TOPRAK işveren

Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Aralık 2022 Sayı 136

Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT)

Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Mutlu Yıllar

2023

Başyazı

Yeni yıla yeni umutlarla başlangıç yapmak istiyoruz. Belirsizliklerin ve krizlerin etkili olduğu bir yılı geride bırakırken ulus olarak istikrar ve huzur arayışımız her geçen gün artıyor.

Küresel enflasyon artışı, hammadde krizi, enerji fiyatlarındaki yükseliş ve jeopolitik çatışmalarla karşı karşıya kaldığımız zorlu bir yılı doğru stratejilerle üreterek, yatırım yaparak atlatmaya çalıştık.

Hızla değişen rekabet koşulları karşısında aynı hızla aksiyon alarak kendi pazar payımızı artırma, daha fazla üretme, ülkemize katma değer sağlama, istihdamımızı artırma, Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarına odaklandık.

2022 yılında da makroekonomik gündem açısından yoğun bir dönem yaşanmasına rağmen duyarlı ve sorumlu üretim anlayışımızdan vazgeçmedik.

Yeni dünya düzeninde dijitalleşmenin ve sürdürülebilir kalkınmanın ne denli önemli bir role sahip olduğunu hep beraber yaşayarak öğrendik.

Yaşanan dalgalanmalara rağmen sektörümüz iyi bir ivme yakalayarak sürdürülebilirlik yolculuğunda önemli ve emin adımlarla ilerlemektedir. Verimlilik artırıcı projelerle, işletmelerimizin sürdürülebilir büyümesine katkı sağlamaya çalışıyoruz.

Çevresel, sosyal ve ekonomik kalkınmayı önemseyen, sorumlu üretim anlayışı ve yenilikçi çözümler ile gelecek yıllar için sürdürülebilirlik hedeflerimiz her zaman devam ediyor. Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak için daha somut adımlar atıyoruz.

2023'e resesyon beklentisi ile girilirken, ülkemizi ve dünyayı zorlu bir dönem bekliyor. 2023'ün ekonomideki kırılganlıkların daha da artacağı, zor bir yıl olacağını düşünüyoruz. Küresel ekonomide güç ilişkileri sürekli değişiyor, ekonomik dengelerin geleceği hakkında bir öngörüde bulunamamak biz sanayicileri oldukça endişelendiriyor.

Enflasyon, işsizlik, enerji ve gıda arzı güvenliği ve iklim değişikliği sorunları önümüzdeki dönemde de çok ciddi bir risk olarak karşımıza çıkacak.

Yüksek kur ve yüksek enflasyon ortamında başta sanayi olmak üzere üretime dayalı sektörler ciddi anlamda zor bir süreç yaşıyor. Birçok işletmenin mevcudu koruma gayreti içinde olduğunu görüyoruz.

Enflasyon ile mücadelede çözüm yolları ararken emtia fiyatları bütün dünyada sistematik olarak artıyor. Küresel piyasalarda meydana gelen bu dalgalanmaları derinden hissediyor, jeopolitik gelişmeleri yakından takip ediyoruz. Avrupa ve Rusya arasındaki karşılıklı

yaptırımlar maalesef dünya ticaretini tehdit ediyor, özellikle enerji maliyetlerindeki artışlar küresel piyasaları yeniden şekillendiriyor.

Gelişmiş ülke ekonomilerinde hissedilen belirgin yavaşlamanın, gelişmekte olan ekonomilerde dış talebi baskılaması, Türkiye gibi ihracat ile büyüyen ekonomilerin önünde önemli bir engel. İç ve dış piyasalarda üretim maliyetlerinin artması, halkın satın alma gücünün düşmesi gibi etkenlerle geldiğimiz noktada hem arz hem de talep kaynaklı yüksek enflasyon gerçeğiyle karşı karşıyayız...

Önümüzdeki tabloya bakarak, yeni yılın da geçtiğimiz yıl gibi savaşın gölgesinde geçeceğini söylemek mümkün.

2023'ten beklentimiz, işletmelerin ve toplumların geleceğe dair güven duydukları ve ekonomik kararlarının sonuçlarını öngörebildikleri bir ekosistemin oluşturulmasıdır. Başta kayıt dışı ekonomi ile mücadele programı olmak üzere devletimizin sanayimizi ve ihracatçılarımızı koruyacak adımlar atması bu anlamda bizi heyecanlandırıyor.

Yılın bu son günlerinde çalışma hayatını yakından ilgilendiren önemli kararlar alınıyor. Yeni asgari ücretin işçi ve işverenlere hayırlı olmasını diliyor, aynı zamanda tarafların beklentisini karşılayacak bir düzenleme ile EYT' lilerin sorunlarının çözülmesini, çalışma barışına katkı sağlaması açısından önemli bir gelişme olarak değerlendiriyorum.

Yeni yılın tüm dünyaya barış ve huzur getirmesini diliyorum.

Atalay GÜMRAH
Yönetim Kurulu Başkanı

TÜRKİYE
TOPRAK,SERAMİK,ÇİMENTO VE
CAM SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Türkiye
Toprak, Seramik, Çimento
ve Cam Sanayii İşverenleri
Sendikası Adına Sahibi
Yönetim Kurulu Başkanı
Atalay GÜMRAH

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. Püren KUNT TULPAR

Basın Müşaviri
Hülya ÇALOĞLU

İdare Yeri:
İçerenköy Mahallesi, Erkut Sokak,
Üner Plaza No:4/1 A Blok Kat: 2
34752 Ataşehir-İstanbul
Tel: 0 (216) 422 09 39 pbx
Faks: 0 (216) 422 09 49

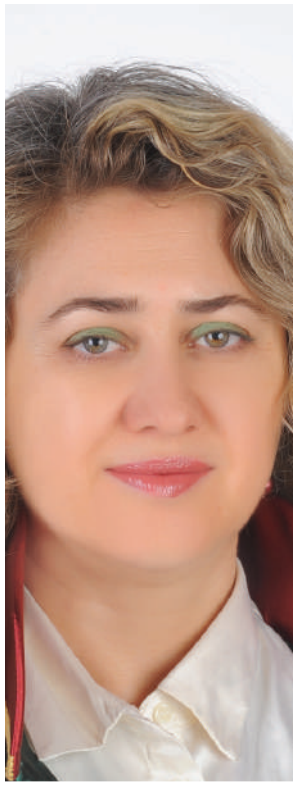
Dergimiz Basın Ahlak
Yasasına Uyar.

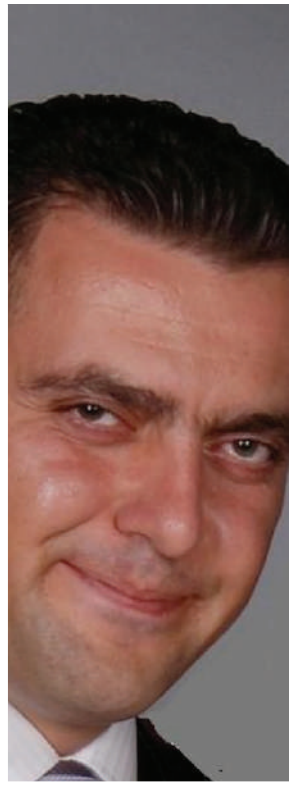
Baskı - Yapım
Kadıköy Basım
Reklamcılık San.Tic.Ltd.Şti.
Şerifali Mah. Turgut Özal Bulvarı
No:207/A
Ümraniye - İstanbul
Tel: 0 (216) 415 83 83
Faks: 0 (216) 466 13 08

Yayın Türü
Yerel Süreli Yayın
ISSN: 2687-2986

Dergimiz 3 Ayda Bir Yayınlanır.

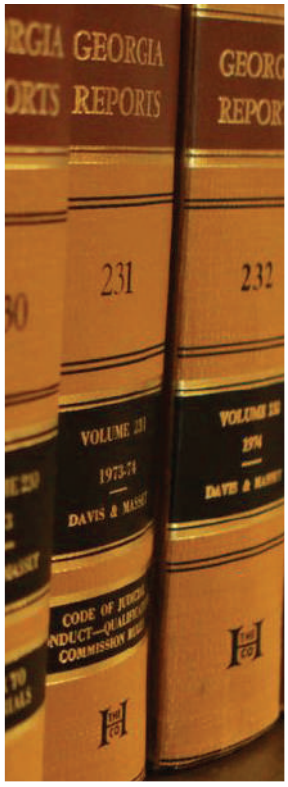
www.toprakisveren.org.tr
E-posta: toprak@toprakisveren.org.tr

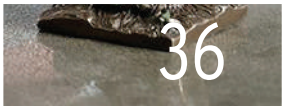




4 Emeklilik İçin Yaş Dışındaki Koşulların Yerine Getirilmesinin Hukuki Sonuçları
Prof.Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

18 Emeklilikte Yaşa Takılanların (EYT) İşgücü Piyasasına ve Ekonomiye Etkisi
Dr.Öğr.Üyesi Gökhan GÜLLÜ
Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi





26 Türk Ticaret Kanununda Anonim Şirket Pay Sahiplerine Tanınan Haklar
Mustafa YAVUZ
Gümrük ve Ticaret Uzmanı

Yargıtay Kararları 42

36 Rekabet Hukukunda Taahhüt Kurumu
Av. A. Buğra AYDIN
Av. İ. Şamil EMİRHAN
Stj.Av. Bilal BALCI

Üyelerimizden Haberler 50

Emeklilik İçin Yaş Dışındaki Koşulların Yerine Getirilmesinin Hukuki Sonuçları

Prof.Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

I. Giriş

2022 yılının özellikle son aylarında üzerinde en çok konuşulan konularından birisi de emeklilik için yaş dışındaki diğer koşulları yerine getiren ancak emekli aylığı bağlanamayan kişilerin bu mağduriyetlerinin giderilmesi için yasal bir düzenleme yapılmasının gerekip gerekmediği olmuştur. 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlikte emeklilik için aranan yaş ve prim ödeme gün sayısı artırılmış ancak 4447 sayılı Kanundan önce sigortalı olanlar için emeklilik yaşı kademeli biçimde saptanmıştır (506 sayılı Kanun geçici madde 81). 506 sayılı kanunun geçici 81.maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş, iptal kararı 23.05.2002 tarihinde yürürlüğe girmiş ve geçici 81.madde de 4759 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir.[1] Daha sonra ise 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 28 ila 31. maddelerinde yaşlılık sigortası düzenlenmiştir.[2] 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yaşlılık aylığına hak kazanmak için sigortalının yaşı, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi esas alınmışken, 5510 sayılı Kanunda yaşlılık aylığına hak kazanmada sadece sigortalının prim ödeme gün sayısı ve yaşı esas alınmış olup, sigortalılık süresinin bu konuda bir önemi yoktur. Bundan başka 5510 sayılı Kanun'un 28. maddesinde yaşlılık aylığına hak kazanma açısından işçiler (m. 4/I-a'lılar), bağımsız çalışanlar (m. 4/I-b'liler) ve kamu görevlileri (m. 4/I-c'liler) için farklı koşullar getirilmiştir.[3] Bu yazımızda emeklilik için yaş dışındaki koşulların yerine getirilmesi ancak aylık bağlan-

ması için yıllarca beklenmesine yol açan sorunun nasıl oluştuğu ve bu durumdaki çalışanların sözleşmelerini feshetmelerinin hukuki sonuçları ele alınmaktadır. Nitekim, 4447 sayılı Kanun ile emeklilik koşulları ağırlaştırılınca emeklilik amaçlı fesih zorlaştığından 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin birinci fıkrasına bir beşinci bent eklenmiş ve emekliliğe hak kazanmadan emeklilik amaçlı fesih ve kıdem tazminatı alma olanağı tanınmıştır.[4]

II. Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma
1. 506 Sayılı Kanuna Göre

1 Ekim 2008 tarihinde 5510 s. Kanunun 106 maddesi ile yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında çalışmaya başlayan sigortalıların emekliliğe hak kazanmaları açısından üç ayrı grup mevcuttu.[5]

İlk gruba girenler, 4447 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 8.9.1999'dan önce sigortalı olup, bu tarih itibariyle emekliliğe hak kazanmış olanlar ve sigortalılık süresi 18 yıl ve daha fazla olan kadınlar ile 23 yıl ve daha fazla olan erkeklerdir.[6] 506 sayılı Kanun geçici madde 81/A hükmüne göre, "Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce yürürlükte bulunan hükümlere göre yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olanlar ile sigortalılık süresi 18 yıl ve daha fazla olan kadınlar ve sigortalılık süresi 23 yıl ve daha fazla olan erkekler hakkında, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan hükümler uygulanır." Bunlar, halen çalışmakta da olsalar, kadınlar 20, erkekler 25 yıllık sigorta süresini doldurup, 5000 gün prim ödediklerinde yaş şartı aranmaksızın emekli olabileceklerdir (506 s.K. geç m. 81/A).[7] Sigortalılık süresinin başlangıcı kişinin ilk defa çalışmaya başladığı tarihtir. Ancak, 18 yaşından önce malullük yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir.[8] Zira, 506 sayılı Kanun'da olduğu gibi 5510 sayılı Kanun'da da 18 yaşından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresinin, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış sayılacağı, bu tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edileceği belirtilmiştir (506 s. Kanun m.60/G; 5510 s. Kanun m.38/II).

Aylık ve gelir bağlama işlemlerinde dik-

kate alınan sigortalılık süreleri de, sigortalılığın başlangıç tarihi ile sigortalının aylık veya gelir bağlanması için yazılı istekte bulunduğu veya ölüm tarihi arasında geçen süredir. Yaşlılık aylığına hak kazanılıp kazanılmadığının tespitinde sigortalının ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihi esas alınacak olup, sigortalının sonradan yaşını mahkeme kararı ile düzeltmesi (büyütmesi) emeklilik yaşının hesaplamasında dikkate alınmaz.[9] Zira, 506 sayılı Yasanın 120/2. maddesinde, "yaşlılık, ölüm ve maluliyet sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında; sigortalının ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihinin esas alınacağı" hükme bağlanmış olup 5510 sayılı Kanun'da da buna paralel şeklide düzenleme yapılmıştır (5510 s. Kanun m.57). Bu düzenleme karşısında sigortaya ilk tescil tarihinden çok sonra yapılan yaş düzeltilmesinin yaşlılık aylığı bağlanmasında nazara alınamayacağı açıktır. Nitekim, bu husus mülga 1479 sayılı Bağ-Kur Yasası'nın 66. maddesinde de hükme bağlanmış olup, Emekli Sandığı Yasası'nda da anılan maddeye paralel hükümler yer almaktadır.

Türk Sosyal Güvenlik sisteminde re'sen emeklilik bulunmadığından yaşlılık aylığının bağlanması için halen yazılı talepte bulunulması gerekmektedir. 14.01.2021 tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 62. Maddesi 1. fıkrasında yer alan yaşlılık aylığı talebine ilişkin "… çalıştığı işten ayrıldıktan sonra…" ifadesinin Anayasa'ya aykırı olduğundan bahisle iptaline karar verilmişse de,[10] iptal kararı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'yla ilgili olup, halen yürürlükte olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre yaşlılık aylığı müracaatında bulunacak olan sigortalıların çalıştığı işten ayrıldıktan sonra yazılı istekte bulunmaları şeklindeki mevcut uygulama devam etmektedir. Zira, 5510 sayılı Kanun'un 28. maddesinin 9.fıkrasına göre yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için, 5510/4-1 (a) bendinde belirtilen sigortalının çalıştığı işten ayrıldıktan sonra yazılı istekte bulunması gerekmektedir.

İkinci gruba girenler, 8.9.1999 tarihi itibariyle sigortalılık süresi 18 yıl¬dan az kadınlar ile 23 yıldan az erkeklerdir. Bu gruptakiler kademeli geçiş ko¬şullarına tabidirler (506 s.K. geç.m. 81/B).[11] 506 sayılı Kanun geçici madde 81/B hükmüne göre, "23.5.2002 tarihinde;

a) (A) bendi kapsamında olanlar hariç sigortalılık süresi 18 (dahil) yıldan fazla olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 40 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 23 yıldan (dahil) fazla olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 44 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün,

b) Sigortalılık süresi 17 (dahil) yıldan fazla, 18 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 41 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 21 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 23 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün,

c) Sigortalılık süresi 16 (dahil) yıldan fazla, 17 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 42 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 20 yıl (dahil) dan fazla, 21 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 46 yaşını doldurmaları ve en az 5075 gün,

d) Sigortalılık süresi 15 (dahil) yıldan fazla, 16 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 43 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 18 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 20 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 47 yaşını doldurmaları ve en az 5150 gün,

e) Sigortalılık süresi 14 (dahil) yıldan fazla, 15 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 44 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 17 yıl (dahil) dan fazla, 18 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 48 yaşını doldurmaları ve en az 5225 gün,

f) Sigortalılık süresi 13 (dahil) yıldan fazla, 14 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 15 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 17 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 49 yaşını doldurmaları ve en az 5300 gün,

g) Sigortalılık süresi 12 (dahil) yıldan fazla, 13 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 46 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 14 (dahil) yıldan fazla, 15 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 50 yaşını doldurmaları ve en az 5375 gün,

h) Sigortalılık süresi 11 (dahil) yıldan fazla, 12 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 47 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 12 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 14 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 51 yaşını doldurmaları ve en az 5450 gün,

ı) Sigortalılık süresi 10 (dahil) yıldan fazla, 11 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 48 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 11 (dahil) yıldan fazla, 12 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 52 yaşını doldurmaları ve en az 5525 gün,

j) Sigortalılık süresi 9 (dahil) yıldan fazla, 10 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 49 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 9 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 11 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 53 yaşını doldurmaları ve en az 5600 gün,

k) Sigortalılık süresi 8 (dahil) yıldan fazla, 9 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 50 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 8 (dahil) yıldan fazla, 9 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 54 yaşını doldurmaları ve en az 5675 gün,

l) Sigortalılık süresi 7 (dahil) yıldan fazla, 8 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 51 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 6 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 8 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 55 yaşını doldurmaları ve en az 5750 gün,

m) Sigortalılık süresi 6 (dahil) yıldan

fazla, 7 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 52 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 5 (dahil) yıldan fazla, 6 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 56 yaşını doldurmaları ve en az 5825 gün,
n) Sigortalılık süresi 5 (dahil) yıldan fazla, 6 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 53 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 3 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 5 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 57 yaşını doldurmaları ve en az 5900 gün,
o) Sigortalılık süresi 4 (dahil) yıldan fazla, 5 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 54 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 2 yıl 8 ay 15 (dahil) günden fazla, 3 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 58 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün,
p) Sigortalılık süresi 3 (dahil) yıldan fazla, 4 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 55 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün,
r) Sigortalılık süresi 2 yıl 8 ay 15 (dahil) günden fazla, 3 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 56 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün,

Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunmaları şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabilirler."

Üçüncü gruptakiler, 8.9.1999 tarihinde ilk kez çalışmaya başlayanlardır. 58 yaşını tamamlayan kadınlar ve 60 yaşını dolduran erkekler, en az 7000 gün prim ödediklerinde veya aynı yaşları tamamladıklarında 25 yıldan beri sigortalı olmaları ve en az 4500 gün prim ödemeleri koşuluyla, emekli olabileceklerdir (506 s.K. m. 60/A).

İşte 506 s.K. m. 60/A'daki bu düzenleme 5510 sayılı Kanun'un geçici 9. maddesinin 1. fıkrasında aynen tekrarlanmıştır: "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup da 8/9/1999 tarihinden 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlar; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 7000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmak ve 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4500 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigorta¬ları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar".

Böylece, 08.09.1999 ile 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 30.4.2008 tarihleri arasında, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında ilk kez sigortalı olanların, sigortalı oldukları gündeki geçerli koşullarla yaşlılık aylığına hak kazanma olanakları korunmuştur.[12]

506 sayılı Kanunda, bu grupların dışında bir de "23.5.2002 tarihinde 15 yıllık sigortalılık süresini kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve 3600 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunanlara istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanır (506 s. Kanun geçici madde 81/I, C, a). Belirtilen tarihte bu koşulları tamamlayamayanlar için ise ayrı bir kademeli geçiş süreci öngörülmüştür. Buna göre 23.05.2002 tarihinde yukarıda belirtilen koşulları yerine getiremeyenlerden bu koşulları;

- 24.05.2002 ile 23.05.2005 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olmaları,
- 24.05.2005 ile 23.05.2008 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 54, erkek ise 57 yaşını doldurmuş olmaları,
- 24.05.2008 ile 23.05.2011 tarihleri arasında yerine getirenler kadın ise 56, erkek ise 58 yaşını doldurmuş olmaları,
- 24.05.2011 tarihinden sonra yerine getiren kadınlar 58, 24.05.2011 ile 23.05.2014 tarihleri arasında yerine getiren erkekler 59 yaşını doldurmuş olmaları,
- 24.05.2014 tarihinden sonra yerine getiren erkekler 60 yaşını doldurmuş olmaları, koşuluyla yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir.

2. 5510 Sayılı Kanuna Göre

5510 sayılı Kanun'un 28. maddesinde yaşlılık aylığına hak kazanma açısından işçiler (m. 4/I-a'lılar), bağımsız çalışanlar (m. 4/I-b'liler) ve kamu görevlileri (m. 4/I-c'liler) için farklı koşullar düzenlenmiştir.
İşçilerin,
- kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmaları ve
- 7200 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm si-

08.09.1999 İle 30.04.2008 Tarihleri Arasında İlk Defa Sigortalı Olanlar İçin Geçiş Dönemi Emeklilik Seçenekleri

I. Seçenek

Koşullar	Ödenecek Prim Günü	Doldurulacak Yaş	
		Kadınlarda	Erkeklerde
8.9.1999 - 30.4.2008 tarihleri arasında sigortalı olma	7000	58	60

II. Seçenek

Koşullar	Sigortalılık Süresi	Ödenecek Prim Günü	Doldurulacak Yaş	
			Kadınlarda	Erkeklerde
8.9.1999 - 30.4.2008 tarihleri arasında sigortalı olma	25 yıl	4500	58	60

gortaları primi bildirmiş olmaları gerekmektedir.

Bağımsız çalışanların,
- kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmaları ve
- 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmaları gerekmektedir.[13]

5510 s. Kanun'un 28. maddesinde emekli olabilmek için aranan 9000 gün prim koşulu 25 yıllık sigortalı çalışma arayan 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu ile paralellik göstermektedir. Bağımsız çalışanlara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ayrıca, yazılı talepte bulunduğu tarih itibarıyla genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı nedeniyle prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması da zorunludur.

Kamu görevlilerinin,
- kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmaları ve
- 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmaları gerekmektedir.

5510 s. Kanun'un 28. maddesinde emekli olabilmek için aranan 9000 gün prim koşulu 25 fiili hizmet yılı çalışmayı arayan 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile paralellik göstermektedir.[14]

Halen kadınlarda 58, erkeklerde 60 olan yaş koşulu her çalışan grubu için (işçi, bağımsız, kamu görevlisi) ilk olarak 1.1.2036'ya kadar değişmeden devam edecektir. 1.1.2036'dan 1.1.2048'e kadar ise kademeli bir artış düzenlenmiştir. Buna göre emeklilik yaşı 1.1.2036'dan 1.1.2048'e kadar iki yılda bir, birer yaş artırılmaktadır (5510 s. K. m. 28/II-a).[15]

Ancak işçilerin yaş hadlerinin uygulanmasında (a) bendinde belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınacaktır (5510 s. K. m. 28/II-a).

4447 sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerden sonra emekli olma şartları açısından farklı sigor¬talı gruplar ortaya çıkmıştı. 5510 sayılı Kanun ile ise emekli olma bakımından mevcut emeklilik gruplarına üç yeni grup daha eklenmiştir:[16]

aa) 1.10.2008–31.12.2035 tarihleri arasında sigortalı olacaklar, kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurunca emekli olabileceklerdir (5510 s.K. m. 28/2-a). Prim ödeme gün sayısı ise 4/I-a'lılar için 7200 gün olarak uygulanacaktır.[17]

bb) 1.1.2036-31.12.2047 arasında sigortalı olacak 4/I-a'lı ve 4/I-b'liler 9000 gün, 4/I-c'liler 7200 gün prim ödeyecek, yaş da kademeli olarak kadınlarda 58 ve erkeklerde 60'dan, her yıl birer basamak yükseltilerek 1.1.2048'de ortak yaş olarak 65'e ulaşılacaktır.

cc) İlk kez 1.1.2048 tarihinden sonra sigortalı olacaklar 9000 gün, 4/I-a'lılar 7200 gün prim ödemek ve kadın ve erkek 65 yaşını doldurmak koşulu ile emekli olabilecek¬lerdir (5510 s.K. m.28/2 -(b), 7).

Görüldüğü gibi 1.1.2048'e kadar kadınlar ve erkekler için farklı yaşlar öngörülmüşken, 2048'den sonra kadınlar ve erkekler için aynı yaş getirilmiş, bu tarihten sonra emekli olma yaşı herkes için 65 olarak kabul edilmiştir. Sosyal Güvenlik Sistemimizde ilk defa bu kadar uzun bir dönem için düzenleme öngörülmüştür.[18] 30.4.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olan işçiler ancak daha fazla prim ödeyerek yaşlılık aylığına hak kazanabileceklerdir (Geç. m. 9/I). 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için en az 7000 gün prim ödemek gerekmekte iken (m. 60/I-A), 5510 sayılı Kanun ile prim ödeme gün sayısı 7200 güne yükseltilmiştir (m. 28/I-a).

1.10.2008-31.12.2035 Geçiş Dönemi Prim Tablosu

Tarihler	Ödenecek Prim Günü	Doldurulacak Yaş	
		Kadınlarda	Erkeklerde
1.10.2008-31.12.2035	9000 (4/I-a'lılar için 7200)	58	60

1.1.2036-31.12.2048 Geçiş Dönemi Yaş Tablosu

Tarihler	Ödenecek Prim Günü	Doldurulacak Yaş	
		Kadınlarda	Erkeklerde
1.1.2036-31.12.2037	9000 (4/I-a, 7200)	59	61
1.1.2038-31.12.2039	9000 (4/I-a, 7200)	60	62
1.1.2040-31.12.2041	9000 (4/I-a, 7200)	61	63
1.1.2042-31.12.2043	9000 (4/I-a, 7200)	62	64
1.1.2044-31.12.2045	9000 (4/I-a, 7200)	63	65
1.1.2046-31.12.2047	9000 (4/I-a, 7200)	64	65
1.1.2048-	9000 (4/I-a, 7200)	65	65

III. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma
1. Genel Olarak

1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14.maddesine 4447 sayılı Kanun ile birinci fıkranın beş numaralı bendi olarak eklenen hükümle, "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" fesheden işçilerin en az bir yıl hizmet süresinin de bulunması kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanacakları belirtilmiştir.[19] "Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır."[20] Bu hak sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçiler için getirilmiştir. Zira, İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14.maddesi hükmü, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına giren işçilere uygulanır. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda, bu fesih yolu ile kıdem tazminat alma imkânı tanınmamış, Deniz İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 20. maddesine ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. maddesine bu yönde herhangi bir ekleme yapılmamıştır. Dolayısıyla, gemi adamları ve gazetecilerin yaşlılık aylığı için öngörülen yaş dışındaki koşulları tamamlayarak kıdem tazminatı talep etmeleri mümkün değildir.[21]

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesinin tamamına atıf yapılmış, maddenin (B) ve (C) bentleri arasında herhangi bir ayırım gözetilmemiştir. Bu hükümden dolayı kıdem tazminatı alabilmek için işçinin belirli bir sigortalılık süresine sahip olması ve prim ödeme gün sayısını doldurması gerekmektedir.[22] Buna göre, 08.09.1999-01.10.2008 tarihi arasında işe girenler ile bu tarih sonrasında işe girenler de bu haktan farklı koşullarda yararlanırlar. Prim ödeme gün sayısı farklı tarihler esas alınarak farklı koşullarda düzenlenmiştir. 08.09.1999 tarihinden önce ilk defa sigortalı olanlar, minimum 15 yıl sigortalılık ve 3600 prim ödeme günü ile 08.09.1999 ve 30.04.2008 tarihleri arasında ilk defa

sigortalı olanlar, 58 yaşını tamamlayan kadınlar ve 60 yaşını dolduran erkekler, en az 7000 gün prim ödediklerinde veya aynı yaşları tamamladıklarında 25 yıldan beri sigortalı olmaları ve en az 4500 gün prim ödemeleri koşuluyla, emekli olabileceklerdir (5510 s. Kanun geçici madde 9). 30.04.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar içi ise farklı düzenleme yapılmıştır (5510 s. Kanun, m.28/2).[23] Nitekim Yargıtay'ın yerleşik içtihadını oluşturan kararlarında da, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için, geç.m.81/I, (C) bendinde öngörülen yaş dışındaki koşulların tamamlanmasının yeterli olduğu belirtilmektedir. Nitekim Yargıtay 10. HD'nin 20.11.2007 tarihli Kararında, "Kıdem tazminatını düzenleyen ve 4857 sayılı Yasa'nın 120. maddesinde yürürlükten kaldırılmadığı belirtilen 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 5. bendine göre; iş sözleşmesinin, 506 sayılı Yasa'nın 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Yasa'nın geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi, haklı fesih sayılmış ve bu durumdaki kişilere kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir. Anılan yasal düzenlemede, 506 sayılı Yasa'nın geçici 81. maddesinin (A), (B) veya (C) bentlerine göre bir ayrıma gidilmemiş olması nedeniyle; anılan Yasa'nın (C) bendi gereğince sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak, kendi istekleriyle iş akdinin feshedilmesi de, haklı fesih sebebi olarak kabul edilmelidir." denilerek bu husus vurgulanmıştır.[24]

2. En Az Bir Yıl Hizmet Süresi Olması

İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında göz önünde tutulacak kıdem süresinin başlangıcı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre, işçinin işe başladığı tarihtir. Bu konuda iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih kıdem süresinin başlangıcı olmaktadır.[25] İş sözleşmesi yapılırken işçinin işe başlayacağı tarih ileriye bırakılmış ve işçi işe başlaması gereken zamanda hasta olduğu için başlayamamışsa, kıdemi ancak işe başladığı tarihte işlemeye başlar.[26] Bu sonuç, 1475 s. İş K. m.14/1'deki "…işçinin işe başladığı tarihten itibaren…..kıdem tazminatı ödenir." ifadesinden çıkarılmaktadır.[27]

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasına göre, "İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır". Söz konusu farklı işyerlerinde farklı işkollarına giren işlerin yürütülmesi veya işçinin bu işyerlerinde birbirinden farklı işler görmesi ya da işyerlerinin ayrı şehirlerde bulunması kıdem sürelerinin birleştirilmesine bir engel oluşturmaz.[28]

İşçi aynı işverene ait değişik işyerlerinde farklı zamanlarda çalışmışsa, kıdem süresi hesaplanırken tüm çalışma süreleri toplanır. Eğer işçi, daha önceki kıdem süreleri için herhangi bir kıdem tazminatı almamışsa, kendisine birleştirilen tüm kıdem süreleri esas alınmak suretiyle son ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenir. Ancak, bazı hallerde işçi işyerinden kıdem tazminatı alarak ayrılmış, ancak bir süre sonra aynı işverene ait başka bir işyerine girmiş ve yeniden kıdem tazminatına hak kazanmış olabilir. İşte bu son çalışmadan dolayı kıdem tazminatı hesaplanırken, işçinin önceki kıdem tazminatı ödenmiş çalışma sürelerinin de göz önünde bulundurulup bulundurulmayacağı konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. İlk görüşü savunan yazarlar 1475 s. İş K. m.14/8'deki "Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez" hükmünü hukuki dayanak olarak almaktadırlar. Buna göre, işçiye önceki

iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine kıdem tazminatı ödenmişse, sonraki sözleşmenin de kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde son bulması halinde kıdemin hesabında, kıdem tazminatı ödenmiş ilk sözleşme süresi göz önünde tutulmaz; sadece sonraki çalışma süresi için kıdem tazminatı ödenir.[29]

İkinci görüşe göre ise, aynı işverene ait bir veya değişik işyerlerinde fasılalı olarak çalışan ve ilk döneme ilişkin kıdem tazminatını alan işçiye sonraki çalışması nedeniyle bu tazminat ödenirken, kıdem tazminatının tüm hizmet süreleri ve son ücret üzerinden hesaplanması, bulunan tutardan daha önce ödenen miktarın düşülmesi gerekir.[30] Zira 1475 s. İş Kanunu'nun m.14/2 hükmünde, aynı işverene ait bir veya değişik işyerlerinde fasılalı çalışma halinde işçinin kıdeminin tüm çalışma süreleri üzerinden hesaplanacağının açık bir biçimde düzenlenmiştir.[31]

Sosyal Güvenlik Hukukunda yaşlılık aylığına hak kazanmak için öngörülen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının tespiti açısından geçerli olan tüm kurallar, bu arada bu koşulları etkileyen fiili hizmet süresi zammı, hizmet borçlanması gibi nedenlere ilişkin düzenlemeler, 1475 sayılı İş Kanunu m.14/b.5 hükmüne göre kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitinde de aynı şekilde uygulanacaktır.[32]

3. Yaş Dışındaki Emeklilik Koşullarının Yerine Getirilmesi Nedeni İle Fesih Hakkı

Yaş dışındaki şartlarını gerçekleştirmiş fakat emekli olamamış sigortalı işçi kendi isteğiyle işten ayrılması halinde kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak bu nedenle yapılacak feshin türü konusunda öğretide görüş birliği yoktur. İş Kanunu'nun 14.maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde "muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla", (4) numaralı bendinde "bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla" feshedilmesi ve "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sözleşmeyi sona erdirmesi" durumu ile aynı hukuki çerçevede yer aldığından sözleşmenin feshinde de ortak niteliğe sahip bulunmaktadır ve yapılacak feshin türü hususunda belirtilen bu fesih halleri emsal alınabilir.[33]

Öğretideki bir görüşe göre, İş Kanunu'nun 14/I-5 bendi hükmü derhal fesih (haklı fesih) niteliği taşımakta olup, böylelikle hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulacaktır.[34] Ancak, işçinin muvazzaf askerliğinin, emekliliğinin veya kadın işçinin evlenmesinin İş Kanunu'nun 24.maddesinde belirtilen ve işçiye derhal fesih olanağı sağlayan, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarına benzer hallerle bir ilgisinin olmadığı öğretide haklı olarak ifade edilmiştir.[35] İş Kanunu'nun 24.maddesinde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturduğu belirtilen ve işçiye haklı nedenle derhal fesih olanağı sağlayan durumların temelinde sözleşmesel ilişkiye devamın karşı taraf için çekilmez hale gelmesi bulunur. Oysa evlenme, yaşlılık aylığı alma, toptan ödeme ve diğer durumlarda sözleşmeyi feshetmek işçinin isteğine bağlı olduğundan iş ilişkisinin işçi bakımından çekilmez hale geldiğinden söz etmek mümkün olmayacaktır.[36] Yine öğretide haklı olarak ifade edildiği gibi, eğer muvazzaf askerliğinin, emekliliğinin veya kadın işçinin evlenmesinin İş Kanunu'nun 24/II. fıkrası kapsamında haklı fesih nedeni olduğu kabul edilirse feshin altı iş günlük süre içerisinde yapılması gerekecektir (İş Kanunu m.26). Kanun koyucunun evlenen kadın işçinin sözleşmesini evlilik tarihinden itibaren bir yılık süre içerisinde feshedebileceğini öngörmek suretiyle bu durumları haklı sebep saymadığı söylenebilecektir.[37] Aynı şekilde askere celp işleminin çok uzun zamana yayılacağı, zaman alacağı düşünülürse bildirimsiz fesih için öngörülen hak düşürücü sürenin geçmesi işçiyi kıdem tazminatı talep hakkından yoksun kılacaktır.[38] O halde belirtilen hallerin İş Kanunu'nun 24.maddesinde sayılan haklı nedenler arasında yer almadığı sonucuna varılmaktadır.

