

BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN 6772 SAYILI KANUN'DA ÖNGÖRÜLEN İLAVE TEDİYEDEN YARARLANMALARI SORUNU

THE PROBLEM OF WORKERS OF MUNICIPAL INCORPORATIONS BENEFITING FROM THE ADDITIONAL PAYMENT PROVIDED IN THE LAW NO. 6772

Levent ATABAY*

Özet: Kamu kurumları ile bunların sermayesinin yarısından fazlasına sahip oldukları şirketlerde çalışan ve işçi vasfını taşıyan çalışanlara, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılacağı öngörülmüştür.

Söz konusu Kanun'da, ilave tediye hakkından yararlanma koşulları, ödemenin miktarı, ödemede dikkate alınacak veya alınmayacak hususlar ve ödemenin tarihlerine ilişkin ayrıntılara yer verilmiştir.

İlave tediyein söz konusu olabilmesi için iki koşulun bir arada olması gerekir. Birinci koşul, işverenin 6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde belirtilen kurum veya kuruluşlardan olmasıdır. İkinci koşul ise kapsamda kalan kurum ve kuruluşlarda çalışan kişilerin işçi vasfına sahip olmalarıdır.

İlave tediyein ödenme zamanı Cumhurbaşkanlığı kararıyla belirlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: 6772 sayılı Kanun, İlave Tediye, Belediye Şirketleri, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname

Abstract: It is set forth that employees of public institutions and the companies with more than half of their capital belongs to public institutions will receive additional remuneration for one month of each year regardless of their wage systems.

The Law no. 6772 provides details about the conditions to benefit from additional remuneration, the amount of the payment, the matters to be taken into account or not, and the dates of the payment.

Two conditions must be combined for the additional payment. The first condition is that the employer is from the institutions or organizations specified in Article 1 of the Law no. 6772. The second condition is that the persons working in these institutions or organizations within the scope have the qualifications to be considered as worker. The time of payment of additional disbursement is determined by the decision of the President of the Republic.

Keywords: The Law no. 6772, additional payment, municipal incorporations, the statutory decree no. 696.

* Avukat, levent@atabayhukuk.com, ORCID: 0000-1930-3648, Makalenin Gönderim Tarihi: 03.03.2020 Kabul Tarihi: 03.03.2020

GİRİŞ

Kamu kurumları ile bunların sermayesinin yarısından fazlasına sahip oldukları teşekküllerde çalışan ve işçi vasfını taşıyan çalışanlara ilave tediye yapılmasına ilişkin hükümler 6772 sayılı Kanun'da¹ yer almaktadır.

Söz konusu Kanun'da, ilave tediye hakkından yararlanma koşulları, ödemenin miktarı, ödemede dikkate alınacak veya alınmayacak hususlar ve ödemenin tarihlerine ilişkin ayrıntılara yer verilmiştir.

Kanun'un kabul edildiği tarihten günümüze kadar geçen süreç içerisinde, 6772 sayılı Kanun'un kapsamında kalan kamu kurumlarının hangileri olduğu hususunda ortaya birbiriyle çelişen yargı kararları çıkmıştır. Özellikle, belediyelerin kurdukları veya ortak oldukları belediye şirketlerinin Kanun kapsamında kalıp kalmadığı hususunda bir belirsizlik bulunmaktadır. Ayrıca, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname² (KHK) ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici maddeler ile getirilen düzenlemelerin de ilave tediye alacağı hakkı üzerinde önemli etkileri ortaya çıkmıştır. İşte bu çalışmada, 6772 sayılı Kanun'un uygulamasında ortaya çıkan bu tür çelişkili veya belirsiz durumlar ile belediye şirketlerinde çalışan işçilerin ilave tediye hakkından yararlanıp yararlanamayacağı sorunu üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

I. İLAVE TEDİYE KAVRAMI VE KANUNİ DAYANAĞI

"Tediye" sözcüğü, "para vb. bir şey verme, ödeme", "gerçekleşen bir alacağı para ile ödeme" anlamına gelmektedir.³ Ancak, 6772 sayılı Kanun'da öngörülen "ilave tediye" kavramı, kanun ile işçilere tanınan bir "ikramiye" olarak kabul edilmektedir.⁴ Nitekim, Yargıtay'ın bir kararında da ilave tediye kavramı, "kanuni ikramiye" kavramıyla özdeş kabul edilmiştir⁵.

¹ 04.07.1956 tarih ve 6772 sayılı "Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanun'la 6212 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin Kaldırılması Kanunu". 11.07.1956 tarih ve 9355 sayılı Resmî Gazete'de (RG) yayımlanmıştır.

² 696 sayılı "Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", 24.12.2017 tarih ve 30280 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

³ <https://sozluk.gov.tr> (erişim tarihi: 05.11.2019).

⁴ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 18. baskı, İstanbul, 2019, s. 356.

⁵ 22. Hukuk Dairesi (HD)'nin 20.06.2019 tarih, E.2016/16402, K.2019/13539 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 06.11.2019).

İkramiye, işverenin işçilere yaptıkları işten duyduğu memnuniyetini veya işçi-işveren bağlılığını belirtmek amacıyla veya bazı özel vesileler (yılbaşı, bayram, evlenme, doğum, işyerinin kuruluş yıldönümü vs.) nedeniyle verdiği ek bir ücret olarak tanımlanmaktadır.⁶ Bir başka ifadeyle, ilave tediye, işçiye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen temel ücretinin (4857 sayılı İş Kanunu⁷, m. 32/1) dışında, işçiye bir iş akdi veya toplu sözleşme ya da işverenin tek taraflı iradesiyle veyahut da 6772 sayılı Kanun örneğinde olduğu gibi kanunla sağlanan ek bir ücrettir. Bu bağlamda, ilave tediye, 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesi anlamında bir ücret değildir.⁸

Kamu kurumlarında çalışan işçilere verilecek ilave tediye kanuni dayanağı ise 6772 sayılı Kanun'dur. Gerçekten de söz konusu Kanun'da, kapsamda bulunan kamu kurumlarında veya devletin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerde çalışan işçilere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılacağı öngörülmüştür.

II. İLAVE TEDİYENİN KOŞULLARI

6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde, ilave tediye yapılmasına ilişkin iki temel koşul öngörülmüştür. Birinci koşul, işverenin niteliğine ilişkindir. İkinci koşul ise tediye yararlanacak işçiye ilişkindir.

A. İşverenin Niteliğine İlişkin Koşullar

1. Genel Olarak

6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde ilave tediye yapılabilmesi için işverenin sahip olması gereken koşullara yer verilmiştir. Buna göre işverenin;

⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Lykeion Yayınları, 3. baskı, Ankara, 2019, s. 159; Süzek, 355; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 29. baskı, İstanbul, 2016. S. 260; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 7. baskı, Ankara, 2016, s. 137.

⁷ Söz konusu Kanun, 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

⁸ Sayıştay Temyiz Kurulu'nun 17.01.2018 tarih, E.0/, K.2018/43989 sayılı kararı, <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/> (erişim tarihi: 11.12.2019).

- Genel (umumi), katma (mülhak) ve özel (husus) bütçeli daireler,
- Mütedavil sermayeli müesseseler (sermayesi değişen/döner sermayeli kurumlar),
- Sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar,
- Belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller,
- 3460 ve 3659 sayılı Kanunlar'ın kapsamına giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseseler,

niteliğinde bulunması şarttır. Görüldüğü üzere, maddenin kapsamında yer alan işverenler beş başlık altında toplanmıştır.

Yargıtay'ın ilave tediye alacağına ilişkin davalarda 6772 sayılı Kanun'un uygulanması açısından işverenin sahip olması gereken koşulları ifade etmek için kullandığı *"Sonuç itibari ile kapsam bakımından, devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir"* şeklindeki ibarenin,⁹ doğru olmakla birlikte eksik bir saptama olduğunu belirtmek gerekir. Zira, Yargıtay bu saptaması ile sadece Devlet tarafından kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan "kamu tüzel kişileri ile bunlara bağlı kuruluşları" 6772 sayılı Kanun kapsamında görmektedir. Doktrinde bazı yazarlar da Yargıtay'ın bu değerlendirmesi gibi düşünerek, ilave tediyeinin ancak bir kamu kuruluşunda gündeme gelebileceğini ileri sürmüşlerdir.¹⁰ Oysa, bu saptama bizzat 6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde yer alan *"sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar"* ibaresini göz ardı eden ve dolayısıyla kanunun lafzına açıkça aykırı bir durumdur.

⁹ 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2041, K.2019/11473; 20.05 2019 tarih, E.2018/2047, K.2019/11479 ve 22. HD'nin 13.03.2019 tarih, E.2017/20815, K.2019/5970 sayılı kararları, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 06.11.2019).

¹⁰ Ercan Akyiğit, "İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 23, S. 2- 3, Y. Kasım 2010 – Şubat 2011, s. 77.

Nitekim, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun (KDK) bir kararında¹¹ da 6772 sayılı Kanun'un isminde *"Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması..."* ibaresi bulunmasına rağmen Kanun kapsamında şirket niteliğinde özel hukuk tüzel kişilerinin de bulunduğu dikkate alındığında, 6772 sayılı Kanun'un kapsamının belirlenmesinde gözetilmesi gereken asıl hususun tüzel kişilikten ziyade iştiraklerde kamu kaynaklarının kullanılması durumu olduğu ifade edilmiştir.

