeni İş Yasaları, Ank.2003, s.498.



Yrd. Doç. Dr. Y. Can GÖKSOY

DEÜ Hukuk Fakültesi

Ticaret Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ile Şirketler Hukuku alanında getirilen önemli yenilikler

1 Ocak 1957 tarihinden bu yana yürürlükte olan Türk Ticaret Kanunu'nun; Türkiye'nin AB tam üyeliğine aday olması ve AB tarafından tam üyelik müzakerelerine başlama kararının alınması, son yıllarda teknoloji alanında meydana gelen büyük gelişme ve uluslararası piyasalar ile uyum sağlama gerekliliği gibi sebeplerden dolayı kapsamlı bir reforma muhtaç olduğu dikkate alınmak suretiyle 08.12.1999 tarihinde Prof. Dr. Ünal Tekinalp başkanlığında oluşturulan Komisyon tarafından hazırlanmış olan Türk Ticaret Kanunu Tasarısı bugünlerde TBMM gündeminde yer almakta olup, yakın bir tarihte kanunlaşarak yürürlüğe girmesi beklenmektedir.

Tasarı, özellikle şirketler hukuku alanında önemli değişiklikler getirmekte ve ticaret şirketlerinin yapısı ile işleyişi konusunda iş dünyasının uzun yıllardan beri benimsemiş olduğu sistemde ciddi bir reform yaratmaktadır.

Konu aşlında buraya sığmayacak kadar geniştir. TTK Tasarısının şirketler hukuku alanında getirdiği birçok yenilik arasında özellikle dikkat çekenlerin aşağıdaki başlıklar altında özetlenmesi mümkündür:

- Sermaye şirketleri (anonim ve limited şirketler), zararın çıkarılmasıyla bulunan bilanço toplamı, yıllık satış rakamları ve çalışanlarının sayısına göre, "küçük sermaye şirketi", "orta büyüklükte sermaye şirketi" ve "büyük sermaye şirketi" olarak sınıflandırılmış ve buna göre bazı yasal düzenlemelerin sadece belirli büyüklükteki şirketler için geçerli olması öngörülmüştür.

- Ticaret şirketleri arasındaki birleşmeler geniş kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Bu çerçevede, sermayesini kısmen yitirmiş ya da borca batık şirketlerin belirli şartlar altında başka bir şirket ile birleşmelerine izin verilmiş, birleşmeye taraf olan şirketler arasında yapılması gereken "birleşme sözleşmesi" ile birleşmeye esas alınacak "birleşme raporu" ayrıntılı olarak ele alınmış, birleşmeye esas alınan belgeler ile bilançonun bir bağımsız denetleme kuruluşunca denetlenmesi zorunluluğu getirilmiş ve aynı şirketler topluluğu içinde yer alan şirketlerin kolaylaştırılmış şekilde birleşmelerine olanak sağlanmıştır.

- Ticaret şirketlerinin bölünmesi, ilk olarak TTK'da düzenlenmiştir. Halen sadece Kurumlar Vergisi Kanunu'nda yer alan ve ayrıca Maliye Bakanlığı ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın ortak Tebliği'nde ayrıntıları düzenlenmiş olan bölünme müessesesi, Tasarı ile geniş kapsamlı bir yasal düzenlemeye ka-

vuşturulmuştur.

- "Şirketler Topluluğu" konusunda ilk olarak yasal düzenlemelere yer verilmiştir. Bu çerçevede, aynı gerçek ya da tüzel kişinin hakimiyetinde ve tek elden yönetiminde olan sermaye şirketlerinin (anonim ve/veya limited şirketlerin) oluşturduğu şirketler topluluğuna dahil olan şirketlerin finansal raporlama yöntemleri konusunda özel düzenlemelere yer verildiği gibi, hakim şirketin bağlı şirketleri üzerinde sahip olduğu hakimiyeti bağlı şirketler ile onların pay sahipleri ve alacaklıları zararına kullanmasını engelleyen hükümler de getirilmiştir. Bu kapsamda, belirli bazı durumlarda, bağlı şirketlerin pay sahiplerine zararlarının tazmini ya da paylarının hakim şirket tarafından satın alınması konusunda talep ve dava hakları tanınmıştır. Ayrıca, bir şirketin hisselerinin en az % 95'ine sahip olan şirketlere, açtıkları davalar ya da oyları ile şirkete zarar veren geriye kalan pay sahiplerine paylarını borsa değeri ve eğer yoksa gerçek değeri ile satın almak için mahkemeye başvurma olanağı tanınmıştır.

- Halen sadece halka açık anonim şirketlerde uygulanması mümkün olan "kayıtlı sermaye" sisteminin, halka açık olmayan anonim şirketler

tarafından da benimsenmesine izin verilmiştir.

- Tek kişilik anonim ve limited şirket kurulmasına izin verilmiştir. Böylelikle, halen geçerli olan anonim şirketlerde beş ve limited şirketler iki olan asgari ortak sayısına ilişkin sistem terkedilmiştir.

- Anonim ve limited şirketlerin bir Web sitesine sahip olmaları ve belirli bilgilere bu Web sitesinde yer vermeleri zorunlu hale getirilmiştir.

- Şirketlerin yönetim kurulları ile genel kurullarının elektronik ortamda yapılmasına izin verilmiş ve bu konuda detaylı düzenlemeler getirilmiştir.

- Anonim şirket yönetim kurullarında asgari üye sayısı bire indirildiği gibi, tüzel kişilerin yönetim kurulu üyesi olmasına da izin verilmiştir.

- Payları borsada işlem gören şirketlerde, yönetim kurulunca, şirketin varlık, gelişme ve devamını tehlikeye düşüren sebeplerin erken teşhisi ve gerekli çarelerin bulunması amacıyla bir "Tehlikelerin Erken Teşhisi" komitesi oluşturulması zorunlu hale getirilmiştir.