Başka bir görüşe göre ise, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesinde belirtilen bu hallerde, işçinin haklı nedenle fesih hakkını hükme bağlayan İş Kanunu m. 24 dışında özel bir düzenleme yapılmış olup, kıdem tazminatı bakımından bildirim sürelerine gerek göstermeyen özel bir fesih hali getirilmiştir.[39] Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da bu görüş doğrultusundadır. "Dairemizin kararlılık kazanmış uygulanmasına göre kıdem tazminatını gerektirecek şekilde askerlik, kadın işçinin evlenmesi ve somut olayda söz konusu olduğu gibi emeklilik nedeniyle hizmet sözleşmesinin feshi halinde karşı tarafa önel verme zorunluluğu yoktur. Bu bakımdan emekliye ayrılan davacı işçinin davalı bankaya önel vermeksizin işyerinden ayrılması nedeni ile davalı ve karşı davacı banka yararına ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır".[40]

Yargıtayın yerleşik içtihadına karşın öğretideki bir diğer görüşe göre ise iş sözleşmesinin askerlik, muvazzaf askerlik ve evlilik nedeniyle fesihlerde işçi bildirim süresine uymak zorundadır. Bu görüşe göre, söz konusu işçiler belirtilen nedenlerle bildirim sürelerine uymaksızın işten ayrılırlarsa kıdem tazminatı alabilirler ancak işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalırlar.[41] Zira hukuk sistemi haklı nedenle derhal fesih ve süreli fesih olmak üzere iki fesih türü üzerine kurulu olup, üçüncü bir fesih türünün varlığından söz edilemez.[42] Ancak bu görüşün kabul edilmesi halinde bildirimli fesih sadece belirsiz süreli iş

sözleşmeleri için geçerli olacağından belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin evlilik, askerlik, emeklilik, aylık için yaş dışındaki diğer koşulların yerine getirilmesi nedeniyle kıdem tazminatı talep etmesi mümkün olmayacaktır.[43] Oysa İş Kanunu'nun 14.maddesi belirli süreli sözleşme ile çalışan işçilerin de bu durumlardan birine dayanarak sözleşmeyi feshedebileceklerini sonuçta da kıdem tazminatı isteyebileceklerini öngörmektedir.[44]

İşçinin, kıdem tazminatı talep edebilmek için iş sözleşmesini, yaş dışındaki diğer koşulların yerine getirilmesi nedeni ile iş sözleşmesini fesih ettiğini işverene bildirmesi ve fesih tarihinde sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı koşullarının yerine getirilmiş olması gerekmektedir. İşyerinden istifa etmek sureti ile ayrılan işçi, istifaya ilişkin fesih beyanında, bu hususu açıkça belirtmediğinde ise geriye dönük olarak ayrıldığı işyerinden ayrılma tarihinde yasal koşullara sahip olduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı talep edemez. Yargıtay da aynı görüşte olup, kararlarında sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının fesih tarihi itibariyle tamamlanmış olmasını aramaktadır. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuya ilişkin 25.06.2012 tarihli kararında "İşçi ayrıldığı tarihte sigortalılık süresini ve prim gün sayısını tamamlamış ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır" ifadelerine yer vererek bu hususu vurgulamıştır.[45]

1455 sayılı Kanun'un 14/I-5 hükmünde Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan bir yazı alma şartından bahsedilmemişse de uygulamada Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan işçinin hizmet süresini ve prim ödeme gün sayısını gösteren tespit niteliğindeki bir yazının dilekçe ekinde işverene sunulduğunu görmekteyiz.[46] İşçi sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını gösteren bir yazıyı fesih sırasında ya da fesihten sonra da işverene sunabilecektir. Yargıtay yerleşik içtihadı da bu doğrultudadır; "Sözleşmenin feshi açısından SGK'dan yazı alınması ve işverene gönderilmesi kural olarak şart değildir. İşçi eylemli olarak, ihtarname göndererek, SGK'dan alacağı yazı ile başvurarak fesih iradesini ortaya koyabilir. SGK'dan alınacak yazının işverene gönderilmesi faiz başlangıcı açısından önem taşır".[47] Aynı doğrultudaki bir başka kararda da, "Dosya içeriğine göre; davacı işçi, fesih tarihinde yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlamış, bu tarih itibari ile kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Davacının bu yönde iradesini açıklamaması ve kurumdan aldığı belgeyi daha sonra ibraz etmesi hak kazanmayı ortadan kaldırmaz. Bu durum ancak muaccel olma ve temerrüt olgusunu etkiler." denilmiştir.[48]

4. İşçinin Fesihten Sonra Çalışması

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin birinci fıkrasının beşinci bendinde ya da başkaca bir düzenlemede, işçinin fesihten sonra tekrar çalışmasını önleyici bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi, işten ayrıldıktan hemen sonra başka bir işyerinde çalışabilir.[49] Yargıtay kararlarında ifade edildiği üzere, "Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş koşulunu da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı İş Kanunun 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez."[50] İşçinin işten ayrıldıktan bir gün sonra bile başka bir işte çalışması da söz konusu olabilir. Bu işyeri aynı ya da başka bir işyeri olabileceği gibi rakip bir işyeri de olabilir.[51] İş sözleşmesini feshettikten sonra başka bir iş yerinde çalışmaya başlaması Anayasal güvence altında olan çalışma özgürlüğü kapsamında olup, yasanın kendisine verdiği hakkı kullanan işçinin davacının kötü niyetli davrandığından söz edilmeyecektir. Yargıtayın yerleşik içtihadı da bu yöndedir; "Davacının yeniden çalışmaya başlamasını yasaklayan kanuni bir düzenleme bulunmadığından, davacının emekli olduktan kısa bir süre sonra başka bir işte çalışmaya başlaması davacıya kanunen tanınmış bu hakkı ortadan kaldırmadığı gibi Anayasal bir hak olan çalışma hakkının kullanılmış olmasının hakkın kötüye kullanılması şeklinde yorumlanması da hatalıdır."[52]

5. Feshin Diğer Hukuki Sonuçları
1. Rekabet Yasağı Kaydına Etkisi

İşçinin rekabet yasağı kaydına aykırı davranıp davranmadığı irdelenirken öncelikle iş sözleşmesinin ne şekilde son bulduğu ele alınır. İş sözleşmesini süreli fesih yoluyla (İş Kanunu md. 17) kendisi sona erdiren işçi veyahut iş sözleşmesi işverence haklı nedenle (İş Kanunu md. 25/II) ya da davranışlarından ötürü geçerli nedenle (İş Kanunu md. 18) feshedilen işçi rekabet yasağı kaydından kaynaklanan rekabet etmeme borcunu ifa etmek zorundadır. Görüldüğü gibi İş sözleşmesi, haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer (TBK m. 447/2).[53]

Rekabet yasağının sona ermesi, iş sözleşmesinin sona erme (fesih) türüne bağlı olarak yasağın uygulanmaması anlamına gelir. Rekabet yasağının yürürlüğe girip girmemesi aşağıda belirtildiği gibi sınıflandırabilir:
İşçi sözleşmesinin işçi tarafından feshi
- İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi: Rekabet Yasağı Uygulanmaz (İş Kanunu m.24 veya TBK m.435).
- İş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshi (istifa) : Rekabet Yasağı Yürürlüğe Girer.[54]

Burada cevaplanması gereken soru, haklı nedenle derhal fesih niteliği taşı-

mamakla beraber işçinin işverenden kıdem tazminatı talep edebileceği bazı durumlarda rekabet yasağının sona erip ermeyeceğidir. İş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle ya da yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla, emeklilik için yaş dışındaki diğer koşulları yerine getirdiği için fesheden işçinin yanı sıra evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde fesheden kadın işçi de kıdem tazminatına hak kazanmaktadır (1475 s. İş Kanunu m. 14). Bu hallerde başvurulacak fesih türünün yasadan kaynaklanan özel bir fesih hali olduğu görüşüne katılmaktayız.[55] Kanaatimizce işçinin muvazzaf askerlik hizmeti, yaşlılık aylığı alma, emeklilik için yaş dışındaki diğer koşulları yerine getirme veya evlilik nedeniyle işten ayrılması rekabet yasağının sona ermesine yol açmamalıdır. Zira TBK m. 447/2'de iş sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilmesinden söz edilmektedir. İşçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran söz konusu hallerin hiçbirinde fesih işverene yüklenebilen bir nedenden kaynaklanmamaktadır. Tam tersine muvazzaf askerlik hizmeti ve evlilik, işçinin özel yaşamını ilgilendiren olaylardır. Yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı gibi koşulları tamamlayan işçiye yaşlılık aylığı tahsisi de sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yazılı istemde bulunmasına bağlıdır. İşçinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesindeki bahsi geçen özel bir düzenleme gereğince kıdem tazminatına hak kazandığı bu hallerde de rekabet yasağı kaydı geçerliliğini koruyacaktır.[56]

2. Eğitim Gideri Kaydına Etkisi

Eğitim giderlerinin ödenmesi yükümlülüğünün ortaya çıkmasına yol açan sona erme nedenlerinin belirlenmesinde, rekabet yasağının hükümden düşeceği halleri düzenleyen TBK m.447/II (mülga BK 352/II) hükmünün ve cezai şartın amacının dikkate alınmasının uygun olacaktır.[57] TBK m.447/II'ye göre, "Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer." Yukarıda rekabet yasağı kaydına ilişkin yapılan açıklama ve tartışmalar cezai şart kaydı için de geçerli olacağından kanaatimizce işçinin muvazzaf askerlik hizmeti, yaşlılık aylığı alma, emeklilik için yaş dışındaki diğer koşulları yerine getirme veya evlilik nedeniyle işten ayrılması eğitim gideri kaydının sona ermesine yol açmamalıdır.

3. İşsizlik Ödeneğine Etkisi

İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın temel koşulu kişinin sigortalı işsiz olmasıdır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 47. maddesine göre, "Sigortalı işsiz: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi" ifade eder. Dolayısıyla işsizlik sigortası tüm işsizlere değil, yasanın kapsamına giren bir işyerinde iş sözleşmesiyle çalışmaktayken belirli nedenlerle işini kaybeden işçilere uygulanır.[58]

İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın ikinci koşulu iş sözleşmesinin 4447 sayılı Kanunu'nun 51. maddesinde sayılan hallerden biri nedeniyle sona ermiş olmasıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından bildirim sürelerine uyulmak suretiyle sona erdirilmişse (İş K. m.17, Deniz İş K. m. 16, Basın İş K. m.6/4) işçi işsizlik ödeneği talep edebilir. Eğer belirsiz süreli iş sözleşmesi bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi yoluyla işverence sona erdirilirse yine işçi işsizlik ödeneğine hak kazanır (4447 s. K. m.51/a).[59] Ancak, iş sözleşmesi işçi tarafından İş K. m.17 uyarınca bildirim sürelerine uyularak feshedilirse, işsizlik ödeneği verilmez.

İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi işsizlik ödeneğine hak kazandırır. Bu bağlamda, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi işçi tarafından İş K. m.24'e göre haklı nedenle feshedilirse, gemi adamı tarafından Deniz İş K. m.14/2 veya m.14/3 gereğince haklı nedenle feshedilirse, gazeteci tarafından Basın

İş K. m.7'ye göre süreli fesih yapılırsa ya da m.11/1'e dayanılarak haklı nedenle feshedilirse işsizlik ödeneği alma hakkı doğar (4447 s.K. m.51/b).[60]

Bundan başka, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı dışında kalan hallerde işveren tarafından derhal feshedilmesi (İş K. m.25/1, 3, 4, Deniz İş K. m.14/3, Basın İş K. m. 12/1) durumunda sigortalı yine işsizlik ödeneği talep edebilir. Bu bağlamda iş sözleşmesi işveren tarafından İş K. m.25/I'e göre sağlık nedenleriyle sona erdirilirse işçi işsizlik ödeneğine hak kazanır. Ancak, iş sözleşmesi işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı sonucunda işverence haklı nedenle sona erdirilmişse (İş K. m.25/II, Deniz İş K. m.14/1, Basın İş K. m.11/3 ve 5) işçiye işsizlik ödeneği verilmez.[61] İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti, yaşlılık aylığı alma, emeklilik için yaş dışındaki diğer koşulları yerine getirme veya evlilik nedeniyle işten ayrılması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanamayacağı sonucuna ulaşılacaktır. Zira, bu sona erme halleri yasada sayılana işsizlik ödeneğine hak kazandıran durumlardan birisi değildir. SGK işten çıkış bildirgesinde "14-Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması" kodunun kullanıyor olması da bu görüşü desteklemektedir. Nitekim İş Kur'un uygulamasında bu çıkış kodu işsizlik ödeneğine hak kazandırmamaktadır.

IV. Sonuç

25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlikte emeklilik için aranan yaş ve prim ödeme gün sayısı artırılmış ancak 4447 sayılı Kanundan önce sigortalı olanlar için emeklilik yaşı kademeli biçimde saptanmıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yaşlılık aylığına hak kazanmak için sigortalının yaşı, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi esas alınmışken, 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yaşlılık aylığına hak kazanmada sadece sigortalının prim ödeme gün sayısı ve yaşı esas alınmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/I-5 bendi hükmü ile yaşlılık aylığı için yaş dışında kalan şartları sağlayan, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçilere, kendi istekleri ile işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı alabilme hakkı getirilmiştir. Anılan hükümde "kendi istekleriyle işten ayrılma" denilmesine rağmen, yapılacak feshim türü hususuna açıklık getirilmemiş, bu da öğretide bildirimli feshi mi yoksa derhal fesih mi yapılacağı hususunda farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Yargıtayın yerleşik içtihadını da oluşturan öğretideki katıldığımız görüşe göre, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesinde belirtilen bu hallerde, işçinin haklı nedenle fesih hakkını hükme bağlayan İş Kanunu m. 24 dışında özel bir düzenleme yapılmış olup, kıdem tazminatı bakımından bildirim süresi tanınması gerekmeyen özel bir fesih hali getirilmiştir.

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti, yaşlılık aylığı alma, emeklilik için yaş dışındaki diğer koşulları yerine getirme veya evlilik nedeniyle işten ayrılması rekabet yasağının sona ermesine yol açmamalıdır. Zira TBK m. 447/2'de iş sözleşmesinin işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilmesinden söz edilmektedir. Oysa, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran söz konusu hallerin hiçbirinde fesih işverene yüklenebilen bir nedenden kaynaklanmamaktadır. Bu açıklamalar eğitim gideri kaydı için de geçerli olacağından kanaatimizce işçinin muvazzaf askerlik hizmeti, yaşlılık aylığı alma, emeklilik için yaş dışındaki diğer koşulları yerine getirme veya evlilik nedeniyle işten ayrılması eğitim gideri kaydının sona ermesine yol açmayacaktır.

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti, yaşlılık aylığı alma, emeklilik için yaş dışındaki diğer koşulları yerine getirme veya evlilik nedeniyle işten ayrılması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanamayacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Nitekim SGK işten çıkış bildirgesinde "14-Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması" kodunun kullanıyor olması işsizlik ödeneğine hak kazandırmamaktadır.

Kaynak

• Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 13 Baskı, Ankara 2021.
• Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Ankara 2010.
• Centel, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2021.
• Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022.
• Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984.
• Kıdem Tazminatına Hak kazandıran Hallerde Fesih kavramı ve Türleri, Kamu-İş C.2 Ocak 1990, S.3, s.3-7.
• Ergin, Hediye, Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, Sayı:10, s.178-190.
• 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın Geçici Hükümlerine İlişkin Bir İnceleme, Legal İSGHD 2007 Sayı: 13, s. 222-280.
• Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayınevi, İstanbul 2009.
• Ertan, Emre: İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, T.C. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2012.
• Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul 20202, s. 260.
• Güzel, Ali, 4447 Sayılı Kanun İle 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanu¬nunda Yapılan Son Değişiklikler, Nuri Çelik'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2001, s. 1833- 1862.
• Türk Sosyal Güvenlik sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?, Çalışma ve Toplum, 2005/4, s. 61-76.

• Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul 2021.
• Mülayim, Baki Oğuz, 15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ERÜHFD), 2018, Cilt:13 Sayı: 1, s.37-70 (Kıdem Tazminatı).
• Narmanlıoğlu, Ünal, Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü, Legal İSGDH, 2015, Sayı 12, s.21-47 (Feshin Türü).
• Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973.
• Okur, Ali Rıza, "Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dal¬ları", Çalışma ve Toplum, 2006/1, s.106-146.
• Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi Konusun¬daki Görüşlerimiz, 9-10 Eylül 2004, Türk-İş'e sunulan rapor.
• Özdemir, Erdem, İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/1, sayı:4, s.143-156.
• Özkaraca, Ercüment, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, 2013, Cilt:1, sayı:36, s.149-190 (Kıdem Tazminatı Hakkı).
• Süzek, Sarper, İş Hukuku, 21. Bası, İstanbul 2021.
• Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1989 Yılı Semineri, İstanbul 1991, s.41-81.
• Sözer, Ali Nazım, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigor¬tası Kanunu'nun Sosyal Sigortalar İlişkin Hükümleri Üzerine (506 SK. Bakı¬mından Kısa Bir Değerlendirme), Mercek, Temmuz 2006,s.127-143.
• "Genel Sağlık ve Emeklilik Sigortası Sistemleri ile Sosyal Yardım ve Hizmetler Kanun Tasarı Taslakları Hakkında", Türk-İş D., Temmuz-Ağustos, 2004, s.56-60.
• Türk sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2015, s. 504.
• Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Bası, İstanbul 2021.
• Tuncay, Can, "Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlen¬dirilmesi", Çimento İşveren, Mart 2005, s.4-17.
• Tozan, Celal, "Sosyal Güvenlik Reformu Adı Altında Yapılan Düzenle¬meler Sistemin Sorunlarını Çözecek mi?", İşveren D., Kasım 2005, s.35-37.
• Uşan, Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, 2. Baskı, Ankara 2009.

Dipnot

[1] Anayasa Mahkemesi'nin 1999/42 Esas, 2001/41 Karar sayılı iptal kararı , RG. 23.02.2001. Kademeli geçiş ile ilgili hükmün iptal edilme gerekçesi kararda şu şekilde belirtilmiştir; "Bentte yapılan kademelendirmede, sigortalılık süresinin esas alınması sonucunda, süreleri aynı, diğer koşulları değişik olan kişiler aynı yaş haddine tabi olmakta, ya da tüm koşulları aynı, sadece sigortalılık süresi farklı olan kişiler farklı yaş haddine bağlı tutulmaktadır. Aynı işyerinde aynı tarihte işe başlayan ve 14 yıl birlikte çalışan iki erkek sigortalıdan birisinin 18 yıl öncesine ait bir günlük sigortalılığı olması durumunda 43 yaşında, diğeri ise ancak 56 yaşında emekli olabilecektir. Ya da 20 yıl sürekli çalışmış 7200 gün prim ödemiş bir sigortalı 50 yaşında emekli olabilecek iken, 23 yıl sigortalılık süresi olan ancak 14 yıl çalışmış bir sigortalı 43 yaşında emekli olabilecektir. Sigortalılık süresi yönünden yapılan kademelendirmeler arasında adil olmayan geçişler yapılmıştır. Sigortalılık süresi bir günlük farkla alt kademeye indirildiğinde yaşlılık aylığına 17 hak kazanabilmek için 2 yıl daha bekleme zorunluluğu doğmaktadır. Sigortalılık süresi 10 yıldan az olan kadın ile sigortalılık süresi 15 yıldan az olan erkek sigortalılar, kendi aralarında kademelendirme yapılmayarak, bir günlük sigortalılık süresi olan kişiyle aynı yaş grubuna bağlı tutulmuşlardır. Sigortalılık süresi kademelendirilirken ikişer yıllık dilimler öngörülmüş olmasına karşın, asgari emeklilik yaşı kademelerinde dilimler bazen 2 yıl, bazen de 1 yıl farklılık göstermektedir."

[2] RG 16.06.2006, 26200.

[3] Ayrıntılı bilgi için bkz. aşağıda I,2; ayrıca Ergin, Hediye, Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, Sayı:10, s.178-190.

[4] Akiyiğit, Ercan, İş Hukuku, 13. Basım, 2021 Ankara, s. 346-347.

[5] Sözer, Ali Nazım, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigor¬tası Kanunu'nun Sosyal Sigortalar İlişkin Hükümleri Üzerine (506 SK. Bakı¬mından Kısa Bir Değerlendirme), Mercek, Temmuz 2006,s.131; Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Bası, İstanbul 2021 s.531-538.

[6] Bilindiği gibi 08.09.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunun 17'inci maddesi ile 506 sayılı Kanuna eklenen geçici 81'inci madde ile yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları açısından 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar için bir geçiş dönemi öngörülmüştür. 4447 s. Kanun ile yapılan değişiklikler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz.: Güzel, Ali, 4447 Sayılı Kanun İle 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanu¬nunda Yapılan Son Değişiklikler, Nuri Çelik'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2001, s.1833- 1862.

[7] Bunların hakkı saklı tutulmuştur. Ayrıntılı bilgi ve geçiş dönemi tabloları için bkz.: Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul 2021, s.538-554.

[8] "Sigortalıların 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesine göre aylığa hak kazanma koşullarının belirlenmesinde 18 yaş uygulamasına bakılmaksızın, ilk işe giriş tarihine göre yaş, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi koşulları tespit edilecektir. Söz konusu koşullardan sigortalılık süresi koşulunun tahsis talep tarihinde yerine gelip gelmediği incelenirken ise, 18 yaş uygulamasına bakılacaktır." Yargıtay 10. HD, E.2015/7603, K.2015/22570, 17.12.2015, www.leganbank.net.

[9] 506 sayılı Yasanın 120/2. maddesinde, "yaşlılık, ölüm ve maluliyet sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında; sigortalının ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihinin esas alınacağı" hükme bağlanmış olup bu husus 1479 sayılı Bağ-Kur Yasası'nın 66. maddesinde de hükme bağlanmıştı ve Emekli Sandığı Yasası'nda da anılan maddeye paralel hükümler yer almaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2002/21-761, K. 2002/777, 09.10.2002). 5510 sayılı Kanun'un "Yaş" başlıklı 57. maddesinde de benzer bir hüküm bulunmaktadır, "İş kazasıyla meslek hastalığı halinde, hak sahiplerine bağlanacak gelirlerin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim veya sağlık kurulu raporu ile ilk defa tespit edildiği tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri esas alınır.

Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında, sigortalıların ve hak sahibi çocuklarının, mülga 2/6/1949 tarihli ve 5417 sayılı Kanun ve mülga 4/2/1957 tarihli ve 6900 sayılı Kanun ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı ve 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı kanunlara, 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesine tâbi sandıklara veya bu Kanuna göre ilk defa malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olduğu tarihte, nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri, sigortalının bu Kanuna göre ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra doğan çocuklarının ise nüfus kütüğüne ilk olarak yazılan doğum tarihleri esas alınır.

İş kazası, meslek hastalığı, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların bu Kanuna ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara tâbi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz".

[10] 14.01.2021 tarih 2019/104 Esas 2021/3 Karar numaralı AYM iptal kararı için bkz. 03.03.2021 tarihli ve 31412 sayılı Resmî Gazete. Anayasa Mahkemesi kararıyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu 10.03.2021 tarihli ve 2021/5 sayılı bir Genelge yayınlamıştır.

[11] 4447 sayılı Kanun ile ilgili bu geçiş dönemine ilişkin düzenlemelerin değerlendirilmesi için bkz.: Güzel/Okur/Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 536-541.

[12] Ergin, Hediye, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın Geçici Hükümlerine İlişkin Bir İnceleme, Legal İSGHD 2007 s. 223-225.

[13] Ergin, Hediye, Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, Sayı:10, s.179.

[14] Okur, Ali Rıza, "Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dal¬ları", Çalışma ve Toplum, 2006/1, s.111.

[15] Kanun Tasarısının ilk şeklinde 1.1.2036'dan 1.1.2075'e kadar kademeli artış düzenlenmişti. 2075 yılında emeklilik yaşının kadın ve erkek için 68 olması öngörülmüştü. Bu düzenleme ve eleştirisi için bkz.: Okur, Sosyal Güvenlik Reformu, s. 110 vd.

[16] Bkz. Sözer, Ali Nazım, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigor¬tası Kanunu'nun Sosyal Sigortalar İlişkin Hükümleri Üzerine (506 SK. Bakı¬mından Kısa Bir Değerlendirme), Mercek, Temmuz 2006,s.131-132.

[17] 5510 sayılı Kanun'un ilk şeklinde 9000 günlük prime 20 yılda geçilmesini öngören bir geçiş süreci öngörülmüştü. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ergin,5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın Geçici Hükümlerine İlişkin Bir İnceleme, s.228-229.

[18] Bu hazırlığın son derece yetersiz olduğu doktrinde sürekli vurgulanmıştır: Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi Konusun¬daki Görüşlerimiz, 9-10 Eylül 2004, Türk-İş'e sunulan rapor, s. 53-55; Sözer, Ali Nazım, Genel Sağlık ve Emeklilik Sigortası Sistemleri ile Sosyal Yardım ve Hizmetler Kanun Tasarı Taslakları Hakkında, Türk-İş D., Temmuz-Ağustos, 2004, s.56-60; Tozan, Celal, "Sosyal Güvenlik Reformu Adı Altında Yapılan Düzenle¬meler Sistemin Sorunlarını Çözecek mi?", İşveren D., Kasım 2005, s.35-37; Tuncay, Can, "Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlen¬dirilmesi", Çimento İşveren, Mart 2005, s.4-17; Güzel, Ali, Türk Sosyal Güvenlik sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?, Çalışma ve Toplum, 2005/4, s.61-76.

[19] RG, 8.9.1999, 23810.

[20] Yargıtay 9. HD, Esas Numarası: 2014/36553, Karar Numarası: 2016/8730, Karar Tarihi: 07.04.2016; İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. HD, Esas Numarası: 2017/994, Karar Numarası: 2018/859, Karar Tarihi: 07.06.2018 (www.legalbank.net).

[21] Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 202, s.346; Özkaraca, Ercüment, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s.154; Mülayim, Baki Oğuz, 15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi, ERÜHFD, C.XIII, S.1 (2018), s.39.

[22] Akyiğit, İş Hukuku, s. 347; Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, s. 158; Mülayim, Kıdem Tazminatı, s.43.

[23] Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, s.158; Mülayim, Kıdem Tazminatı, s.43; Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, s.677.