Yargıtay da 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nın (SYDV) 6772 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığını değerlendirdiği davalarda, bu saptamasını düzeltmiştir. Gerçekten de söz konusu kararda mezkûr ibareye *"Burada bağlı kuruluşun özel hukuk hükümlerine tabi olmasının sonuca etkisi yoktur. Sermayesinin %50 sinin kamu kurumuna ait olması yeterlidir"* ifadesini eklemiştir. Yargıtay bu saptamayı yaptıktan sonra, SYDV'lerin özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olmalarına karşın, kanunla ve devlet eliyle kurulduğunu, kamuya bağlı ve kamu yetkilerini kullandığını, sermayesi devlet tarafından karşılanan bir kuruluş olduğunu ve bu nedenle SYDV'lerin devlete bağlı ve 6772 sayılı Kanun kapsamında sayılan işyerlerinden olduğunu, özel hukuk hükümlerine tabi olmasının ise ilave tediye ödenmesine engel olmadığına karar vermiştir.¹² Görüldüğü üzere Yargıtay, 6772 sayılı Kanun'da *"vakıf"* ibaresinin geçmemesine karşın, *"Sermayesinin % 50 sinin kamu kurumuna ait olması"* ölçütünü esas alarak, SYDV'lerin kanun kapsamında kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Yine, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK)'nin bir kararında¹³ da *"Buna göre, sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan ticaret şirketlerinde çalışan işçilere de ilave tediye ödemesi yapılması gerekmektedir"* denilmek suretiyle, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirketlerin de 6772 sayılı Kanun kapsamında kaldığı ifade edilmiştir.

¹¹ KDK'nın 22.08.2019 tarih ve 2018/16132 başvuru numaralı kararı, <https://kararlar.ombudsman.gov.tr/> (erişim tarihi: 12.01.2020).

¹² Yargıtay 9. HD'nin 04.07.2019 tarih, E.2019/4549, K.2019/15703 ve HGK'nın 30.05.2018 tarih, E.2016/1226, K.2018/1141 sayılı kararları.

¹³ 08.03.2017 tarih, E.2015/1391, K.2017/434 sayılı karar, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 16.11.2019).

2. Genel, Katma ve Özel Bütçeli Daireler

6772 sayılı Kanun'da katma bütçeli dairelerden söz edilmiş ise de 10.12.2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'yla¹⁴ birlikte katma bütçe kaldırılmış ve bu kapsamda yer alan kamu idareleri idari ve mali statüsüne göre genel bütçeli ya da özel bütçeli idareler haline getirilmiştir.

Genel ve özel bütçenin tanımına, 5018 sayılı Kanun'un 12/3. ve 12/4. maddelerinde yer verilmiştir. Buna göre, genel bütçe, Devlet tüzel kişiliğine dahil olan ve bu Kanun'a ekli (I) sayılı cetvelde yer alan kamu idarelerinin bütçesidir (m. 12/3). Kanun'daki bu ifadede yola çıkarak genel bütçeli daireleri, Devlet tüzel kişiliğine dahil olan ve 5018 sayılı Kanun'a ekli (I) sayılı cetvelde yer alan kamu idareleri olarak tanımlamak mümkündür.¹⁵ 5018 sayılı Kanun'a ekli (I) sayılı Cetvel incelendiğinde; Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), Cumhurbaşkanlığı, yüksek yargı organları, bakanlıklar ve diğer bazı merkezi yönetim kurumlarının bu kapsamda yer aldığı görülmektedir.

Özel bütçe ise bir bakanlığa bağlı veya ilgili olarak belirli bir kamu hizmetini yürütmek üzere kurulan, gelir tahsis edilen, bu gelirlerden harcama yapma yetkisi verilen, kuruluş ve çalışma esasları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenen ve bu Kanun'a ekli (II) sayılı cetvelde yer alan her bir kamu idaresinin bütçesidir (m. 12/4). Söz konusu hükümden yola çıkarak, özel bütçeli daireleri, özel bütçeye sahip olan ve 5018 sayılı Kanun'a ekli (II) sayılı Cetvel'de yer alan kamu idareleri olarak tanımlamak mümkündür. 5018 sayılı Kanun'a ekli (II) sayılı Cetvel'de ise özel bütçeli daireler, Yükseköğretim Kurulu, Üniversiteler ve Yüksek Teknoloji Enstitüleri ile Özel Bütçeli Diğer İdareler başlığı altında iki ana grupta listelenmiştir.

5018 sayılı Kanun'un 12/3. ve 12/4. maddelerinde yer verilen hükümlerden açıkça anlaşıldığı üzere, genel veya özel bütçeli dairelerin ortak özelliği birer kamu idaresi niteliğini taşıyor olmalarıdır.

¹⁴ 24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

¹⁵ AYM'nin 26.05.2016 tarih, E.2015/7, 2016/47 sayılı kararında da genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, esas olarak Devlet tüzel kişiliğine dahil olan kamu idareleri olarak tanımlanmıştır (Paragraf, 4), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (erişim tarihi: 19.12.2019).

3. Sermayesi Değişen (Mütedavil/Döner Sermayeli) Kurumlar

Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin¹⁶ 3/1-b maddesinde döner sermayenin tanımı yapılmıştır. Buna göre döner sermaye, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerine kanunlarla verilen asli ve sürekli kamu görevlerine bağlı olarak ortaya çıkan ve genel idare esaslarına göre yürütülmesi mümkün olmayan mal ve hizmet üretimine ilişkin faaliyetlerin sürdürülebilmesi için, kamu idaresine bağlı olarak kurulmuş işletmelere tahsis edilen sermayedir.

Yukarıdaki tanımdan yola çıkarak, döner sermayeli kurumların, kamu hizmeti sunan kamu kurumlarının söz konusu hizmetin sonucunda veya bu hizmetle bağlantılı mal ve hizmetleri üretmek amacıyla kamu idarelerine bağlı olarak kurulup işletilen birimleri olduğunu söyleyebiliriz.

Ülkemizde özellikle eğitim, sağlık, kültür, tarım ve orman alanlarında kamu idarelerine bağlı olarak faaliyet gösteren döner sermayeli işletmeler bulunmaktadır. Devlet ve üniversite hastaneleri, meslek liseleri bünyesindeki atölyeler ile orman işletme müdürlükleri söz konusu döner sermaye işletmelerin en sık rastlanan örnekleridir.¹⁷ Dolayısıyla, söz konusu döner sermayeli işletmelerde çalışan işçiler de 6772 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilecektir.

4. Sermayesinin Yarısından Fazlası Devlete Ait Olan Şirket ve Kurumlar

Ticaret, sanayi, madencilik, tarım, bankacılık gibi ekonomik faaliyetlerde bulunmak amacıyla kamu sermayesi veya kamu sermayesinin katkısıyla kanun ya da kanunun verdiği açık yetkiye dayanılarak idari işlemle kurulan kamu kurumlarına iktisadi kamu kurumları veya kamu iktisadi teşebbüsleri denilmektedir.¹⁸ Anayasa'nın 165. maddesinde sermayesinin yarısından fazlası doğrudan veya dolaylı olarak devlete ait olan kamu kuruluş ve ortaklıklarının kamu iktisadi

¹⁶ Söz konusu Yönetmelik 01.05.2007 tarih ve 26509 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

¹⁷ Ahmet Arslan, "Ülkemizde Döner Sermayeli İşletmeler Ne Durumda?" <https://www.dunya.com/gundem/ulkemizde-doner-sermayeli-isletmeler-ne-durumda> (erişim tarihi: 06.11.2019).

¹⁸ Ramazan Çağlayan, İdare Hukuku Dersleri, Adalet Yayınevi, 2. baskı, Ankara, 2014, s. 218.

teşebbüsü (KİT) olduğu ifade edilmiştir. Kamu iktisadi teşebbüslerine ilişkin temel hükümler, 08.06.1984 tarih ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de¹⁹ yer almaktadır.

233 sayılı KHK'nın 2/1. maddesinde de belirtildiği üzere, KİT tabiri, iktisadi devlet teşekkülü (İDT) ve kamu iktisadi kuruluşunu (KİK) içine alan üst bir kavramdır.²⁰ 233 sayılı KHK'de kamu iktisadi teşebbüsleri, sermayesinin tamamı devlete ait olanlar ve sermayesi başka bir kamu iktisadi teşebbüsüne ait olanlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır. KHK'nın 2/2. maddesinde, sermayesinin tamamı devlete ait olan ve iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan kamu iktisadi teşebbüsleri, "iktisadi devlet teşekkülleri (Teşekkül)" olarak tanımlanmıştır. "Kamu iktisadi kuruluşları" ise sermayesinin tamamı Devlete ait olup tekel niteliğindeki mal ve hizmetleri kamu yararı gözeterek üretmek ve pazarlamak üzere kurulan ve gördüğü bu kamu hizmeti dolayısıyla ürettiği mal ve hizmetler imtiyaz sayılan kamu iktisadi teşebbüsü olarak tanımlanmıştır (m. 2/3).

Sermayesi başka bir kamu iktisadi teşebbüsüne ait olanlar ise, "müessese" ile "bağlı ortaklık"tır. Müessese; sermayesinin tamamı bir iktisadi devlet teşekkülüne veya kamu iktisadi kuruluşuna ait olup, ona bağlı işletme veya işletmeler topluluğudur (m.2/4). 233 sayılı KHK'nın 2/5. maddesinde sermayesinin yüzde ellisinden fazlası iktisadi devlet teşekkülüne veya kamu iktisadi kuruluşuna ait olan işletme veya işletmeler topluluğundan oluşan anonim şirketler ise "bağlı ortaklık" olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, 6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde "sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar" ibaresi, 233 sayılı KHK'da "bağlı ortaklık" olarak tanımlanan şirketlerdir.

Bir kurum veya kuruluşun 6772 sayılı Kanun'un kapsamına girmesi için sermayesinin yarısından fazlasının devlete ait olan bir şirket veya kuruma ait olması yeterlidir. Söz konusu şirketin özel hukuk hükümlerine tabi olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Nitekim, Yargıtay'ın bir kararında²¹ da "*Burada bağlı kuruluşun özel hukuk hü-*

¹⁹ 18.06.1984 tarih ve 18435 Mükerrer sayılı RG'de yayımlanmıştır.