- Anonim şirketlerde denetleme konusu halen geçerli olan sistemden tamamen farklı biçimde ve denetim organını bağımsız ve profesyonel olma nitelikleri ile yetkilerini kuvvetlendirecek şekilde düzenlenmiştir. Bu kapsamda, anonim ve limited şirketlerin bir bağımsız denetleme kuruluşunu denetçi olarak ataması zorunluluğu getirilmiştir. Buna karşılık, küçük anonim ve limited şirketlerin, bağımsız denetleme kuruluşu yerine, en az iki yeminli mali müşavir ya da serbest muhasebeci mali müşaviri denetçi olarak atamalarına izin verilmiştir. Tasarıda, denetçiye şirket yönetimine müdahale etme olanağı veren son derece geniş yetkiler tanınmıştır.

- Anonim şirketlerde, defterleri inceleme ve bilgi alma talepleri genel kurul ve yönetim kurulunca reddedilen pay sahiplerine bu haklarını mahkeme kanalıyla kullanma olanağı getirilmiştir.

- İmtiyaz yoluyla bir paya tanınabilecek olan oy haklarının sayısı onbeş ile sınırlanmış; ancak, kurumsallaşmanın gerektirdiği ya da haklı bir sebebin bulunduğu durumlarda mahkeme kararı ile bu kurala istisna getirilmesi olanağı da verilmiştir.

- Anonim şirketlerde, esas sermayenin en az onda birini temsil eden pay sahiplerine mahkemeden şirketin haklı sebeplerle feshini talep hakkı tanınmıştır.

- Sermaye Piyasası Kurulu'ndan izin alınmaksızın anonim şirket kurmak ya da sermayeyi arttırmak amaç veya vaaidiyle halktan para toplanması durumunda, Sermaye Piyasası Kurulu'na bu eylemlerin engellenmesi ve durdurulması konusunda geniş çaplı yetkiler tanıdığı gibi, bu eylemlere katılanların toplanan para tutarınca müteselsilen sorumluluğu öngörülmüştür.

- Limited şirketlerde, kaymetli evrak niteliğinde nama yazılı pay senetleri çıkarılması olanağı tanınmıştır.

Yukarıda belirtilen hususlar, TTK Tasarısı ile şirketler hukuku alanında getirilen yeniliklerin sadece bir kısmını oluşturmaktadır. Bunların dışında, Tasarıda, özellikle hukuk uygulamasını doğrudan doğruya ilgilendiren diğer birçok değişiklik mevcuttur. Tasarının şirketlerin yapısı ve işleyişini ilgilendiren birçok konuda köklü değişiklikler öngördüğü dikkate alırsa, iş dünyasının yeni TTK sistemine uyum sağlamanın çok kolay olmayacağı ve belirli bir zaman alacağı şüphesizdir. Bu nedenle, şirketlerimizin, yeni sisteme mümkün olabildiğince sağlıklı ve hızlı bir şekilde uyum sağlanması bakımından, gerekli teknik ve hukuki altyapının çok önceden hazırlanmasında büyük yarar vardır.



İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi



Eşit Davranma İlkesi; işverenin haklı nedenler bulunmaksızın işçilere farklı davranmaması, haksız ayırım da bulunmaması, keyfi davranışlardan kaçınması, haklı nedenler varsa ayırımında bulunması, farklı davranması yükümlülüğünü ifade eder. 4857 Sayılı İş Kanunu Avrupa Birliği sosyal normlarına uyum kaygısı ve uluslararası çeşitli sözleşmelerden doğan yükümlülükler doğrultusunda 5. maddesinde "Eşit Davranma İlkesi" başlığı altında önceki İş Kanunlarında yer almamış yeni düzenlemelere yer vererek, eşitlik ilkesinin kapsamını genişletmiştir.

İşverenin herkese her bakımdan eşit davranma yükümlülüğü olduğu söylenemez çünkü işverenin sözleşme özgürlüğü gereği işçilerini seçmede, çalışma koşullarını belirlemede önemli çıkarları vardır. Yatırım riskini üstlendiği için işin ve işyerinin yönetiminde doğal olarak en geniş yetkiye sahip olma isteğindedir. İşveren; işyerinde işçiler arasında birlik ve uyuma dayanan sağlam bir çalışma düzeni kurulması amacını gözetir.

İlkenin mutlak olarak uygulanabileceği durumlar

Anayasa'nın 10. maddesinde ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yasası mutlak anlamda eşit davranma borcunun en temel örneğidir. Eşit davranma borcuna mutlak aykırılık işçinin hukuka talep hakkı bulunan konularda söz konusu olabilir.

İşveren, aynı işyerine mensup bir işçi topluluğuna dahil ve iş sözleşmeleri halihazırda devam etmekte olan işçilere, onların tümünü ilgilendiren konularda eşit davranma yükümlülüğü altındadır.

Sosyal Yardımların Verilmesinde: Sosyal yardım kavramıyla ifade edilen; işverenin kendi isteğiyle (herhangi bir hukuki zorlama olmaksızın) işçilere karşı yerine getirdiği edimlerdir.

Örneğin; bayram ikramiyesi, yakacak yardımı gibi. İkramiye ve özel emeklilik aylığının yanı sıra, işverenin salt kendi isteğiyle yaptığı yaşlılık, kıdem, evlenme, çocuğu olma gibi olaylarda ve sözleşmeyle belirtilmediği halde veya belirtilmiş olanın üstünde yerine getirilen sosyal yardımların içine girmektedir. İşveren sosyal yardımları işyerindeki işçilerin tümüne verebileceği gibi, belirli bir gruba veya gruplara da verebilir. Haklı nedenlere ücret zammının veya ikramiyenin sadece işyerinde önemli sorumluluk taşıyanlara, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara, uzman ya da nitelikli işçilere, belirli bir kıdeme ulaşmış olanlara, evlilere veya belirli sayıda çocuğu olanlara verilmesi örnek olarak gösterilebilir. Dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta işverenin işçilere eşit ölçüde (seyyanen) ücret zammı yaptığı hallerde işçilerin niteliklerine bakılmaksızın eşit işlem görmeleri ve bazılarının zam dışında bırakılmamasını sağlamak zorunda olduğudur.