[24] Yargıtay 10. HD., E.2007/996 K.2007/19434, 20.11.2007; aynı yönde, Yargıtay 21. HD, E.2008/18459, K.2009/16908, 22.12.2009; "Yasada, sigortalılık süresi yönünden bir ayrım yapılmadığından, 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim gün şartı veya 25 yıl sigortalılık süresi ve yeteri prim gün şartlarının gerçekleşmesi durumunda, yaşa ilişkin şart beklenmeksizin işten ayrılma haklı fesih sayılıp, kıdem tazminatına hak kazanılacaktır." Yargıtay 10. HD., E.2012/22386, K.2013/4310, 08.03.2013, www.legalbank.net; Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, s. 163.

[25] Süzek, İş Hukuku, s.773; Narmanlıoğlu, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, s.138.

[26] Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 138; Sözer, Ali Nazım: Hasta İşçinin İş İlişkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir 1981, s.130; Süzek, İş Hukuku, s.773; Ergin, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayınevi, İstanbul 2009, s. 173.

[27] Sözer, Hasta İşçinin İş İlişkisi, s.130; Ergin, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, s.173.

[28] Süzek, İş Hukuku, s.777.

[29] Tunçomağ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s. 239; Çenberci, Mehmet: İş Kanunu Şerhi, 6. Aufl., Ankara 1986, s.433; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, s.690; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul 20202, s. 260.

[30] Oğuzman, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.250-251; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984, s.266-268; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s. 266; Süzek, İş Hukuku, s.778; aynı yazar, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1989 Yılı Semineri, s.72-74.

[31] Süzek, İş Hukuku, s.778.

[32] Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, s.167.

[33] Narmanlıoğlu, Ünal, Yaş Dışında, Yaşlılık Aylığı Alma Koşullarını Dolduran İşçinin Kıdem Tazminatı Talebinde Yapacağı Feshin Türü, Legal İSGDH, 2015, Sayı 12, s.21-47.

[34] Akyiğit, Ercan, Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Ankara 2010, s.200.

[35] Süzek, İş Hukuku, s.771; Narmanlıoğlu, Feshin Türü, s.31, aksi yönde bkz. Akyiğit, İş Hukuku, s. 349.

[36] Ekonomi, Kıdem Tazminatına Hak kazandıran Hallerde Fesih kavramı ve Türleri, Kamu-İş C.2 Ocak 1990, S.3, sayfa 5; Süzek, İş Hukuku, s.771.

[37] Narmanlıoğlu, Feshin Türü, s. 31. Akyiğit ise, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/I-5 bendi kapsamında yapılacak fesihte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26.maddesinde belirtilen altı iş günlük sürenin uygulanmayacağını belirtmektedir, bkz. Kıdem Tazminatı, s.200.

[38] Narmanlıoğlu, Feshin Türü, s. 31.

[39] Narmanlıoğlu, Feshin Türü, s.36.

[40] Yargıtay 9. HD., E.1997/14623, K.1997/18913, 12.11.1997, www.legalbank.net

Yargıtay 9. HD, 12.11.1997, E.14623/18913

[41] Süzek, İş Hukuku, s. 771; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 258, Özkaraca, Kıdem Tazminatı Hakkı, s. 173

[42] Süzek, İş Hukuku, s.771.

[43] Narmanlıoğlu, Feshin Türü, s.36.

[44] Narmanlıoğlu, Feshin Türü, s.36.

[45] Yargıtay 9. HD., E.2014/13554, K.2015/26182, 17.09.2015, www.legalbank.net

[46] "anılan yasal düzenlemede, kişinin davalı Kurumdan alacağı yazı ile sigortalılık süresini belirledikten sonra kıdem tazminatı almaya hak kazanacağı yolunda bir kural konulmadığı, davalı Kurumdan sadece işçinin sigortalılık süresi, prim ödeme gün ve aylığa esas yaş şartı ile yaşlılık aylığına hak kazanma yolunda bilgi tespit yazısı düzenleyebileceği, aksinin kabulü halinde ise taraflar arasında ki iş sözleşmesine ilişkin hukuki ilişkide, taraf olmayan Kurumun kararının belirleyici olacağı, bunun ise temelde özel hukuk ilişkisi niteliğinde olan "iş sözleşmesi" içeriğine uygun düşmeyeceği açıktır." Yargıtay 21. HD., E. 2008/18459, K.2009/16908, 22.12.2009, www.legalbank.net.

[47] Ankara Bölge Adliye Mahkemesi, 9. HD, E.2017/483, K.2017/500, 21.03.2017 (www.legalbank.net).

[48] Yargıtay 9. HD., E.2014/36553, K.2016/8730, 07.04.2016 (www.legalbank.net).

[49] "Somut uyuşmazlıkta davacı, 20.03.2014 günü SGK'dan aldığı yazı üzerine, 20.03.2014 tarihli yazı ve 20.03.2014 tarihli noter ihtarnamesi ile 15 yıl çalıştığını ve 3600 gününü doldurduğunu, 20.03.2014 tarihi itibariyle işten ayrıldığını belirterek iş sözleşmesini feshetmiş, kıdem tazminatı talebinde bulunmuş, 24.03.2014 tarihinde başka bir yerde işe başlamıştır.

Davacının, SGK'dan aldığı yazıdan sonra iş sözleşmesini feshedip başka bir yerde işe başlaması fesih hakkının kötüye kullanıldığını göstermez. Mahkemece, davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine reddedilmesi usul ve yasaya aykırıdır." Yargıtay 9. HD., E.2017/4175, K.2017/6935, 19.04.2017; Aynı yönde; "Davacı davalı işyerinde yaş hariç emeklilik koşullarını sağladığına ilişkin SGK'dan aldığı belgeye dayanarak 1475 sayılı mülga İş Kanununun halen yürürlükte bulunan 14/5 maddesine göre istifaen ayrılmıştır. Davacı istifadan 6 gün sonra başka bir bankada tekrar işe girmiştir. Mahkeme davacının istifada samimi olmadığı davalı bankadan ayrılıp kısa süre sonra başka bir bankada işe girmesini dürüstlük kurallarına uymadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı talebini reddetmiştir. Davacı işçi kanunun kendisine tanıdığı bir hakkı kullanmıştır. 6 gün sonra başka bir iş yerinde tekrar işe başlaması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır." Yargıtay 9. HD, E. 2016/22193, K.2020/9107, 23.09.2020; aynı doğrultuda, Yargıtay 22. HD, E.2012/3673, K.2013/2597, 12.02.2013 (www.legalbank.net).

[50] Yargıtay 22. HD, E.2015/6303, K.2015/3435, 14.12.2015 (www.legalbank.net)

[51] Mülayim, Kıdem Tazminatı, s.56.

[52] Yargıtay 7. HD, E.2014/11021, K.2014/17167, 15.09.2014; Yargıtay 9. HD, E.2016/29768, K.2020/14937, 05.11.2020 ;Yargıtay 9. HD, E.2011/51535, K.2014/52, 13.01.2014 (www.legalbank.net).

[53] Ertan, Emre: İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, T.C. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2012, s.410.

[54] Süzek, İş Hukuku, s.373; Emre, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı s.438-442;

[55] Bkz. yukarıda III,3.

[56] Ertan, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, s. 436-438.

[57] Özdemir, Erdem, İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/1, sayı:4, s.153.

[58] Süzek, İş Hukuku, s.792.

[59] Süzek, İş Hukuku, s.792.

[60] Süzek, İş Hukuku, 792; Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, s.709; Güzel/Okur/Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.755; Uşan, Fatih, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, 2. Baskı, Ankara 2009, s.352-354; Centel, Tankut, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2021, s.339-340; Sözer, Ali Nazım, Türk sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2015, s. 504.

[61] Bunlardan başka, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması ile kendiliğinden sona ermesi veya Deniz İş Kanunu'na göre belirli bir sefer için yapılmış olan iş sözleşmesinde seferin sonunda işçinin işsiz kalması (Deniz İş K. m.7/II) işsizlik ödeneğine hak kazandırır (m.51/d). Yine Deniz İş K.'na göre iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği, geminin kayba uğraması, terk edilmesi gibi hallerde (Deniz İş K. m.14/IV) de gemi adamı ödeneğe hak kazanır. Diğer taraftan, işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması ya da kapatılması, işin veyahut işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işçinin işten çıkarılması halinde de işsizlik ödeneğinin ödenmesi gerekir (4447 s.K. m.51/e), Süzek, İş Hukuku, s.793-794.

Emeklilikte Yaşa Takılanların (EYT) İşgücü Piyasasına ve Ekonomiye Etkisi

Dr.Öğr.Üyesi Gökhan GÜLLÜ
Marmara Üniversitesi,
İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı
Öğretim Üyesi

Giriş

İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana sosyal güvenlik hep var olmuştur. Erken dönemlerde farkında olmadan, sonrasında da toplum hayatına geçişle birlikte bilinç kazanan sosyal güvenlik, 19. Yüzyılda Bismarck tarafından yazılan yasalarla modern anlamındaki kökenlerine ulaşmıştır. İlk andan itibaren sosyal güvenlik, insanların hastalık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan mahrum kalması durumunda karşı karşıya kalacağı fakirliğe karşı korunmasını amaçlamaktadır. İlk çağlarda insanlar bilinçli bir şekilde olmasa da korunma içgüdüsü ile hareket etmiştir. Sosyal güvenlik ihtiyacının ortaya çıkması da tam olarak korunma içgüdüsünün ta kendisidir (Yazgan, 1987:s.14). İlk çağlardan itibaren insanlar yazın bol olan gıdaları kışın tüketebilmek için taze tutmanın yollarını arayarak yiyeceklerini biriktirmişlerdir. Yaz sonunda biriktirilen yiyecek, aslında sosyal güvenlik sistemi içinde emeklilik dönemi için biriktirilen primi ifade etmektedir. Orta Çağ'da ise korunma ve tedbir faaliyetleri kurumsal bir boyut alarak başta ticaret ve meslek birlikleri olmak üzere dini kurumların da işlerliğinin artması ile kapsamı giderek genişleyen bir sosyal güvenlik oluşturulmaya başlanmıştır. Orta Çağ'dan Yeni Çağ'a geçişle birlikte ve sonrasında sanayi devriminin gerçekleşmesi ile sanayinin gelişmesi ve nihayetinde işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla çalışma şartları, çalışırken maruz kalınan riskler ve çalışma sonrası ihtiyaçlar gündeme gelmiş, tam olmasa da bugünkü anlamda sosyal güvenliğin temelleri 19. yüzyılın sonlarında atılmıştır (Yazgan, 1992:s16).

1929 yılında yaşanan ekonomik kriz ile birlikte talep yaratma sorununun köklü sosyal

sorunlara (yoksulluk ve muhtaçlık gibi) neden olabileceğini ve hatta top yekûn bir savaşa yol açabileceğini ilk gören iktisatçı John Maynard Keynes olmuştur. Keynes, 1936 yılında yayınladığı Genel Teoriler kitabında klasik iktisatçıların ekonominin kötüleşmesi durumunda müdahale olmaksızın ekonominin kendiliğinden düzeleceğini iddia eden görüşünü kesin olarak imkânsız bulmaktadır. Ne yazık ki sistem, Keynes'in içinde bulunduğu konjonktürde doğru bir tespit yapmış olduğunu ve mutlaka toplam talep yaratmaya yönelik politikaların bizzat devlet eliyle hayata geçirilmesi gerektiğini iki dünya savaşı sonrasında anlayabilmiştir. Talep yaratma konusunda sosyal güvenlik toplumun her kesimine etki eden özelliği ile ön plana çıkmaktadır. Bu noktadan sonra sosyal güvenlik her insanın insan onuruna yakışır şekilde yaşamını devam etmesinin garantisi olarak görülmüş ve 1980'li yılların sonuna denk geniş anlamda refah devlet içerisinde görevini yerine getirmiştir. Fakat bu altın dönemin ömrü oldukça kısa sürmüştür. Neo-liberal politikaların hayata geçirilmesi ile birlikte refahın yeniden yapılandırılması kapsamında sosyal güvenlik sistemlerinin özellikle finansman tarafında önemli tartışmalar gündeme gelmiştir.

İçinde bulunduğumuz bu yeni dönemde sosyal güvenlik sistemi ne acıdır ki geçmiş dönemde öncelikli olarak siyasi kaygı ile uygulanmaya konmuş yanlış politikaların da faturalarını ödemek zorundadır. Zamanın şartlarına göre belirlenen bu politikaların çoğunlukla işsizlik korkusu ve mevcut ortalama yaşam süresi göz önünde bulundurularak günümüze kadar uygulanmaya devam etmiştir. Teknolojik alanlardaki gelişimin hızı sağlık alanında da etkisini göstererek tüm dünyada ortalama yaşam süresini arttırmış ve sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükü katlanılmaz hale getirmiştir. Aktif pasif dengeleri üzerinden yapılan hesapları yanıltarak gelişmiş olsun gelişmekte olsun tüm ülkeleri sosyal güvenlik sistemi üzerinde yeniden düşünmeye sevk etmektedir. Böylece sistemi tercih noktasına getiren bir yol ayrımı ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu noktada sistem üzerindeki mali baskı yaşam süresi uzayan emekliliklerin reel ücretlerinin nominal olarak düşmesine yol açarak sosyal güvenlik siteminin ilk ilkesine (Ferdin çalışamaması durumunda insan hayatına uygun bir gelire sahip olması) ters bir şeklide varlığını devam ettirmesine neden olmuştur. Sistemin işleyişinden sorumlu olan politika üreticilerin bu noktada iki yol ayrımı bulunmaktadır. Bunlardan ilki mevcut sistemi amacına uygun şekilde işletebilmek için ortalama yaşam süresinin artışı paralelinde emeklilik yaşını yükseltmektir. İkincisi ise öncesinde kazanılmış hakları da dahil etmek suretiyle etkisiz emekli maaşları ile insan onuruna yakışmayan ha-

yatların sürdürülmesine göz yummaktır. Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) konusu sistemin yapması gereken bu tercihin tam ortasında bulunmaktadır. Sistem içerisinde bu kararı vermenin etkileri büyük olsa da bu tercihin etkileri sadece sistemi değil tüm ülke ekonomisini ilgilendirmektedir. Uzun vadede çalışma gücüne sahip henüz 50 yaşına dahi gelmemiş insanların emekli olması her yıl sisteme %50 oranında yük getirmesi ve nihayetinden sistemin fonksiyonsuz kalması kaçınılmazken kısa vadede ise kıdem tazminatı yükü ve emek piyasasındaki işçi devri hareketliliği gibi birçok sonucu ile ekonomiye anlık şok yaratan etkilere sahip olacağı görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı EYT konusunda uygulanacak politikaların öncelikli olarak emek piyasasındaki ve ekonomi üzerindeki etkilerini ölçmek sonrasında ise rekabet ve verim kaybı gibi muhtemel sonuçları üzerinde durmaktır.

1. "Emeklilikte Yaşa Takılanlar" Kavramsal Çerçeve

Türkiye'de 8 Eylül 1999 tarihinden önce işe başlayan kişilerden meydana gelen ve kamuoyunda kısaca EYT olarak bilinen Emeklilikte Yaşa Takılanlar; hizmet süresi ve prim ödeme gün sayısı yeterli olmasına rağmen; emekli olmak için 4447 ve ve 5434 No'lu yasalar ile kademeli olarak yaş şartı getirilmesi nedeniyle emekli aylığı bağlatmak için yaş beklemek zorunda kalmış kişilerdir.

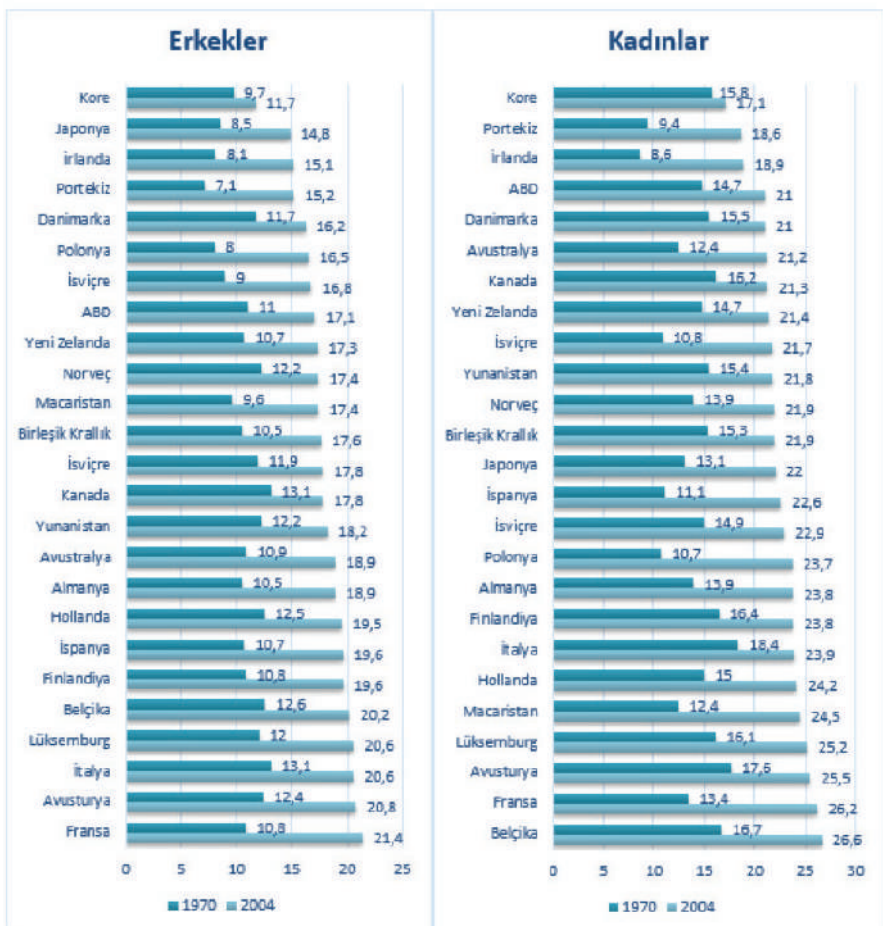
Çalışmaya başladıkları tarihte yürürlükte olan Sosyal Güvenlik Kanunları'na göre (506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu) emeklilik hakkını elde etmiş ancak emekli olamayan kişileri kapsayan "Emeklilikte Yaşa Takılanlar" ve ülke ekonomisine yansımaları, ülkemizde son yıllardaki popüler konular arasına girmiş olup gündemdeki yerini korumaktadır (Nalbant ve Demiral, 2019:185).

EYT kavramı, ülkemiz için oldukça yeni bir kavram olmasına rağmen ortaya çıkış nedeni açısından 1990'lı yılların başlarına kadar dayanan küresel bir konudur. 1986 petrol krizi ile birlikte işçi sınıfı için güzel günlerin Keynesyen (talep yanlısı) politikaların terk edilerek Neo-liberal (arz yanlısı) politikaların hayata geçirilmesiyle son bulduğu görülmektedir. Uygulanan yeni politika kapsamında öncelikle yüksek işsizlik oranlarından kurtulmak için suni olarak değerlendirilebilecek erken emekliliğin gündeme geldiği görülmektedir. Dönemin hükümetleri hızlı bir şekilde işsizlik oranlarını düşürmek için kitleler halinde işçilerin erken yaşta emekli olmasının sisteme getireceği yükü görmezden gelerek EYT gibi sorunlarında geleceğe taşınmasına neden olmuştur.

2. Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve Emek Piyasaları

Emekli olduktan sonra emek piyasasında kalma kararı birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörler arasında en etkin olanı gelir etkisidir. Emekli olan ferdin emeklilik sonrasında elde ettiği gelir boş zamanla ikame edilebilirse, diğer bir ifade ile gelirin yeterli ya da yüksek olması ile boş zaman tercih edilirse fert emek piyasa-

Tablo 1: Emeklilik Sonrasında Beklenen Yaşam Süresi



Kaynak: Ásgeirsdóttir, (2006). "Live Longer, Life Longer", OECD.

sına tekrar girmemeyi tercih edecektir. Buna karşılık tam tersi durumda çalışmaya devam etmek zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar gelir etkisi emek piyasasına dönüşte etkili olsa da emek piyasasına dönüş kararı sadece bu faktöre bağlı değildir. Bunun yanı sıra yaş ve sağlık faktörü ferdin geliri düşük olsa da emek piyasasına tekrar girişini engelleye bilir. Sağlık faktörünü diğer faktörlerden bağımsız olarak bir zorunluluk olarak görürsek geriye kalan yaş faktörü gelir etkisi ile birleşince emek piyasasına dönüşte verilecek kararda önemlidir. Erken yaşta geliri düşük ferdin emek piyasasına dönüşü kaçınılmazdır (Önder, 2022:67).

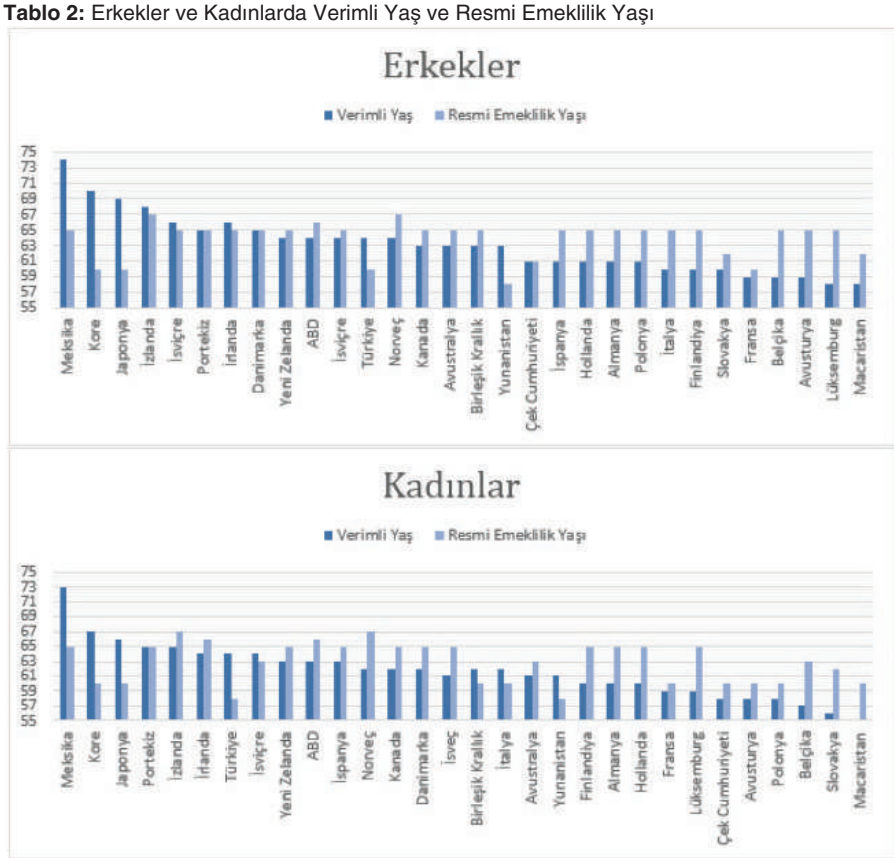
Giriş bölümünde de belirtildiği gibi erken emeklilik politikasının emek piyasasında bulunan işsizlik oranı düşürmesi mümkün görünmemektedir. Bu sebeple özellikle genç işsizlik oranlarının düşmesini sağlamayan erken emeklilik politikası ekonomiye ve sosyal güvenlik sistemine iki yönlü zarar vermektedir. Bunlardan ilki sistem üzerine %50 oranında yük getirerek aktif pasif dengelerini sistemin aleyhine değiştirerek önümüzdeki 20 yıllık süreçte emekli ücretlerinin nominal değerlerinin düşmesine yol açmaktır. İkincisi ise kısa vadede gözlenebilecek işverene ekonominin kötü gittiği bir dönemde ani kıdem tazminatı yükü getirmesidir.

Bunun yanı sıra emeklilerin emek piyasasına geri dönüşleri ile birlikte ortalama yaşam süreleri ve çalışma süreleri arasında oldukça önemli bir bağ bulunmaktadır. Tablo 1'de emeklilik sonrasında erkek ve kadınların beklenen yaşam süreleri dönemsel karşılaştırması bulunmaktadır. Tabloda karşılaştırılan 35 yıllık periyotta beklenen yaşam süresinin yaklaşık iki kat oranda arttığı görülmektedir. Bu sürenin belirli bir kısmının çalışmaya devam etmekle geçeceği düşünüldüğünde emek piyasalarının birincil sorunu olan işsizlikle mücadelede erken yaşta emekliliğin etkisiz olduğu görülmektedir.

Son dönemlerde teknolojik imkanlarda ve sağlık sektöründe yaşanan gelişmelere bağlı olarak hemen hemen çoğu ülkede ortalama yaşam süresinin arttığı görülmektedir. Bu durumun sağlık sektöründe belirli bir gelişmişliğe ulaşan ülkemiz için de söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Ortalama yaşam süresinin artması, emek piyasalarındaki insanların daha uzun yıllar verimli bir şekilde çalışabilmesini mümkün kılmıştır. Bu nedenle çoğu ülkede insan emeğinden en verimli şekilde faydalanabilmek ve insanların erken yaşlarda ekonomik faaliyetlerden çekilmesini önlemek adına emeklilik yaşlarının güncellenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Aydın, 2017:1640). Bu ihtiyaç, ülkelerde erkek ve kadınların resmi emeklilik yaşları ve verimli dönemleri arasındaki farkları gösteren Tablo 2'den de görülebilmektedir. Nitekim Tablo 2'ye göre ülkemizin de aralarında bulunduğu birçok ülkede çalışanlar, henüz verimli dönemlerini tamamlamadan resmi emeklilik yaşları geldiğinde emekli olarak emek piyasalarından çekilmektedir.

Dünya genelinde sağlık sektöründe ortaya çıkan teknolojik yeniliklerle birlikte tedavi yöntemlerinin çeşitlenmesi, hastalıkların birçoğunda erken teşhis imkanının ortaya çıkması ve doğumda beklenen yaşam süresinin uzaması gibi iç içe geçmiş birçok gelişme, insanların daha uzun yıllar aktif bir yaşam sürebilmelerini mümkün kılmıştır. Oluşan bu yeni şartlarla beraber insanlar; sosyal, psikolojik ve ekonomik olarak kendilerini ger-

Tablo 2: Erkekler ve Kadınlarda Verimli Yaş ve Resmi Emeklilik Yaşı



Kaynak: Ásgeirsdóttir, (2006). "Live Longer, Life Longer", OECD.

çekleştirdikleri ortam olan emek piyasalarında daha uzun yıllar etkin ve verimli bir şekilde rol alabilecek bir konuma gelmişlerdir. Ancak çoğu ülkede insanların henüz verimli çağlarını tamamlamadan resmi emeklilik yaşlarının düşük olması nedeniyle emek piyasalarından çekildikleri görülmektedir. Bu şartlar, hem insanları henüz aktif bir şekilde kendisini geliştirebileceği, topluma ve ekonomiye katkı verebileceği bir dönemde emek piyasalarından çekilmeye teşvik etmekte hem de sosyal güvenlik bütçesinden yapılan harcamaları arttırmaktadır (Ásgeirsdóttir, 2006: 57).

Erken emekli olacak fertler için sosyal güvenlik bütçesinden yapılacak emeklilik harcamaları, aktif sigortalılar olarak adlandırılan sigortalı çalışanları da olumsuz etkileyebilir. Aktüeryal dengenin olması gereken seviyelerin altına düşmesi nedeniyle oluşan bu dengesizlik, emekli aylıklarındaki maliyetlerin artması nedeniyle sosyal güvenlik kapsamındaki diğer hizmetlerin nitel ve nicel olarak kalitesini düşürebilir. Bunun yanı sıra insanların verimli çağından önce erken yaşta gerçekleşen emeklilikler nedeniyle oluşan kıdem tazminatı yükü üreticiler tarafından üstlenilmektedir. Erken yaşta emeklilik olgusunun dünyadaki diğer ülkelerin yanı sıra Türkiye'de de özellikle son dönemde tartışılan konular arasında olduğu bilinmektedir (Öğütoğlu ve Kılıç, 2016:92).

3. Emeklilikte Yaşa Takılanlar ve Türkiye Ekonomisi

Son birkaç yıl içerisinde dünyada gerçekleşen küresel sağlık krizinin yanı sıra ortaya çıkan savaş ve enerji krizleri dünyayı derinden sarsan ekonomik sorunları da beraberinde getirmiştir. Nitekim dünya ekonomisi daralma tehdidiyle karşılamış ve yüksek enflasyonla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Tüm bu gelişmeler yaşanırken Türkiye ekonomisi de enerji ve gıda fiyatlarındaki artışlarla beraber yüksek enflasyonla yüzleşerek bu krizlerden en fazla etkilenen ülkelerden biri olmuştur. Özellikle Türkiye'nin ucuz emek gücündeki rekabet üstünlüğünü Çin'e kaptırmış olmasıyla birlikte önemli pazar kayıpları yaşaması ve bugün yaşanan yoğun enflasyon, Türkiye'yi ekonomik faaliyetleri finanse etme konusunda zora sokmuştur.

Son dönemlerde gündeme gelen EYT konusu da ülkenin içerisinde bulunduğu zor şartlar altında bütçe ve harcamalara ayrı bir maliyet getirebilir. İçerisinde bulunulan ekonomik durgunluklar ve enflasyon ortamının yanı sıra EYT'lilerin dahil edilmesiyle beraber Türkiye'nin önemli harcama kalemlerinden birisini oluşturan sosyal güvenlik bütçesinde ve üreticilerin büyük oranda ödeyeceği kıdem tazminatları da oluşacak maliyetler de önemli bir tartışma konusu olmuştur. SGK raporlarına göre, Türkiye'de 2021 yılı içerisinde sosyal güvenlik bütçesinden 13.644.030 kişiye toplam 419.623.649.486 TL emekli aylığı ödemesi gerçekleştirilmiştir.

Bunun yanı sıra aynı rapora göre Türkiye'de 2021 yılında toplamda 24.745.149 sigortalı mevcuttur (SGK Faaliyet Raporu, 2022). Rapordaki bu verilerden yola çıkılırsa; 2021 yılına ait yayınlanan son güncel verilere göre çalışan/emekli aktüeryal dengesi 1,8'dir. Ulaşılan bu mevcut oran, AB ve OECD gibi uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenmiş olan her üç sigortalı çalışana karşılık bir emeklinin olduğu ideal aktüeryal denge oranının altındadır. Mevcut durumda oluşan dengesizlik, emeklilerin hanesine EYT'lilerin de eklenmesiyle beraber çok daha farklı bir görünüme sahip olmaktadır. EYT'lilere yönelik çıkarılacak karar doğrultusunda iki farklı aktüeryal denge senaryosu çizilebilir. Bunlardan ilki; eğer çıkarılacak yasada EYT'lilere yönelik herhangi bir yaş sınırı olmazsa ortaya çıkacak dengedir. Bir yaş sınırı getirilmemesi halinde emekli olacak yaklaşık olarak 6 milyon EYT'li olduğu tahmin edilmektedir.

Buna göre; mevcut emeklilik aylığı alan 13.644.030 kişiye 6 milyon EYT'li eklenirse, yaklaşık olarak 19,6 milyonluk bir emekli sayısına ulaşılacaktır. Bu durumda oluşacak olan yeni aktüeryal denge ise 1,2'dir. İkinci senaryoda ise çıkarılacak yasaya göre emekli olacaklara 50 yaş sınırı getirilirse, yaklaşık olarak 1,5 milyon EYT'linin emekli olacağı tahmin edilmektedir. Buna göre; mevcut emeklilik aylığı alan kişi sayısın 1,5 milyon EYT'li eklenirse, yaklaşık olarak 15,1 milyonluk bir emekli sayısı ortaya çıkmaktadır. Bu yeni durumda ise aktüeryal denge 1,6 olacaktır.