²⁰ Metin Günday, İdare Hukuku, İmaj Yayınevi, 10. baskı, Ankara, 2015, s. 540.

²¹ 9. HD'nin 04.07.2019 tarih, E.2019/4549, K.2019/15703 sayılı kararı, <https://>

kümlerine tabi olmasının sonuca etkisi yoktur. Sermayesinin %50 sinin kamu kurumuna ait olması yeterlidir” şeklinde ifadelere yer verilmek suretiyle, bağlı ortaklıkların 6772 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilebilmesi için aslolan hususun sermayesinin yarıdan fazlasının kamu kurumuna ait olmasının yeter ve gerekli olduğuna vurgu yapılmıştır.

Nitekim, Yargıtay’ın bir kararında²² da sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlarda çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki tanıma göre işçi sayılan herkesin 6772 sayılı Kanun’da öngörülen ilave tediye alacağından yararlanacağı, somut olayda, davalı limitet şirketin % 52 hissesine Türkiye Standardları Enstitüsü (TSE)’nün, geriye kalan hisseye ise Sojuztest-Moskov özel şirketinin sahip olduğu, ancak TSE’nin bu hissesinin sonradan % 49’a düştüğü, 132 sayılı TSE Kuruluş Kanunu’nun 1. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “Enstitü, tüzelkişiliği haiz, özel hukuk hükümlerine göre yönetilen bir Kamu Kurumu olup kısa adı ve markası ‘TSE’dir. Bu marka çeşitli şekillerde gösterilir. Türk Standardları Enstitüsü’nün müsaadesi olmadan bu marka hiçbir şekil ve şart altında kullanılamaz.” şeklindeki açık kanuni düzenleme uyarınca TSE’nin bir kamu kurumu olduğu ve dolayısıyla TSE’nin %52 hissesine sahip olduğu dönem için işçinin ilave tediye hakkının bulunduğu ifade edilmiştir.

Yine, Yargıtay’ın bir kararında²³ da bir iktisadi devlet teşekkülü olan Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü’nün²⁴ termik santralinde çalışan işçinin 6772 Kanun kapsamında ilave tediye yararlanması gerektiği ifade edilmiştir.

Maddede geçen “Devlete ait” ibaresi ise “merkezi veya genel idare” kuruluşlarını, bir başka ifadeyle yasama, yürütme ve yargı organlarını ifade eden bir kavramdır.²⁵ 5018 sayılı Kanun’un 3. maddesinde ise, “genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri” bir üst kavram olarak kullanılmış ve merkezî yönetim kapsamındaki kamu idarele-

www.sinerjimevzuat.com.tr (erişim tarihi: 16.11.2019).

²² HGK’nın 08.03.2017 tarih, E.2015/1391, K.2017/343 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

²³ 22. HD’nin 04.07.2019 tarih, E.2019/5321, K.2019/15252 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

²⁴ Elektrik Üretim Anonim Şirketi Ana Statüsü’nün 2. maddesine göre, Elektrik Üretim Anonim Şirketi bir iktisadi devlet teşekkülüdür.

²⁵ Kemal Gözler, “5018 ve 6085 sayılı Kanunlarda Bazı İdare Hukuku Terimlerinin Yanlış Kullanımı Üzerine”, *AÜHFD*, S: 60 (4), Y. 201, s. 839.

rini, sosyal güvenlik kurumlarını, mahallî idareleri ve düzenleyici ve denetleyici kurumları ifade ettiği belirtilmiştir. Doktrinde, 5018 sayılı Kanun'un bu nitelendirmesinin yanlış olduğu, özellikle "mahalli idareler" in genel idare kapsamında değerlendirilmesinin, Anayasa'nın 127. maddesinde öngörülen merkezi idare - mahalli idare sistematığı ile bağdaşmadığı ileri sürülmüş ise de;²⁶ 6772 sayılı Kanun'da yer alan "devlet" kavramının, 5018 sayılı Kanun'un 3. maddesi bağlamında ele alınıp, mahalli idarelerin de genel yönetim kapsamında kalan idareler olarak değerlendirilmesi ve dolayısıyla belediyeler veya il özel idareleri gibi mahalli idare birimlerinin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerde çalışan işçilerin de ilave tediye hakkından yararlanandırılması gerektiğini düşünmekteyiz.

Kamu iktisadi teşebbüsleri (İDT ve KİK), müesseseler, bağlı ortaklıklar, 233 sayılı KHK ile saklı tutulan hususlar dışında, özel hukuk hükümlerine tabi olmakla birlikte, kuruluş, iç yapı ve ilişkileri bakımından kamu hukukuna bağlıdırlar.²⁷

5. Belediyeler ve Bunlara Bağlı Teşekküller

6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde belirtilen işverenlerden birisi de belediyeler ve bunlara bağlı teşekküllerdir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun²⁸ 3. maddesinde belediye "*Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi*" olarak tanımlanmıştır. Belediyelerde çalışan işçilerin 6772 sayılı Kanun'da öngörülen ilave tediye hakkından yararlanacakları hususunda hiçbir tereddüt bulunmamaktadır.

Keza, belediyelere bağlı teşekküllerde çalışan işçilerin de ilave tediye yararlanacağı hususunda herhangi bir belirsizlik bulunmamaktadır. Ancak, burada esas sorun, "belediyelere bağlı teşekkül" kavramının tanımının mevzuatta yapılmamış olmasından dolayı ortaya çıkan belirsizlik durumudur. Özellikle, belediyelerin doğrudan veya dolaylı bir şekilde sermayesinin yarısından fazlasına sahip oldukları

²⁶ Gözler, s. 848.

²⁷ Serkan Açar, "Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi, www.idare.gen.tr/agar-kamukurumlari.htm (Erişim tarihi: 06.11.2019).

²⁸ 13.07.2005 tarih ve 25874 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

“belediye şirketleri”nin “belediyelere bağlı teşekkül” niteliğinde olup olmadığı hususunda iki farklı görüş bulunmaktadır.

Doktrinde bazı yazarlar, Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği’nin²⁹ 4/1-a maddesinde yer alan “*Bağlı idare: Belediyelere bağlı, kanunla kurulan, ayrı bütçeli ve kamu tüzel kişiliğine haiz su ve kanalizasyon, otobüs, ulaştırma ve benzeri hizmetleri yürüten idareleri...ifade eder.*” biçimindeki hükümden yola çıkarak, belediye bağlı kuruluşlarını, kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak idari bir işlemle kurulan, mevcut durumda sadece büyükşehir belediyelerinde su ve atık su ile kent içi toplu taşıma hizmetlerini yürüten, kural olarak belediyeden ayrı tüzel kişilikleri ve bütçeleri bulunan yerel kamu kurumları olarak tanımlamaktadırlar.³⁰ Bu görüşe göre, belediye bağlı kuruluşları ile belediye şirketleri farklı kuruluşlardır. Belediye bağlı kuruluşu bir şirket değildir. Belediye bağlı kuruluşları kanunla kurulurken, belediye şirketleri belediye meclislerinin aldığı karara dayalı olarak şirket sözleşmesiyle kurulmaktadır.

Buna karşılık, doktrinde bazı yazarlar ise “belediyeye bağlı teşekkül” kavramını “belediye bağlı ortaklığı” veya “belediye şirketi”yle özdeş kabul etmekte ve bu bağlamda belediye şirketlerini veya bağlı ortaklıklarını, belediyelerin kurduğu ve sermayesinin tamamının veya yarıdan fazlasının belediyelere ait olduğu şirketler olarak tanımlamaktadırlar.³¹

Belediye şirketlerinin “belediyelerin bağlı kuruluşu” olup olmadığı hususunda, Yargıtay’ın ilgili daireleri arasında da görüş ayrılıkları bulunduğu ve bu konuda farklı kararlar verildiği görülmektedir. Örneğin, Yargıtay 7. HD’nin bir kararında³², davalı şirketin %99,99

²⁹ Söz konusu Yönetmelik, 27.05.2016 tarih ve 29724 sayılı RG’de yayımlanmıştır.

³⁰ Erdem Ersöz, Yerel Hizmetlerin Kamu Kurumları Eliyle Yürütülmesi: Belediye Bağlı Kurumları ve Belediye Şirketleri, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2012, s. 23.

³¹ Süleyman Topak, “Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Y. 2015, S. 45, <http://suleymantopak.av.tr/grup/makaleler/belediye-iktisadi-tesebbüslerinde-calisan-iscilerin-ilave-tediye-ucret-hakki.htm> (erişim tarihi: 07.11.2019); Fatma Diden Sevgili Gençay, “Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü”, *TBB Dergisi*, 2018 (134), s. 174.

³² 15.11.2016 tarih, E.2015/45604, K.2016/19402 sayılı karar, <https://www.sinerji-mevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

hisselinin Büyükşehir Belediyesi'ne ait bir belediye şirketi olduğu, bu nedenle şirketin 6772 sayılı Kanun kapsamında kaldığının açık olduğu ve bu itibarla ilave tediye ücretinin hesaplanarak hüküm altına alınması gerektiği ifade edilmiştir.³³

Öte yandan, Yargıtay 9. HD'nin bir kararında³⁴ ise büyükşehir belediyesine ait ulaşım şirketinin 6772 sayılı Kanun'da öngörülen belediyeye bağlı kuruluş niteliğinde olmadığı, bağlı kuruluşlardan söz edilebilmesi için, belediyenin bazı hizmetlerinin belediye dışında özel bir kanunla kurulan, genel bütçe içinde ayrı bütçeli ya da katma bütçeli kuruluş olması gerektiği, bağlı kuruluşun genel müdürlük biçiminde özel bir kanunla kurulmuş ve belediye ana hizmetlerinin bir kısmını yürüten kuruluşlar olduğu, oysa davalının çalıştığı şirketin belediye tarafından ortak olarak Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi bir şirket statüsünde bulunduğu, bu nedenle de 6772 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilemeyeceği ve buradaki işçilere ilave tediye bulunamayacağı ifade edilmiştir.³⁵ Yargıtay 9. HD'nin bu kararında "belediye şirketi" ile "belediye bağlı kuruluşu"nun farklı kavramlar olduğu ve 6772 sayılı Kanun kapsamında sadece "belediye bağlı kuruluşları"nın kaldığı, belediye şirketlerinin ise bağlı kuruluş kabul edilmeyeceği için 6772 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir.