Yönetim Hakkına İlişkin Konularda: İşin dağıtımında kazançlı veya zahmetli ve hoşu götmeyen işler aynı durumda bulunan tüm işçilere açık olmalıdır. Örneğin fabrikanın tuvaletini temizleme işinde işyerinin asıl işçileri çalıştırılmak-taysa iş, bu kişilerin arasında nöbetleşe yapılmalıdır.

Greve Katılmayan İşçilerin Çalıştırılmasında: İşveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (TSGLK m.33/II). Doktrinde işverenin bu serbestisinin her işçi için ayrı ayrı değil, işçilerin tümü için kullanılabilmesi görüşü yaygındır.

İlkenin Mutlak Olarak Uygulanamayacağı Durumlar

İşletmeler rekabet edebilmek için teknoloji yoğun yatırımı tercih ederken, işverenler işçi alımı yönünde daha seçici olmaya başlamışlardır. İş değerlendirmesi, performans değerlendirme, kariyer yönetimi gibi bireyin motivasyon ve performans artışının sağlanmasına yönelik insan kaynakları yönetim ilkeleri ortaya çıkmıştır. Eşit Davranma İlkesinde söz konusu olanın eşit durumda olanlara eşit, farklı durumdaki olanlara farklılıkları oranında farklı davranmak olduğu göz önüne alınırsa her işçinin çalışma ve veriminin aynı olmayacağı gerçeği karşısında işverene mutlak olmayan (nispi) bir Eşit Davranma İlkesi uygulama alanı bırakılması gerekliliği kabul görecektir.

İş sözleşmesinin kişisel özelliği ortadan kalkmadığından, farklı işçiler arasında sözleşme özgürlüğüne dayanarak ücret belirleme, iş ilişkisine son verme gibi konularda işveren nispi bir eşit davranma borcuyla karşı karşıyadır. İşveren farklı davranırken ayırım yapma kastı bulunmaksızın hareket etmek zorundadır.

Ücretlerde: İşçinin öğrenim derecesi, yaşı, kıdem, çalışkanlığı, verimliliği ücret yönünden ayırım sebebi oluşturabilir. Fakat işçiye diğer çalışanlara nazaran çok az oranda zam veren işverence bu uygulama hakkında objektif ve haklı bir nedenin ileri sürülebilmesi ya da işçiye aynı kıdem ve statüdeki işçilerden daha az zam verilmesi eşit davranma borcuna aykırılık sonucunu doğurur.

İşveren bir işçinin iş sözleşmesini feshederken, onun bütün özel durumunu, hareketlerini ve davranışlarını göz önünde tutar. Bu da fesih ihbarında, Eşit Davranma İlkesi' Eşit Davranma İlkesinin uygulanmasını kural olarak önceden bir yana bırakmayı gerektirir. İşveren fesih hakkının geçersiz bir sebeple veya kötüye kullanılması dışında, aynı durumdaki işçilerden istediği işçinin iş sözleşmesine, süreli fesih bildirim yoluyla son verebilir. Örneğin üç işçinin devamsızlığı halinde işveren bunlardan sadece birinin iş sözleşmesini sona erdirmesi, öteki ikisini ise çalıştırmaya devam etmesi mümkündür.

Eşit Davranma İlkesi kapsamında işverenin yükümlülükleri

Cinsiyet Ayırımı Yasası: Cinsiyetler arası eşitlik, mutlak anlamda kadın ve erkek işçilere aynı şekilde davranmak anlamına gelmeyip, aksine cinsiyetler arası farklılıkların göz önünde bulundurularak çalışma şartları açısından kadınlar ve erkekler arasındaki eşit rekabet ortamının ve eşitliğin sağlanmasını amaçlayan hukuki düzenlemelerin yapılmasını ifade etmektedir.

İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kalmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinin

de, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. (madde 5/ f. III). Madde 5'in ağırlıklı bölümünü cinsiyet ayırımı engelleyen esaslar oluşturmaktadır. Çünkü uygulamada genellikle kadın işçiler erkek işçilere oranla daha az ücretle ve daha kötü çalışma koşullarında çalıştırılmaktadırlar.

İşçinin Mesleki Durumu Bakımından Eşit Davranma Yükümlülükleri: İşveren, esaslı sebep olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. (m.5/ f. II. Kısmi süreli işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.)

İşçinin Sendikal Durumu Bakımından Eşit Davranma Yükümlülükleri: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu ile değişik 31. maddesine göre İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. (f. III.) İşçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılmama veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamaz. (f. V.) İşçinin bu maddeden yararlanabilmesi için sendika üyesi olması veya olmaması nedeniyle işverenin anti-sendikal işlemine maruz kalması yeterlidir, ayrıca işçinin sendikal faaliyette bulunmuş olmasına gerek yoktur. Bunun yanında sendikal faaliyette bulunan işçinin, sendika üyesi olma zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Eşit Davranma İlkesine aykırılığın yaptırımı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun madde 5/ f. VI.'ya göre iş ilişkisinde veya sona ermesinde madde 5 hükümlerine aykırı davranan işveren, işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı, bunun yanında başka yoksun bırakıldığı hakları da öder.

Bu tazminata esas alınacak ücret asıl ücrettir. Ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dahil olmayacaktır. İşveren işçisine eşit işlem borcuna aykırı davranarak işçisine kanunen kullandırmak zorunda olduğu haklardan kullandırmadıklarını (örneğin fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı) da tazmin etmek zorundadır. İşçinin eşit işlem yapma borcuna aykırı davranış nedeniyle maddi zararların ve/veya kişisel değerlerin ihlalinden doğan manevi zararın (örneğin kişiyi diğer çalışanlar önünde rencide edecek sözler sarf edilmesi) tazminini genel hükümlere göre talep etmesi de mümkündür.