Türkiye'de EYT'lilerin emeklilik sistemine dahil edildiği her iki senaryoda da aktüeryal dengenin ciddi derecede bozulduğu, uluslararası kabul gören stan-

Tablo 3: Bir Yıl Çalışmış Bir İşçinin Kıdem Tazminatı Ödemesi (Yan Ödemeler Hariç)

10.008,00 TL (2023 yılı Asgari Ücret)	x	1	Yıl	=	10.008,00 TL
10.008,00 TL	/12 x	0	Ay	=	0,00 TL
10.008,00 TL	/365 x	0	Gün	=	0,00 TL
Brüt Kıdem Tazminatı					10.008,00 TL
Damga Vergisi					75,96 TL
Net Kıdem Tazminatı					**9.932,04 TL**

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

dartlara göre düşük seviyelerde kaldığı ve sosyal güvenlik sistemi bütçesinin sürdürülebilirliği konusunda sorunlara yol açtığı görülmektedir. Emeklilik aylıklarının devlet bütçesinde oluşturacağı maliyetlerin yanı sıra kıdem tazminatı nedeniyle işverenlerin de önemli bir maliyetle karşı karşıya kalacağı görülmektedir. Sayıları 6 milyonu bulan EYT'li bireylerin emeklilik hakkı kazandığı taktirde işverenler üzerinde ciddi bir kıdem tazminatı baskısı oluşacağı söylenebilir. Nitekim Tablo 3'de; 22 Aralık 2022 tarihinde açıklanan güncel asgari ücrete göre kıdem tazminatının işverene maliyeti hesaplanmıştır.

Bu tablonun, anlamı işveren için oluşacak kıdem tazminatı yükü asgari ücretle çalışan bir işçinin her çalışmış olduğu yıl ve 6 milyon emekli için 59.592.240.000 TL. dir . Kıdem süresi ve ücret arttıkça bu meblağ aynı oranda ayrı ayrı artacaktır.

Erken emekliliğin hem devlet hem de işveren açısından Türkiye ekonomisinde yaratacağı maliyetlerin büyüklüğü, sahip olduğu kendine has demografik özelliklerinden dolayı Türkiye için emeklilik düzenlemelerinin hayati bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim OECD verilerinden elde edilen Tablo 3, Türkiye'nin kendisiyle olan çeşitli benzerlikleri nedeniyle seçilmiş ülkelerden de farklı bir emeklilik sistemine ihtiyacı olduğunu gözler önüne seriyor. Tablodaki ülkelerden: Almanya, nüfus ve gelişme trendi başlangıcı olarak; Fransa, nüfus ve işsizlik oranları olarak; İtalya, nüfus ve kültürel olarak; İspanya, kayıt dışı ekonomi ve işsizlik olarak; Güney Kore, nüfus ve büyüme hızı olarak; Polonya, geçiş ekonomisi olarak benzerlikleri nedeniyle seçilmiştir (Güllü, 2021:51). Türkiye'nin sahip olduğu yaşlı bağımlılık oranları, söz konusu benzer ülkelerle kıyaslandığında çok düşük seviyelerdedir. 2050 yılı tahminlerinde dahi %50'nin altında yaşlı bağımlılık oranına sahip olan tek ülke olan Türkiye, diğer ülkelerden farklı olarak daha uzun yıllar verimli bir şekilde emek piyasalarında bulunabilecek bir nüfusa sahiptir.

Türkiye'de verilerle beraber yakından incelediğimiz sosyal güvenlikte ortaya çıkan sorunların çözümü için ülkenin sahip olduğu demografik özelliklerle uygulanan emeklilik politikalarının birbiriyle örtüşen nitelikte olması gerekir. Özellikle 2000'li yıllardan itibaren emeklilik sonrası beklenen yaşam süresinin artış göstermesi, insanların resmi emeklilik yaşından daha uzun sürelerde verimli bir şekilde çalışabilmesini olanaklı kılmıştır. Bu durum, beşerî sermayenin daha verimli kullanımı için bir avantaj olmasının yanı sıra insanların psikolojik ve sosyal olarak mümkün olan en ileri yaşa kadar aktif bir şekilde yaşam sürebilmesi adına da önemli bir fırsattır. Bu nedenle resmi emeklilik yaşlarının

Tablo 4: Yaşlı Bağımlılık Oranları, (%)

	2020	2025	2050
Fransa	%37,3	%40,9	%54,5
Almanya	%36,5	%41,4	%58,1
İspanya	%32,8	%38,6	%78,4
Polonya	%30,5	%36,4	%60,3
OECD Ortalaması	%30,4	%35,2	%52,7
Güney Kore	%23,6	%31,7	%78,8
Türkiye	%15,2	%17,3	%37

Kaynak: OECD verilerinden düzenlenmiştir (data.oecd.org).

insanların hala verimli ve aktif bir şekilde çalışabileceği yaşlarla orantılı olması önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir (Bayraktar ve Yaşarlar, 2016: 4645). Bu ihtiyacın olması gereken standartlarla uyuşmadığı zamanlarda ise verimli çağlardan önce gerçekleşen erken emeklilikler ve onların yarattığı maliyetler meydana gelmektedir. Türkiye'de de bir dönem gerekli verimli yaş-resmi emeklilik yaşı dengesi sağlanamadığı için etkisi günümüze kadar süren sorunlar ortaya çıkmıştır.

Sonuç

Tarihsel süreç içerisinde geleceğe yönelik duyulan kaygıların giderilmesi ve insanların uğrayabileceği tehlikelere karşı korunması ihtiyacı, sosyal güvenlik konusunun her dönemde önemli bir konuma sahip olmasını sağlamıştır. Korunma güdüsüyle birlikte ilk çağlardan itibaren kendisini hissettiren sosyal güvenlik, ilk çağlarda insanların zor zamanları için meyve, sebze ve yiyecek depolamalarıyla bilinçsiz bir şekilde başlamıştır. Orta Çağ'da ise kurulan ekonomik ve ticari birliklerle beraber sosyal güvenlik ihtiyacı karşılanmış ve nihayetinde Yeni Çağ'da da Sanayi Devrimi ile birlikte işçiler için kurumsal sosyal güvenlik politikaları üretilmiştir. Bugünkü modern anlamda uygulanan sosyal güvenliğin ise 19. Yüzyılda Bismarck Yasaları ile oluşturulduğu görülmektedir. 1929 Buhranı sonrasında ekonomideki talep yetersizliğini tespit eden John Maynard Keynes'in önermeleri, II. Dünya Savaşı sonrasındaki süreçte uygulanmaya başlanmış ve sosyal güvenliği kapsamı genişletilerek her insanın insan onuruna yakışır bir hayat sürmesini sağlayacak kapsamlı bir sosyal güvenlik ağı oluşturulmuştur.

Bu konumu itibariyle sosyal güvenliğin içerik bakımından değişmez ve tek bir özelliğe sahip olmadığı, geçmişten günümüze insanların yaşam şartlarının ve ihtiyaçlarının farklılaşmasıyla birlikte değişime uğradığı görülmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan bu değişimler, ülkeden ülkeye farklılık gösterebileceği gibi bir ülke içerisinde farklı dönemlerde birbirinden farklı niteliklere de sahip olabilmektedir. Sağlık alanında yaşanan gelişmeler ve teknolojik yeniliklerin tedavi yöntemlerini çeşitlendirmesi, insanların daha uzun yıllar daha sağlıklı yaşayabilmesini mümkün hale getirmiştir. Buna bağlı olarak günümüzde insanlar, geçmişe oranla daha aktif bir yaşam sürebilmekte ve daha uzun yıllar verimli bir şekilde çalışabilmektedir (Demirbulat ve Bozok, 2015:10, Prater ve Smith, 2011:13). Yaşanan tüm bu gelişmeler, geçmişteki standartların günümüze uyarlanması ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Bu ihtiyaçların en önemlilerinden birisi, resmi emeklilik yaşının insanların verimli bir şekilde çalışabileceği yaşlarla uyumlu hale getirilmesidir. Bu durumun sağlanması, beşerî sermayenin daha verimli bir şekilde kullanımını sağlarken bütçe üzerindeki maliyetleri de önemli ölçüde azaltmaktadır.

Özellikle OECD, IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, resmi emeklilik yaşlarının olması gereken seviyelere uyarlanması ve sosyal güvenlikteki bütçe açıklarının kapatılması konusunda önemli bir çaba içerisindedir. Sosyal güvenlik bütçesinin sağlıklı ve ülkenin içerisinde bulunduğu demografik şartlara uygun bir şekilde yönetilmesi, erken yaşta emeklilik nedeniyle gerçekleşen ve aktif/pasif dengesi olarak adlandırılan aktüeryal dengenin bozulmasıyla beraber daha da önemli bir hale gelmiştir. Son dönemlerde bu tartışmaların en sık yaşandığı ülke olan Türkiye'de de bir dönem resmi emeklilik yaşı ve verimli yaş arasındaki dengenin kurulamaması nedeniyle ortaya çıkan bir kesim olan emeklilikte yaşa takılanlar (EYT), son zamanlarda ülke gündeminde önemli bir yere sahiptir.

EYT kavramı, Türkiye'de 1999 yılı öncesinde prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresinin tamamlanması halinde emekliliğin mümkün olduğu ve yaş şartının aranmadığı dönemde sigortalı olan ancak 4447 ve ve 5434 No'lu yasalar ile birlikte bu kuralın değişmesi ve yaş şartının eklenmesi sonucunda yaş şartına takılarak emekli olamayanları ifade etmektedir. EYT'lilerin Türkiye'de yaklaşık olarak 6 milyon civarında bir sayıya sahip olduğu bilinmektedir. EYT'lilerin emekli olmasını sağlayan yasanın kabul edilmesi halinde iki tür senaryo karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki yaş şartı aranmadığı taktirde doğrudan 6 milyon EYT'linin emekli olacağı ve toplam emekli sayısının 19,6 milyona ulaşacağı bir senaryodur. Bu senaryonun gerçekleşmesi halinde mevcut durumdaki 1,8'lik aktüeryal denge, 1,2 seviyelerine inecektir. İkinci senaryoda

ise oluşturulacak yasada 50 yaş şartının bulunması halinde yaklaşık 1,5 milyon EYT'li emekli olacak ve toplam emekli sayısı yaklaşık olarak 15,1 milyona ulaşacaktır. Bu senaryoda ise aktüeryal dengenin 1,6'ya düşmesi beklenmektedir. Her iki senaryodan da anlaşılacağı üzere mevcut durumda dahi düşük seviyelerde olan çalışan/emekli dengesinin EYT'lilerin emekli olmasıyla beraber daha da dengesiz bir hale geleceği ve sosyal güvenlik bütçesinin yükünün önemli miktarlarda artacağı gözlenmektedir. Bunun yanı sıra sosyal güvenlik bütçesinde emeklilik paylarına ayrılan bütçenin artış göstermesi, sosyal güvenliğin diğer kalemlerine olan finansmanda sorunlara yol açabilir.

EYT'lilerin sosyal güvenlik bütçesinde yaratacağı yeni maliyetlerin kamu maliyesi üzerindeki etkilerinin yanı sıra işverenlerin de önemli bir maliyeti üstlenmesi beklenmektedir. EYT'lilerin emekli olduktan sonraki süreçte hak kazanacağı kıdem tazminatları, işverenler için ciddi miktarlara varan bir maliyete denk gelmektedir. Kabaca yapılan bir hesaplama ile işverenin en az 59.592.240.000 TL. olan bir maliyetle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Bu ağır maliyetin kısa sürede tahsili işverenin rekabet gücünü zayıflatması hatta bazı işletmeleri finansal olarak hareketsiz kılacak kadar sonuçlara ulaşması beklenmektedir.

Bu sürecin sonunda ise finansal destek görmeyen birçok işletmenin faaliyetine son vermesi söz konusu olabilir. Ülke ekonomisine birçok yönden etki eden bu konuda hükümetin oldukça hassas politikalar üreterek endüstri ilişkilerinin baş aktörü konumundaki işçi ve işverenlerin süreçten zararlı çıkmamasını sağlaması gerekmektedir. İşçi sendikaları içinde sınav niteliğinde olan bu konu uzlaşmacı şekilde çözüme kavuşturulmalıdır. Unutulmaması gereken en önemli husus ortada çalışılacak bir işyeri kalmaması durumunda ne ülke rekabetinden, ne istihdamdan ne da işçinin çalışmasından söz edilebilir. Diğer taraftan verilmiş olan hakların işçi sınıfından alınması da toplumsal kaosa yol açabilir. Erken yaşta emeklilik olgusunun yasallaşması sonrasında mevcut çalışanların motivasyonunda düşüş yaşaması da beklenebilir (Yıldız vd, 2015:63). Nitekim henüz en verimli dönemlere ulaşılmadan gerçekleşen erken yaşta emeklilik, yaşları geçmesine rağmen çalışanlar tarafından olumsuz ve motivasyon düşürücü olarak görülebilir. Bu işçilerin ülke ekonomisin çekirdek işgücü içinde yer aldığı göz önüne alındığında henüz 45-55 yaş gurubundaki uzmanlaşmış işçilerin emek piyasası için kaybedilmesi büyük ölçüde verimlilik kaybına yol açması kaçınılmazdır.

Kaynak

• Aydın, A. (2017). "Yaşlı İşgücünün Çalışma Hayatındaki Sorunları: Kırklareli İli Örneği & The Problems of Older Workforce in Working Life: The Case of Kırklareli", Journal of Human Sciences, Vol: 14, Issue: 2, 1632-1646.

• Ásgeirsdóttir, B. (2006). "Live Longer, Work Longer: A Synthesis Report", OECD Publishing.

• Bayraktar, Y. ve Yaşarlar, Y. (2016). "Seçilmiş Ülke Deneyimleri İçin Aktüeryal Denge Örnekleri: Karşılaştırmalı Bir Analiz", Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi Bildirgeler Kitabı, Cilt: 4, 4643-4669, 26-27 Kasım 2016/İstanbul.

• Demirbulat, Ö. G. ve Bozok, D. (2015). "Presenteeism (İşte Varolamama) İle Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2015, Sayı: 1, 7-13.

• Güllü, G. (2021). Seçilmiş OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Emek Piyasaları Analizi, Savaş Yayınevi:Ankara.

• Nalbant, F, Demiral, A . (2019). Çalışma Hayatında Bulunan "Emeklilikte Yaşa Takılanlar"ın Kendini İşe Verme Düzeyleri Üzerine Bir Alan Araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (34), 181-213.

• Öğütoğulları, E. ve Kılıç, C. (2016). "Türkiye İşgücü Piyasasında Yeni Bir Problem Alanı: 40 Yaş ve Üstü İşsizler", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 85-97.

• Önder, K. (2022). "Emekli Bireylerin Emek Arzını Etkileyen Unsurların Nested Logit Model İle Analizi", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 33, 57-69.

• Prater, T. ve Smith, K. (2011). "Underlying Factors Contributing To Presenteeism And Absenteeism", Journal of Business & Economics Research (JBER), Vol: 9, Issue: 6, 1-14.

• Yazgan T. (1992). "İktisatçılar için Sosyal Güvenlik Ders Notları", Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları:İstanbul, 3. Baskı.

• Yazgan T. (1987). "Sosyal Güvenlik Açısından Zekat", Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları:İstanbul,

• Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2015). "Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır?", Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, 55-66.

Mustafa YAVUZ
Gümrük ve Ticaret Uzmanı

Türk Ticaret Kanununda Anonim Şirket Pay Sahiplerine Tanınan Haklar

Özet

Anonim şirketler birer sermaye şirketi olup, bu şirketlerde çoğunluk ilkesi geçerlidir. Anılan ilke uyarınca anonim şirketlerin yönetimi kural olarak çoğunluğa aittir. Ancak, söz konusu ilke kapsamında pay sahiplerinin hakları ve menfaatleri zaman zaman ihlal edilebilmektedir. Buradan hareketle, anonim şirketlerde ortaklık hakları, kanuni düzenlemelerle koruma altına alınmıştır. 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda da söz konusu haklar yeniden düzenlenmiş, modern şirketler hukuku anlayışına uygun olarak pay sahiplerinin konumu güçlendirilmiş, ortaklık hakları daha koruyucu, uygulanabilir ve çağdaş hale getirilmiş ve anılan haklar hem sayı hem de içerik itibariyle zenginleştirilmiştir. İşte bu çalışmada, Türk Ticaret Kanununda anonim şirket pay sahiplerine tanınan bireysel ve azınlık hakları detaylı olarak açıklanmış ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Türk Ticaret Kanunu, anonim şirket, pay sahibi, ortaklık hakları, azınlık.

Giriş

Anonim şirketlerde pay, kanun ve esas sözleşme hükümlerine istinaden sahibine bazı haklar kazandırmakta, bu haklar pay sahipliğiyle elde edilmekte ve söz konusu hakların tümüne ortaklık hakları denilmektedir.

Anonim şirketlerin idaresinde çoğunluk ilkesi hakim olmakla birlikte, bu kural mut-

lak nitelikte uygulanmamaktadır. Büyük hissedarlar karşısında küçük pay sahiplerinin menfaatlerinin korunması, çoğunluk gücünün kötüye kullanılmasının engellenmesi ve bu gücün hukuka uygun bir tarzda sınırlandırılabilmesi amacıyla, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda[1] (TTK) birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda, anılan Kanunda, uygulamada karşılaşılan sorunlar ve AB müktesebatı göz önünde bulundurularak ve menfaatler dengesine uygun olarak ortaklık hakları yeniden düzenlenmiş, pay sahiplerine yeni haklar tanınmış, bazı hakların kullanımı mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununa[2] (ETTK) nazaran daha etkili ve kolay hale getirilmiştir.

TTK'da öngörülen ortaklık hakları, pay sahipleri tarafından bireysel ve azınlık olmak üzere iki şekilde kullanılabilmektedir. İşte bu çalışmada, Türk Ticaret Kanununda anonim şirket pay sahiplerine tanınan haklar tüm yönleriyle ele alınmış ve incelenmiştir.

1. Pay Sahiplerinin Bireysel Olarak Kullanabildiği Haklar

Öğretide bireysel ortaklık hakları farklı şekillerde sınıflandırılmakta olup, genel olarak yapılan sınıflandırma ise söz konusu hakların çeşitleri bakımından sınıflandırılmaya tabi tutulmasıdır. Bu doğrultuda ortaklık hakları; mali haklar, katılma hakları ve dava açma hakları olmak üzere aşağıda üç kategoride değerlendirilmiştir.

1.1. Mali Haklar

1.1.1. Kâr Payı (Temettü) Alma Hakkı

Anonim şirketlerin en temel gayesi, kâr elde etmek ve bu kârı pay sahiplerine dağıtmaktır. TTK'ya göre anonim şirket pay sahibi, kanun ve esas sözleşme hükümlerine göre pay sahiplerine dağıtılması kararlaştırılmış net dönem kârına, payı oranında katılma hakkına (kâr payı alma hakkına) sahiptir. Kâr payı, esas sözleşmede aksine bir hüküm yoksa pay sahibinin sermaye payı için şirkete yaptığı ödemelerle orantılı olarak hesap edilir ve ancak net dönem kârından ve serbest yedek akçelerden dağıtılabilir. Kanuni ve esas sözleşmede öngörülen isteğe bağlı yedek akçeler ayrılmadıkça pay sahiplerine dağıtılacak kâr payı belirlenemez (TTK md. 508, 509, 523). Bu hakkın kısıtlanması (bazı paylara imtiyaz tanınması, kârın dağıtılmamasına karar verilmesi gibi) mümkün ise de özüne dokunulamaz.

Kârın pay sahiplerine dağıtılmasına karar verme yetkisi ise genel kurula aittir. Genel kurulun kâr payının dağıtılmasına ilişkin kararı, yenilik doğurucu bir karar olup, genel kurul kararından itibaren pay sahiplerinin ve diğer ilgililerin alacak hakkı doğar. Kâr payının, paydan ayrı

olarak devri ve haczi mümkündür. Ayrıca, şirketin kâr payını ödemede temerrüde düşmesi halinde pay sahiplerinin faiz isteme hakkı vardır. Kâr payı muaccel olduktan sonra beş yıl içinde şirketten istenmemesi halinde zamanaşımına uğramaktadır.

1.1.2. Tasfiye Payına İştirak Hakkı

Tasfiye payı, tasfiye aşamasındaki anonim şirketin borçları ödendikten sonra kalan bakiye¬nin pay sahipleri arasında bölünmesi sonucun¬da pay sahiplerine düşen paydır. Anonim şirketin sona ermesi halinde her pay sahibinin, esas sözleşmesinde sona eren şirketin mal varlığının kullanılmasına ilişkin başka bir hüküm bulunmadığı takdirde, tasfiye sonucunda kalan tutara payı oranında katılma hakkını haizdir (TTK md. 507/1).

Tasfiye halinde bulunan şirketlerin öncelikle borçları ödenir ve ortaklara pay bedelleri geri verilir. Bundan sonra kalan varlık, esas sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa pay sahipleri arasında ödedikleri sermayeler ve imtiyaz hakları oranında dağıtılır. Tasfiye payında imtiyazın varlığı halinde esas sözleşmedeki düzenleme uygulanır (TTK md. 543). Esas sözleşme ve genel kurul kararında aksine hüküm bulunmadıkça dağıtım para olarak yapılır. Tasfiye payı da kâr payı gibi devir ve haciz edilebilir.

1.1.3. Bedelsiz Pay Edinme Hakkı

Esas sözleşme veya genel kurul kararıyla ayrılmış ve belirli bir amaca özgülenmemiş yedek akçeler ile kanuni yedek akçelerin serbestçe kullanılabilen kısımları ve mevzuatın bilançoya konulmasına ve sermayeye eklenmesine izin verdiği fonlar sermayeye dönüştürülerek sermaye iç kaynaklardan artırılabilir (TTK md. 462). Bu şekilde oluşan yeni payları ortaklar, paylarının sermayeye oranına göre bedelsiz iktisap ederler. Pay sahipleri, bu paylar için bir bedel ödemez. Söz konusu hak, anonim şirketin mal varlığından doğrudan yararlanma olanağı veren bir servet hakkıdır. Bedelsiz paylar üzerindeki hak kaldırılamaz ve sınırlandırılamaz; bu haktan vazgeçilemez. Bu şekilde pay sahibinin paylarının, toplam paylara oranı korunmuş olmaktadır.

1.1.4. Yeni Paylarda Rüçhan (Önalım) Hakkı

Her pay sahibi, yeni çıkarılan payları, mevcut paylarının sermayeye oranına göre alma hakkını haizdir. Düzenlemenin amacı, ortakların sahip olduğu payların sermaye artırımı sonucu değerinin aşınmasını önlemek[3] ve pay sahibinin sermaye artırımından önceki etkinlik durumunun sermaye artırımından sonra da aynı kalmasını sağlamaktır.

Pay sahibinin rüçhan hakkı, ancak haklı sebepler bulunduğu takdirde ve en az esas sermayenin %60'ının olumlu oyu ile sınırlandırılabilir veya kaldırılabilir. TTK'da özellikle, halka arz, işletmelerin, işletme kısımlarının, iştiraklerin devralınması ve işçilerin şirkete katılmalarının haklı sebep kabul olunacağı ifade edilmiştir. Rüçhan hakkının sınırlandırılması ve kaldırılmasıyla, hiç kimse haklı görülmeyecek şekilde, yararlandırılamaz veya kayba uğratılamaz. Nisaba ilişkin şart dışında bahsi geçen husus kayıtlı sermaye sisteminde yönetim kurulu kararına da uygulanır. Yönetim kurulu, rüçhan hakkının sınırlandırılmasının veya kaldırılmasının gerekçelerini; yeni payların primli ve primsiz çıkarılmasının sebeplerini; primin nasıl hesaplandığını bir rapor ile açıklar ve bu raporu tescil ve ilan ettirir. Rüçhan hakkının kullanılabilmesi için en az 15 günlük süre verilmesi zorunludur (TTK md. 461). Bu süre içinde yeni pay alma hakkının kullanılmaması durumunda pay sahibinin bu hakkı düşer.

1.1.5. Hazırlık Dönemi Faizi Alma Hakkı

Faaliyete geçmesi uzun zaman alacak bir anonim şirketin pay sahibi bulmasındaki zorluk dikkate alınarak TTK'nın 509/1 maddesindeki "Sermaye için faiz ödenemez." hükmü şirkete katılımı özendirmek amacıyla, aynı Kanunun 510. maddesinde yumuşatılmıştır. Bu hükme göre; işletmenin tam bir şekilde faaliyete başlamasına kadar geçecek hazırlık dönemi için pay sahiplerine, Türkiye Muhasebe Standartlarına uygun olmak koşuluyla, özellikli varlık niteliğin-

deki yatırımların maliyetine yüklenmek üzere, belirli bir faiz ödenmesi esas sözleşmede öngörülebilir ve bu dönemle sınırlı olmak üzere, faiz ödemelerinin en geç ne zamana kadar süreceği belirtilir.

Bunun dışında ayrıca, işletme yeni paylar çıkarılarak genişletilecek olursa, sermayenin artırılmasına dair kararda, yeni pay sahiplerine, özellikli varlık niteliğindeki yatırımların maliyetine yüklenmek üzere, belirli bir süreyle en geç yeni yatırımın işletmeye alındığı güne kadar faiz ödenmesi kabul edilebilir.

1.1.6. Tesislerden Yararlanma Hakkı

Tesislerden yararlanma hakkı, TTK'da öngörülmemiş olsa da, bazı anonim şirketlerin niteliğinden kaynaklanan ve esas sözleşme ile tanınan bir haktır. Bu hakkın dermeyanı için şirketin kullanılmaya müsait tesislerinin bulunması gerekir. Örneğin, plaj, spor tesisi veya kaplıca işletmeciliği yapan anonim şirket kendi pay sahiplerine tesislerinden yararlanma veya yararlanmada öncelik hakkı verebilir. Bu hak esas sözleşme ile tanınmadıkça şirketçe bir zorunluluk oluşturmaz.[4]

1.2. Katılma Hakları

1.2.1. Genel Kurul Toplantılarına Katılma Hakkı

TTK'ya göre anonim şirketlerde genel kurula katılma ve oy kullanma hakkı, pay sahipleri bakımından vazgeçilemeyen, bertaraf edilemeyen, kullanımı şarta bağlanamayan vazgeçilmez nitelikte kişisel bir haktır. Pay oranı ne olursa olsun her pay sahibi genel kurula katılma hakkını haizdir. Bu hakkın kullanımında, genel kurul toplantısının olağan veya olağanüstü olarak yapılması, fiziki ya da elektronik ortamda icra edilmesi, toplantı şeklinin çağrılı veya çağrısız olması önemli değildir. Toplantının niteliği ve yapılış şekli ne olursa olsun her durum ve şartta pay sahipleri, söz konusu hakkın kullanımından mahrum bırakılamaz. Ayrıca bu hak; pay sahiplerine görüşmelere katılma, genel kurulda konuşma, soru sorma, teklifte bulunma, görüş açıklama, alınan kararlara muhalefet etme, oy kullanma, seçme-seçilme, genel kurul kararları aleyhine iptal davası açma gibi haklar sağlamaktadır.

Anonim şirket pay sahiplerinin, genel kurul toplantısına asaleten katılması zorunlu değildir. Her pay sahibi kendisini genel kurulda pay sahibi olan veya olmayan bir kişi aracılığıyla temsil ettirebilir. Bununla birlikte genel kurula temsilen katılan kişi, genel kurula katılma hakkı kapsamında pay sahibine tanınan bütün hakları kullanma yetkisine sahiptir. Ayrıca bir pay sahibi genel kurul toplantısında oy kullanma hakkından yoksun olsa bile, genel kurul toplantısına katılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır.

1.2.2. Oy Kullanma Hakkı

Oy kullanma hakkına ilişkin olarak, TTK'nın 434. maddesinde "Pay sahipleri, oy haklarını genel kurulda, paylarının toplam itibari değeriyle orantılı olarak kullanır." hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm kapsamında, oy hakkının tanınmasında pay ve dolayısıyla pay sayısı, şirketle iş yapma ve ikincil yüküm miktarı gibi ölçüler esas alınmamaktadır. Bununla birlikte, her pay sahibi sadece bir paya sahip olsa da en az bir oy hakkını haizdir ve dolayısıyla anonim şirketlerde "oysuz pay sahibi olmaz" ilkesi geçerlidir. Bunun yanında, birden fazla paya sahip olanlara tanınacak oy sayısı esas sözleşmeyle sınırlandırılabilir.

Diğer taraftan, oy hakkı payın taahhüt edilmesiyle değil, kanunda veya esas sözleşmede öngörülen tutarın ödenmesiyle doğmaktadır. Dolayısıyla, her durumda oy hakkının doğabilmesi için esas sözleşmede daha yüksek bir miktarın ödenmesi öngörülmüşse bunun, öngörülmemişse pay tutarının dörtte birine karşılık gelen miktarın ödenmesi şarttır. Pay taahhüdünde bulunanlar, ödeme yükümünü yerine getirmedikçe bu paylar için oy kullanamazlar (TTK md. 435).

1.2.3. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı

TTK uyarınca anonim şirket pay sahipleri bilgi alma ve inceleme hakkına sahiptir. Bilgi alma ve inceleme hakkı, esas sözleşmeyle ve şirket organlarından birinin kararıyla kaldırılamaz ve sınırlandırılamaz. Anılan Kanunun 437. maddesi kapsamında;

Finansal tablolar, yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu, bağımsız denetime tabi şirketlerde denetim raporları ve yönetim kurulunun kâr dağıtım önerisi, genel kurulun toplantısından en az 15 gün önce şirketin merkez ve şubelerinde, pay sahiplerinin incelemesine hazır bulundurulur. Bunlardan finansal tablolar bir yıl süre ile merkezde ve şubelerde pay sahiplerinin bilgi edinmelerine açık tutulur. Her pay sahibi, gideri şirkete ait olmak üzere gelir tablosuyla bilançonun bir suretini isteyebilir.

Öte yandan, pay sahipleri genel kurulda, yönetim kurulundan, şirketin işleri; bağımsız denetime tabi şirketlerde denetçilerden denetimin yapılma şekli ve sonuçları hakkında bilgi isteyebilir. Verilecek bilgiler, hesap verme ve dürüstlük ilkeleri bakımından özenli ve gerçeğe uygun olmalıdır. Pay sahiplerinden herhangi birine bu sıfatı dolayısıyla genel kurul dışında bir konuda bilgi verilmişse, diğer bir pay sahibinin istemde bulunması üzerine, aynı bilgi, gündemle ilgili olmasa da aynı kapsam ve ayrıntıda verilir.

Bu arada, bilgi verilmesi, sadece, istenilen bilgi verildiği takdirde şirket sırlarının açıklanacağı veya korunması gereken diğer şirket menfaatlerinin tehlikeye girebileceği gerekçesi ile reddedilebilir.

Şirketin ticari defterleriyle yazışmalarının, pay sahibinin sorusunu ilgilendiren kısımlarının incelenebilmesi için genel kurulun açık izni veya yönetim kurulunun bu hususta kararı gerekir. İzin alındığı takdirde inceleme bir uzman aracılığıyla da yapılabilir.