Benzer bir yaklaşımın Yargıtay 22. HD'nin bir kararında³⁶ da benimsendiği görülmektedir. Söz konusu kararda, %51 hissesi belediyeye ait olan limited şirketin Ticaret Kanunu hükümlerine tabi, belediyeden ayrı ve bağımsız özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olduğu, bu şirketlerin belediyeye bağlı teşekkül sayılmasının mümkün olmadığı,

³³ Yargıtay 7. HD benzer yaklaşımını 15.11.2016 tarih, E.2015/44578, K.2016/19399; 15.11.2016 tarih, E.2016/17862, K.2016/19397; 12.02.2015 tarih, E.2014/21336, K.2015/1391; 18.09.2014 tarih, E.2014/11198, K.2014/17533 ve 18.09.2014 tarih, E.2014/11196, K.2014/17551 sayılı kararlarında da yinelemiştir, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

³⁴ 20.05.2019 tarih, E. 2018/2047, K.2019/11419 sayılı karar, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

³⁵ Yargıtay 9. HD aynı yaklaşımını seri olarak verdiği 20.05.2019 tarih, E.2018/2041, K.2019/11473; 20.05.2019 tarih, E.2018/2046, K.2019/11478 ve 20.05.2019 tarih, E.2018/2048, K.2019/11480 sayılı kararlarında da sürdürmüştür, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

³⁶ 13.06.2017 tarih, E.2016/24028, K.2017/14012 sayılı karar, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde sermayesinin yarısından fazlasının Devlete ait olan şirketlerin kanun kapsamında olduğu açıkça belirtilmiş olmasına rağmen, madde metninde sermayesi belediyeye ait olan şirketlere yer verilmemesinin kanun koyucunun tercihi olduğu belirtilmiştir. Yargıtay 22. HD'nin kararında yer alan *"sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirketlerin kanun kapsamında olduğu açıkça belirtilmiş olmasına rağmen, madde metninde sermayesi belediyeye ait olan şirketlere yer verilmemesi kanun koyucunun tercihidir"* ibaresinin, yukarıda belirtildiği üzere, eksik ve yanlış bir saptama olduğunu belirtmek gerekir. Oysa, 6772 sayılı Kanun'da *"vakıf"* ibaresinin geçmemesine karşın, Yargıtay'ın başka kararlarında³⁷ *"Sermayesinin %50 sinin kamu kurumuna ait olması"* ölçütü esas alınarak, SYDV'lerin kanun kapsamında kaldığı sonucuna ulaşıldığı dikkate alındığında, Yargıtay 9. HD'nin *"madde metninde sermayesi belediyeye ait olan şirketlere yer verilmemesi kanun koyucunun tercihidir"* biçimindeki gerekçesinin pek de tutarlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, belediyelerin sermayesinin tamamına veya yarısından fazlasına sahip oldukları şirketlerin 6772 sayılı Kanun kapsamında olup olmadıkları hususunda Yargıtay 7. HD ile 9. HD ve 22. HD arasında taban tabana zıt bir yaklaşım söz konusudur. Yargıtay 9. HD'nin söz konusu kararında *"belediyenin bağlı kuruluşu"*na ilişkin yaptığı tanımının hangi kanuni düzenlemeye dayandığı yönünde hiçbir açıklama yoktur. Esasen, ne 5393 sayılı Kanun'da ne de 5216 sayılı Kanun'da belediyenin bağlı kuruluşunun tanımına yer verilmemiştir. Aksine, her iki kanunda da belediyelerin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu bağlı kuruluşlara ilişkin birtakım hükümlere yer verildiği görülmektedir. Örneğin, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 70. maddesinde, *"Belediye kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usûllere göre şirket kurabilir."* ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 16. maddesinde *"Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir."* biçimindeki hükümlerde yer verilen kanuni yetkiye dayanılarak çeşitli yer belediyeleri tarafından Ankara Halk Ekmek A.Ş., İstanbul Halk Ekmek A.Ş., İstanbul Gaz Da-

³⁷ 9. HD'nin 04.07.2019 tarih, E.2019/4549, K.2019/15703 ve HGK'nın 30.05.2018 tarih, E.2016/1226, K.2018/1141 sayılı kararları, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

ğıtım A.Ş. (İGDAŞ A.Ş.), İstanbul Konut İmar Plan Sanayi ve Ticaret A.Ş. (KİPTAŞ A.Ş.), Ankara Altınpark İşletmeleri Ltd. Şti. (ANFA Ltd. Şti.) gibi bir takım belediye şirketleri kurulmuştur.

Diğer yandan, ülkemizde, bazı büyükşehirlerde İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi (İSKİ), Ankara Su ve Kanalizasyon İdaresi (ASKİ) veya Bursa Su ve Kanalizasyon İdaresi (BUSKİ) gibi su ve kanalizasyon idarelerinin genel müdürlük biçiminde müstakil bütçeli olarak ve özel kanunla kurulduğu görülmekle birlikte, belediyelerin bağlı kuruluşlarının sadece bunlarla sınırlı olduğu veya mutlaka özel bir kanunla ve genel müdürlük biçiminde kurulması gerektiği yönünde bir kanuni düzenleme bulunmadığı gibi doktrinde de bu yönde bir görüş bulunmamaktadır. Esasen, 5393 sayılı Kanun'un 70. ve 5216 sayılı Kanun'un 26. maddelerinde de buna ilişkin sınırlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, Yargıtay 9. HD'nin belediyelerin bağlı kuruluşuna ilişkin yaptığı tanımlamanın hiçbir kanuni ve teorik dayanağı bulunmamaktadır.

Kaldı ki, yukarıda belirtilen KDK kararında da ifade edildiği üzere, Yargıtay kararlarında belediye bağlı kuruluşu olarak kabul edilen ve özel kanunlarla kurulan İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeleri (İETT), Ankara Elektrik Havagazı ve Otobüs İşletmesi Genel Müdürlüğü (EGO), İzmir Elektrik Su Havagazı Otobüs ve Trolleybüs Genel Müdürlüğü (ESHOT) gibi kuruluşların kendi özel kanunlarında dahi bu kuruluşların "teşekkül" veya "bağlı teşekkül" olarak nitelendirildiğine dair bir ibarenin bulunmadığı, "*Belediye Reisliğine bağlı bir Umum Müdürlük*" veya "*adı geçen belediyelere bağlı bulunmak üzere birer umum müdürlük veya müdürlük*" yahut da "*Nafia Vekilliğine bağlı muvakkat bir idare*" ibarelerinin kullanıldığı; özellikle 6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinin atıfta bulunduğu 3659 sayılı Kanun'un³⁸ 1/C madde-

³⁸ Yargıtay'a göre 3659 sayılı Kanun halen yürürlükte (Yargıtay 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2041, K.2019/11473 sayılı kararı, <https://www.sinerji-mevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019)).

Ancak, söz konusu Kanun, 11.10.2011 tarih ve 666 sayılı KHK'nın Ek 12. maddesinin (2) numaralı fıkrasıyla yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer taraftan, Anayasa Mahkemesi'nin 27.12.2012 tarih, E.2011/139, K.2012/205 sayılı kararıyla 3659 sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıran 666 sayılı KHK'nın 12/2. maddesi iptal edilmiş ise de bu durum iptal kararının yürürlükten kalkan kanunu kendiliğinden yeniden yürürlüğe soktuğu anlamına gelmemektedir. Bununla birlikte, kanaatimizce, 3659 sayılı Kanun yürürlükten kalkmış olsa bile, 6772 sayılı Kanun'un 1.

sinde yer alan “...belediyelerce ... sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan teşekküller...” şeklindeki hükümde geçen “teşekkül” kelimesinin belediye şirketlerini niteleyecek biçimde kullanıldığı ifade edildikten sonra, son derece yerinde bir saptama ile 6772 sayılı Kanun’un 1. maddesinde yer alan “teşekkül” ibaresinin belediye şirketlerini de kapsayabileceği ifade edilmiştir (Paragraf, 34).

Esasen belediye şirketlerinin; kanunun verdiği yetkiye dayalı olarak kurulduğu ve 5393 sayılı Kanun’un 14. maddesinde belediyenin görev alanına giren kamu hizmetlerini yerine getirdiği, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu’nun 4/b maddesi uyarınca Sayıştay denetimine tabi olduğu, şirket yönetiminde belediye başkanı ve görevlilerinin bulunduğu, 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin “Kapsam” başlıklı 2. maddesinde yer alan kamu kurum ve kuruluşları içinde bulunduğu ve son olarak 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 2. maddesinin (a) bendi uyarınca mal veya hizmet alımları ile yapım işleri ihalelerinin bu Kanun hükümlerine göre yürütüldüğü bir bütün olarak dikkate alındığında, belediye şirketlerinin alelade bir şirket statüsünde bulunmadığı ve şirketlerin 6772 sayılı Kanun kapsamında kalan bir belediye bağlı kuruluşu olduğu açıktır.