Sonuç

Sonuç olarak Avrupa Birliği sosyal normlarına uyum kaygısı ile oluşturulan eşit davranma ilkesi işverenin haklı nedenler bulunmaksızın işçiler arasında farkı davranmaması, haksız ayırım da bulunmaması, keyfi davranışlardan kaçınması, haklı nedenler varsa ayırımında bulunması, farklı davranması yükümlülüğünü ifade eder. Her ne kadar işverene belli koşullarda Eşit Davranma İlkesinde nispi uygulama alanı tanınmış olsa da İş Hukuku'nun temel ilkelerinden birinin işçiyi korumak olduğu unutulmamalı ve buna uygun hareket edilmelidir.

1 Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş - Yenilenmiş 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005, s. 430.

2 Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2002, s. 396.

3 Kenan TUNÇOMAĞ/ Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 135.

4 SÜZEK, s. 397.

5 Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2004, s. 168.

6 Hakan KESER, "4857 Sayılı İK'na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar", Kamu-İş Dergisi, C: 7, Sa: 3, Ankara, 2004, s. 63.

7 ÇELİK, s. 166.

8 TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 136.

9 ÇELİK, s. 167.

10 SÜZEK, s. 398.

İşletmelerde Performans Sistemi

4857 Sayılı İş Yasası getirdiği iş güvencesi hükümleri gereği, işletmelerde bir nevi Performans Değerleme Sistemi getirmeye zorlamıştır. Ancak, konu detaylı ve bir o kadar da dinamik ve tartışmalıdır. Yasanın yürürlüğe girişinin dördüncü yılında dahi yasa ile gelen Performans Değerleme Sistemi anılan tartışmalarıyla önemini korumaktadır.

Aslında yasal düzenlemelerden evvel, bilinçli işletmelerde kabul gören bir husus olarak, çalışma hayatımızda önceden beri Performans Sistemi tartışmaları son bulmuş değildir. Özel sektörde 1990'lı yıllarda Personel Bölümü yaklaşımının İnsan Kaynakları anlayışına bürünmesinden sonra pek çok şirket Performans Sistemi kurmuş, sistemde ciddi gelişmeler sağlanmıştır.

Daha önce Performans Değerlendirme olarak adlandırılan sistem, sadece değerlendirme dışında gelişmeyi hedeflemiş ve Performans Yönetim Sistemi olarak devreye alınmıştır. Değerlendirme sadece sonuçları ifade ederken Performans Yönetim Sistemi çalışanları ölçülebilir hedeflere göre yönetmektedir. İki ucu keskin bıçak olan bu sistemi bazı şirketler devreye almazken bazıları sistemi devreye dışı bırakmıştır. Ancak; kamuoyunda İş Güvencesi Yasası olarak bilinen 4773 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikler ve daha sonra 4857 Sayılı İş Kanunu'na entegre olmasıyla 'Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması' unsuru Performans Sisteminin önemini

arttırmıştır. Sistem adeta cankurtaran simidi gibi çalışma hayatına yeniden dönüş yapmıştır. Bugün ise Performans Sisteminin kimlik sorununun artarak devam ettiği görülmektedir. Bu sorunlardan bazıları şöyle sıralayabiliriz:

Performans Sistemi farklı sektörlerde farklı mı uygulanmalıdır?

Ana sektörleri, genel, tarım, maden, imalat, enerji olarak sıralayabiliriz. Ancak bu sektörler ve alt sektörlerinde Performans Sisteminin uygulanması esasta farklılık göstermemelidir. Nedenine gelince Performans Sisteminin BİLGİ, BECERİ ve DAVRANIŞ olmak üzere üç önemli ayağı bulunmaktadır. Yani bunlar Performans Sisteminin üçlü sacayağıdır. İşyerinin, işçinin, işin olduğu yerde sektörün farklı olması saydığımız bu üç parametreyi değiştirebilir mi? Ölçülebilen hedeflerin ve ölçülebilen sonuçların olduğu bir sistemde esasta sektörlerin farklılığı söz konusu olmamalıdır. Bilgiyi geliştirmek, doğru ve zamanında kullanmak, beceriye dönüştürmek, işi yapmak ve bunu çalıştığı işyerinin kültürüne uygun davranışlar halinde sunmak hangi sektörde farklı olabilir?

Performans Sisteminin dışında kalan olabilir mi?

Sistem genelde Beyaz Yakalı çalışanları (Memurları) kapsamaktadır. Ancak Toplu İş Sözleşmelerinde aksine bir hüküm yoksa yetkili sendikalarla uzlaş-

ma sağlanarak Mavi Yakalı personele de uygulanabilir. Ancak özellikle ölçülmesi, değerlendirmesi zor olan davranış bazlı soyut yetkinliklerin birden fazla kişilerce değerlendirilmesi daha uygun olacaktır. Bazı işletmeler bunu 360 derece yaklaşımı ile işçinin, amirinin ve yatay çalışanların görüşlerini de değerlendirmeye almaktadır.

Performans Ölçeği nasıl olmalıdır?

Farklı performans ölçekleri bulunmaktadır :

a- Üçlü ölçüt: Çok iyi, iyi, iyi değil.

b- Beşli ölçütler;

5 Üstün: Hedeflenen performansa eksiksiz ulaşan, bekleneni aşan.

4 Çok Başarılı: Hedeflenen performansın tamamına yakını karşılayan,

3 Başarılı: Bekleneni karşılayan.

2 Yeterli değil-Gelişmeli: Hedeflere ulaşmada çekimser kalan, bazı noktalarda hedefi yakalayan.

1 Başarısız-Yetersiz: Hedeflere ulaşmaktan uzakta olan.

c- Bunların yanında birden üçe, birden beşe, birden ona kadar rakamsal ölçütler de kullanılmaktadır.