Son olarak, bilgi alma veya inceleme istemleri cevapsız bırakılan, haksız olarak reddedilen, ertelenen ve TTK'da öngörüldüğü şekilde bilgi alamayan pay sahibi, reddi izleyen 10 gün içinde, diğer hâllerde de makul bir süre sonra şirketin merkezinin bulunduğu asliye ticaret mahkemesine başvurabilir. Mahkemenin kararı ise kesindir.

1.2.4. Eşit İşlemi İsteme Hakkı

TTK, daha önce düzenlenmeyen ancak öğretide ve yargı kararlarında kabul edilen evrensel nitelikteki "eşit işlem" ilkesini, anonim şirketler için kanuni bir üst kural haline getirmiştir. Bu çerçevede mezkûr Kanunun 357. maddesinde, "Pay sahipleri eşit şartlarda eşit işleme tabi tutulur." hükmüne yer verilmiştir. Zikredilen düzenleme, bir taraftan şirket organlarının öznel ve keyfi karar ve uygulamalarına kanuni bir barikat çekmekte, diğer taraftan da esas sözleşmelerdeki hükümlerin adil ve menfaatler dengesine uygun bir şekilde yorumlanmasını sağlamaktadır. Genel kurul ve yönetim kurulu; iş, işlem ve kararlarını oluştururken bu ilkeyi göz önünde bulundurmakla yükümlüdür.

1.3. Dava Açma Hakları

1.3.1. Genel Kurul Kararları Aleyhine İptal Davası Açma Hakkı

Anonim şirket pay sahipleri, kanun veya esas sözleşme hükümlerine ve özellikle dürüstlük kuralına aykırı olan genel kurul kararları aleyhine, karar tarihinden itibaren üç ay içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iptal davası açma hakkına sahiptir (TTK md. 445). Dava açmak isteyen pay sahiplerinin toplantıda hazır bulunup da karara olumsuz oy vermesi ve bu muhalefetini tutanağa geçirtmesi; toplantıda hazır bulunsun veya bulunmasın, olumsuz oy kullanmış olsun ya da olmasın, çağrının usulüne göre yapılmadığını, gündemin gereği gibi ilan edilmediğini, genel kurula katılma yetkisi bulunmayan kişilerin veya temsilcilerinin toplantıya katılıp oy kullandıklarını, genel kurula katılmasına ve oy kullanmasına haksız olarak izin verilmediğini ve bu aykırılıkların genel kurul kararının alınmasında etkili olduğunu ileri sürmesi gerekmektedir. Pay sahibi, hem dava açtığı sırada hem de dava süresince ortaklık sıfatını taşıyor olmalıdır. Aksi takdirde dava ehliyet yönünden reddedilir.

1.3.2. Kuruluşta Kanun Hükümlerine Aykırı Hareket Eden Anonim Şirketin Feshini İsteme Hakkı

Anonim şirketin butlanına veya yokluğuna karar verilemez. Ancak, şirketin kurulmasında kanun hükümlerine aykırı hareket edilmek suretiyle, alacaklıların, pay sahiplerinin veya kamunun menfaatleri önemli bir şekilde tehlikeye düşürülmüş veya ihlal edilmiş olursa, yönetim kurulu, Ticaret Bakanlığı ve ilgili alacaklılar yanında pay sahipleri de şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden şirketin feshine karar verilmesini isteyebilir. Bu davanın, şirketin tescil ve ilanından itibaren üç aylık hak düşürücü süre içinde açılması şarttır. Mahkeme davanın açıldığı tarihte gerekli önlemleri alır. Eksikliklerin giderilebilmesi, esas sözleşmeye veya kanuna aykırı hususların düzeltilebilmesi için mahkeme süre verebilir (TTK md. 353).

1.3.3. Organların Eksikliği Nedeniyle Şirketin Feshini Talep Hakkı

Uzun süreden beri anonim şirketin kanunen gerekli olan organlarından biri mevcut değilse veya genel kurul toplanamıyorsa, pay sahipleri, şirket alacaklıları veya Ticaret Bakanlığının istemi üzerine, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesi, yönetim kurulunu da dinleyerek şirketin durumunu kanuna uygun hâle getirmesi için bir süre belirler. Bu süre içinde durum düzeltilmezse, mahkeme şirketin feshine karar verir. Dava açıldığında mahkeme, taraflardan birinin istemi üzerine gerekli önlemleri alabilir (TTK md. 530).

1.3.4. Şirket Kurucuları, Yönetim Kurulu Üyeleri, Yöneticiler ve Tasfiye Memurları Hakkında Hukuki Sorumluluk Davası Açma Hakkı

Anonim şirket pay sahipleri, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal eden ve bundan dolayı zarara sebep olan şirket kurucuları, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları hakkında şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde hukuki sorumluluk davası açabilir (TTK md. 553). Pay sahipleri tazminatın ancak şirkete ödenmesini isteyebilir. Pay sahibinin açtığı davayı hukuki ve maddi sebepler haklı gösterdiği takdirde mahkeme, dava giderleriyle avukatlık ücretini, bu giderler davalıya yükletilemediği hallerde, davacı pay sahibiyle şirket arasında hakkaniyete göre paylaştırır.

2. Pay Sahiplerinin Azınlık Olarak Kullanabildiği Haklar

TTK'da, çoğunluk ilkesinin varlığına bağlı olarak, çoğunluğun karşısında diğer pay sahiplerini korumak ve bu sayede çoğunlukla azınlık arasında denge sağlamak amacıyla azınlık hakları öngörülmüştür. Bu bağlamda öğretide 'azlık hakları' şeklinde de ifade edilen 'azınlık hakları', anonim şirketlerin halka açık veya kapalı olmasına göre değişen oranlardaki paya sahip hissedarlara tanınmış koruyucu haklardır.[5]

Azınlık haklarını, bireysel haklardan ayıran husus, bu hakkın kullanılabilmesi için şirkette belirli bir oranda paya sahip olma zorunluğudur. Azınlık pay sahiplerinin oranı TTK'da halka kapalı (açık olmayan) ve halka açık anonim şirketler bakımından ayrı ayrı belirlenmiştir.[6] Bu doğrultuda azınlığı, esas itibariyle halka kapalı anonim şirketlerde sermayenin en az onda birini (%10), halka açık şirketlerde ise yirmide birini (%5) oluşturan pay sahipleri oluşturmaktadır. Bahsi geçen oranlarda paya, bir pay sahibi tek başına sahip olabileceği gibi, birden fazla pay sahibi de birlikte sahip olabilir. Azınlık haklarının kullanılabilmesi için pay bedellerinin ödenmiş olması yahut pay senetlerinin herhangi bir makama veya kuruluşa tevdi edilmesi gerekmemektedir.

Anonim şirketler bakımından TTK'da öngörülen azınlık hakları aşağıda irdelenmiştir.

2.1. Genel Kurulun Toplantıya Çağrılmasını ve Gündeme Madde Eklenmesini İsteme Hakkı

TTK'nın 441/1. maddesinde, sermayenin en az onda birini, halka açık şirketlerde yirmide birini oluşturan pay sahiplerinin, yönetim kurulundan, yazılı olarak gerektirici sebepleri ve gündemi belirterek, genel kurulu toplantıya çağırmasını veya genel kurul zaten toplanacak ise karara bağlanmasını istedikleri konuları gündeme koymasını isteyebileceği, esas sözleşmeyle çağrı hakkının daha az sayıda paya sahip pay sahiplerine tanınabileceği öngörülmüştür. Hemen belirtelim ki, bu hükümde azınlığa, "genel kurulun toplantıya çağrılması" ve "genel kurul gündemine madde eklenmesi" olmak üzere iki ayrı hak tanınmıştır. Zikredilen haklar, hem olağan hem de olağanüstü genel kurullarda kullanılabilir. Şirketin tasfiye halinde olması da hakkın kullanımını etkilemez. Ancak, söz konusu hakları kullanabilmek için öncelikle yönetim kuruluna başvurmak gerekir. Yönetim kuruluna başvuru, TTK'da öngörülen daha sonraki aşamalara geçebilmek için tüketilmesi gereken bir merhaledir.

Öte yandan, gündeme madde konulması isteminin, genel kurul çağrı ilanının Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde yayımlanmasına ilişkin ilan ücretinin yatırılması tarihinden önce yönetim kuruluna ulaşmış olması gerekmektedir (TTK md. 411/2). Dolayısıyla, belirtilen tarihe kadar genel kurulun gündemine madde eklenmesi talep edilebilir.

Diğer taraftan, yönetim kurulu azınlığın çağrısını kabul ettiği takdirde, genel kurul en geç 45 gün içinde yapılacak şekilde toplantıya çağrılır; aksi hâlde çağrı istem sahiplerince yapılır. Buna mukabil, pay sahiplerinin çağrı veya gündeme madde konulmasına ilişkin

istemleri yönetim kurulu tarafından reddedildiği veya isteme 7 iş günü içinde olumlu cevap verilmediği takdirde, aynı pay sahiplerinin başvurusu üzerine, genel kurulun toplantıya çağrılmasına şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesi karar verebilir. Davada husumet şirket tüzel kişiliğine yöneltilir. Mahkeme toplantıya gerek görürse, gündemi düzenlemek ve çağrıyı yapmak üzere bir kayyım atar. Kararında, kayyımın, görevlerini ve toplantı için gerekli belgeleri hazırlamaya ilişkin yetkilerini gösterir. Zorunluluk olmadıkça mahkeme dosya üzerinde inceleme yaparak karar verir. Mahkemenin verdiği karar ise kesindir (TTK md. 411/4, 412).

Son olarak ifade edelim ki, azınlık tarafından çağrı ve gündeme madde konulması isteminin noter aracılığıyla yapılması zorunludur (TTK md. 411/3). Bu zorunluluk, bahsi geçen hakların kullanımı bakımından şekil şartıdır.

2.2. Finansal Tabloların Müzakeresi ve Buna Bağlı Konuların Görüşülmesinin Ertelenmesini İsteme Hakkı

TTK'da genel kurul toplantısının belli hallerde azınlığın talebi üzerine ertelenebilmesine imkan sağlanmıştır. Bu kapsamda, genel kurulun gündeminde yer alan finansal tabloların müzakeresi ve buna bağlı konuların (yönetim kurulu üyelerinin ibrası, ibraya dayalı olarak yönetim kurulu üyelerinin seçimi, kârın kullanım şekli ile dağıtılacak kâr ve kazanç payları oranlarının belirlenmesi gibi) sermayenin en az 1/10'ine, halka açık şirketlerde 1/20'ine sahip azınlık pay sahiplerinin istemi üzerine, genel kurul kararına gerek olmaksızın, toplantı başkanı tarafından bir ay sonraya ertelenmesi zorunludur (TTK md. 420/1). Azınlık tarafından finansal tablolar hakkında ileri sürülecek tüm itirazların ilk toplantıda yapılması ve bunların tutanağa yazılması gerekmektedir. Buna mukabil, ertelenen gündem maddeleri dışında kalan diğer gündem maddeleri görüşülebilir ve bunlar hakkında karar alınabilir.

Erteleme kararı, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilir. Ertelenen genel kurul bir ay sonra yapılmak üzere, çağrı usulüne uyularak tekrar toplantıya çağrılır. Erteleme üzerine yapılacak toplantıda aynı veya farklı gerekçelerle azınlık pay sahipleri tarafından finansal tabloların müzakeresinin tekrar ertelenmesi talep edilemez. Ancak, finansal tabloların itiraza uğrayan ve tutanağa geçmiş noktaları hakkında ilgililerce dürüst hesap verme ilkeleri uyarınca cevap verilmemiş olması sebebiyle azınlık toplantının yeniden ertelenmesini isteyebilir ve bu durumda toplantı bir ay sonraya ertelenir.[7] (TTK md. 420/2).

2.3. Mahkemeden Özel Denetçi Atanmasını İsteme Hakkı

Anonim şirketlerde her pay sahibi, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer almasa bile genel kuruldan talep edebilir. Genel kurul istemi onaylarsa, şirket veya her bir pay sahibi 30 gün içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden bir özel denetçi atanmasını isteyebilir (TTK md. 438).

Ancak, genel kurulun özel denetim istemini reddetmesi halinde, sermayenin en az onda birini, halka açık anonim şirketlerde yirmide birini oluşturan pay sahipleri veya paylarının itibari değeri toplamı en az 1.000.000 TL olan pay sahipleri üç ay içinde şirket merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesinden özel denetçi atamasını isteyebilir. Eğer ki, dilekçe sahipleri, kurucuların veya şirket organlarının, kanunu veya esas sözleşmeyi ihlal ederek, şirketi veya pay sahiplerini zarara uğrattıklarını, ikna edici bir şekilde ortaya koyarlarsa mahkeme tarafından özel denetçi atanır. Mahkeme, şirketi ve istem sahiplerini dinledikten sonra kararını verir. Mahkeme istemi yerinde görürse, istem bağlamında inceleme konusunu belirleyerek, bir veya birden fazla bağımsız uzmanı görevlendirir. Mahkemenin kararı ise kesindir (TTK md. 439-440).[8] Öte yandan, özel denetçinin görevleri, tanzim edilecek rapor, raporun işleme konulması ve açıklanması ile özel denetime ilişkin giderler hususunda TTK'nın 441 ve devamı maddelerine göre hareket edilmesi gerekir.

2.4. Bağımsız Denetçinin Görevden Alınmasını ve Yerine Yenisinin Atanmasını İsteme Hakkı

TTK'nın 397/4. maddesinde yer alan "398 inci madde kapsamında denetime tabi olacak şirketler Cumhurbaşkanınca belirlenir." hükmü gereğince, hangi şirketlerin bağımsız denetime tabi olacağına karar verme yetkisi Cumhurbaşkanına (Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmeden önce Bakanlar Kuruluna) aittir. Bağımsız denetime tabi olacak şirketler, söz konusu yetkiye istinaden en son Bakanlar Kurulunun 26.03.2018 tarihli ve 2018/11597 sayılı Bağımsız Denetime Tabi Şirketlerin Belirlenmesine Dair Kararı[9] ile belirlenmiştir.

Bağımsız denetim, denetçi tarafından yapılır. Denetçinin, her faaliyet dönemi ve her hâlde görevini yerine getireceği faaliyet dönemi bitmeden seçilmesi gerekmektedir. TTK, denetçiden denetleme görevinin geri alınmasını sıkı kurallara bağlamıştır. Bu noktada, mezkûr Kanunda azınlığa denetçinin görevden alınması ve yerine yenisinin atanması için mahkemeye başvurabilme hakkı tanınmıştır. Dolayısıyla, sermayenin yüzde onunu, halka açık şirketlerde esas veya çıkarılmış sermayenin yüzde

beşini oluşturan pay sahipleri, seçilmiş denetçinin şahsına ilişkin haklı bir sebebin gerektirmesi, özellikle de onun taraflı davrandığı yönünde bir kuşkunun varlığı halinde, denetçinin değiştirilmesini şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden isteyebilir. Mahkeme istem üzerine, ilgilileri ve seçilmiş denetçiyi dinleyerek, bahsi geçen şartların varlığı halinde, başka bir denetçi atayabilir (TTK md. 399/4).

Haklı sebebin denetçinin kişiliğinden doğduğu hallere, devamlı hastalık, kaza veya benzeri bir sebeple denetçinin çalışamaması, ehliyetini yitirmesi ile görevini ifa etmemesi, geçimsizlik vb. durumlar örnek verilebilir.[10] Öte yandan, görevden alma ve yeni denetçi atama davasının, denetçinin seçiminin Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilanından itibaren üç hafta içinde açılması gerekmektedir. Üç haftalık süre, hak düşürücü süredir. Ayrıca, azınlığın bu davayı açabilmesi için denetçinin seçimine genel kurulda karşı oy vermiş, karşı oyunu tutanağa geçirtmiş ve seçimin yapıldığı genel kurul toplantısı tarihinden itibaren geriye doğru en az üç aydan beri, şirketin pay sahibi sıfatını taşıyor olması zorunludur (TTK md. 399/5).

2.5. Nama Yazılı Pay Senetlerinin Bastırılıp Dağıtılmasını Talep Hakkı

TTK'ya göre anonim şirketlerde hamiline yazı pay senetlerinin bastırılması zorunlu iken, nama yazılı pay senetleri için böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak, anılan Kanunun 486/3. maddesinde, "Azlık istemde bulunursa nama yazılı pay senedi bastırılıp tüm nama yazılı pay senedi sahiplerine dağıtılır." hükmüne yer verilmek suretiyle, nama yazılı senetlerin de bastırılıp dağıtılmasına imkan sağlanmıştır. Zikredilen hüküm uyarınca azınlık isterse nama yazılı pay senedinin bastırılıp dağıtılması şarttır.

Öte yandan, yukarıda yer verilen hükümde geçen "azlık"tan kasıt, kapalı anonim şirketlerde sermayenin en az onda birini oluşturan pay sahipleridir. Dolayısıyla, azınlığın talebi üzerine nama yazılı pay senetlerinin bastırılması hususu sadece halka kapalı anonim şirketler için geçerlidir. Zira 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa[11] göre halka açık şirketlerde pay senetleri ve diğer sermaye piyasası araçlarının senede bağlanmaksızın elektronik ortamda kayden ihracı esastır. Kaydi sermaye piyasası araçları, nama veya hamiline yazılı olmalarına bakılmaksızın isme açılmış hesaplarda ve Merkezi Kayıt Kuruluşunca (MKK) izlenir.[12]

2.6. Haklı Sebeple Şirketin Feshini İsteme Hakkı

TTK'da anonim şirket pay sahipleri için öngörülen azınlık haklarından biri de haklı sebeplerle şirketin feshini isteyebilme hakkıdır. Keza TTK'nın 531. maddesinde, "Haklı sebeplerin varlığında, sermayenin en az onda birini ve halka açık şirketlerde yirmide birini temsil eden payların sahipleri, şirketin merke-

zinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden şirketin feshine karar verilmesini isteyebilirler. Mahkeme, fesih yerine, davacı pay sahiplerine, paylarının karar tarihine en yakın tarihteki gerçek değerlerinin ödenip davacı pay sahiplerinin şirketten çıkarılmalarına veya duruma uygun düşen ve kabul edilebilir diğer bir çözüme karar verebilir." denilmektedir. Bu çerçevede, haklı sebeplerin varlığında azınlık, şirketin feshini mahkemeden talep edebilir.

Anonim şirket hakkında feshi davasının açılabilmesi için ortada haklı bir sebebin bulunması gerekmekle birlikte, ilgili hükümde haklı sebeplerin neler olduğu belirtilmemiştir. Bu durumda, haklı sebep kavramı, şirketin niteliği doğrultusunda ve somut olayın özelliğine göre şekillenir.[13] Haklı sebeplerin neler olduğu anılan hükümde örneklendirilmemekle birlikte, madde gerekçesi, yargı kararları ve öğretideki görüşler dikkate alındığında; genel kurulun birçok kez kanuna aykırı bir şekilde toplantıya çağrılmış olması, azınlık hakları ile bireysel hakların devamlı ihlali, özellikle bilgi alma ve inceleme haklarının engellenmesi, şirket faaliyetinin tamamen durmuş olması, uzun süre bir şirket faaliyetinin bulunmaması ve şirket mevcudunun kalmaması, pay sahipleri arasındaki ciddi anlaşmazlık, huzursuzluk ve devamlı geçimsizlik yaşanması, pay sahipleri arasındaki güven ilişkisinin sona ermesi ve sürekli güvensizlik ortamının oluşması, şirket yönetimindeki yolsuzluklar, kanun, esas sözleşme ve genel kurul kararlarının yerine getirilmemesi veya sürekli şekilde ihlal edilmesi ve şirketin iyi idare edilmemesi gibi durumlar haklı sebebe örnek olarak verilebilir.

2.7. Kuruluş ve Sermaye Artırımında Sulh ve İbraya Engel Olma Hakkı

Anonim şirketlerde kurucuların, yönetim kurulu üyelerinin, denetçilerin, şirketin kuruluşundan ve sermaye artırımından doğan sorumlulukları, şirketin tescili tarihinden itibaren dört yıl geçmedikçe sulh ve ibra yoluyla kaldırılamaz. Bu sürenin geçmesinden sonra da sulh ve ibra ancak genel kurulun onayıyla geçerlilik kazanır. Bununla beraber, esas sermayenin onda birini, halka açık şirketlerde yirmide birini temsil eden pay sahipleri, sulh ve ibranın onaylanmasına karşı iseler, sulh ve ibra genel kurulca onaylanmaz (TTK md. 559).[14]

3. Pay Sahipliği Haklarını İhlal Eden Organ Kararlarının Hukuki Niteliği

TTK'nın 391. maddesinde, eşit işlem ilkesine aykırı olan, pay sahiplerinin özellikle vazgeçilmez nitelikteki haklarını ihlal eden veya bunların kullanılmalarını kısıtlayan ya da güçleştiren yönetim kurulu kararlarının; aynı Kanunun 447. maddesinde de, özellikle pay sahiplerinin, genel kurula katılma, asgari oy, dava ve kanundan kaynaklanan vazgeçilemez nitelikteki haklarını sınırlandıran veya ortadan kaldıran, ortakların bilgi alma, inceleme ve denetleme haklarını, kanunen izin verilen ölçü dışında sınırlandıran genel kurul kararlarının batıl olduğu belirtilmiştir.

Bu çerçevede, yönetim kurulu ya da genel kurul tarafından ortakların vazgeçilmez ve sınırlandırılamaz haklarının kullanılmasının ihlal edilmesi veya kısıtlanması halinde organların buna ilişkin kararları butlandır. Bu nitelikteki kararlar aleyhine, anonim şirket pay sahipleri herhangi bir süreye bağlı kalmaksızın şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde butlanın tespiti davası açabilir. Örneğin, genel kurul kararları hakkında iptal davasının açılabilmesinin yönetim kurulunun onayına tabi tutulması; kâr elde etmek ve paylaşmak amacının terki, genel kurula giriş kartı verilmesinin veya bilgi alma ve incelemenin yönetim kurulunun istediği bir taahhütnamenin imzalanması şartına bağlanması, genel kurula temsilci ile katılmanın yasaklanması gibi hallere ilişkin kararlar batıl olarak nitelenebilir[15] ve bu kararların butlan olduğunun tespiti için pay sahiplerince dava açılabilir.

Sonuç

6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda anonim şirket pay sahiplerine bazı haklar tanınmıştır. Pay sahipleri için öngörülen hakların bazıları bireysel olarak kullanılabilirken, kimi hakların kullanılabilmesi için sermayenin en az onda birini (halka açık şirketlerde yirmide birini) elinde bulunduran pay sahiplerinin birlikte hareket etmesi gerekmektedir.

Anonim şirket pay sahiplerine TTK'da tanınan bireysel hakları üç kategoride değerlendirmek mümkündür. Bunlar; mali haklar, katılma hakları ve dava açma haklarıdır. Mali haklar, kâr payı alma hakkı, tasfiye payına iştirak hakkı, bedelsiz pay edinme hakkı, yeni paylarda rüçhan hakkı, hazırlık dönemi faizi alma hakkı ve tesislerden yararlanma hakkı; katılma hakları, genel kurul toplantılarına katılma hakkı, oy kullanma hakkı, bilgi alma ve inceleme hakkı, eşit işlemi isteme hakkı; dava açma hakları ise genel kurul kararları aleyhine iptal davası açma hakkı, kuruluşta kanun hükümlerine aykırı hareket eden anonim şirketin feshini isteme hakkı, organların eksikliği nedeniyle şirketin feshini talep hakkı, şirket kurucuları, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları hakkında hukuki sorumluluk davası açma hakkı şeklinde sıralanabilir.

Anonim şirket pay sahiplerinin birlikte kullanabildiği "azınlık/azlık hakları" ise; genel kurulun toplantıya çağrılmasını ve gündeme madde eklenmesini isteme hakkı, finansal tabloların müzakeresi ve buna bağlı konuların görüşülmesinin ertelenmesini isteme hakkı, mahkemeden özel denetçi atanmasını isteme hakkı,

bağımsız denetçinin görevden alınmasını ve yerine yenisinin atanmasını isteme hakkı, nama yazılı pay senetlerinin bastırılıp dağıtılmasını talep hakkı, haklı sebeple şirketin feshini isteme hakkı, kuruluş ve sermaye artırımında sulh ve ibraya engel olma hakkıdır.

Bu itibarla, vazgeçilmez ve devredilmez nitelikteki ortaklık haklarına kanuni güvence sağlanması ve özellikle çoğunluk karşısında azınlığın korunması amacıyla TTK'da pay sahiplerine bazı haklar tanınmış olduğunun ve ortakların menfaatinin ihlal edilmesi halinde pay sahipleri tarafından bu hakların kullanılabileceğinin bilinmesi önem arz etmektedir.

Kaynak

• Atila, Beste (2019). Anonim Şirketlerin Haklı Sebeple Feshi Davasındaki Fesih Dışı Çözüm Yolları, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
• Bilgili, Fatih ve Demirkapı, Ertan (2013). Şirketler Hukuku, Bursa: Dora Yayınları.
• Eriş, Gönen (1995). Anonim Şirketler Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınevi.
• Gencer, Hakan (2019). Anonim Şirketlerde Azınlık ve Azınlık Hakları, Ankara: Seçkin Yayınları.
• Karahan, Sami ve Bozgeyik, Hayri (2012). Şirketler Hukuku, Konya: Mimoza Yayınları.
• Kayıhan, Şaban (2019). Şirketler Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
• Poroy, Reha, Tekinalp, Ünal ve Çamoğlu, Ersin (2017). Ortaklıklar Hukuku-II, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
• Pulaşlı, Hasan (2015). Şirketler Hukuku Şerhi-I, Ankara: Adalet Yayınevi.
• T.C. Mülga Yasalar (09.07.1956). 6762 sayılı Mülga Türk Ticaret Kanunu. Ankara: R.G. (9353 sayılı).
• T.C. Yasalar (14.02.2011). 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (27846 sayılı).
• T.C. Yasalar (30.12.2012). 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (28513 sayılı).
• Tekinalp, Ünal (2013).Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, İstanbul: Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s.430.
• 2018/11597 sayılı Bağımsız Denetime Tabi Şirketlerin Belirlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararı (26.05.2018 tarihli ve 30432 sayılı R.G.).
• Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayısı:96.

Dipnot

[1] 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[2] 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu, TTK'nın 1533. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.
[3] Gönen Eriş, Anonim Şirketler Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara 1995, s.556.
[4] Reha Poroy, Ünal Tekinalp ve Ersin Çamoğlu, Ortaklıklar Hukuku-II, Vedat Yayıncılık, İstanbul 2017, s.6
[5] Hakan Gencer, Anonim Şirketlerde Azınlık ve Azınlık Hakları, Seçkin Yayınları, Ankara 2019, s.57.
[6] Fatih Bilgili ve Ertan Demirkapı, Şirketler Hukuku, Dora Yayınları, Bursa 2013, s.533.
[7] Şaban Kayıhan, Şirketler Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.194-195.
[8] Reha Poroy, Ünal Tekinalp ve Ersin Çamoğlu, age, s.68.
[9] Bakanlar Kurulunun 2018/11597 sayılı Bağımsız Denetime Tabi Şirketlerin Belirlenmesine Dair Kararı, 26.05.2018 tarihli ve 30432 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[10] Ünal Tekinalp, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s.430.
[11] 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 30.12.2012 tarihli ve 28513 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[12] Hasan Pulaşlı, Şirketler Hukuku Şerhi-I, Adalet Yayınevi, Ankara 2015, s.1567.
[13] Beste Atila, Anonim Şirketlerin Haklı Sebeple Feshi Davasındaki Fesih Dışı Çözüm Yolları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.19.
[14] Sami Karahan ve Hayri Bozgeyik, Şirketler Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2012, s.640.
[15] Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Adalet Komis¬yonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayısı:96.

Rekabet Hukukunda Taahhüt Kurumu

Av. A. Buğra AYDIN
Av. İ. Şamil EMİRHAN
Stj.Av. Bilal BALCI
Öncel, Aydın & Uygun
Avukatlık Ortaklığı

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun ("RKHK") ve ilgili mevzuat ile getirilen yasaklamalara aykırı davranışların yaptırımı olarak idari para cezalarının öngörüldüğü bilinmektedir. Ancak bazı durumlarda, rekabet ihlali söz konusu olmasına rağmen taahhüt süreci yürütülerek idari para cezası verilmeksizin önaraştırma ve soruşturma süreçlerinin sonlandırılması mümkündür. Özellikle AB ve ABD rekabet hukukunda sıklıkla uygulanan taahhüt kurumu, Türk rekabet hukukuna da 2020-2021 yıllarında kazandırılmış ve kanunlaştırılmıştır. Bu yazımızda Türk rekabet hukukunda yeni yeni uygulama alanı bulan taahhüt kurumunu ele alacağız.

Bilindiği üzere rekabet hukukunun temel amacı, pazardaki teşebbüslerin ve tüketicilerin ortak menfaatlerini korumak ve piyasalarda serbest rekabet ortamını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda rekabetin korunması için gerekli tedbirleri alma ve gerektiğinde teşebbüslere idari yaptırımlar uygulama konusunda geniş yetkilerle donatılmış olan Rekabet Kurumu ("Kurum") kurulmuştur. Kurum'un serbest rekabet ortamını sağlama noktasında sahip olduğu bu yetkilerden biri de 24.06.2020 tarihli Resmi Gazete ile RKHK'da yapılan değişiklikle yürürlüğe girmiş olan taahhüt müessesesidir.

Söz konusu değişiklik ile RKHK'da 4. ve 6. maddeler ile düzenlenen rekabete aykırı anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği kararları ile hâkim durumun kötüye kullanılması kapsamında yasaklanmış faaliyetler hakkında yürütülen soruşturmalarda, ilgilinin talebi üzerine taahhüt süreci başlatılabilecektir. Akabinde 16.03.2021 tarihinde yürürlüğe girmiş olan Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Önaraştırmalarda ve Soruşturmalarda Sunulacak Taahhütlere İlişkin Tebliğ ("Tebliğ") ile birlikte taahhüt müessesesine ilişkin uygulanacak usul ve esaslar düzenlenmiştir.

1. Taahhüt Kavramı

Rekabet hukukunda yer alan ciroya oranla ceza sistemi sayesinde, rekabet mevzuatı ile getirilen kurallara caydırıcılık kazandırılmaya çalışılmaktadır. Ancak bu caydırıcı ceza sistemi, rekabet ihlallerinin mal ve hizmet piyasalarında halihazırda ortaya çıkarmakta olduğu olumsuz etkileri ortadan kaldırmakta yetersiz kalabilmektedir. Bu sebeple son yıllarda dünya genelinde rekabet otoritelerinin rekabet ihlallerinin pazarda yarattığı olumsuz etkilerin telafisi için teşebbüsler ile iş birliği yapmayı, sorunları uzlaşı içerisinde çözmeyi amaçladığı görülmektedir.[1] Bu kapsamda tüm dünyada ve ülkemizde de uzlaşma ve taahhüt gibi alternatif çözüm süreçleri benimsenerek pazarda gerçekleşmesi olası zararlar büyümeden engellenmeye ve uzun süren soruşturmalarla ortaya çıkacak zaman ve kaynak maliyetleri minimize edilmeye çalışılmaktadır.