Diğer taraftan, mezkur Yargıtay 9. HD’nin kararında, dava konusu belediye şirketinin sermayesinin tamamı veya yarısından fazlasının belediyeye ait olup olmadığı yönünde bir bilgi bulunmamakla birlikte, kararda bu husus irdelenmeden doğrudan belediye şirketinin yukarıda belirtilen özelliklerine vurgu yapıldığı dikkate alındığında, Yargıtay’ın şirketteki belediye hissesinin miktarının şirketin 6772 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığını değerlendirmede bir ölçüt olarak göz önünde bulundurmadığı anlaşılmaktadır.

maddesinin kapsamının belirlenmesinde anılan Kanun’un 1. maddesinin dikkate alınması gerekmektedir. Dolayısıyla, 6772 sayılı Kanun’un atıfta bulunduğu 3659 sayılı Kanun’un 1/C maddesinde “Devletçe veya mülhak veya hususi bütçeli idarelerce veya belediyelerce veya yukarıdaki bentlerde yazılı teşekkül ve bankalar tarafından sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan teşekküller ve bunların aynı nispette iştirakleriyle vücut bulan kurumlar ve ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya satın alınıp belediyelere bağlanan müesseseler”in bu Kanun’a tabi olduğu ifade edilmesi karşısında, sermayesinin yarısından fazlası belediyelere ait olan şirketler de 6772 sayılı Kanun kapsamındadır.

Oysa, Yargıtay HGK'nın TSE'nin yarısından fazlasına ortak olduğu özel şirketi, 6772 sayılı Kanun kapsamında değerlendirirken, sermayesinin tamamı veya yarısından fazlası belediyeye ait olan ve kamusal hizmetler gören ve bazı kamusal ayrıcalık ve yükümlülüklerle sahip olan belediye şirketlerini 6772 sayılı Kanun kapsamında görmemesi tam bir tutarsızlıktır. Aynı şekilde, yukarıda ayrıntılı bir biçimde irdelenen Yargıtay'ın bazı kararlarında³⁹ sosyal yardımlaşma vakıflarının 6772 sayılı Kanun kapsamında kabul edilmesinde baz aldığı kriterler ile Yargıtay 9. HD'nin bu kararında esas alınan kriterlerin birbirleriyle uyumlu olmadığı açıktır. Bir başka ifadeyle, Yargıtay 9. HD'nin belediyelerin bağlı kuruluşları hakkında verdiği karar, bizzat hi kendisinin SYDV hakkında verdiği kararlar ile HGK'nın TSE'nin ortak olduğu şirketler hakkında verdiği kararlar ile kapatılan 7. HD'nin belediye şirketleri hakkında verdiği kararlarla taban tabana zıttır. Bu durum, hukuk devletinin temel ilkelerinden olan hukuki güvenlik ilkesine açıkça aykırıdır.

Kanaatimizce, Yargıtay 9. HD'nin belediyelere bağlı kuruluşlara ilişkin verdiği kararlarda ısrar etmesi durumunda, bu kararların bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi (AYM) veya Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) önüne taşınması durumunda, Yargıtay'ın verdiği bu kararların AYM ve AİHM tarafından "açık bir keyfilik" olarak değerlendirilip hak ihlali olarak görüleceği açıktır. Bu hak ihlali kararları nedeniyle de Devletin çok büyük bir mali yük altına gireceği de kaçınılmazdır.

Nitekim, AYM'nin Ahmet Sağlam başvurusunda da⁴⁰ "... ilke olarak derece mahkemeleri önünde dava konusu yapılmış maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması ile derece mahkemelerince uyumsuzlukla ilgili varılan sonucun esas yönünden adil olup olmaması bireysel başvuru incelemesine konu olamaz. Bunun tek istisnası, **derece mahkemelerinin tespit ve sonuçlarının adaleti ve sağduyuyu hiçe sayan tarzda açık bir keyfilik içermesi ve bu durumun kendiliğinden bireysel başvuru kapsamındaki hak ve**

³⁹ HGK'nın 30.05.2018 tarih, E.2016/1226, K.2018/1141 ve Yargıtay 9. HD'nin 04.07.2019 tarih, E.2019/4549, K.2019/15703 sayılı kararları, <https://www.sinerji-mevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.11.2019).

⁴⁰ AYM'nin 18.09.2013 tarih ve 2013/3351 sayılı kararı, <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (erişim tarihi: 05.02.2020).

özgürlükleri ihlal etmiş olmasıdır. Bu çerçevede, kanun yolu şikâyeti niteliğindeki başvurular açıkça keyfilik bulunmadıkça Anayasa Mahkemesince incelenemez.” denilmek suretiyle bu hususa vurgu yapılmıştır.

Kaldı ki, Yargıtay’ın söz konusu kararlarında yer verilen “...Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin davalı şirketin 6772 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde kararları bulunmakta ise de, Yargıtay 7. 9.ve 22. Hukuk Daireleri arasında bu yönde oluşan içtihat farklılığın giderilmesi için Yargıtay 1.Başkanlık Makamına İctihadı Birleştirme amacıyla 22. Hukuk Dairesince yapılan başvuru üzerine, Dairemizce Yargıtay 1. Başkanlığına yazılan 30/09/2016 tarihli görüş yazısında; Belediye Başkanlıklarının ortak olduğu şirketlerin bağlı kuruluş olmadığından, bu şirketlerin 6772 sayılı kanun kapsamında kalmadıkları ve işçilerinin de ilave tediye yararlanamayacakları ve hukuk dairelerinin kendi içinde verdiği çelişkili kararlara karşı içtihat birleştirmesi yolu bulunmadığı ve içtihat birleştirilmesinin mümkün olmadığı yönünde görüş bildirilmiştir. Yargıtay Daireleri arasında bu hususta görüş farklılığı bulunmaması nedeniyle de bu hususta içtihat birleştirme yoluna da gidilmemiştir.” biçimindeki ibarelerden de anlaşıldığı üzere, belediyenin bağlı kuruluşları yönünden Yargıtay’ın bazı daireleri arasında bir içtihat farklılığının bulunduğu ifade edilmiş olmasına karşın, bu aykırılığın giderilmesi yoluna başvurulmamıştır. Bu husus, hukuki belirsizliklere neden olduğu ve bu kuruluşlarda çalışan kişiler yönünden açacakları davalar için öngörülemez bir nitelik arz ettiği ve sırf bu durumun dahi Anayasa’nın 36. maddesinde öngörülen adil yargılanma hakkını ihlal ettiğini de belirtmek gerekir.

Nitekim, AYM de bir kararında⁴¹ SYDV’lerde çalışan kişilerin 6772 sayılı Kanun’da öngörülen ilave tediye yararlanıp yararlanamayacağı konusunda Yargıtay’ın 7., 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasında verilen çelişkili kararların hukuki belirsizliğe yol açtığını, bu durumun ortadan kaldırılmasını sağlayacak içtihadı birleştirme kararı gibi elverişli bir mekanizma bulunmasına rağmen bunun işletilmemesi neticesinde uyuşmazlığın çözümünde görev alan Daire ve Kurula göre farklı ve birbiriyle çelişkili kararlar ortaya çıktığını, içtihadı birleştirme yolunun işletilmemesi nedeniyle varılan sonucun başvuru için öngörülemez olduğunu, bu hususun hükümden bağımsız olarak yargılamanın

⁴¹ Yasemin Bodur Başvurusu (25.12.2018 tarih ve 2017/29896 sayılı başvuru), <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (erişim tarihi: 15.02.2020).

hakkaniyetini ve sonuçta Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkını ihlal ettiğini ifade etmiştir.

Diğer taraftan, 696 sayılı KHK'nın 127. maddesiyle 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 24. maddenin getirdiği yeni hukuki durum üzerinde de durmak gerekmektedir. Gerçekten de 696 sayılı KHK'nın 127. maddesiyle 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici 24. madde ile birlikte, belediyelerde ve bunların bağlı kuruluşlarında çalışan işçiler ile belediye şirketlerinde çalışan işçiler arasındaki ayırıma son verilmiş ve söz konusu birimlerde taşeronla bağlı olarak çalışan işçilerin tamamı, 375 sayılı KHK'nın ek 20. maddesi kapsamında faaliyet gösteren şirketlerde kadrolu işçi statüsüne geçirilmiştir.

375 sayılı KHK'nın geçici 24. maddesinde, il özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerde 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 04.12.2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanların; bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde hizmet alım sözleşmesini yapan idareye veya şirkete, ek 20. madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde çalıştırılmak üzere yazılı olarak başvurabilecekleri hüküm altına alınmıştır.

Bu durumda, 696 sayılı KHK'yla birlikte, 6772 sayılı Kanun'da öngörülen ilave tediye yararlanma için aranan "belediye veya belediyenin bağlı kuruluşunda çalışma kriteri"nin artık hiçbir önemi kalmamıştır. Bir başka ifadeyle, söz konusu düzenlemeyle 6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde öngörülen ilave tediye alacağının kapsamına, belediye ve bağlı kuruluşlarının sermayesinin yarısından fazlasına ortak olduğu şirketler de açık bir biçimde dahil edilmiştir. Böylece, uygulamada ortaya çıkan tereddüt ve belirsizlikler de ortadan kaldırılmıştır. Esasen, Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesi ile bu ilkenin iş hukukuna yansımaları olan işçiler arasında ayrımcılık yapılması yasağı uyarınca da yapılan bu düzenleme, oldukça yerinde bir düzenlemedir. Aksi halde, belediyede veya belediyenin bağlı kuruluşunda çalışan işçiler ilave tediye yararlanırken, aynı belediyenin şirketinde artık daimi işçi olarak çalışanlar, bu haktan yararlanamaya-

caklardır ki böyle bir durumun 696 sayılı KHK'nın amacıyla bağdaşmayacağı açıktır. Zira, nasıl ki 696 sayılı KHK'yla 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. madde uyarınca genel idare kapsamındaki kamu kurumlarında çalışan işçiler arasındaki kadrolu işçi - taşeron işçisi ayırımı kaldırılarak tüm işçiler tek statü altında bir araya getirilmiş ise; aynı şekilde geçici 24. maddeyle de mahalli idare birimlerinde çalışan kadrolu işçi - taşeron işçisi ayırımına son verilmiştir. Dolayısıyla, 696 sayılı KHK'yla yapılan yeni düzenleme uyarınca, belediye şirketinde çalışan işçilere de 6772 sayılı Kanun uyarınca ilave tediye yapılması gerekmektedir.