Görüldüğü gibi sistem ölçütleri çalışanları geliştirmeye teşvik etmektedir. Sistemin belki de en can alıcı noktası değerlendirmedir. Adil olmak, duygusallıktan ve ön yargıdan uzaklaşmak çok önemlidir. KARŞILIKLI MUTABAKAT sağlanmalı ve aranmalıdır. Görüşmelerde YÜZLEŞME hedeflenmelidir, aksi takdirde HESAPLAŞMA'ya dönecektir.

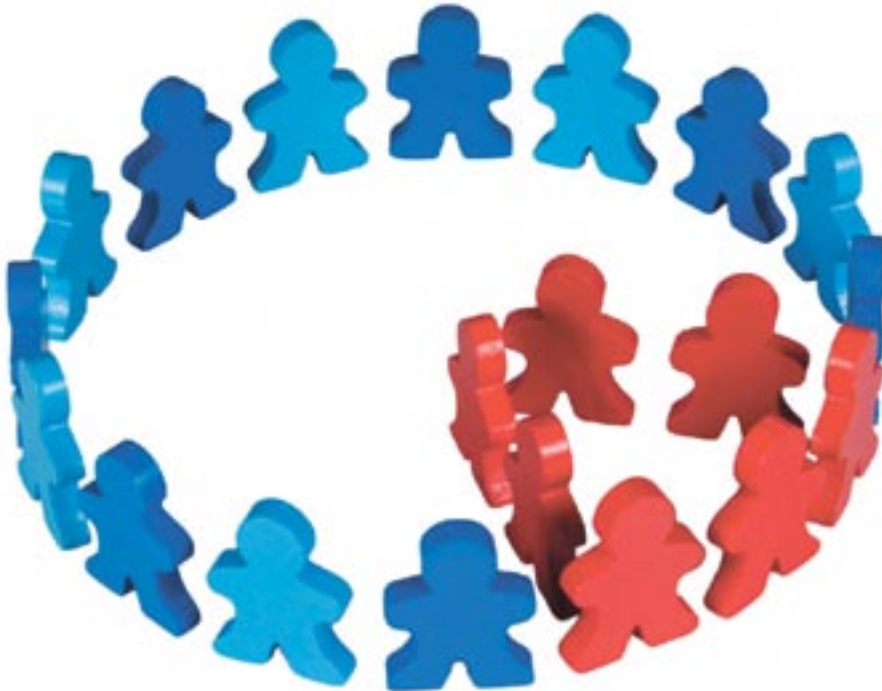
Değerlendirme Periyodları ne olmalı, sonuçları nasıl yansımalıdır?

Değerlendirme periyodları üçer aylık dönemlerde olduğu gibi 6'şar aylık dönemlerde de yapılmaktadır. 3'er aylık ara değerlendirmeler hedeflere yönlendirme açısından veya zamanında uyarı yapılması açısından önemlidir. Ana değerlendirme dönem sonunda yapılmalı sistemin hedefi ücret değerlendirmesi olmamalıdır. Sonuçların yansıtılmasını ücret yoluyla ödüllendirmeyi düşünüyorsak ücretlere ilave olarak yansıtılmamalıdır. Bu tip uygulamalar yanlışlıklara, hatta sistemin çökmesine sebep olabilir. Doğru olanı geçmiş döneme ait EK BİR KAZANÇ SAĞLAMAK olmalıdır.

Sonuç

Çalışanların verimliliğini ölçmek ve feshin "Geçerli Sebebe Dayandırılması" açısından Performans Sistemi önemli bir araç olsa da sisteme sadece bu gözle bakmak haksızlık olur.

Performans Yönetim Sistemi uygulanabileceği ortamı bulduğunda sürekli gelişimin en önemli anahtarlarından birisidir. İnanıyoruz ki, 4857 sayılı yasanın ilgili maddeleriyle birlikte "Performans Sistemi" çalışma hayatımızda ait olduğu yere oturacaktır.



Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2006/5032 E., 2006/26967 K. numaralı, 12.10.2006 tarihli karar

• Genel tatil ücreti
• Maktu ücretle çalışan işçi
• Bayram ve genel tatil ücreti hesabı
Davacı işçi aylık maktu ücretle çalıştığına göre aylık ücretinin içinde genel tatil ücretinin olduğu kabul edilir. Bu nedenle bayram ve genel tatil ücreti hesaplanırken bir katı dikkate alınarak hesaplama yapılması gerekirken; hesap bilirkişisince iki kat üzerinden hesaplanan alacağın hüküm altına alınması hatalıdır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2006/24775 E., 2006/26831 K. numaralı, 10.10.2006 tarihli karar

• Ücretsiz izin
• İşçilerin işverenin ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmaması
• Kısa süreli ücretsiz izin
İşverenin ücretsiz izin uygulamasına işçilerin karşı çıktıkları hususunda dosyada bir delil mevcut değildir. Böyle olunca işçiler ile işveren arasında ücretsiz izne ayrılma konusunda örtülü bir anlaşmanın varlığının kabulü gerekir. İşçiler ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmamışlardır. Dairemizin uygulamasına göre işverenin işçilerin açık ve zımni rızaları dışında yaptığı ücretsiz izne çıkarma uygulaması aktin feshi niteliğindedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2006/20813 E., 2006/24258 K. numaralı, 21.09.2006 tarihli karar

• Ücret alacağı
• Ücret alacağına uygulanacak faiz oranı
• Ücret alacağına mevduat faizi uygulaması
Ücret alacaklarına mevduat faizi uygulaması 10.06.2003 tarihinde yürürlüğü giren 4857 sayılı yasa ile getirilmiştir. Bu nedenle anılan alacaklara 06.02.2002 tarihinden 10.06.2003 tarihine kadar yasal faiz 10.06.2003 tarihinden itibaren ise mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmesi gerekir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2006/2238 E., 2006/21308 K. numaralı, 11.09.2006 tarihli karar

• Kıdem tazminatı
• Kıdem tazminatı yürütülecek faizin başlangıcı
• Faizin sözleşmenin askıya alındığı tarihten başlatılması
Davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığı davalı işyerinde işe başlatılmadığı 31.07.2002 tarihinden itibaren kıdem tazminatına faiz yürütülmesi gerekirken aktin askıya alındığı tarihten itibaren faize karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2006/2514 E., 2006/21327 K. numaralı, 11.09.2006 tarihli karar