Taahhüt müessesi, hakkında önaraştırma ya da soruşturma yürütülen teşebbüslerin incelemeye konu rekabet sorunlarının çözümü için Kurum'a gönüllü olarak birtakım yapısal ya da davranışsal taahhütler sunması olarak tanımlanabilir. Kurum'un karar organı olan Rekabet Kurulu ("Kurul") ise, teşebbüsler tarafından sunulan bu taahhütleri inceleyerek söz konusu rekabetçi endişelerin bu şekilde giderilip giderilemeyeceğini değerlendirmektedir.

2. Taahhüt Süreci
i. Taahhüt Sürecinin Başlatılması

Haklarında bir önaraştırma ya da soruşturma yürütülen teşebbüsler, önaraştırma veya soruşturma sürecinde Kurum'a taahhüt başvurusunda bulunabilirler. Ancak soruşturma aşamasında başvuruda bulunulacak ise en geç soruşturma bildiriminin taraflara tebliğ edildiği tarihten itibaren üç ay içerisinde başvurulması gerekmektedir.

RKHK m. 43/3 ve Tebliğ m. 2, taahhüt başvurusunda bulunulabilecek ihlaller bakımından da bir kısıtlama getirmektedir. Düzenlemeye göre rakipler arasında fiyat tespiti, bölge veya müşteri paylaşımı ya da arz miktarının kısıtlanması gibi açık ve ağır ihlallerle ilgili olarak taahhüt başvurusunda bulunulamamaktadır. Bu kapsamda Tebliğ'de düzenlendiği üzere açık ve ağır ihlal olarak nitelendirilen bir mal veya hizmet piyasasındaki rekabeti doğrudan ya da dolaylı olarak engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan;

• Rakip teşebbüsler arasında fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşımı, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konulması, ihalelerde danışıklı hareket edilmesi, geleceğe yönelik fiyat, üretim

ya da satış miktarı gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılması,
• Üretim veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler arası ilişkide alıcının sabit veya asgari satış fiyatının belirlenmesi,

konularında gerçekleşen anlaşma ve/veya uyumlu eylemler ile bu konulara ilişkin teşebbüs birliği karar ve eylemleri için taahhüt başvurusunda bulunulamayacaktır:

Yukarıda sayılan bu ihlaller açık ve ağır ihlal olarak nitelendirilmekte ve bu ihlallerde taahhüt müessesesine izin verilmemektedir. Kurum'a yapılan başvuru üzerine Kurul, ilgili ihlalin açık ve ağır ihlal olup olmadığını ve gerekli görürse başkaca hususları da değerlendirerek taahhüt görüşmelerinin başlamasına ya da başvuruyu reddederek taahhüt sürecinin sonlandırılmasına karar verir.

ii. Taahhüt Görüşmeleri

Teşebbüs tarafından yapılan başvuru sonucunda Kurul'un taahhüt görüşmelerine başlama kararı vermesiyle taahhüt görüşmeleri başlayacaktır. Teşebbüsler ile Kurum personeli arasında yapılacak bu taahhüt görüşmeleri yazılı veya sözlü olarak gerçekleştirilebilmektedir. Taahhüt görüşmelerinde sırasında teşebbüse, 3. tarafların ticari sırları ve gizli bilgileri açıklanmaksızın inceleme konusu rekabet sorunları açıklanmakta ve bu sorunlara dayanak olarak elde edilen deliller ve bulgular sunulmaktadır. Ancak, eğer ilgili tarafa soruşturma bildirimi yapılmış ise, sorunların tespitine dayanak bilgi ve belgeler ayrıca sunulmayabilecektir. Uygulamada da, soruşturma bildiriminin yapıldığı hallerde Kurum tarafından ihlalin niteliğine ve dayanaklarına ilişkin ek açıklamaların yapılmadığı ve soruşturma bildirimi ile yapılan açıklamalar ile yetinildiği görülmektedir.

Taahhüt görüşmeleri esnasında Kurum tarafından taahhüdün sunulması için belirli bir süre teşebbüse bildirilir. Kurum'la yapılacak taahhüt görüşmeleri sonrasında başvurucu teşebbüs Kurum'a taahhütlerini sunup sunmamakta serbesttir. Teşebbüs, eğer dilerse, ilgili rekabet sorunlarını ortadan kaldırmaya elverişli olacak şekilde taahhütlerini bir metin haline getirerek Kurum'a sunar.

Taahhüt metninde ilgili rekabet sorunlarının çözümü için önerilen taahhütlerin açık bir şekilde belirtilmesi, alternatif hükümlere yer verilmemesi gerekmektedir. Bu kapsamda taahhüt metninde giderilmesi amaçlanan rekabet sorununa, taahhüdün ne olduğuna, taahhüdün ne zaman uygulamaya konulacağına ve ne kadar süreyle ve ne şekilde uygulanacağına, bu sürelerin hangi hallerde uzayabileceğine, taahhüdün piyasaya etkisinin ne olacağına, rekabet sorununu nasıl çözeceğine, taahhüde uyumun nasıl kontrol edilebileceğine, yapısal taahhütler sunulması halinde elden çıkarma süreçlerinin nasıl yürütüleceğine ve gerekli görülen diğer hususlara detaylıca değinilmesi gerekmektedir. Taahhüt metninin sonunda teşebbüslerin, sundukları taahhüdün rekabet sorunlarını giderebileceğine ve taahhüt metninde belirtilen şartlarla taahhüdü yerine getirmeyi kabul ettiklerine dair beyanlarının da yer alması gerekmektedir.

Taahhütler davranışsal ve yapısal olmak üzere iki şekilde adlandırılmaktadır:

• Davranışsal Taahhütler

Davranışsal taahhütler Tebliğ m. 4/2-b'de "Pazarın yapısında değişikliğe yol açmadan ilgili tarafın piyasa davranışlarını düzenlemeye yönelik taahhütler" şeklinde tanımlanmaktadır. Davranışsal taahhütler teşebbüslerin bir fiili yapma

ya da yapmama şeklinde verdiği taahhütler olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; teşebbüslerin bayileri, müşterileri ya da sağlayıcıları ile arasındaki sözleşmelerde yer alan hükümlerin değiştirilmesi, ihlal olarak nitelendirilen uygulamalara son verileceğinin taahhüt edilmesi gibi durumlar davranışsal taahhütlere örnek olarak gösterilebilecektir.

• Yapısal Taahhütler

Yapısal taahhütler ise Tebliğ m. 4/2-ğ'de "Pazarın yapısında değişikliğe yol açan ve ilgili tarafa belirli faaliyetlerin yahut ortaklık paylarını ya da mal varlıklarını devretmesi gibi yükümlülükler getiren taahhütler" olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda örneğin teşebbüsün elindeki bir malvarlığını çıkarması ya da işinin bir kısmını başka bir teşebbüse devretmesi gibi taahhütler verilebilecektir.

Teşebbüsler, bu davranışsal ve yapısal taahhütleri ister tek başına ister birlikte sunabilirler. Teşebbüsler söz konusu rekabet ihlalinin niteliğine göre ortaya çıkan rekabet sorunuyla orantılı ve soruna çözüm oluşturmaya elverişli taahhütler sunmalıdır. Ayrıca, sunulan taahhütlerin kısa sürede yerine getirilebilir ve etkili şekilde uygulanabilir olması gerekmektedir. Bununla birlikte, Tebliğ'de özellikle vurgulandığı üzere, teşebbüslerin sırf RKHK'ya uyacakları şeklinde verecekleri genel beyanları taahhüt olarak kabul edilmemektedir.

Ayrıca teşebbüsler, üçüncü kişilerin fiillerine yönelik taahhütlerde de bulunamayacaklardır. Ancak bazı durumlarda ilgili rekabet sorununun giderilebilmesi için üçüncü kişilerin de taahhüde dahil olması gerekebilmektedir. Bu gibi teşebbüslerin Kurum'a sunmuş oldukları taahhütlerin uygulanmasında üçüncü kişilerle anlaşma sağlanması gerektiği durumlarda, üçüncü kişilerle anlaşma sağlanabileceğini gösteren belgelerin taahhüt metni ile birlikte Kurum'a sunulması gerekmektedir.

iii. Taahhüt Metninin Değerlendirilmesi

Teşebbüs tarafından taahhüt metninin sunulması sonrasında Kurul, bu taahhüdü değerlendirecektir. Kurul yapacağı değerlendirmede, taahhüdün rekabet sorunlarını giderip gidermediğini ve gerekli gördüğü diğer hususları inceler.

Yaptığı değerlendirme sonucunda Kurul, eğer uygun bulursa, taahhüdü teşebbüs için bağlayıcı hale getirerek soruşturma açılmamasına veya halihazırda açılmış olan soruşturmanın sonlandırılmasına veya taahhüt hakkında üçüncü kişilerin görüşlerinin alınmasına karar verebilir. Ancak, eğer Kurul taahhüdü uygun bulmazsa, bir kereye mahsus olmak üzere, Kurul'un değerlendirmeleri doğrultusunda verilen süre içerisinde taahhütte değişiklik yapılabileceğine karar verebilir. Bir diğer yandan Kurul, taahhütte değişiklik yapılmasına imkan sağlamaksızın doğrudan taahhüt sürecinin sonlandırılmasına da karar verebilecektir.

• Üçüncü Kişilerin Görüşlerinin Alınması

Yukarıda belirtildiği gibi Kurul, değerlendirmesi sırasında taahhüt ile ilgili olarak üçüncü kişilerin görüşlerinin alınmasına karar verebilecektir. Bu durumda Kurul, bu konudaki kararından itibaren on gün içerisinde, ilgili rekabet sorunlarının ve taahhüt metninin ticari sırlar ve gizli bilgiler gizlenmiş bir özetini ilgililere gönderebilecek veya Kurum'un internet sayfasında yayınlayarak ilgililerin görüşlerini belirlenen süre içerisinde Kurum'a sunmasını isteyebilecektir.

Gelen görüşler doğrultusunda Kurul tekrardan bir değerlendirme yapacaktır. Bu değerlendirme sonucunda Kurul, eğer uygun bulursa, taahhüdü teşebbüs için bağlayıcı hale getirerek soruşturma açılmamasına veya halihazırda açılmış olan soruşturmanın sonlandırılmasına karar verebilir. Ancak, eğer Kurul taahhüdü uygun bulmazsa, bir kereye mahsus olmak üzere, Kurul'un değerlendirmeleri doğrultusunda verilen süre içerisinde taahhütte değişiklik yapılabileceğine veya doğrudan taahhüt sürecinin sonlandırılmasına karar verebilir.

• Taahhütte Değişiklik Yapılması

Yukarıda belirtildiği gibi Kurul, değerlendirmeleri sonrasında taahhütte değişiklik yapılmasına karar verebilecektir. Bu durumda Kurul, sunulan taahhüde ilişkin değerlendirmelerini teşebbüse açıklayacaktır. Ayrıca, üçüncü kişilerin görüşlerinin alınmış olması halinde bunlar da ilgili teşebbüse, gizli bilgilerden arındırılmış bir şekilde, sunulacaktır.

Teşebbüs, Kurul'un değerlendirmeleri ve üçüncü kişilerin görüşleri doğrultusunda taahhüt metnini değiştirerek yeni taahhüt metnini belirlenen süre içerisinde Kurul'a sunabilecektir. Bu aşamada Kurul, değiştirilmiş taahhüt metnini tekrardan değerlendirecektir. Bu değerlendiremeye göre Kurul, eğer uygun bulursa, taahhüdü teşebbüs için bağlayıcı hale getirerek soruşturma açılmamasına veya halihazırda açılmış olan soruşturmanın sonlandırılmasına veya taahhüt hakkında üçüncü kişilerin görüşlerinin alınmasına karar verebilir. Kurul, eğer taahhüt metnini uygun bulmazsa, taahhüt sürecinin sonlandırılmasına karar verecektir.

iv. Taahhüt Sürecinin Sonlandırılması

Kurul, yukarıda da açıklandığı gibi, sunulan taahhüt metnini veya değiştirilmiş taahhüt metnini uygun bulmayarak taahhüt sürecinin sonlandırılmasına karar verebilecektir. Ayrıca, taahhüt metninin veya değiştirilmiş taahhüt metninin verilen süre içerisinde sunulmaması ha-

linde veya taahhüt veya değiştirilmiş taahhüt metninin geri çekilmesi halinde taahhüt sürecinin sonlandırıldığı kabul edilecektir.

Taahhüt sürecinin sonlandırılması halinde, sonlandırmaya ilişkin alınan kararın gerekçesi nihai karar ile birlikte açıklanacaktır.

v. Taahhüdün Bağlayıcı Hale Gelmesi

Kurul, sunulan taahhüdün rekabet sorunlarını giderebileceğine kanaat getirmesi halinde, taahhüt sürecinin herhangi bir aşamasında, taahhüdü taraflar açısından bağlayıcı hale getirerek soruşturma açılmamasına veya açılmış olan soruşturmanın sona erdirilmesine karar verebilecektir. Kurul, bu yönde vereceği karar ile herhangi bir rekabet ihlali değerlendirmesi yapmayacaktır.

Taahhüdü bağlayıcı hale getiren Kurul kararında; taahhüt veren taraflar, rekabet sorunları, taahhüdün içeriği, taahhüdün ne zamandan başlanmak suretiyle yerine getirileceği, taahhüdün geçerlilik süresi, taahhüdün uygulanma süreci, taahhüdün rekabet sorunlarını nasıl çözeceği, taahhüdün izlenmesine yönelik detaylı süreç, taahhüdün hangi hallerde geçersiz olacağı, taahhüde uyulmaması halinde uygulanacak yaptırımlar, gibi hususlara uygun düştüğü ölçüde yer verilecektir.

vi. Taahhüdün İzlenmesi ve Yerine Getirilmesi

Teşebbüslerin sunulan taahhütlere uyumluluklarının takip edilmesi bakımından; teşebbüslerce düzenli olarak raporlar sunulması, denetim amaçlı üçüncü kişilerin atanması veya meslek birlikleriyle veya ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla iş birliği yapılması söz konusu olabilmektedir. Teşebbüsler, taahhütleri tamamen yerine getirdiklerinde ise bunu Kurum'a bildirecek ve Kurul, taahhütlerin yerine getirildiğini saptayan bir karar alacaktır.

vii. Taahhüt Sonrası Tekrardan Soruşturma Açılması

Kurul'un, taahhüdün bağlayıcı hale gelmesine ilişkin kararı sonrasında tekrardan soruşturma açılması ihtimali de bulunmaktadır. Şöyle ki; (i) kararın alınmasına temel teşkil eden herhangi bir unsurda esaslı değişiklik olması, (ii) ilgili teşebbüs veya teşebbüs birliklerinin verdikleri taahhütlere aykırı davranmaları, (iii) kararın taraflarca sunulan eksik, yanlış veya yanıltıcı bilgiye dayanılarak verilmiş olması, hallerinde tekrardan soruşturma açılabilecektir.

3. Sonuç

Teşebbüsleri taahhüt yoluna başvurmaya iten en önemli faktör, idari para cezası verilmeksizin önaraştırmanın veya soruşturmanın sonlandırılmasıdır. Bir diğer yandan, taahhüt sürecinin uygulanması ile uzun süren soruşturmalarda harcanacak zaman ve kaynaktan tasarruf edilmektedir. Ayrıca taahhüt süreci ile piyasadaki rekabete aykırılıklar, verilen taahhütler yoluyla giderilebilmekte ve rekabet hukukunun temel piyasalardaki rekabeti koruyucu amacı işlevselliğini devam ettirmektedir. Bu sayede hem teşebbüsler idari para cezası ödemekten kurtulmakta, hem de piyasalardaki serbest rekabet ortamının korunması sağlanmaktadır.

Hem teşebbüsler hem de rekabet otoriteleri ve piyasalardaki rekabetin korunması bakımından faydaları olan teşebbüs kurumunun hukukumuza kazandırılması Türk rekabet hukuku açısından önemli bir gelişmedir. Ancak Kurul'un bu konuda yeterince içtihadı bulunmaması nedeniyle, taahhüt süreçlerinin nasıl uygulanacağı konusunda halen bazı belirsizlikler bulunmaktadır.

Kaynak

• Odabaş Buba, Hatice, AB ve Türk Rekabet Hukukunda Rekabet İhlallerine İlişkin Taahhüt Yöntemi, Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi, No: 156 https://www.rekabet.gov.tr/Dosya/uzmanlik-tezleri/148-pdf

• https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/Basvuru-danismani/taahhut-basvurulari

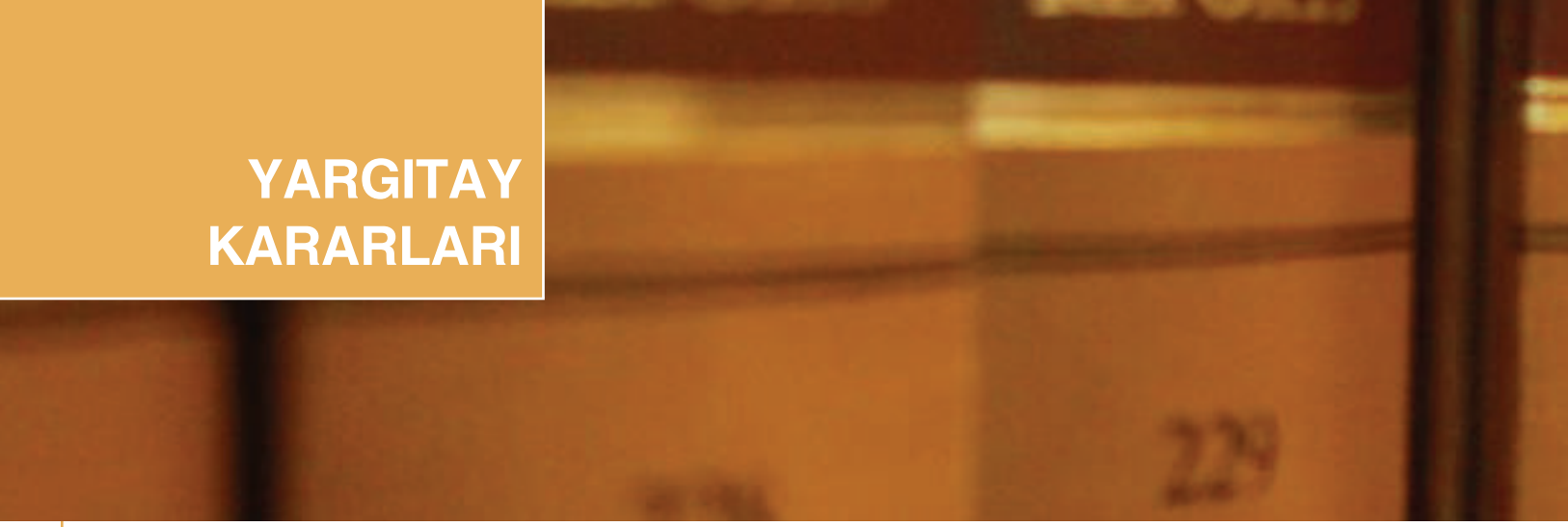
Dipnot

[1] AB ve Türk Rekabet Hukukunda Rekabet İhlallerine İlişkin Taahhüt Yöntemi, Odabaş Buba, Hatice, Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi, No: 156, s. 2.

Asgari Ücret Net 8 Bin 506 TL

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol' un katılımıyla yaptığı açıklama ile 2023 yılında uygulanacak yeni asgari ücreti kamuoyuna duyurdu.

22 Aralık tarihinde yapılan açıklamada 2023 yılı Asgari Ücreti net 8 bin 506, 80 TL olarak açıklandı.
Buna göre;
1 Ocak 2023 tarihinden itibaren asgari ücret brüt 10.008,00 TL, net 8.506,80 TL olarak belirlendi. 2023 asgari ücret işveren maliyetleri ise 11.759,40 TL oldu.



YARGITAY KARARLARI

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No: 2020/21-600
Karar No : 2022/1019
Tarih : 22.06.2022

• İŞ KAZASINDAN KAYNAKLI MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİ: (Davacıların Murisi Kazalı İşçinin Çalıştığı Sırada Çıktığı Yanlış Elektrik Direğinde Elektrik Hattı Değişimi İçin Çalışma Yaparken Elektrik Çarpması Nedeniyle Elektrik Direğinden Düşerek Vefat Ettiği - Sosyal Güvenlik Kurumu Raporunda Kazalı İşçinin Maruz Kaldığı Olayın İş Kazası Olduğu Belirtildiği/ Kazalı İşçinin Vefatıyla Sonuçlanan Olayın İş Kazası Olduğu)

• İŞ KAZASI: (Sosyal Güvenlik Kurumunun Raporunda Kazalı İşçinin Maruz Kaldığı Olayın İş Kazası Olduğu Belirtildiği - Özellikle Yargıtay Denetiminden Geçerek Kesinleşen Asliye Hukuk Mahkemesi'nin Kararı İle Kurum Raporu ve Tüm Deliller Birlikte Değerlendirildiğinde Kazalı İşçinin Vefatıyla Sonuçlanan Olayın İş Kazası Olduğu/İş Kazasından Kaynaklı Maddi ve Manevi Tazminat İstemi)

• MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİ: (İş Kazasından Kaynaklı - Davacıların Murisi Kazalı İşçinin Çalıştığı Sırada Çıktığı Yanlış Elektrik Direğinde Elektrik Hattı Değişimi İçin Çalışma Yaparken Elektrik Çarpması Nedeniyle Elektrik Direğinden Düşerek Vefat Ettiği/Sosyal Güvenlik Kurumu Raporunda Kazalı İşçinin Maruz Kaldığı Olayın İş Kazası Olduğu Belirtildiği - Kazalı İşçinin Vefatıyla Sonuçlanan Olayın İş Kazası Olduğunun Gözetileceği)

6098/m.417
818/m.332

ÖZET: Dava; iş kazasından kaynaklı maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Somut olayda davacıların murisi kazalı işçinin çalıştığı sırada çıktığı yanlış elektrik direğinde elektrik hattı değişimi için çalışma yaparken elektrik çarpması nedeniyle elektrik direğinden düşerek vefat ettiği anlaşılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun raporunda kazalı işçinin maruz kaldığı olayın iş kazası olduğu belirtilmiştir. O hâlde özellikle Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşen Asliye Hukuk Mahkemesi'nin kararı ile Kurum raporu ve tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde kazalı işçinin vefatıyla sonuçlanan olayın iş kazası olduğu açıktır.

DAVA: 1. Taraflar arasındaki "Maddi ve manevi tazminat" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, E... 2. İş Mahkemesince verilen davanın reddine ilişkin karar davacılar vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 21. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.
2. Direnme kararı davacılar vekili tarafından temyiz edilmiştir.
3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüşüldü:

KARAR: I. YARGILAMA SÜRECİ
Davacı İstemi:
4. Davacılar vekili dava dilekçesinde; müvekkillerinin murisi M. A.'ın davalı A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi ile R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketi arasında yapılan hizmet alım sözleşmesi kapsamında şehir şebekesi bakım onarım işinde çalışmaktayken elektrik akımına kapılıp direkten düşerek vefat ettiğini, alt işveren R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketinin işin yapımı sırasında yeterli ekip ve teçhizat bulundurmaması ve davalı asıl işveren A... Elektrik Dağıtım

Anonim Şirketinin denetim yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen iş kazası sebebiyle müvekkillerinin destekten yoksun kaldıklarını ileri sürerek fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla toplam 20.000TL maddi ve 35.000TL manevi tazminatın davalı A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketinden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:
5. Davalı A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı süresinin geçtiğini, müvekkilinin denetim yükümlülüğünü yerine getirdiğinden sorumluluğunun bulunmadığını, sigortalı kazalı işçi M. A.'ın kendi kusuru sebebiyle iş kazasının meydana geldiğini, güvenli malzeme kullanılmamasının da alt işverenin sorumluluğunda olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemenin Birinci Kararı:
6. E... İş Mahkemesi'nin 30.12.2010 tarihli ve 2009/577 E., 2010/1282 K. sayılı kararı ile; davacının delil olarak dayandığı Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 23.10.2007 tarihli ve 2007/2125 E., 2007/19017 K. sayılı kararıyla onanan K... 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin (İş mahkemesi sıfatıyla) 2005/249 E., 2006/401 K. sayılı kararı ile iş kazasının meydana gelmesinde tüm kusurun R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketine ait olduğunun kabul edildiği, bu nedenle davalı A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketinin kusurunun bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Özel Dairenin Birinci Bozma Kararı:
7. E... İş Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar vekili temyiz isteminde bulunmuştur.
8. Yargıtay (Kapatılan) 21. Hukuk Dairesinin 11.09.2012 tarihli ve 2011/5234 E., 2012/14163 K. sayılı kararı ile; K... 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin (İş mahkemesi sıfatıyla) 2005/249 E., 2006/401 K. sayılı kararında A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketinin taraf sıfatının bulunmadığından hakkında hüküm kurulmadığı, eldeki davada davalı olan A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketinin asıl işveren konumunda olduğu, işin esasına girilerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemenin İkinci Kararı:
9. Bozma kararı sonrası dosyanın tevzi edildiği E... 2. İş Mahkemesince bozmaya uyulduktan sonra yapılan yargılama sırasında davacı vekilinin talebi üzerine R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketinin dâhili davalı olarak davaya katılması için yapılan 7201 Sayılı Tebligat Kanunu'nun 35. maddesine göre yapılan tebligat sonrası dâhili davalı R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketi davaya cevap vermemiştir.
10. E... 2. İş Mahkemesi'nin 20.06.2018 tarihli ve 2016/18 E., 2018/296 K. sayılı kararı ile; kazalı işçi M. A.'ın hizmet alım sözleşmesi kapsamında bulunmayan askeri sahadaki enerji nakil hattında çalışırken elektrik akımına kapılıp vefat ettiği, kendisine verilen işin dışına çıktığı, bu nedenle kazanın iş sözleşmesi kapsamındaki işin ifası sırasında meydana gelmediğinin anlaşıldığı, K... 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin (İş Mahkemesi sıfatıyla) 2005/249 E. sayılı dosyasında bulunan kusur bilirkişi raporunun varsayıma dayalı olması nedeniyle itibar edilmesinin mümkün olmadığı, ayrıca kusur bakımından bilirkişi raporu alınmasına da gerek görülmediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Özel Dairenin İkinci Bozma Kararı:
11. E... 2. İş Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar vekili temyiz isteminde bulunmuştur.
12. Yargıtay (Kapatılan) 21. Hukuk Dairesinin 11.06.2019 tarihli ve 2018/6060 E., 2019/4165 K. sayılı kararı ile; davacıların sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra "…Dosya kapsamı incelendiğinde; aynı davacıların açtığı K... 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 2005/249-2006/401 Sayılı dosyasında, da-

valılarının Tedaş AŞ. ve R... Elektrik Limited Şirketi olduğu, davacılar murisi sigortalının 14/12/1999 tarihinde R... Elektrik Ltd. Şti.'nin işçisi olarak bu işverenin K... Dağıtım A.Ş. yeni adı ile A... AŞ.'den aldığı şebeke hattı yapım işinde çalışırken direkten düşerek öldüğü, K... Dağıtım A.Ş.'nin ayrı bir tüzel kişiliği bulunduğundan TEDAŞ AŞ. hakkında açılan davanın husumetten reddine, bir kısım maddi ve manevi tazminatların da işveren R... Elektrik Ltd. Şti.'den tahsile karar verildiği ve ilamın kesinleştiği anlaşılmıştır.

Dairemizin 11/09/2012 tarihli, 2011/5234 esas ve 2012/14163 karar sayılı Bozma ilamı öncesinde; Mahkemece, davacıların K... 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 2005/249 Esas-2006/401 Karar sayılı 23/10/2007 tarihinde onanarak kesinleşen dava dosyasında hakkında husumetten red kararı verilen TEDAŞ A.Ş.'nin ilam gerekçesinde aynı zamanda kusursuz da kabul edilmesi ve aynı olaya ilişkin dayanılan bu dava dosyasının gerekçesi ile de Mahkemenin bağlı kalacağından davalı A... AŞ.'nin de olayda herhangi bir kusuru bulunmadığının kabulüyle istemin reddine karar verilmiştir.

Dairemizin 2011/5234 esas ve 2012/14163 karar sayılı Bozma ilamında ise; A... Elektrik Dağıtım A.Ş. nin (Eski Ünvanı, K... Dağıtım AŞ.) tüzel kişiliğine sahip bir kuruluş olduğu, hakkında açılan bu davada davalı taraf sıfatının bulunduğu murisin, işvereni ile sözleşme imzalayan üst işveren konumunda olduğunun açık olduğu, kesinleşen ilk hükümde taraf olmadığı ve hakkında hüküm kurulmadığı, ilk hükmün dava dışı Tedaş AŞ.'ye ait olduğu dikkate alınmaksızın yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddine karar verilmesinin doğru olmadığı, yapılacak işin davanın esasına girilerek oluşacak sonuç gereğince bir karar verilmesi olduğunun belirtildiği anlaşılmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında, Mahkemece yapılacak iş, davalı A... Elektrik Dağıtım AŞ. nin (Eski Ünvanı, K... Dağıtım AŞ.) asıl işveren konumunda olduğunun kabulüyle davacılar lehine - tahsilde tekerrür olmamak kaydıyla - hükmedilecek tazminatlardan sorumlu tutularak karar verilmesinden ibarettir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davacıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı:
13. E... 2. İş Mahkemesi'nin 06.03.2020 tarihli ve 2019/271 E., 2020/91 K. sayılı kararı ile; önceki gerekçe tekrar edilerek direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:
14. Direnme kararı süresi içinde davacılar vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK
15. Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; iş kazasından kaynaklı maddi ve manevi tazminat istemli, mahkemece sigortalı M. A.'ın kendisine verilen işin dışına çıktığı bu nedenle kazanın iş sözleşmesi kapsamındaki işin ifası sırasında meydana gelmediğinden davalı A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketinin kusuru olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilen eldeki davada, davacılar lehine tahsilde tekerrür olmamak kaydıyla asıl işveren davalı A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketinin hükmedilecek maddi ve manevi tazminatlardan sorumlu tutulmasının gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE
16. Öncelikle uyuşmazlık konusu ile ilgili yasal düzenlemelere kısaca değinilmelidir.
17. İş kazası, sigortalının işyerinde iş dolayısıyla ya da işverence yürütülmekte olan işyeri dışındaki çalışması sırasında ortaya çıkan, sigortalının hemen ya da sonradan sakatlığına neden olan olay olarak tanımlanabilir (Türk Hukuk Lûgatı, Cilt I, Ankara 2021, s.605).
18. Olay tarihinde yürürlükte bulunan ve davanın yasal dayanağını oluşturan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun (506 Sayılı Kanun) "İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tarifi" başlıklı 11. maddesinin (A) fıkrasında aynen;
"..A) İş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır.
a-) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
b-) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
c-) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
d-) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
e-) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında…" denilmektedir.
19. Açıklanan bu madde hükmüne göre iş kazası, maddede sayılı olarak belirtilmiş hâl ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır.
20. Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu hâllerden birine

girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hâllerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir.

21. Başka bir deyişle iş kazası hukuksal nitelikte bir olay olup bu olayın yukarıda açıklanan yasa maddesinde sınırlandırılan ve belirtilen hâllerden herhangi birinin oluşmasıyla ortaya çıkması gerekir.