Nitekim, Kamu Denetçiliği Kurumu da Ekim 2019 tarihinde verdiği bir kararda, 696 sayılı KHK uyarınca Belediyenin sahip olduğu bir şirkette işçi olarak çalışan kişinin ilave tediye alacağı hakkının bulunduğu karar vermiştir⁴².

Sonuç olarak, belediyelerin sermayesinin tamamına ya da yarısından fazlasına sahip oldukları şirketlerin, 6772 sayılı Kanun'un 1. maddesi kapsamında kabul edilmesi ve buralarda çalışan işçilere ilave tediye bulunması gerektiğini düşünmekteyiz. Buna karşılık, sermayesinin tamamı veya yarısından fazlası belediyeye ait olmayan, bir başka ifadeyle belediyenin azınlık hissesine sahip olduğu şirketleri kamu kurumu olarak nitelendirmek mümkün değildir.⁴³

6. 3460 ve 3659 Sayılı Kanunların Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşlar

6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde belirtilen işverenlerden birisi de 3460⁴⁴ ve 3659⁴⁵ sayılı kanunların kapsamına giren iktisadi devlet teşekkülleri (İDT) ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerdir. 3460 sayılı Kanun bugün itibarıyla yürürlükte bulunmamaktadır. Buna karşılık Yargıtay kararlarında, 3659 sayılı Kanun'un

⁴² KDK'nın 22.08.2019 tarih ve 2018/16132 başvuru numaralı kararı, <https://kararlar.ombudsman.gov.tr/> (erişim tarihi: 12.01.2020).

⁴³ Gözler/Kaplan, s. 251.

⁴⁴ 3460 sayılı "Sermayesinin Tamamı Devlet Tarafından Verilmek Suretile Kurulan İktisadi Teşekküllerin Teşkilatı İdare ve Murakebeleri Hakkında Kanun", 04.07.1938 tarih ve 3950 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

⁴⁵ 3659 sayılı "Bankalar ve Devlet Müesseseleri Memurları Aylıklarının Tevhid ve Teadülü Hakkında Kanun", 11.07.1939 tarih ve 4255 sayılı RG'de yayımlanmıştır.

yürürlükte olduğu ifade edilmektedir.⁴⁶ 3659 sayılı Kanun'un 1. maddesinde, Kanun'un kapsamına giren kurum ve kuruluşlar üç bent halinde sayılmıştır. Buna göre;

- Sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi teşekküllerin teşkilatıyla idare ve murakabeleri hakkındaki 3460 sayılı Kanun hükümlerine tabi teşekküller ve müesseseler,
- Hususi kanunlarla kurulan bankalar ve teşekküllerle hususi surette teşekkül eden ve sermayesinin yarısından fazlası Devletin veya bu kanunda yazılı teşekkül ve müesseselerin elinde bulunan milli bankalardaki memurlar,
- Devletçe veya mülhak veya hususi bütçeli idarelerce veya belediyelerce veya yukarıdaki bentlerde yazılı teşekkül ve bankalar tarafından sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan teşekküller ve bunların aynı nispette iştirakleriyle vücut bulan kurumlar ve ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya satın alınıp belediyelere bağlanan müesseseler,

3659 sayılı Kanun kapsamındadırlar. Dolayısıyla, 6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinin yaptığı atıf nedeniyle 3659 sayılı Kanun'un 1. maddesinde belirtilen kurum ve kuruluşlarda çalışan işçiler, ilave tediye hakkından yararlanacaklardır.

6. 6772 Sayılı Kanun'da Açıkça Belirtilmemesine Karşın Yargı Kararlarında 6772 Kanun Kapsamına Giren Diğer Kamu Kurumları

6772 sayılı Kanun'un 1. maddesinde açıkça sayılmamakla birlikte, Yargıtay 5018 sayılı Kanun'da öngörülen düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile sosyal güvenlik kurumlarının da Kanun kapsamında kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedir.⁴⁷

⁴⁶ Oysa, söz konusu Kanun, 11.10.2011 tarih ve 666 sayılı KHK'nın Ek 12. maddesinin (2) numaralı fıkrasıyla yürürlükten kaldırılmıştır.

⁴⁷ Yargıtay 9. HD'nin 14.05.2019 tarih, E.2019/3937, K.2019/10904; 18.03.2019 tarih, E.2017/25880, K.2019/5969; 24.12.2018 tarih, E.2018/10898, K.2018/23901; 24.12.2018 tarih, E.2018/10901, K.2018/23904 ve 22. HD'nin 13.03.2019 tarih, E.2017/20805, K.2019/5970 sayılı kararları, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.12.2019).

Söz konusu düzenleyici ve denetleyici kurumlar, 5018 sayılı Kanun'a ekli (III) sayılı cetvelde gösterilmiştir. Buna göre; Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Kamu İhale Kurumu, Rekabet Kurumu, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Nükleer Düzenleme Kurumu ve Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu, düzenleyici ve denetleyici kurumlardır.

Sosyal güvenlik kurumları ise 5018 sayılı Kanun'a ekli (IV) sayılı cetvelde gösterilmiştir. Buna göre; Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, sosyal güvenlik kurumları kapsamındadır.

B. Çalışanın Niteliğine İlişkin Koşul: İşçi Vafına Sahip Olması

6772 sayılı Kanun'da öngörülen ilave tediye hakkından yararlanabilmek için aranan ikinci koşul ise Kanun kapsamında kalan işyerlerinde çalışan kişilerin İş Kanunu'nun 1. maddesinde öngörülen tanıma göre işçi vasfını haiz olmalarıdır. Her ne kadar 6772 sayılı Kanun'da İş Kanunu'nun 1. maddesine atıfta bulunulmuş ise de atıfta bulunulan İş Kanunu günümüzde yürürlükte bulunmadığından ve yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise işçinin tanımına 2. maddede yer verilmiş olduğundan, 6772 sayılı Kanun'la yapılan atfın 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine yapıldığını kabul etmek gerekecektir.⁴⁸

1. 4857 Sayılı Kanun'a Göre İşçinin Tanımı

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde işçi "*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*" olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, bir iş sözleşmesine dayalı olarak, 6772 sayılı Kanun kapsamında bulunan kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye yapılması gerekecektir.

Kanun'un uygulanması açısından işyerinin İş Kanunu kapsamında olup olmamasının bir önemi bulunmamakta olup, işyerinde işçi

⁴⁸ Yalçın Bostancı, "6772 sayılı Kanun Uygulaması Kapsamında Kalkınma Ajansları Personelinin Durumunun Değerlendirilmesi", *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, S. 99, Y. 2012, s. 15.

statüsünde olması yeterlidir. Nitekim, Yargıtay'ın bir kararında⁴⁹ da *"İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, yukarda belirtilen Devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanunu'nun 1 inci maddesindeki tanıma göre, işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır."* denilmek suretiyle, bu husus teyit edilmiştir. Diğer taraftan, işçi niteliği taşımayan çırak, stajyer, memur ve sözleşmeli personele ilave tediye yapılması gibi bir durum söz konusu olmayacaktır.⁵⁰

2. Alt İşveren İlişkilerinde İşçinin Durumu

İşçi vasfını taşıyan kişinin 6772 sayılı Kanun kapsamında kalan kurumlarda, alt işverene bağlı olarak çalışması durumunda, asıl işveren ile alt işveren arasında muvazaa olmadığı takdirde, ilave tediye yararlanması mümkün değildir.⁵¹ Gerçekten de, Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ve tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratma konusunda anlaşmaları anlamına gelen muvazaa kavramı, iş hukukunda ise işçilerin ücretlerini düşürmek, sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarını kullanmalarını engellemek gibi amaçlara yönelik muvazaalı işlemler şeklinde ortaya çıkmaktadır.⁵² 4857 sayılı Kanun'un 2/7. maddesinde bazı yasal muvazaa karinelerine yer verilmiştir⁵³. Asıl

⁴⁹ 9. HD'nin 14.06.2012 tarih, E.2010/11863, K.2012/23067 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.12.2019).

⁵⁰ Akyiğit, s. 78.

⁵¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 875. Baki Oğuz Mülâyim, "Kalkınma Ajanslarında 6772 Sayılı Kanun Kapsamında İlave Tediye Uygulaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 20, S. 1, Y. 2018, s. 299.

⁵² Süzek, s. 168.

⁵³ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında asıl işveren alt işveren ilişkisi; "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde 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 ilişki" olarak tanımlanmış; aynı maddenin yedinci fıkrasında "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" kuralına yer verilmiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için iki işverenin bulunması, mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı ve asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi

işveren ile alt işveren arasında muvazaa bulunması durumunda, alt işveren işçisi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görecektir (4857 sayılı Kanun, m. 7/2). Bu bağlamda, 6772 sayılı Kanun'da kapsamda bulunan kamu kurumlarında muvazaalı olarak alt işveren nezdinde çalışan işçiler de ilave tediye yararlanabilmektedirler. Aksi halde, sadece 6772 Kanun kapsamında çalışan işçiler ilave tediye yararlanabilecektir. Nitekim, Yargıtay'ın bir kararında⁵⁴ da *“Davacının gerçek işverenin dava dışı alt işveren olduğu, kamu kurumundan iş almış olsa da 6772 sayılı yasanın 1.maddesindeki koşulları taşımayan alt işverenin ilave tediye ödeme yükümünün bulunmadığı”* belirtilmiştir.