• İşçilik alacaklarının tahsili
• Kıdem tazminatı

• Eski işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu
Kıdem tazminatından önceki işverenin sorumluluğu kendi dönemindeki çalışılan süre ve o tarihteki ücreti ile sınırlı olduğu halde tüm süreye ve son ücrete göre hesaplanan kıdem tazminatının tamamından eski işverenin müstereken ve müte-selsilen sorumlu tutulması hatalıdır.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 2006/5703 E., 2006/7147 K. numaralı, 19.06.2006 tarihli karar

• İhtiyati haciz
• İhtiyati haciz kararı
• Bononun kanunda aranan şekle uygun olmaması
• Bonoda gösterilen keşide yerinin idari birim olmaması
Keşide yeri bonoda bulunması gereken unsurlardandır. İsteme dayanarak yapılan ve bono olduğu iddia edilen senet mahkemece, keşide yeri olarak Side'nin gösterildiği, Side'nin ise idari bir birim olmadığı sonucuna varılarak ihtiyati haciz isteminin reddine karar verilmiştir. Side'nin idari bir birim olup olmadığı daha araştırılmaksızın yazılı gerekçe ile istemin reddi doğru olmamıştır.

Öte yandan, senedin bono vasfını kaybettiği bir an kabul edilse bile, senette anılan kanunun 688. maddesinde yazılı unsurlardan, belli bir miktar borcun kayıtsız şartsız belli bir vadede alacaklının emrine ödeneceği kaydı ve borçlunun imzası unsurları var ise, mücerret borç ikrarı olarak değerlendirilmesi gereken bu adi borç senedine dayalı olarak İİK'nın 257'nci maddesinde yazılı şartların bulunması halinde ihtiyati haciz kararı alınması mümkün bulunmaktadır.

Yargıtay 14. Hukuk Dairesi, 2006/6047 E., 2006/8074 K. numaralı, 07.07.2006 tarihli karar

• İntifa hakkı
• İntifa hakkına dayalı el atmanın önlenmesi
• Bayilik sözleşmesine aykırılık
Davalı şirketin davacının intifa hakkı sahibi olduğu petrol istasyonuna aktif bir el atması yoktur. Burada davalıya ait LPG ürünü pazarlayan ve bayilik sözleşmesine aykırı davranan yan B'dir. Davacı B aleyhine açacağı davada bayilik sözleşmesine dayanarak anılan şirketin A ürünlerini pazarlamak suretiyle muarazasının giderilmesini isteyebilir de hakka aktif el atması olmayan davalı şirketten bu talepte bulunamaz.

Yargıtay 19. Hukuk Dairesi, 2005/7869 E., 2006/4323 K. numaralı, 21.04.2006 tarihli karar

• Menfi tespit davası
• Bono
• Tahsil edilmemek şartı ile ciro
• Hamilin keşideci ile lehtar arasındaki ilişkiyi bilmesi
Bononun, lehtar tarafından yazı ile diğer dava-

hıya "tahsil edilmemek şartı ile teminata alınması" için ciro edildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda hamilin davacı, keşideci ile bonoyu kendisine ciro eden lehtar arasındaki ilişkiyi bildiğinin kabulü ile TTK gereğince lehbara karşı ileri sürülecek defilerin hamile karşı da ileri sürülebileceğinin kabulü gerekir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2006/9-150 E., 2006/247 K. numaralı, 26.04.2006 tarihli karar

• Alacak davası
• İbraname
• Miktar içermeyen ibraname

Miktar içermemesi başı başına ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmaz. Fesihden sonra düzenlenen ve davacının imzasını taşıyan ibranamede, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin tam olarak ödendiği, başka alacağın kalmadığı belirtildiğine göre, anılan ibranameye değer vermek gerekir. Dairemizin, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen kararlık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 2005/5775 E., 2006/6299 K. numaralı, 29.05.2006 tarihli karar

• Çek
• Kısmen doldurulmuş çek
• Çekin iptalini isteme hakkı
• Zayi nedeniyle iptal davası
• Menfi tespit davası

TTK'nın hükmü uyarınca bir çekin kısmen doldurulmuş ya da sadece imzalanmış olması halinde, te-davüle çıkarılması mümkün ve geçerli olup, böyle bir çekin iptalini isteme hakkı sadece hamile aittir. Böyle bir iddiaya sahip keşideci, aynı kanun hükmü uyarınca muhatabı çeki ödemekten men edebileceği gibi, elinden rızası hilafına çıkan, bir başka anlatımla imzasını içeren ve fakat kaybettiği çekin bedelinin kendisinden istenmesi halinde, aynı kanun hükmüne dayanarak borçlu olmadığını tespiti yönünde dava açma olanağına sahiptir. Diğer yandan, henüz keşide edilmemiş, çek vasfında olmayan tamamen boş çek yapıkları tedavüle konmuş sayılmayacağından, hesap sahibi tarafından zayi nedeniyle iptal savası açılmayacağı, ele geçirenlerce imzalanıp doldurulması sonrasında, çeki dayalı hak iddia edene karşı menfi tespit davası açılabilceği, bu nedenle boş çek yapıklarına dayanarak iptal isteminde bulunmakta hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle, istemin reddine karar verilmiştir.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 2005/2847 E., 2006/2650 K. numaralı, 14.03.2006 tarihli karar

• Bono
• Bononun illeten mücerret olması
• İspat yükü

Mahkemece, iddia, savunma, toplanan kanıtlar, icra dosyası içeriği ve benimsenen bilirkişi raporuna göre, davacı yanın imzaya itiraz etmediği, bedelsizlik iddiasının yazılı delille kanıtlanması gerektiği, taraf defterlerinde bono kaydının olmadığı gibi kapanış tasdikinin olmaması nedeniyle delil niteliğinde olmadığı, bononun bağımsız borç ikrarını içerdiği ve bir illete bağımlı olması gerekmediği, davacının senetten kaynaklanan borcu olmadığı iddiasını ispatlayamadığı gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı iş yasası emredici hükümleri gereği, işverenler tarafından yerine getirilmeyen hususlarla ilgili olarak belirlenen ceza miktarları her yıl için bir önceki yıla oranla yeniden değerlendirilme oranına göre belirlenmektedir.