22. Yeri gelmişken, iş kazasının unsurları üzerinde de kısaca durulmalıdır. Bunlar şöyle sıralanabilir: Kazaya uğrayan sigortalı sayılmalı; bu sigortalı bir kazaya uğramalı ve uğranılan kaza 506 Sayılı Kanun'un yukarıda ayrıntısı açıklanan 11. maddesinin (A) fıkrasında sayılan hâl ve durumlardan birinde meydana gelmeli; sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan bir olay biçiminde gerçekleşmeli; bu olay ile sigortalının uğradığı zarar arasında uygun illiyet (nedensellik) bağı bulunmalıdır.

23. Hemen ifade etmek gerekir ki, Kanunun iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağını iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan "uygun illiyet (nedensellik) bağı" olup bu da Kanunun aradığı hâl ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, Kanun'da olmadığı hâlde herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır.

24. Kısacası anılan yasal düzenleme, sosyal güvenlik hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmeli; maddede yer alan herhangi bir hâle uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemelidir.

25. Ayrıca somut olayda iş kazasının gerçekleştiği tarihten sonra yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 Sayılı Kanun) 13. maddesine göre iş kazası;

" a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b-) (Değişik bend:17.04.2008-5754 S.K./8.mad) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c-) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d-)…

e-)…

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır." şeklinde tanımlanarak 506 Sayılı Kanun'da belirtilen iş kazası kavramı genişletilmiştir.

26. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından inceleme yapıldığında sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası unsurları kazaya uğrayanın 5510 Sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılması, sigortalının kazaya uğraması, sigortalının kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması ve kaza ile sigortalının uğradığı bedensel zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunmasıdır (Güzel, Ali/Okur, A. Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, İstanbul 2020, s. 362-377). 5510 Sayılı Kanun'da iş kazası sayılan hâllerden (b) bendi dışında kazanın yapılan işle ilgisini aramamaktadır. İş kazası kavramının kanunda bu şekilde geniş düzenlenmesinin sebebi sosyal güvenlik hakkının koruyucu kapsamının mümkün olduğunca genişletilmesinin amaçlanmasıdır (Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2015, s. 449).

27. 30.06.2012 yürürlük tarihli ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (6331 Sayılı Kanun) 3. maddesinin (g) bendinde de iş kazasının, "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı" ifade edeceği hükme bağlanmıştır.

28. Bireysel iş hukuku yönünden ise iş kazası işverenin işçiye karşı tazminat sorumluluğunu doğuran olay olarak kabul edilmekle birlikte sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazasından farklılık arz etmektedir.

29. Konuyla ilgisi nedeniyle iş kazasının unsurlarından olan "işyeri"nden ne anlaşılması gerektiği konusuna gelince; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinde, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denileceği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı ayrıca işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir. Aynı yöndeki tanımlamaya 5510 Sayılı Kanun'un 12. maddesinde de yer verilmiştir.

30. Uyuşmazlıkla ilgisi nedeniyle irdelenmesi gereken "işçi" kavramına bakıldığında; işçi kavramının tanımında hizmet sözleşmesinden hareket edilmekteyse de mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nda bu sözleşmenin tanımına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde, "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." tanımı yapılmıştır.

31. Hizmet akdi, mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun (BK) 313/1. maddesinde "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurları belirgin

iken 4857 Sayılı İş Kanunu'nda, daha önce Anayasa Mahkemesi ve öğretinin de kabul ettiği gibi "bağımlılık" unsuruna da yer verilmiştir.
32. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 393/1. maddesinde ise hizmet sözleşmesi "işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi, işverenin de ona zamana ve yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" olarak tanımlanmıştır.
33. Bu hâliyle denilebilir ki, hizmet sözleşmesi bir yanda işçinin iş görme borcunu, öte yanda işverenin ücret ödeme borcunu ihtiva eden, taraflardan her birinin öteki tarafın edimine karşı borç yüklendiği, iki taraflı bir sözleşmedir.
34. Hizmet sözleşmesinden kaynaklanan iş ilişkisi ise işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, işyeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşveren gözetme borcu gereği çalıştırdığı işçileri işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için işyerinde teknik ve tıbbi önlemler dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır.
35. Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde; "İş sahibi, aktin özel hâlleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi ile birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi hâlinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur." düzenlemesine yer verilmiştir.
36. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri" kenar başlıklı 77. maddesinin 1. fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.
37. Mevzuatta bulunan bir kısım boşluklar kanun koyucu tarafından 6331 Sayılı Kanun ile doldurulmaya çalışılmıştır. 6331 Sayılı Kanun'un 37. maddesiyle 4857 Sayılı Kanun'un 77 ve devamındaki bir kısım maddeler yürürlükten kaldırılarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni düzenlemeler getirilmiştir. 6331 Sayılı Kanun ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin düzenlemesi amaçlanmıştır.
38. Bunun yanında 6331 Sayılı Kanun'a paralel olarak BK'nın 332. maddesi gelişen teknoloji ve diğer veriler gözetilerek revize edilmiş ve TBK'nın 417. maddesinde bu doğrultuda hükümlere yer verilmiştir. Bu madde; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir." şeklinde düzenlenmiştir.
39. Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinin karşılığı olarak çağdaş bir yaklaşımla düzenlenen TBK'nın 417. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hüküm ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun mülga 77/1. maddesiyle bütünlük sağlandığı gibi 3. fıkrasındaki düzenlemesi ile de hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukukî niteliği konusundaki tartışmalar sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. İşverenin gözetme borcu iş sözleşmesinden kaynaklandığından işçi, iş kazasından doğan vücut bütünlüğünün zedelenmesi nedeniyle açacağı maddi ve manevi tazminat davasında sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine (TBK 112 ve 417.) dayanabilecektir. Öte yandan işverenin bu davranışı, kişi varlıklarını doğrudan korumayı amaçlayan (iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin) emredici kuralların kusurlu bir davranışla ihlâli niteliğinde olup aynı zamanda haksız fiil oluşturur. Bu nedenle işçilerin iş kazasından kaynaklanan tazminat taleplerinde sözleşmeden doğan ile haksız fiilden doğan dava hakları yarışır. İşçinin ölümü veya vücut bütünlüğünün zedelenmesi hâli sözleşmeye aykırılık doğuracak

olmakla birlikte bu durum aynı zamanda bir haksız fiilin unsurunu da oluşturur (Oğuzman, K.: İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 34, S. 1-4, 1968, s. 339). İşçi zararının tazmini için sözleşmeye aykırılık veya haksız fiil hükümlerine dayanmakta serbesttir.

40. Sonuç itibariyle denilebilir ki, iş kazasında işverenin hizmet sözleşmesinden doğan işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması söz konusu olduğundan iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında sözleşmeye aykırılığa dayalı sorumluluk hükümlerinin uygulanması mümkündür. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 04.03.2021 tarihli ve 2020/ (21)10-196 E., 2021/195 K. ile 24.06.2021 tarihli ve 2018/10 (21)-1020 E., 2021/832 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

41. Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, BK'nın 98. (TBK'nın 114) maddesinin 2. fıkrasında; "Haksız fiillerden mütevellit mesuliyete müteallik hükümler, kıyasen akde muhalif hareketlere de tatbik olunur." şeklinde düzenleme içerdiğinden haksız fiile ilişkin hükümlerin kıyasen sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan uyuşmazlıklarda da uygulanması söz konusu olmaktadır.

42. Gelinen bu noktada belirtilmelidir ki, İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden dolayı asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında hüküm altına alınmış olup bu hüküm kapsamında asıl işveren müteselsil sorumluluk hükümleri çerçevesinde alt işveren işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zararlardan alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme ile iş kazası veya meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi tazminat sorumluluğunun alt işverene ait olduğunun kararlaştırılması, bu sözleşmesinin tarafı olmayan işçi ya da mirasçılarını bağlamasına olanak bulunmamaktadır.

43. "Alt işveren" olarak nitelenen üçüncü kişi, gerek mevzuatta, gerekse öğreti ve yargı kararlarında aracı, taşeron, tali işveren, alt müteahhit, alt ısmarlanan gibi adlarla da anılmaktadır.

44. Asıl işveren-alt işveren müessesinin düzenlendiği ilk mevzuat mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun (1475 Sayılı Kanun) "Tarifler" başlıklı 1/ son maddesi olup anılan maddede bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanundan ve iş akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işverenin de sorumlu olacağı belirtilmiştir. 1475 Sayılı Kanun'da alt işverene verilen işin mutlaka işyerindeki üretim veya faaliyet süreci içerisinde yer alan bir iş olacağına ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır.

45. 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu ile 1475 Sayılı İş Kanunu 14. maddesi dışında yürürlükten kaldırılmıştır.

46. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin 6. fıkrasında ise asıl işveren-alt işveren ilişkisi; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." şeklinde tanımlanmış; aynı maddenin 7. fıkrasında ise; "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." hükmüne yer verilmiştir. Böylece işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin verilmesi hâlinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıkacağı kabul edilmiş, ayrıca asıl işi tamamlayıcı nitelikteki yardımcı işler de işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretiminin bir parçası sayılmıştır.

47. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesindeki hükme dayanılarak çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliğinin (Yönetmelik) 3. maddesinde de alt işverenden ne anlaşılması gerektiği, İş Kanunu'nun 2. maddesindeki tanıma paralel biçimde belirtilmiş, Yönetmeliğin 4. maddesinde ise asıl-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları sıralanmıştır. Buna göre;

" (1) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

a-) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.

b-) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.

c-) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.

d-) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez".

48. Şu hâlde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesiyle Alt İşverenlik Yönetmeliğindeki hükümlere göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilebilmesi için, öncelikle işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin bulunması gerekmekte olup asıl işverenin o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını koruması, işin bütününü başka bir işverene devretmemiş bulunması gerekir. Diğer bir koşul ise, alt işveren tarafından yerine getirilen işin asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan "…işçilerini…bu işyerinde çalıştıran diğer işveren…" ifadesi de bu koşulun varlığını doğrulamaktadır (Süzek, Sarper: İş Hukuku,14. Baskı İstanbul 2017 s. 160 ve 161).

49. Bunların yanı sıra İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için "Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde" taşeron tarafından iş alınması gerekir. Bu nedenle, örneğin bir otomotiv veya tekstil üretiminin yapıldığı fabrikada yasanın gerekçesinde belirtildiği gibi yapılan işle ilgili olmayan bir ek inşaat yapımı veya bina onarımı işini alan diğer işverenin alt işveren olarak nitelendirilmesi mümkün değildir (Süzek, 161). Başka bir deyişle asıl işverenin işyerinde yürüttüğü asıl işi ile ya da asıl işe yardımcı nitelikteki işlerle hiç ilgisi olmayan, görülen işe tamamen yabancı bir eser, yapı inşası, çatı tamiri, işyerinin badana boyası gibi geçici işler yönünden elbette ki, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilemez.

50. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3. maddesinin (c) bendinde asıl iş, "mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş"; (ğ) bendinde yardımcı iş, "işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş" şeklinde tanımlanmıştır.

51. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarına ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesinde yardımcı işlerin herhangi bir sınırlama olmaksızın alt işverene verilebileceği belirtilmiştir. Anılan gerekçede, "Yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerlerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği…" belirtilmiştir.

52. Asıl işveren işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işini ise ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiriyorsa alt işverene gördürülebilecektir.

53. Bu açıklamalara göre, işverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir iş olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise iş alan kimse alt işveren değil bağımsız işveren konumunda olacaktır. Yine işin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, asıl işveren-alt işveren ilişkisi dolayısıyla dayanışmalı sorumluluk hâli söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde, işveren kendisi sigortalı çalıştırmaksızın işi bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse iş sahibi (ihale makamı) Kanunun tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir.

54. Aynı şekilde işi alan kişinin de işverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Alınan işte sigortalı çalıştırmayıp, tek başına ya da ortakları ile işi yürüten kişinin alt işveren olarak kabulü mümkün değildir. Bu kişinin diğer işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının ise sonuca etkisi bulunmamaktadır.

55. Bundan başka 506 Sayılı Kanun'un "Üçüncü Kişinin Aracılığı" başlıklı 87. maddesi; "Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur.

Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir." hükmünü içermektedir. Görüldüğü üzere, 506 Sayılı Kanun'un 87. maddesinde verilecek işin yapılan asıl işle ilgili olması gerektiğine ilişkin bir belirleme yapılmamıştır.

56. 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren ve 506 Sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıran 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12. maddesinin son fıkrasında (5510 Sayılı Kanun madde 12/6); alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi olarak tarif edilmiştir. Maddeye göre; sigortalılar üçüncü kişiler aracılığıyla işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren bu Kanun'un işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

57. Dolayısıyla İş Kanunu'nun 2/6. maddesiyle işçilerin İş Kanunu, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları; 5510 Sayılı Kanun'un 12/6. maddesiyle de Sosyal Güvenlik Kurumunun alacakları ve sigortalının sosyal güvenlik hakkı koruma ve güvence altına alınmak istenmiştir. Aksi hâlde, işverenlerin işin bölüm veya eklentilerini muvazaalı bir biçimde başka kişilere vermek suretiyle İş Kanunu veya 5510 Sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçmaları mümkün olurdu.

58. Nitekim, Hukuk Genel Kurulunun 18.11.2015 tarihli ve 2015/9-3132 E., 2015/2652 K.; 21.05.2019 tarihli ve 2015/10-1743 E., 2019/588 K. ile 08.04.2021 tarihli ve 2021/10 (21)-37 E., 2021/448 K. sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

59. Somut olayda davacıların murisi kazalı işçi M. A.'ın 14.12.1999 tarihinde Sarıkamış Merkez Ring Şebekesi işinde çalıştığı sırada çıktığı yanlış elektrik direğinde elektrik hattı değişimi için çalışma yaparken elektrik çarpması nedeniyle elektrik direğinden düşerek vefat ettiği anlaşılmaktadır.

60. Davacıların Tedaş Genel Müdürlüğü ve R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketi aleyhine açtığı maddi ve manevi tazminat istemli davada K... 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 14.09.2006 tarihli ve 2005/249 E., 2016/401 K. sayılı kararı ile davalı R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketi nezdinde kaza tarihinden iki ay önce işe başlayan ve işin gerektirdiği tecrübeye sahip olmadığı hâlde gerekli eğitim ve iş güvenliği bakımından bulundurulması zorunlu malzemeler verilmeyen kazalı işçi M. A.'ın 14.12.1999 tarihinde yüksek gerilim bulunan elektrik direğine çıkarak çalışması nedeniyle elektrik çarpması sonucunda elektrik direğinden düşerek vefat etmesinde davalı işveren R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketinin sorumluluğunun bulunduğu, davalı R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketi ile hizmet alım sözleşmesi imzalayan K... Tedaş Elektrik Dağıtım Müessese Müdürlüğünün tüzel kişiliği bulunduğu anlaşıldığından davalı Tedaş Genel Müdürlüğünün taraf sıfatının bulunmadığı, kusur ve hesap raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüyle maddi ve manevi tazminatın davalı R... Elektrik İnşaat Taahhüt ve Ticaret Limited Şirketinden tahsiline, davalı Tedaş Genel Müdürlüğünün taraf sıfatı yokluğu nedeniyle reddine dair verilen karar davacılar vekilinin temyizi üzerine Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 23.10.2007 ve 2007/2125 E., 2007/19017 K. sayılı kararı ile onandığı anlaşılmıştır.

61. Öte yandan Sosyal Güvenlik Kurumunun 13.03.2018 tarihli ve İR/09 Sayılı raporunda 14.12.1999 tarihinde M. A.'ın maruz kaldığı olayın iş kazası olduğu belirtilmiştir.

62. O hâlde özellikle Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşen K... 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 14.09.2006 tarihli ve 2005/249 E., 2016/401 K. sayılı kararı ile 13.03.2018 tarihli Kurum raporu ve tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde 14.12.1999 tarihinde kazalı işçi M. A.'ın vefatıyla sonuçlanan olayın iş kazası olduğu açıktır.

63. Diğer taraftan Mahkeme ve Özel Daire arasında davalı A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketinin asıl işveren olduğu hususunda ihtilâf bulunmamaktadır. Kaldı ki davalı A... Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi vekili denetim yükümlülüğünü yerine getiren müvekkilinin sorumluluğunun bulunmadığını belirtmiştir.

64. Bu durumda Mahkemece davalı A... Elektrik Anonim Şirketinin asıl işveren konumunda olduğunun kabulüyle davacılar lehine hükmolunacak tazminatlardan tahsilde tekerrür olmamak kaydıyla sorumlu tutularak karar verilmesi gerekmektedir.

65. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

66. Öte yandan her ne kadar karar başlığında davacı olarak "Kendisine asaleten ve Emel A. ile Ensar A.'e velayeten İ. Tokgöz" yerine "İlknur Tokgöz" olarak gösterilmiş ise de, bu yanlışlık mahallinde düzeltilebilir bir maddi hata olarak kabul edilmiş işin esasına etkili görülmeyerek bozma sebebi yapılmamıştır.

67. O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ: Açıklanan nedenlerle;

Davacılar vekilinin temyiz itirazlarının kabulüyle direnme kararının yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 22.06.2022 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

Türk Ytong, Türkiye'de Kuruluşunun 59. Yılını Kutluyor

"Türkiye'de 1963 yılından bu yana hizmet sunan Türk Ytong, yapı malzemeleri sektöründeki 59. Yılını kutluyor. 1963 yılında kurulan ve 1965'te üretime başlayan Şirket, bugün 6 fabrikası, 540 çalışanı ve yıllık 2 buçuk milyon metreküp üretim kapasitesiyle Ytong ürünleri üreten ülkeler arasında dünya lideri konumuna gelmeyi başardı."

Türk Ytong Yönetim Kurulu Başkanı ve aynı zamanda Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Fethi Hinginar, 59 yıldır aralıksız ürün ve hizmet sunduklarını belirterek, "Türkiye'de 40 milyon metreküpü aşan toplam üretime ulaştık. Bu rakam yaklaşık 3 buçuk milyon evin yapılması demek. Şirketimizin kurucularını, bugün hayatta olan ya da aramızdan ayrılan Ytong'a emeği geçen herkesi tek tek minnetle anıyoruz" dedi.

59. yıl kutlamaları için İstanbul'daki yönetim merkezinin yanı sıra, Ytong'un Antalya, Çatalca, Bilecik, Trakya ve Dilovası fabrikalarında da eş zamanlı törenler

gerçekleştirildi. Şirket ortakları, yönetici ve çalışanlarının bir araya geldiği törenlerde, Türk Ytong çatısı altında uzun sürelerle görev yapan çalışanlara kıdem ödülleri dağıtıldı.

İstanbul'daki törende konuşan Fethi Hinginar, 1963 yılında Türk Ytong olarak yola çıktıklarında, Türkiye inşaat sektöründe gazbeton ürününü kimsenin bilmediğini, o yıllardan bu yana, konut ve sanayi tesislerinde Ytong'un sağladığı avantajları anlatmaya odaklandıklarını aktardı. Hinginar, "Ytong, çevre ve enerji dostu, nefes alan, hafif yapı malzemeleriyle, ülkemizde sağlıklı ve güvenli konutlar inşa edilmesine ilk günden beri öncülük etmiştir. Çağdaşlığın, kalitenin ve yenilikçiliğin adresi olmuştur. Sadece hizmet sunmadık aynı zamanda elimizi taşın altına koyduk, ürettik. İstihdam ve katma değer yarattık. Örnek olduk. Bu bizlerin olduğu kadar ülkemizin sanayi üretiminin de bir başarı hikayesi ve gurur tablosudur" dedi.

Ytong ile Çağdaş ve Modern Konutlar

Fethi Hinginar, Türk Ytong olarak 59 yılda dünyanın ve Türkiye'nin yaşadığı tüm değişikliklere şahitlik ettiklerini, çalışanların özverili yaklaşımıyla, ilk günden beri çağdaş bir ülke, çağdaş yaşam alanları yaratma hedefiyle hiç durmadan çalışmayı sürdürdüklerini sözlerine ekledi. Hinginar en büyük hedeflerinin ülkeye fayda sağlayan ürünler üretmek olduğunun altını çizerek şöyle devam etti: "Hedefimiz modern hayatın ihtiyaçlarının neler olduğunu anlayarak, bunlara cevap vermek oldu. Bugün hala ilk günkü heyecanla, motivasyonla evlerin, ofislerin, okulların, fabrikaların kısaca içinde hayatımızı sürdürdüğümüz tüm yapıların çağdaş bir biçimde oluşması; yapıların en az enerji ile ısıtılmasının sağlanması için çalışıyoruz. Bu azmimiz sayesinde Türkiye'de sektörümüzde pazar lideri ve üretimde alanımızda dünya lideri olmayı başardık. Geleceğe, eğitime, istihdama, ülkemize olan inancımızla yatırım yapmaya devam edeceğiz."

2022'yi Büyümeyle Kapatıyor

Toplantıda konuşan Türk Ytong Genel Müdürü Tolga Öztoprak, "Hızla artan maliyetlere ve ekonomik belirsizliklere karşın 2022 yılında köklü ve güvenilir firma olmanın sorumluluğu ile müşterilerimize olan taahhütlerimizi eksiksiz yerine getirdik, başarılı sonuçlar elde ettik ve yılı bütçemizin %4 üzerinde tamamlamayı başardık. Yeni pazar koşullarına göre aldığımız hızlı tedbirler ve oluşturduğumuz stratejiler, hedeflenen sonuçların da üzerine çıkmamızı sağladı. Diğer taraftan dijitalleşmeye, verimlilik çalışmalarına, Ar-Ge faaliyetlerine ve ihracata odaklandık. Geliştirdiğimiz ve yakında duyuracağımız yeni nesil ürünlerimiz ile sektörün ihtiyacını karşılayacak çözümlerimizle liderliğimizi sürdürmeye kararlıyız." dedi.

59 Yılda 40 Milyon Metreküp Ytong Üretildi

“Türkiye’de 1965 yılından bu yana üretilen Ytong yapı malzemesi miktarı 40 milyon metreküpe ulaştı, 40 milyonuncu palet Türk Ytong’un Dilovası Fabrikası’ndaki banttan törenle indirildi.”

Yapı malzemesi sektörünün öncü ve yenilikçi şirketi Türk Ytong tarafından 1965 yılında İstanbul'da kurulan 50 bin metreküp kapasiteli fabrikada başlayan Ytong üretimi, 59 yılda 6 fabrikada toplam 40 milyon metreküpe ulaştı. Bu rakam 3,3 milyon ev üretimine eşdeğer. Türkiye, 6 fabrika ile Ytong üreten ülkeler arasında da dünya lideri konumunda.

Dilovası Fabrikası'nda yapılan kutlama törenine Türk Ytong Yönetim Kurulu Başkanı Fethi Hinginar, Yönetim Kurulu Üyeleri, Genel Müdür Tolga Öztoprak, yöneticiler ve fabrika çalışanları katıldı.

Türk Ytong'un dünyanın en büyük gazbeton üreticileri arasında bulunduğunu hatırlatan Fethi Hinginar, "Türkiye'de 6 fabrikada yılda 2 buçuk milyon metreküp gazbeton üretme kapasitesine sahibiz. Bugün ise 40 milyon metreküp üretime ulaşmamızı tüm Türk Ytong çalışanlarıyla kutluyoruz. 40 milyon metreküp malzemeyle yaklaşık 3,3 milyon adet konut inşa edildiğini söyleyebiliriz. Bu konutlarda Ytong kullanımı ile elde edilen ısı tasarrufu sayesinde 59 yılda 10 milyar doları aşkın döviz tasarrufu sağlandı. Bu rakam gerçekten ülkemiz ve çalışanlarımızla paylaşmamız gereken gurur verici bir başarıdır. Ytong, çevre ve enerji dostu, nefes alan, hafif yapı malzemeleriyle, ülkemizde sağlıklı ve güvenli konutlar inşa edilmesine öncülük ediyor. Bu gurur bizlerin olduğu kadar ülkemizin sanayi üretiminin de bir başarı hikayesi ve gurur tablosudur" dedi.

Dünya Lideri Türk Ytong

Fethi Hinginar, Türk Ytong'un faaliyetine başladığı ilk günden itibaren hiç durmadan, ara vermeden, dünyanın ve Türkiye'nin yaşadığı zor günlerde bile üretmeye devam ettiklerini ve yapı sektörüne benzersiz ürünler sunmak amacıyla çalıştıklarını söyledi. Hinginar, en büyük hedeflerinin ülkeye fayda sağlayan ürünler üretmek, Türkiye'deki konut ve yapıların çağdaş, modern, güvenle yaşanabilen, enerji tasarrufu sağlayan mekanlar haline gelmesine yardımcı olacak her türlü yeniliği Türkiye'de sunmak olduğunu belirterek şöyle devam etti: "Hedefimiz çağdaş ve modern hayatın ihtiyaçlarının neler olduğunu anlayarak, bunlara cevap vermek oldu. Bugün hala 59 yıl önceki gibi heyecanla, motivasyonla evlerin, ofislerin, okulların, fabrikaların kısaca içinde hayatımızı sürdürdüğümüz tüm yapıların çağdaş bir biçimde oluşması, yapıların en az enerji ile ısıtılmasını sağlamak için çalışıyoruz. Bu hedefler sayesinde pazar lideri ve dünya lideri olmayı başardık. Geleceğe, eğitime, istihdama, ülkemize olan inancımızla yatırım yapmaya devam edeceğiz." dedi.

Binaların Yangın Yalıtım Koşullarını Sorgulamadan Ev Satın Almayın

“Yapılan araştırmalar yüksek binalardaki dış cephe yangınlarının son 30 yılda 7 kat arttığını ortaya koyuyor. İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı verilerine göre son 10 yılda İstanbul’da her yıl ortalama 5 binden fazla bina yangının meydana geldiği görülüyor.”

Türk Ytong Genel Müdürü Tolga Öztoprak, konut sayısındaki artış, zamanla eskiyen ve bakımı yapılmayan önleyici sistemler ve denetimsizlik gibi nedenlerden ötürü Türkiye’de bina yangınlarının sayısının her yıl arttığını belirterek ısı yalıtım malzemesi tercihinde ürünün yangına dayanım performansının da mutlaka sorgulanması gerektiğini belirtti. Enerji verimliliğinin ön plana çıktığı bugünlerde binalarda ısı yalıtım uygulamaları da önem kazanıyor. Yangın Yönetmeliği’nin getirdiği şartlar nedeniyle, başta yüksek katlı binalar olmak üzere tüm yapılarda, yanmayan ya da yangına dayanıklı yapı malzemeleri kullanılması gerekiyor. Özellikle yapıları tepeden tırnağa saran ısı yalıtım ürünlerinin yangın dayanımı kritik önem taşıyor. Tüketicilerin ısı yalıtımında yangın dayanımının, enerji tasarrufu kadar önemli bir konu olduğunu göz önüne alması gerekiyor.

Isı Yalıtım Ürünlerinin Yangın Performanslarını Sorgulayın

Türk Ytong Genel Müdürü Tolga Öztoprak, ısı yalıtım malzemesi tercihinde ürünün yangına dayanım performansının da mutlaka sorgulanması gerektiğini belirterek şu açıklamada bulundu: "Türkiye hızla şehirleşen, artan nüfusuyla birlikte konut ihtiyacı da artan bir ülke. Hem yapı stoğunun artırılması hem de eskiyen binaların ısı ve enerji verimliliği ihtiyaçları da göz önüne alınarak yönetmeliklere uygun doğru malzemeyle yenilenmesi gerekiyor. Her yıl artan yangın istatistikleri sadece denetim çalışmalarının değil tüketici bilincinin de geliştirilmesi gerektiğini ortaya koyuyor. Yangın riskinin azaltılması için binalarda yangının kontrol altına alınıp genişlemesine izin vermeyecek malzeme ve yöntemlerin kullanılması son derece önemli. "Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik" 2015 yılında revize edildi. Yanıcı malzemelerin bina cephelerinin ısı yalıtımında kullanılması yönetmelikle yasaklandı, ancak hala yönetmeliğe uyulmadan tamamlanan binalar mevcut. Kamuoyunun sağduyusu çok önemli. Tüketiciler bilinçli tercihler yapmalı, satın alacağı, kiralayacağı binaların yangın yalıtım koşullarını sorgulamalı.

Yüksek Binalarda Yangın Riskine Dikkat

Yüksek binaların cephelerinde çıkan yangınlar yıllardır ülkemiz ve dünya medyasında yer alıyor. Bu olayların çoğunda, yangınlar yüksek hızda yayılarak binaların dış yüzeylerini birkaç dakika içinde sarıyor. Imperial College London tarafından yapılan bir araştırma, yüksek binalardaki dış cephe yangınlarının son 30 yılda 7 kat arttığını, 1990-2018 yılları arasında yüksek binalarda dış duvarları içeren 59 yangın tespit edildiğini ve bunların 36'sının 2010 sonrası meydana geldiğini ortaya koyuyor. Bu yangınların yakın gelecekte daha da artması beklendiğini vurgulayan Tolga Öztoprak şunları söyledi: "1970'lerin enerji krizi, ısıtma için kullanılan enerjiden tasarruf etmek için binaların yalıtımına yönelik talebi başlattı ve o zamandan beri binalarda enerji verimliliğini artırmaya yönelik talep sürekli arttı. Bu çabaların sonucunda dış duvarların ısıl performansı son 50 yılda önemli ölçüde arttı ancak yapı kabuğuna yanıcı malzemelerin dahil edilmesiyle bu performans artışının bir bedeli oldu. Yangına dayanıksız yalıtım malzemelerinin kullanılması yapının kısa sürede alev almasına, zehirli gazların açığa çıkmasına neden oluyor. İnsanlar cephedeki yangınların bina içine sızmayacağını düşünüyor. Yangınlarda ölüm nedenlerinin yüzde 40 ila 60 oranında, yanıcı malzemelerin yaydığı toksik maddelerden kaynaklanan zehirli gazlar ve duman olduğu kaydediliyor. Yüksek binalarda yangına dışarıdan müdahale etmek zor olduğu ve cephelere yangın algılama, söndürme sistemleri kurulamadığı için özellikle mantolama ve yalıtım uygulamalarında zor yanıcı A2 sınıfı veya hiç yanmaz A1 sınıfı sertifikalı malzemelerin kullanılmasına dikkat edilmesi gerekiyor. Türk Ytong olarak ürettiğimiz mineral esaslı ısı yalıtım levhası Multipor ile uygulanan mantolama sistemi hem yüksek enerji tasarrufu sağlıyor hem de binaların cephelerinde yangın güvenliği sağlıyor." dedi.

Bina Cephesine Yanmaz Multipor Koruması

Multipor tamamen doğal ve yerli hammaddelerle üretiliyor. Multipor Mantolama Sistemi, mineral yapısı nedeniyle kullanıldığı binaların nefes almasına olanak sağlıyor, iç ortam nemini düzenleyerek yoğuşma ve küf oluşumunu engelliyor. Yapı ömrü boyunca ısı yalıtım özelliğini kaybetmeyen bu sistem, A1 sınıfı "Hiç Yanmaz" özelliği ile yangına karşı güvenli bir ısı yalıtım çözümü sunuyor. Binalarda dış duvarların dıştan ve içten mantolamasında, tavan ve teras ısı yalıtımında, ısıtılmayan hacimlerin tavanlarında, binaların konsol döşemelerinin ısı yalıtımında kullanılan ve tamamen mineral esaslı bir ürün olan Multipor, yapı ömrü boyunca ısı yalıtım özelliğini kaybetmiyor; yangına karşı yüzde 100 güvenli ve nefes alan bir ısı yalıtım çözümü sunuyor. Türk Ytong'un ürettiği A1 sınıfı yanmaz ısı yalıtım malzemesi Multipor, binalarda enerji verimliliği sağlarken aynı zamanda binaların yangın güvenliğini de en üst seviyeye çıkarıyor.