Buna karşılık, asıl işveren ile alt işveren arasında bir muvazaa ilişkisi bulunduğu takdirde, alt işverene bağlı olarak işçi baştan itibaren asıl işveren olan kamu kurumunun işçisi sayılacağından dolayı, ilave tediye yararlanacaktır. Nitekim, Yargıtay'ın bir kararında⁵⁵ da davacının ihale kapsamında işe alınmasına rağmen büro hizmetlerinde çalıştırıldığı, ihale konusu işte çalıştırılmadığı, hal böyle olunca davacılar arasındaki ilişkinin muvazaaya dayalı olduğu anlaşıldığından, talep edilen ilave tediye alacağının ödenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Yine, Yargıtay'ın bir kararında⁵⁶ da, *“...davalı Elektrik Üretim A.Ş ile dava dışı alt işverenler arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu, mahkemece davalının dava dışı alt işveren şirketlerle yaptığı hizmet alım sözleşmelerinin muvazaa nedeniyle geçersiz olduğu ve davacının başlangıçtan itibaren Elektrik Üretim A.Ş işçisi olduğu belirlendiğine göre, 6772 sayılı Kanunun kapsamında bir işyerinde çalışan davacının ilave tediye alacağın ilişkin talebinin kabul edilmesi gerektiği”* ifade edilmiştir.

halinde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” unsurunun gerçekleşmiş olması gerekir. Bundan başka asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanması veya daha önce asıl işveren tarafından o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması gibi muvazaa kriterlerinin bulunmaması icap eder. Aksi halde alt işveren işçisi başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görecektir (Yargıtay 22. HD'nin 10.04.2019 tarih, E.2016/10691, K.2019/8131 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.12.2019).

⁵⁴ 9. HD'nin 14.06.2012 tarih, E.2010/11863, K.2012/23067 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.12.2019).

⁵⁵ 22. HD'nin 10.04.2019 tarih, E.2016/10691, K.2019/8131 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.12.2019).

⁵⁶ 22. HD'nin 04.07.2019 tarih, E.2019/5321, K.2019/15252 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.12.2019).

3. Geçici/Ödünç İş İlişkilerinde İşçinin Durumu

Uygulamada karşılaşılan sorunlardan birisi de geçici iş ilişkisine (ödünç iş ilişkisi) dayalı olarak çalıştırılan işçilerin ilave tediye yararlanıp yararlanamayacakları hususudur. Gerçekten de 6772 sayılı Kanun kapsamında kalan işverenlerin, 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesinde düzenlenen ve bir işverenin kendisine hizmet sözleşmesiyle bağlı işçisini, işçinin de rızasını almak ve sözleşmenin bu esnada da devamı koşuluyla, iş görme edimini yanında ve yönetimine bağlı bir biçimde yerine getirmesi amacıyla geçici bir süreliğine⁵⁷ üçüncü bir kişiye vermesi olarak tanımlanan⁵⁸ geçici iş ilişkisine dayalı sözleşme ile işçi çalıştırmaları durumunda, söz konusu işçiler hukuken işverenin işçisi kabul edileceklerinden dolayı, ilave tediye yararlanacaklardır. Bu durumda, 4857 sayılı Kanun'un 7/son maddesinde yer alan *"Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işiği gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur."* biçimindeki hüküm uyarınca, ödünç alan işveren, ödünç veren işverenin işçiye ödemediği ilave tediye ücretinden dolayı ödünç veren işverenle birlikte sorumlu olacaktır.

Buna karşılık, 6772 sayılı Kanun kapsamında kalan işverenlerin başka işverenlerin işçisini geçici olarak çalıştırmaları durumunda ise, bu işçilerin ilave tediye yararlanması mümkün değildir.⁵⁹

III. İLAVE TEDİYENİN MİKTARI

6772 sayılı Kanun'un kapsamına giren işyerlerinde işçi statüsünde bulunan kişilere, her yıl için birer aylık ücretleri oranında ilave tediye yapılacaktır (6772 sayılı Kanun, m. 1). Ancak, 6772 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına bu işlerde çalıştıkları müddetle mütenasip olarak her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave tediye daha yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Burada önemli olan husus, işçinin sözleşme-

⁵⁷ Geçici iş süresi, 4857 sayılı Kanun'un 7/son maddesi uyarınca, en fazla 6 aydır.

⁵⁸ Ömer Ekmekçi, "Geçici İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", Legal Vefa Toplantıları II, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul, 2008, s. 101.

⁵⁹ Akyiğit, s. 78-79; Topak, <http://suleymantopak.av.tr/grup/makaleler/belediye-iktisadi-tesebbüslerinde-calisan-iscilerin-ilave-tediye-ucet-hakki.htm> (erişim tarihi: 10.11.2019).

de yeraltı işlerinde çalışıyor olmasının öngörülmesi olmayıp, işçinin fiilen maden işletmesinin yeraltı işlerinde çalışıyor olmasıdır.⁶⁰

Görüldüğü üzere, ilave tediye hakkı, yeraltı işlerinde çalışan maden işçileri için yılda iki, diğer işçiler için ise yılda bir defa olarak öngörülmüştür. Bununla birlikte, 6772 sayılı Kanun'un 3. maddesinde kapsamda bulunan işçilere her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere Cumhurbaşkanı kararıyla aynı nispette bir ilave tediye daha yapılabileceği ifade edilmiştir.

6772 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesinde ise ilave tediyelelerin toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılması halinde buna sınır getirilmiş ve *"Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyelelerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir"* düzenlemesine yer verilmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi ile yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan işçilere en çok iki ay daha ilave tediye ödeneceğinin kararlaştırılabileceği, bu miktar üzerinde ödeme yapılacağı şeklindeki düzenlemenin kanuni sınırı aşan miktarda geçersiz olacağını kabul etmek gerekecektir.⁶¹

Diğer taraftan, kapsam içinde olmayan ancak toplu iş sözleşmesi uygulanacak işyerleri için de 6772 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesiyle bir sınırlama getirilmiş ve kapsamda kalmayan işyerlerinde toplu iş sözleşmeleri ile en çok 4 aylık, yeraltındaki işyerlerin de ise en çok 5 aylık ilave tediye oranında ücret ödeneceği kuralına yer vermiştir. Yargıtay'ın kimi kararlarında⁶² da belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan bu tür ödemeleri ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul etmek yerinde olacaktır.⁶³

Yargıtay'a göre, 6772 sayılı Kanun'dan doğan ilave tediye alacaklarının işçiye fiilen ödenen aylık ücret miktarı esas alınarak hesaplanması gerekmektedir.⁶⁴

⁶⁰ Akyiğit, s. 72.

⁶¹ Yargıtay 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2047, K.2019/11479 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 18.12.2019).

⁶² Yargıtay 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2041, K.2019/11473 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁶³ Akyiğit, s. 76;

⁶⁴ Yargıtay 22. HD'nin 05.03.2019 tarih, E.2018/15126, K.2019/5009 ve 26.02.2019 tarih, E.2019/1141, K.2019/4319 sayılı kararları, <https://www.sinerjimevzuat.com>.

6772 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrasında ilave tediyeinin hesabında dikkate alınacak hususlara ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Söz konusu hükümden anlaşıldığı üzere, ilave tediyeinin belirlenmesinde işçinin temel ücreti esas alınacaktır. Nitekim, Yargıtay 7. HD'nin 12.05.2016 tarih, E.2016/2419, K.2016/2419 sayılı kararında da "...ilave tediye ücreti Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen dönemlerde işçiye ödenen çıplak ücret tutarında ödenmelidir." denilmek suretiyle, bu hususa vurgu yapılmıştır. Buna göre, ilave tediyeyle ilişkin aylık istihkakların hesabında; fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretler gibi esas ücrete ek olarak yapılan ödemeler dikkate alınmaz. Bu hüküm nedeniyle, ilave tediye alacağının 26 günlük süre üzerinden hesap edilmesi gerekmektedir. Yargıtay da 6772 sayılı Kanun'un 4/2. maddesinde yer alan bu hüküm nedeniyle ilave tediye alacaklarının bir ay için 26 gün üzerinden hesaplanması gerektiğini ifade etmektedir.⁶⁵

Buna karşılık, toplu iş sözleşmesi uyarınca ilave tediyeinin hesaplanmasında ise 6772 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesinde hafta ve genel tatil ücretlerinin dahil edileceğinin belirtilmesi karşısında, toplu iş sözleşmeleri ile verilen ilave tediyeinin işçinin 30 günlük (26 + 4) ücreti tutarında olması gerekecektir.⁶⁶

İlave tediyeinin hesabında bir aylık ücretin ödemenin yapılacağı aya ait ücretinin mi yoksa işçinin bir yıllık ücretinin aylık ortalamasının mı dikkate alacağı hususunda, Kanun'da bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanaatimizce, ilave tediyeinin Cumhurbaşkanı Kararı ile belirlenen ödemenin yapılacağı aya ilişkin ücret esas alınmalıdır.⁶⁷ Nitekim, Yargıtay 7. HD'nin 15.11.2016 tarih, E.2015/45604, K.2016/19402 sayılı kararında da "İlave tediye hesabı, Bakanlar Kurulunun belirlediği ödeme tarihlerindeki ücrete göre yapılmalıdır." denilmiştir.

6772 sayılı Kanun'un 4/2. maddesinde, ilave tediye alacağından sigorta primleri kesilmeyeceği hükmüne yer verilmiştir. Ancak 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un 80/c ve 105.

tr (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁶⁵ Yargıtay 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2046, K.2019/11478 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁶⁶ Akyiğit, s. 74.