2007 YILINA AİT 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI (YTL)

Sıra No.	İlgili Kanun Maddesi	İlgili Ceza Maddesi	Cezayı Gerektiren Fiiller	2007 Yılı Ceza Miktarı*	Açıklamalar
1	3	98	İşyerinin açılışını ve kapanışını bildirmemek, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak.	83 YTL	Çalıştırılan her işçi için para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza
2	5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
3	7	99/a	Geçici iş ilişkisine ilişkin yükümlülükleri uymamak	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
4	8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
5	14	99/b	Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
6	28	99/c	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye geçiş aykırı bilgi yazmak	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
7	29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	336 YTL	İşten çıkarılan her işçi için
8	30	101	Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	1.267 YTL	Çalıştırılmayan her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
9	32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	167 YTL	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
11	37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlemek	336 YTL	
12	38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	336 YTL	
10	39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	167 YTL	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
14	41	102/c	Fazla çalışma ücretini ödememek veya işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde vermemek veya işçinin onayından fazla çalışma yaptırmak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
13	52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	336 YTL	
15	56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
16	57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
17	59	103	Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
18	60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izin kullandırmamak veya eksik kullandırmak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
19	63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	844 YTL	
20	64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
21	65	104	Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği düzenlemelerine uymamak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
22	68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	844 YTL	
23	69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	844 YTL	
24	71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yaşına aykırı davranmak	844 YTL	
25	71	104	Yer ve şartlarında çalıştırma yaşına uymamak	844 YTL	
26	73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	844 YTL	
27	74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	844 YTL	
28	75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlemek	844 YTL	
29	76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	844 YTL	
30	77	105/2	İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranmak	844 YTL	
31	78/1	105/1	İş sağlığı ve güvenliği tüzük ve yönetmeliklerine aykırı davranmak	83 YTL	Alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar
32	78/2	105/2	Kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açmak	844 YTL	
33	79	105/2	Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek, kapatılan işyerini izinsiz açmak	844 YTL	
34	80	105/2	İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranmak	844 YTL	
35	81	105/2	İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüklerine uymamak	844 YTL	
36	82	105/2	İş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmemek	844 YTL	
37	85	105/3	Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak veya yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı çalıştırmak	844 YTL	
38	86	105/4	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için sağlık raporu almamak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
39	87	105/4	18 yaşından küçük işçiler için sağlık raporu almamak	167 YTL	Bu durumdaki her çocuk işçi için
40	88	105/5	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	844 YTL	
41	89	105/5	İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranmak	844 YTL	
42	90	106	İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetini İş-Kur'dan izin almadan yürütmek	1.689 YTL	
43	92/2	107/1-a	Teftiş sırasında davete gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmek, yerine getirmemek.	8.456 YTL	
44	96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvuru işçilere işverenlerce telkinlerde veya kötü davranışlarda bulunmak	8.456 YTL	
45	107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	8.456 YTL	

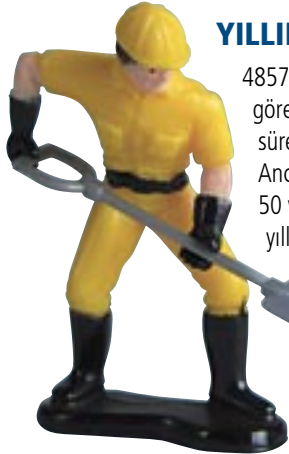
İş Yaşamına Ait Faydalı Bilgiler

KIDEM TAZMİNAT TAVANI

Tarihi	Miktarı
01.01.2005 - 30.06.2005	1.648,90 YTL
01.07.2005 - 31.12.2005	1.727,15 YTL
01.01.2006 - 30.06.2006	1.770,62 YTL
01.07.2006 - 31.12.2006	1.857,44 YTL
01.01.2007 - 30.06.2007	1.960,69 YTL
01.07.2007 - 31.12.2007	1.988,48 YTL

İHBAR TAZMİNATI

Çalışma Süresi	İhbar Süresi	Tazminat Miktarı
İşi 6 aydan az sürmüş ise	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş ise	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş ise	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
İşi 3 yıldan fazla sürmüş ise	8 Hafta	8 Haftalık Ücret



YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre çalışanlara verilecek yıllık ücretli izin süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle, 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yıllık izin süresi hesabında izin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Hizmet Süresi	İzin Süresi
1 yıldan 5 yıla kadar olanlara	Yılda 14 gün
5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara	Yılda 20 gün
15 yıl ve daha fazla olanlara	Yılda 26 gün
18 ve daha küçük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarı yaştakiler için	Yılda en az 20 gün

SOSYAL İZİN SÜRELERİ

İşçilerin Evlenmeleri Halinde	3 gün
Ana veya Babalarının, Eşlerinin, Kardeş ve Çocuklarının Ölümünde	3 gün

YASAL FAİZ ORANLARI

Başlangıçtan 3095 sayılı yasanın yürürlük tarihine kadar	%5
3095 sayılı yasadaki sonraki dönem	
19.12.1984 ile 31.12.1997 tarihleri arası	%30
01.01.1998 ile 31.12.1997 tarihleri arası	%50

3095 sayılı yasanın 4498 sayılı yasa ile değiştirilmesinden sonraki dönem:

Yürürlük Tarihleri	Yasal Faiz Oranları
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 - 31.12.2006	%9

ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI



4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre işverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özür, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun ek 1. maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağdurları için öngörülen toplam çalıştırma oranı %6'dır. Bu oranlar;

	Özür	Eski Hükümlü	Terör Mağduru
Kamu İşyerinde	%4	%2	
Özel Sektörde	%3	%1	%1

Özel sektör işyerlerinde kalan %1'lik oran, işverenlerin tercihine göre, özür veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır.