Tekirdağ Valisi Aziz Yıldırım'ın Karbosan Ziyareti

Aşındırıcı ürünler sektörünün lider firması olan Karbosan'ın Çerkezköy'de açılan yeni tesisi Veliköy Fabrikası Tekirdağ Valisi Aziz Yıldırım tarafından ziyaret edildi.

David Kohen tarafından karşılanan Vali Yıldırım, fabrikayı gezerek Karbosan hakkında bilgi aldı.

Ziyaretleri sırasında Vali Yıldırım'a Çerkezköy Kaymakamı Nazmi Günlü, İl Jandarma Komutanı J. Alb. Ahmet Çetin, İl Emniyet Müdür V. Fatih Bozboyacı ve ilçe protokolü eşlik etti.

VitrA Bayrağı, Mimarlık ve Tasarım Dünyasının Kalbinde Dalgalanıyor

“İngiltere’deki 30. yılını kutlayan VitrA, Londra’da yaratıcı endüstrilerin merkezi Clerkenwell’de showroom açtı. Dünyada metrekareye en çok tasarımcı ve mimarın düştüğü yer olarak bilinen tarihi bölgedeki showroomda, İngiliz tasarım ikonu Tom Dixon’ın Liquid serisinin de aralarında bulunduğu en yeni koleksiyonlar sergileniyor.”

Global pazarlardaki 40. yılına hazırlanan, yurt dışındaki ilk pazarlama şirketini kurduğu Londra'da ise 30. yılını kutlayan VitrA, mimarlık ve tasarım dünyasının kalbi olarak bilinen Clerkenwell'de açtığı showroom ile uluslararası alandaki güçlü adımlarına bir yenisini ekledi. Dünyada metrekareye en çok tasarımcı ve mimarın düştüğü tarihi bölgedeki showroom, Londra Tasarım Ödülleri kapsamında, iç mekan tasarımı kategorisinde perakende alanında aldığı altın ödül ve The Designer Award kapsamında banyolar için yılın en iyi sergileme alanı ödülüyle de VitrA'nın dünya pazarlarındaki büyümesinde itici bir güç olacağını kanıtladı.

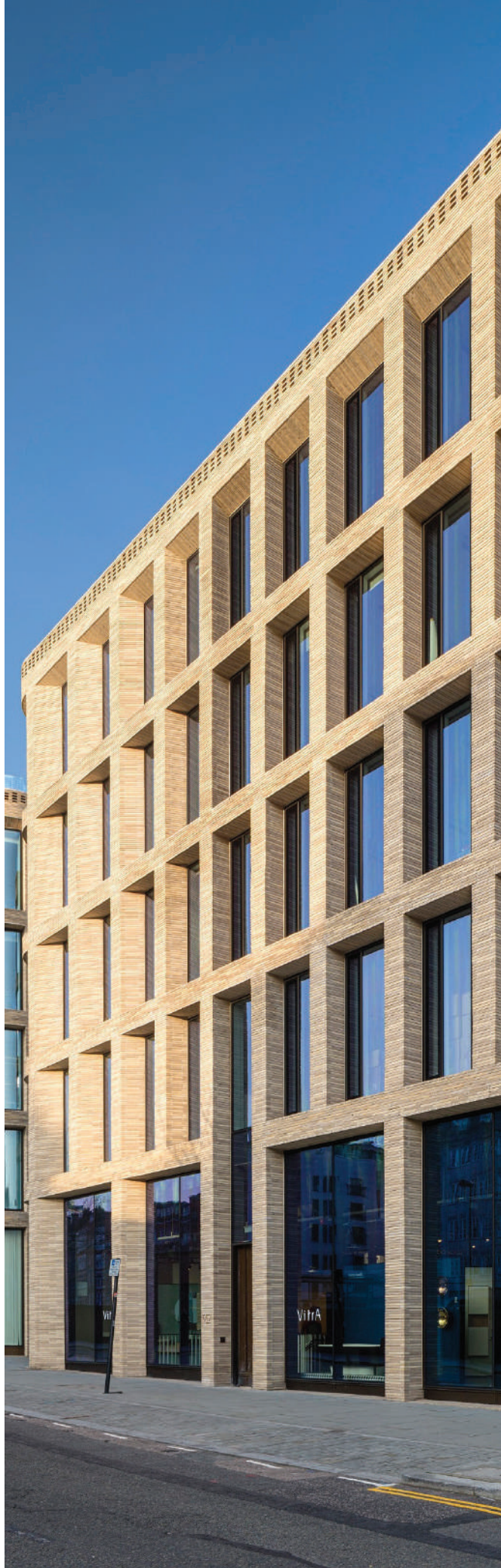
VitrA London olarak adlandırılan showroomun tanıtımı amacıyla düzenlenen toplantıda konuşan Eczacıbaşı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Bülent Eczacıbaşı "Tam 80 yıldır çağdaş, kaliteli ve sağlıklı bir gelecek için çalışan Eczacıbaşı Topluluğunda, Yapı Ürünleri iş kolumuzun bugün geldiği noktayı dünya çapında bir başarı öyküsü olarak görüyorum. Bu başarıda da VitrA'nın çok özel ve önemli bir rolü var. VitrA'nın şu anda içinde bulunduğumuz showroomu ise tasarım alanında standartlarımızın ne kadar yüksekte olduğunu temsil etmesi yönünden gurur duyduğumuz bir yatırım. Bu yatırımın, yapı ürünleri iş kolumuzun bugün itibari ile ulaştığı 850 milyon avroyu aşkın ciroya da çok önemli katkılar sağlayacağına inanıyorum" dedi.

İyi tasarımın, katma değer ve rekabet gücü getirdiğini vurgulayan Eczacıbaşı, "Dünya pazarlarında satılan ürünlerin artık nerede üretildiği değil, nerede tasarlandığı soruluyor. Ürünü üretenler değil, tasarlayanlar katma değerin aslan payını alıyor. Biz de tasarım yetkinliğimizi geliştirmek için atılımlar yapıyoruz. Tom Dixon da bunun en iyi örneklerinden biri" diye konuştu.

Topluluk olarak odaklandıkları her iş kolunda Türkiye'de lider oyuncu olmayı, uluslararası pazarlarda büyüyerek de bölgesel bir oyuncuya dönüşmeyi hedeflediklerini belirten Bülent Eczacıbaşı, bu strateji doğrultusunda organik büyüme ve kapasite artırma odaklı yatırımları sürdürürken, satın alma fırsatlarını da değerlendirdiklerini ifade etti. 2022 yılını organik ve inorganik yatırımlar için 500 milyon Avro tutarında harcamayla kapatacaklarını belirten Eczacıbaşı, 2023 yılında da yatırımlara tüm hızıyla devam edeceklerini, önümüzdeki üç yılda 800 milyon Avro'nun üzerinde yatırım planladıklarını söyledi. Bülent Eczacıbaşı, 2022 itibariyle Topluluk gelirlerinin yüzde 60'ının ihracattan ve yurt dışındaki bağlı ortaklıklardan elde edildiğini de vurguladı.

"Uluslararası Ölçekte Ulaştığımız Gücü Temsil Ediyor"

Londra'nın kalbinde, iki katta ve 520 metrekarelik alanda hizmet veren showroomun, VitrA'nın uluslararası ölçekte ulaştığı gücü temsil ettiğini söyleyen Eczacıbaşı Yapı Gereçleri CEO'su Özgen Özkan da, "VitrA London, ulusal ve uluslararası müşterilerimizle yoğun ve etkili bir etkileşim kurmamızı sağladı. Dünya çapında daha fazla büyümemizin ardındaki itici gücü oluşturacak" dedi.



VitrA'nın gündemindeki yeni yatırımlarla ilgili bilgi veren Özkan, "Devam eden ve yakında başlayacak 190 milyon Avroluk üretim yatırımımız var. Enerji, herkes gibi bizim de önemli bir gündem maddemiz. Enerjiye daha yakın olacağımız yerlerde yeni yatırım fırsatlarını değerlendiriyoruz. Güneş enerjisine yaptığımız yatırımla, enerji ihtiyacımızın %35'e kadarını kendi çatılarımızdan sağlayacağız. Gerisini de yeşil enerji satın alarak temin edeceğiz. İnşaatı devam eden yeni seramik sağlık gereçleri tesisimizde kadınlara pozitif ayrımcılık yaparak kadın-erkek oranını eşitleyeceğiz. Bunun için Bozüyük'te okuma yazma ve istihdam seferberliği başlattık" diye konuştu.

Giderek büyüyen ve perakendedeki payı artan e-ticarete de yatırım yaptıklarını ifade eden Özgen Özkan "Pandeminin ilk döneminde önemli bir dijital dönüşüm yatırımı yaptık. Yeni koleksiyonlarla ürün yelpazemizi zenginleştiriyoruz. En yeni koleksiyonumuz olan Liquid'e de bugün burada bizimle birlikte olan, cesur tasarımların yaratıcısı, İngiliz tasarım ikonu Tom Dixon ile birlikte imza attık" dedi.

Pandemide Yüzde 55 Büyüdü

Yeni yatırımlarla, pandemi ve yüksek enflasyon nedeniyle dünyada beklenen resesyon sonrası döneme şimden hazır olduklarını belirten Özkan, sözlerine şöyle devam etti: "Organizasyonumuzu büyüyen uluslararası operasyonlarımız doğrultusunda güncelliyoruz, güçlendiriyoruz.

Bizim için giderek daha önemli bir pazara dönüşen İngiltere'nin yeni ülke direktörü Steve Breen oldu. Yereli bilen, uluslararası tecrübesi olan yöneticilerle gücümüze güç katıyoruz."

2022 yılını 510 milyon Avro civarı bir ciroyla kapatmayı hedeflediklerini söyleyen Özgen Özkan, 2020-22 döneminde yüzde 55 büyüme gerçekleştirdiklerini belirterek, "Ulaştığımız ciro bizim için önemli, çünkü dünya seramik sağlık gereçleri üreticileri arasında bir üst lige çıkmamızı sağlayacak. 2023'te de en az %15 büyüme hedefliyoruz. İkinci büyük sıçramanın ise 2025'te olacağını tahmin ediyoruz" dedi.

"Sektörümüzün İhracat Şampiyonuyuz"

VitrA Karo CEO'su ve aynı zamanda Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Hasan Pehlivan ise uluslararası satışların cirodaki payının yüzde 80'i aştığını vurgulayarak, "2022 yılını 350 milyon Avro seviyesinde bir ciro ile kapatmaya hazırlanıyoruz. VitrA, Villeroy & Boch ve Engers markalı karolarımızla, Türkiye'de üst segmentte lideriz ve sektörümüzün ihracat şampiyonuyuz. Kategorisinde Türkiye'nin en çok ihracat yapan kuruluşu olarak, yalnızca 2021'de ülkemizden Avrupa'ya gerçekleştirilen karo ihracatının metrekare bazında yüzde 25'ini VitrA Karo olarak biz gerçekleştirdik. Türkiye'den sonra ana stratejik pazarımız olan Almanya'nın en büyük ikinci karo tedarikçisi konumundayız" dedi.

Son iki yılda yaptıkları yeni tesis ve modernizasyon yatırımları sonucunda, yurt dışı ile birlikte yaklaşık 28 milyon metrekare yıllık üretim kapasitesine ulaştıklarını belirten Pehlivan, "İhracat odaklı yeni tesisimizle özellikle Avrupa pazarındaki sürdürülebilir büyümemizi hızlandırmayı, yıllık ilave 30 milyon euro ihracat yapmayı ve Türkiye'de üst segmentteki pazar payımızı artırmayı planlıyoruz" diye konuştu.

VitrA, Müşteri Deneyiminde Dünyanın En İyileri Arasında!

VitrA, müşteri deneyimi alanında en çok rağbet gören, dünyanın en iyi organizasyonlarını ödüllendirmek amacıyla verilen Uluslararası Müşteri Deneyimi Ödülleri'ne (International CX Awards | iCXA) katıldı. 32'den fazla ülkenin ve 120'yi aşkın şirketin yarıştığı iCXA 2022'de 4 kategoride finale kaldı. Toplu kullanım alanlarındaki tuvaletlerde kullanıcılara en az temasla kusursuz hijyen deneyimi yaşatan El Değmeden Hijyen (TaaP) projesiyle, "En İyi İş Dönüşümü" kategorisinde 5 bini aşkın çalışanı bulunan şirketler arasında finale kalan 6 markadan ipi göğüsleyen oldu.

iCXA 22'de "En İyi İçgörü ve Geribildirim Kullanımı", "Yılın Müşteri Deneyimi Ekibi" ve "En İyi Müşteri Odaklı Kültür" kategorilerinde de yarıştıklarını söyleyen Eczacıbaşı Yapı Gereçleri (EYAP) Müşteri Deneyimi Direktörü Mert Karasu, "Geçtiğimiz yıl ilk kez Türkiye'de de düzenlenen yarışmada 4 ödül almıştık. Bu yıl 6 yeni ödülü daha gururla kabul ettik. TaaP (Toilet as a Platform | El Değmeden Hijyen) gibi teknoloji ve hijyeni buluşturan bir projeyle dünyanın gündemine geldiğimiz için mutluyuz" dedi.

İki Yıldır Ödülleri Topluyor

EYAP, İngiltere merkezli Awards International tarafından Avrupa ve Ortadoğu'dan çeşitli ülkelerde düzenlenen ve 2021'de ilk kez ülkemize taşınan CX Awards kapsamında da finale kaldığı tüm kategorilerde ödülleri toplamıştı. "Kriz Döneminde Müşteri Deneyimi" ve "Ürün / Hizmet Geliştirme" kategorilerinde altın ödül almaya hak kazanan kuruluş; "En İyi Müşteri Deneyimi Stratejisi" ve "Müşteri Deneyimi Dönüşümü" kategorilerinde de sırasıyla gümüş ve bronz ödüllerin sahibi olmuştu. Bu yılki yarışmada ise "En İyi Teknoloji Kullanımı", "En İyi İçgörü ve Geribildirim Kullanımı", "En İyi İnovasyon", "En İyi Ölçümleme", "B2B Müşteri Deneyimi" ve "Ürün/Hizmet Geliştirme" kategorilerinde 6 ödül birden aldı. EYAP bu yıl, Şikayetvar kullanıcılarının oylarıyla da "Seramik - Vitrifiye" kategorisinde Diamond ödülünün sahibi oldu.

Seramikle Ahşabın Uyumu

Fazlalıklardan arınmış bütünsel tasarım anlayışıyla Frame Koleksiyonu, hem seramiği hem de ahşabı incelikle işliyor. Özgün mobilya tasarımı, ince kenarlı seramiğin zerafeti ve ışık oyunlarıyla birleşerek sıcak bir banyo atmosferi yaratıyor.

Zengin lavabo yelpazesine sahip VitrA Frame koleksiyonunda, parlak beyaz ve mat bej renk alternatiflerine sahip etajerli lavabolar bulunuyor. Parlak ve mat tonlardaki beyaz ve siyah renklerin kullanıldığı tezgah üstü lavabolar ise bej, siyah ve beyaz cam tezgahlarla tamamlanabiliyor.

Lavabo ve boy dolapların gövdesi tezgah renklerinin mat ve soft tonlarında lakeyle kaplanırken, çekmece önlerinde dore, hareli siyah ve moka meşe ahşap kaplama tercih ediliyor. Banyo mobilyaları 6 farklı renk kombinasyonuyla sunulurken, çekmece panjurlarında aydınlatma üniteleri bulunuyor. VitrA'nın Frame banyo koleksiyonunda bornoz ünitesinin yanı sıra, açık depolama alanı seçenekleri de yer alıyor.

Yaşam Alanlarına Yaratıcı, Cesur ve İnce Bir Dokunuş

VitrA'nın yenilikçi karo sistemi Resincrete, şehirli yaşam alanları için doğada bulunan renkler ile modern mimarinin temel unsurları arasındaki betondan ilham alınarak geliştirildi. Yaratıcılık için cesaret veren büyük ebatlı karolar, reçineyle bir araya gelen beton dokusunu, farklı renk ve yüzey seçeneklerinde birleştiriyor.

Kendini ifade etmenin en güçlü araçlarından biri olan renk, VitrA'nın Resincrete karo sistemiyle yaşam alanlarında duyguları harekete geçiriyor. Porselen yer ve duvar karoları, toprakta ve doğada bulunan okside ve güçlü renkler kullanılarak tasarlanan ve epoksi hissi veren yüzeylere sahip. Terrazzo ve palladiano dokuların klasik güzelliğiyle birleştiğinde, etkileyici yaşam alanları yaratmaya olanak sağlıyor.

120 x 120 cm ebatlı karolardan oluşan Resincrete karo sisteminin ana renkleri arasında natürel tonlarda gri ve beyazın yanı sıra, fango yer alıyor. Sistemin öne çıkan tonları ise koyu sarı, tozlu mavi, cotto ve haki oluyor.

VitrA En Yeni Ürünlerinin Türkiye Lansmanını UNICERA'da Yaptı

"Eylül ayında dünyanın en büyük seramik fuarı Cersaie'de en yeni banyo ve karo ürünlerini sergileyen VitrA, İtalya'nın ardından yeniliklerini Uluslararası Seramik ve Banyo Fuarı UNICERA'da görücüye çıkardı. 7-11 Kasım tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen fuarda, yenilenen Metropole banyo koleksiyonunun yanı sıra, duvar kağıtlarından esinlenilen modepaper serisinin Türkiye lansmanı yapıldı."

VitrA, 7-11 Kasım tarihlerinde İstanbul Fuar Merkezi'nde gerçekleştirilen Uluslararası Seramik ve Banyo Fuarı UNICERA 2022'de, yenilenen Metropole banyo koleksiyonunun Türkiye lansmanını yaptı. Global lansmanı, Mart 2023'te alanında dünyanın en büyük ihtisas fuarı ISH Frankfurt'ta yapılacak Metropole'un yanı sıra; duvar kağıdının renkli, desenli ve ince yapısını karonun dayanıklılığıyla buluşturan modepaper karo serisi de ilk kez UNICERA'da beğeniye sunuldu.

Dünya Lansmanı Mart Ayında Frankfurt'ta

Türkiye lansmanı UNICERA'da yapılan Metropole banyo koleksiyonu, "Şehirde yalın bir nefes" mottosuyla, karmaşık şehir yaşamında yalınlığıyla öne çıkıyor. Akıllı dokunuşlarla zenginleştirilen işlevsel özelliklere ve zamansız bir tasarıma sahip koleksiyon, farklı ihtiyaçlara özgün çözümler getiriyor. Yenilenen koleksiyon, lavaboların yanı sıra, Metropole Edge ve Metropole Pure olmak üzere iki ayrı seride sunulan banyo mobilyalarından oluşuyor.

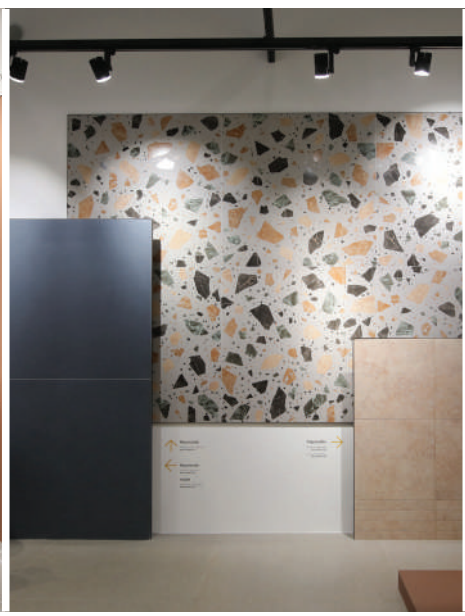
Leaf, Suit ve V-Stone koleksiyonları ile VitrA Tasarım Ekibi'nin imzasını taşıyan Origin ve ArchiPlan koleksiyonlarının yer aldığı UNICERA standında, VitrA'nın en yeni ve uluslararası ödüllere layık görülen banyo koleksiyonlarından Tom Dixon imzalı Liquid de sergilendi.

Cocoon ve Water Jewels serilerinden küvetler ile Equal ve Sento serilerinden klozetler de stantta görülebildi. VitrA'nın standında yer alan diğer banyo ürünleri Loop kumanda paneli, Minimax bataryalar, V8 ve Vani gömme rezervuarlar ile Prime ayna serisi oldu.

Yolculuğa Davet

VitrA'nın yenilikçi mode karo sisteminden yola çıkarak geliştirilen modepaper da ilk kez UNICERA'da sergilendi. Klasik Roma, dekoratif Fas ve ortaçağ kemerlerinin formundan ilham alınarak tasarlanan ve bu formları modern bir yorumlama ile yansıtan modepaper, duvar kağıdının renkli, desenli ve ince yapısını, karonun dayanıklılığıyla birleştirerek yaşam alanlarına taşıyor. İlk kez Eylül ayında Cersaie'de sergilenen ve bu kez UNICERA'da görülebilen 2023 yenilikleri ise cesur, renkli ve canlandırıcı etkiye sahip bir yolculuğa davet ediyor. Doğanın enerjisinden esinlenilerek tasarlanan yenilikler, kullanıcıların dış dünyanın canlandırıcı etkisini hissedebilecekleri, yaratıcılıklarını ön plana çıkarabilecekleri yaşam alanları tasarlayabilmelerine olanak tanıyan zengin bir seçki ortaya koyuyor.

VitrA'nın standında, doğadan ve yaşamın özündeki yaratıcı döngüden ilham alınarak tasarlanan yeni entegre karo sistemi çözümleri ve malzeme seçenekleri de ilk kez sergilendi. Mekana yaratıcı, cesur ve ince bir dokunuş yapan Resincrete, doğal taş görünümünü beyaza yakın açık renkler ve doğal dokularla birleştiren LightStone ve dış dünyanın canlandırıcı etkisini, bütünlük içerisinde iç mekanlara taşıyan CobbleMix karo sistemi; farklı kombinasyonlara kapı aralayan karo sistemleri olarak fuarda beğeniye sunuldu. VitrA'nın fuardaki en yeni karo koleksiyonlarının arasında kentsel şıklığı yeniden tanımlayan ve lükse zahmetsizce ulaşmayı vaat eden City Marble, arduvaz taşının renk ve desen farklılaşmalarını en doğal haliyle yansıtan Ardesia Stone ve monokrom yapılı taneciklerle zenginleşen beton görünümlü Cementside da yer aldı.



SEREL Tasarım ve Teknolojisiyle İnovasyon Yaratan Ürünlerini UNICERA Fuarı'nda Sergiledi

Elginkan Topluluğu'nun, vitrifiye alanındaki öncü ve köklü markası SEREL, Alanında dünyanın en büyük ikinci ihtisas fuarı olan UNICERA Uluslararası Seramik Banyo Mutfak Fuarı'nda sergilediği ürün ve teknolojilerle dikkatleri üzerine topladı. Geniş ürün gamında pek çok yeniliğe sahip şirket, Vitrifiye ve Banyo mobilyalarını fuar kapsamında tüketicileriyle buluşturdu. Türkiye vitrifiye pazarına dinamizm kazandıran SEREL, T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından layık görülen Sıfır Atık Belgesi'ne sahip olarak çevresel sürdürülebilirlik konusunda öncülük ediyor. Pandemiden sonra Ege Bölgesinde, kendi sektörü içerisinde ilk olarak almaya hak kazandığı TSE Covid-19 Güvenli Üretim Belgeleriyle de tüm ürünlerinde hijyen hususuna son derece dikkat ettiğini açıkça ortaya koyuyor.

SEREL, toplamda kazandığı 30 tasarım ödülü sayesinde, uluslararası tasarım otoritelerinin takdirini kazanmış olmanın haklı gururu ile inovatif çözümlerini kapsamlı bir şekilde sergiledi. Yenilikçi tavrını, nitelikli tasarımları ve çeşitliliğe olanak sağlayan vitrifiye modelleriyle gündeme getirdi.

SEREL'in geniş ürün gamı Unicera'da tanıtıldı. Nitelikli ve yenilikçi çözümler sunmak amacıyla yıllık cirosunun önemli bir payını AR-GE çalışmalarına ayıran SEREL, laboratuvarlarında geliştirilen yeni serisi SEREL Passion'ı ilk kez ziyaretçilerin beğenisine sundu. SEREL'in Tasarım yeteneği ve üretim yetkinliğini buluşturan koleksiyon, dünyada bir ilki gerçekleştirerek kapasitif algılamalı lavabolarıyla banyoları teknolojiyle buluşturdu. LED aydınlatma ile oluşturulan ışık hattı ve kapasitif algılamayla çalışan SEREL Passion Lavabo koleksiyonun simgesi oldu. Son kullanıcının isteklerine göre kişiselleştirilebilen ürün; uyumlu mobilyalar ve armatürleriyle bütünsel banyo çözümleri sunarak, inovatif ve modern tasarımıyla ziyaretçilerin yoğun ilgisiyle karşılaştı. Yine fuarda ilk kez sergilenen kare ve yuvarlak formlara SEREL Lily lavabo serisi farklı tasarım yorumuyla dikkatleri üzerine çekti.

SEREL, ürün gamındaki minimal lavaboları yeniden yorumlayarak, günümüz kullanıcısının görsel ve fonksiyonel ihtiyaçlarına göre tasarlanmış 6 adet Yeni Minimal Lavabosu

ile fuarda beğeni kazandı. Ayrıca mat sır özelliğine sahip, renkleriyle ilgi odağı olan SEREL Mat Renkli Ürünler ailesi, sahip olduğu sofistike çizgisi ile banyolara asil ve zarif bir dokunuşta bulunuyor.

Adını Yunan mitolojisinden, gemicilerin ve denizlerin minik koruyucusu olan Paleimon'dan alan SEREL Paleimon Çocuk Banyo Takımı, deniz temalı seramik ürünleri ve yelken figürlü ayna modeli ile sunuldu. Çocuklara son derece eğlenceli bir banyo deneyimi yaşatan SEREL Paleimon Serisi; monoblok lavabo, BTW klozet, rezervuar, rezervuar kapağı ve yavaş kapanma özellikli klozet kapağından oluşuyor. Lavabo montajı için 3-6 ve 7-10 yaş çocuklar için iki ayrı yükseklikte önerilen SEREL Paleimon, aynı zamanda SEREL Hygiene Plus teknolojisinin tüm özelliklerini taşıyor.

SEREL Hera; kenarları yuvarlatılmış dikdörtgen ve elips olmak üzere iki farklı formda tasarlanan tezgâh üstü lavaboları ve seriye özel tasarlanan banyo mobilyaları ile kapsamlı bir şekilde sergilendi. Estetik ve formun mükemmel birleşimiyle, detaylardan arındırılmış yalın tasarımı banyolara kendine özgü şıklık kazandırıyor.
SEREL'in inovatif tasarım ürünü SEREL PureWash klozetler, iç yüzeyinin su sıçratmadan tamamen yıkanmasını sağlayan ve kanalsız yapısı ile kanal kısmının temizliği sorununu ortadan kaldıran üstün yıkama fonksiyonları sayesinde, ideal temizlik ve hijyen çözümü sunuyor.

Tüm SEREL Vitrifiye ürünlerinde standart olarak sunulan "SEREL Hygiene Plus" yüzey teknolojisiyle temizlik ve tasarruf konusunu bambaşka bir boyuta taşıyor. Hygiene Plus teknolojisinin içerdiği nano teknolojik gümüş iyonlar, vitrifiye yüzeylerinde kir barınmasını önlüyor. Su ve deterjan kullanımını da minimuma indiren yeni nesil teknoloji, sürdürülebilir doğaya katkı sağlıyor.

SEREL Kalite ve Zarafeti Purity Serisi'nde Bir Araya Getiriyor

"Sunduğu akıllı çözüm sistemleri ve ürün çeşitliliği ile yaşam alanlarının daha modern bir yapıya bürünmesini sağlayan SEREL Purity Serisi'nde yer alan ürünleriyle kullanım alanlarında kalite ve zarafeti bir araya getiriyor."

Uzun süreli Ar-Ge çalışmalarıyla kullanıcıların beklentilerine her zaman modern ve şık çizgilere sahip ürünlerle cevap veren SEREL; Purity Serisi'nde yer alan ürünleriyle kullanım alanlarına değer katan estetik bir dokunuş yapıyor. Çevre dostu ve sürdürülebilir prensipler doğrultusunda üretilen Purity Serisi kullanıcıların hayatlarını kolaylaştırırken konfor ve şıklığı da bir arada sunuyor.

Kalite ve Zarafet Bir Arada

Kullanım sürelerinin uzunluğu sebebiyle kullanıcılar lavabo ve klozet seçiminde titiz davranıyor ve hem işlevsel hem de kolay temizlenebilir ürünler arıyor. Bu doğrultuda emektar ürünlerini değiştirecek ya da evini yahut ofisini yenileyecek kullanıcılar tercihini mevcut alanlarını daha konforlu ve verimli kullanabilecekleri nitelikli ve şık ürünlerden yana kullanıyor. Doğaya saygılı üretim süreçleri doğrultusunda kullanıcıların tercihlerine göre çeşitli ürünler sunarak mekanların kullanımlarını işlevsel hale getiren SEREL, 'Purity' serisinde yer alan lavabo ve asma klozet ile banyo ve tuvaletlere şıklık katıyor. Kişisel konfor alanlarının yanı sıra insan yoğunluğunun olduğu kafe, otel, ofis, havalimanları ve AVM'ler gibi çeşitli mekanların kullanım alanlarında da hijyeni üst seviyede tutan Purity serisi lavabo ve klozetler hem işlevselliği hem de kolay temizlenebilir olmasıyla öne çıkıyor. Modern görüntüsü ve 104x49 cm ebadındaki yapısı sayesinde tezgahlara rahatlıkla yerleştirilebilen Purity serisi lavabo modern görüntüyü önemseyen kullanıcılara uzun ömürlü bir kullanım imkanı sunuyor. Purity Lavabo, ergonomik yapısı sayesinde el yıkama sırasında elin kenarlara değmesinin de önüne geçerek kullanıcılara rahatlık sunuyor.

Yüzde 100 Hijyen

Bulunduğu ortamda modern çizgilerini yansıtan Purity serisi asma klozet, titizlikle tasarlanan yapısıyla dikkatleri üzerine çekiyor. Oval yapıda 52,5 cm ölçüde bulunan Purity Asma Klozet sağlamlığı ile öne çıkarken, hafifliği sayesinde montaj kolaylığına imkan tanıyor. Pürüzsüz yüzeyleri sayesinde yüzeylerinde bakteri biriktirmeyen ve kolayca temizlenebilen Purity serisi lavabo ve klozetler yüzde yüz hijyene de olanak tanıyor.

Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası

İçerenköy Mahallesi, Erkut Sokak, Üner Plaza No:4/1 A Blok Kat: 2 34752 Ataşehir - İstanbul - Türkiye
Tel: (0216) 422 09 39 - (0216) 422 09 49
www.toprakisveren.org.tr