ASGARI ÜCRET

Tarih	Brüt	Net
01.01.2006- 31.12.2006	531,00 YTL	380,46 YTL
01.01.2007- 31.06.2007	562,50 YTL	403,03 YTL
01.07.2007- 31.12.2007	585 YTL	419,15 YTL

ULUSAL BAYRAM ve GENEL TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram: 28 Ekim saat: 13.00 - 29 Ekim saat: 24.00 arası,
Genel Tatiller: 1 Ocak - 23 Nisan - 19 Mayıs - 30 Ağustos
Ramazan Bayramı arife yarım gün + 3 gün
Kurban Bayramı arife yarım gün + 4 gün

GELİR VERGİSİ TARİFELERİ

2007 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ

Gelir vergisine tabi gelirler;

7.500 YTL'ye kadar %15

19.000 YTL'nin 7.500 YTL'si için 1.125 YTL, fazlası %20

43.000 YTL'nin 19.000 YTL'si için 3.425 YTL, fazlası %27

43.000 YTL'den fazlasının 43.000 YTL'si için 9.905 YTL, fazlası %35 oranında vergilendirilir.

2006 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ

Gelir vergisine tabi gelirler;

7.000 YTL'ye kadar %15

18.000 YTL'nin 7.000 YTL'si için 1.050 YTL, fazlası %20

40.000 YTL'nin 18.000 YTL'si için 3.250 YTL, fazlası %27

40.000 YTL'den fazlasının 40.000 YTL'si için 9.190 YTL, fazlası %35 oranında vergilendirilir.

KURUMLAR VERGİSİ ORANI

Kurumlar Vergisi Oranı %20

GEÇİCİ VERGİ ORANLARI

Gelir Vergisinde %15

Kurumlar Vergisinde %20

STOPAJLARDA ALINACAK FON KESİNTİSİ

Gelir ve Kurumlar Vergisi Stopajlarından fon kesintisi %10

Uyarı: 01.01.2004 tarihinden itibaren stopajlarda fon kesintisi kaldırılmıştır.

YENİDEN DEĞERLEME ORANI

2000 yılı %56,0

2001 yılı %53,2

2002 yılı %59,0

2003 yılı %28,5

2004 yılı %11,2

2005 yılı %9,8

2006 yılı %7,8

KATMA DEĞER VERGİSİ ORANLARI

Teslim ve Hizmetler Oran

Genel Oran %18

1 sayılı listede yer alan teslim ve hizmetler (ekmek, toptan buğday, toptan et, toptan kuru üzüm ve kuru incir, gazete, dergi, kullanılmış binek otomobilleri ve diğerleri) %1

2 sayılı listede yer alan teslim ve hizmetler (temel gıda maddeleri, perakende et, perakende buğday, kitap ve özel okul hizmetleri ve diğerleri) %8

DAMGA VERGİSİ ORANI

Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat vesaire gibi her ne ad altında olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar için verilen makbuzlar ile bu paralar nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediyeye olunduğu takdirde nakli veya tediyeyi temin eden kağıtlar için binde altıdır. (%0,06)

Damga Vergisi Uygulaması:

01.01.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe giren yeni uygulamalar aşağıdaki gibidir. (Beyannameler ve hesap özetleri aşağıdaki tutarlarda damga vergisine tabi olacaktır.)

Yıllık gelir vergisi beyannameleri	21,20 YTL
Kurumlar vergisi beyannameleri	28,30 YTL
Muhtasar Beyannameler	14,10 YTL
Katma değer vergisi beyannameleri	14,10 YTL
Diğerleri	14,10 YTL
Belediyelere verilen beyannameler	10,50 YTL
Sosyal Sigorta Kurumlarına verilen sigorta prim bildirgeleri	10,50 YTL
Gümrük İdarelerine Verilen Beyannameler	28,30 YTL

TİCARİ TEMERRÜT (AVANS) FAİZ ORANLARI

Yürürlük Tarihleri	Süre/ Gün	Ticari Temerrüt (avans) Faiz Oranları
01.01.2000 - 30.06.2002	911	%70
01.07.2002 - 30.06.2003	365	%64
01.07.2003 - 31.12.2003	184	%57
01.01.2004 - 30.06.2004	181	%48
01.07.2004 - 30.06.2005	365	%42
01.07.2005 - 31.12.2005	184	%30
01.01.2006 - 31.12.2006	365	%25
01.01.2007 - sonrasında	-	%29

BİZE YAZIN

İlk sayımızda; dergimizin adı Hukuki Platform olsun, hukuk kitapları arasına karışıp kalan, uygulayıcılar için anlamsızlaşan konuları onlarla paylaşıp, bir fikir versek, sonra bir karşı fikir alsak ve bu platform İzmir'deki işletmelerde hukuken olumlu bir fark yaratsa nasıl olur diye yazmıştık.

O halde, bu platformda herkesin yeri var.

Dergimizin içeriğine yapacağımız her türlü katkıya, düzeltmeye, eleştiriye, paylaşımına ve soruya açığız. İşletmeleri ilgilendiren hukuki konularda yazı, haber, makale ne varsa bizimle paylaşmanızı ve dergimizin içeriğinin zenginleşmesine katkı sağlamanızı bekliyoruz.

İletişim için e-mail adresimiz: kardas@kardas.av.tr

Telefon numaramız: 0 (232) 489 93 23 (pbx)



(KARDAS & PARTNERS LAW OFFICE)

Şehit Fethi Bey Cad. No: 79 Cezayirli İşham Kat: 3 ve 4 35290 Alsancak - İZMİR

Tel: 0 (232) 489 93 23 (pbx) - Faks: 0 (232) 483 10 53

e-mail: kardas@kardas.av.tr

www.kardas.av.tr