⁶⁷ Mülâyim, s. 301; Akyiğit, s.74.

maddelerinin açık hükmü uyarınca ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 01.10.2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir.⁶⁸

6672 sayılı Kanun'un 1. maddesinde, ilave tediyeenin her yıl için birer aylık istihkak tutarı üzerinden yapılacağının belirtilmesinden hareketle, işçinin ilave tediyeeden yararlanması için en az bir yıllık bir süreden beri çalışıyor olması gerektiği ileri sürülebilir ise de; Kanun'un 4/3. maddesinde, *"ilave tediyeelerin tediye tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın işçinin ilave tediyeenin taallük ettiği yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde geçmiş olan hizmetlerinin yekünü nispetinde"* işçiye ilave tediyeenin yapılacağı'nın ifade edilmesi karşısında, işçinin bir yıllık sürenin altında çalışmış olması durumunda da kıstelyevm esasına göre hesaplanacak ilave tediye hakkına sahip olacağı açıktır. Esasen, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 405/2. maddesinde yer alan *"Hizmet sözleşmesi ikramiye-nin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyeenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir."* biçimindeki hüküm de yukarıdaki kabulü doğrulamaktadır. Nitekim, Yargıtay da *"İşçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kıstelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir."* demek suretiyle bu hususu teyit etmektedir.⁶⁹

İlave tediyeenin işçilere yıl baz alınarak ödeneceği 6772 sayılı Kanun'da ifade edilmiş olmasına karşın, "yıl" kavramının ne anlama geldiği hususunda Kanun'da bir belirleme yapılmamıştır. Ancak, Kanun'un 4/2. maddesinde işçinin bir yıllık çalışma süresinin hesabında hangi sürelerin dikkate alınacağına ilişkin hususlara yer verilmiştir. Buna göre, işçinin bu tediyeelere esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş veya hizmet akdinin devamı müddetine rastlayan kanuni ve idari izinlerle hastalık izinleri, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışılmış gibi hesaba katılır. Münavebeli işçilerin münavebe sebebiyle çalıştırılmadıkları günler çalışmış gibi sayılır (m. 4/3). Uygulamada, ilave tediyeeye ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararlarında takvim yılının baz alındığı görülmektedir.⁷⁰

⁶⁸ Yargıtay 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2047, K.2019/11479 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁶⁹ Yargıtay 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2047, K.2019/11479 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁷⁰ Örneğin 29.1.2019 tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararı'nda ilave tediyeenin birinci yarısının 31.01.2019, diğer yarısının ise 31.05.2019 tarihinde ödenmesine karar verilmiştir.

IV. İLAVE TEDİYEDE FAİZ

6772 sayılı Kanun'un 4. maddesinde ilave tediyelelerin ödenme zamanının Cumhurbaşkanlığı tarafından belirleneceği hükmüne yer verilmiştir. Cumhurbaşkanlığı'nca öngörülen tarihte ilave tediyelelerin yapılması durumunda, işçinin gecikme faizi alacağı doğacaktır.

Yargıtay, ilave tediyelelerin Cumhurbaşkanlığı kararıyla muaccel haline geleceğini, ödeme zamanının taraflarca kararlaştırılmadığından Borçlar Kanunu'nun 117. maddesi uyarınca temerrüt için alacaklının ihtarına gerek bulunduğuna karar vermektedir.⁷¹

Yargıtay'a göre, ilave tediye alacağı kanundan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren kanuni faiz yürütülmesi gerekir.⁷² Ancak, toplu iş sözleşmelerinde bulunan, 6772 sayılı Kanun maddesinin tekrarından ibaret hükümler, alacağın dayanağının ilgili Kanun olduğu gerçeğini değiştirmeyeceğinden, bu durumlarda dahi kanuni faize karar verilmelidir.⁷³ Bu tür durumlarda ilave tediye yapılması toplu iş sözleşmesinde zikredilmekle birlikte, ödeme kanundan kaynaklanmakta olup, toplu iş sözleşmesi sadece kanundaki hükümlerin tekrarı niteliğindedir.⁷⁴

Buna karşılık, 6772 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmeleri ile verilen en çok iki aylık ilave tediyelelerin ödenmemesi durumunda ise 6356 sayılı Kanun'un 53/2. maddesi gereğince bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizine hükmetmek gerekecektir.⁷⁵ Zira, bu durumda yapılan ilave tediye 6772 sayılı Kanun'un 1., 2. veya 3. maddeleri uyarınca değil, toplu iş sözleşmesi uyarınca yapılmaktadır. Nitekim, Ek 1. maddede yer alan *"Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyelelerden ayrı olarak, toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir."* şeklindeki ifadeden de toplu iş sözleşmesiyle

⁷¹ Yargıtay 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2046, K.2019/11478 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁷² Yargıtay 9. HD'nin 20.05.2019 tarih, E.2018/2046, K.2019/11478 ve 20.05.2019 tarih, E.2018/2047, K.2019/11479 sayılı kararları, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁷³ Yargıtay 22.HD'nin 18.01.2019, E.2017/17650, K.2019/200 ve 7. HD'nin 08.06.2015 tarih, E.2015/17748, K.2015/11438 sayılı kararları, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁷⁴ Nizamettin Aktay, Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 311.

⁷⁵ Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s. 363; Ak-yiğit, s. 82.

yapılacak ilave tediyeenin 6772 sayılı Kanun uyarınca yapılacak ilave tediye farklı olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim, Yargıtay da 6772 sayılı Kanun'un Ek.1. maddesinde düzenlenen tediye, "ilave tediye" olarak değil, "akdi tediye" olarak kabul etmekte⁷⁶ ve bu tür ilave tediye alacaklarında en yüksek işletme faizinin uygulanması gerektiğini belirtmektedir.⁷⁷

İlave tediyeenin toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı durumlarda, gecikme faizi toplu iş sözleşmesinde belirtilen ödeme tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır.

İlave tediye alacağına ilişkin dava miktarının sonradan ıslah edilerek artırılması durumunda; ıslahtan önceki miktar için temerrüt tarihinden itibaren, ıslah ile artırılan miktar bakımından ise ıslah tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekecektir. Temerrüt tarihi ise yukarıda belirtildiği üzere, 6772 sayılı Kanun'dan kaynaklanan ilave tediye alacaklarında ihtarla karşı tarafın temerrüde düşürüldüğü tarih; ihtar yapılmamış ise dava tarihidir. Nitekim, Yargıtay da 6772 sayılı Kanun'dan kaynaklanan ilave tediye alacağının dava ile istenen kısmına dava tarihinden, ıslahla artırılan kısmına ise ıslah tarihinden itibaren kanuni faiz uygulanması gerektiğini ifade etmektedir.⁷⁸

İlave tediye alacağı beş yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı, ilave tediyeenin yapılması gereken tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.⁷⁹

V. İLAVE TEDİYENİN YAPILMAMASININ SONUÇLARI

İlave tediye, geniş anlamda ücrete dahildir. Dolayısıyla, ilave tediyeenin yapılmaması halinde, bu husus, 4857 sayılı Kanun'un 24/II-e maddesinde öngörülen haklı fesih nedenini oluşturduğundan,

⁷⁶ Yargıtay 9. HD'nin 18.03.2019 tarih, E.2016/35317, K.2019/6954 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁷⁷ Yargıtay 7. HD'nin 15.11.2016 tarih, E.2015/44578, K.2016/19399; 7.HD'nin 15.11.2016 tarih, E.2016/17862, K.2016/19397; 7. HD'nin 18.09.2014 tarih, E.2014/11196, K.2014/17551 ve 9. HD'nin 13.09.2011 tarih, E.2011/39204, K.2011/29535 sayılı kararları, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁷⁸ Yargıtay 9. HD'nin 18.03.2019 tarih, E.2017/9165, K.2019/5995 sayılı kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (erişim tarihi: 21.02.2020).

⁷⁹ Mülayim, s. 300.

işçi sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshetme hakkına sahip olacaktır.⁸⁰ İlave tediyeinin hiç ödenmemesi yanında, eksik ya da geç ödenmesi de haklı fesih nedenidir.⁸¹

Yine, ilave tediyeinin yapılması gereken tarihten itibaren 20 gün içinde, mücbir bir sebep olmaksızın, ödenmemesi durumunda, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bulunan işçilerin, söz konusu Kanun'un 34. maddesi uyarınca bireysel olarak iş görmekten kaçınmaları da mümkündür.

Diğer taraftan, işverenin işçiye ilave tediye yapmamasının cezai sonuçları da vardır. 4857 sayılı Kanun'un 102-1-a maddesinde, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz yirmi beş⁸² Türk Lirası idari para cezasının uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

VI. SONUÇ

6772 sayılı Kanun'la kamu kurum ve kuruluşları ile bunların sermayesinin yarısından fazlasına sahip oldukları teşekküllerde çalışan ve işçi vasfını taşıyan çalışanlara ilave tediye yapılması öngörülmüştür.

Kanun'da öngörülen ilave tediye hakkının işveren yönünden iki alt unsuru bulunmaktadır. Birinci alt unsur, işverenin kamu kurumu veya kuruluşu olması, bir başka ifadeyle işverenin bizihi Devlet olmasıdır. İkinci alt unsur ise işverenin Devletin sermayesinin yarıdan fazlasına sahip olduğu şirketler olması. Uygulamada, ortaya çıkan sorunların kaynağı, çoğunlukla, bu ikinci alt unsurdan kaynaklanmaktadır.

Yargıtay verdiği kimi kararlarda, sadece Devlet tarafından kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan "kamu tüzel ki-

⁸⁰ Mülâyim, s. 305; Akyiğit, s. 82-83.

⁸¹ Ercan Güven, Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi Yayınları, 2013, s. 242.

⁸² 2019 yılında yapılan yeniden değerlendirme oranına göre bu para cezası 236 TL olarak uygulanacaktır.

şileri ile bunlara bağlı kuruluşlarını” 6772 sayılı Kanun kapsamında görmekte; kimi kararlarında ise bu görüşünden ayrılarak özel hukuk hükümlerine tabi olsa da sermayesinin yarıdan fazlasının kamu kurumuna ait olduğu işyerlerinde çalışanların da 6772 sayılı Kanun’da öngörülen ilave tediye yararlanacağını ifade etmektedir. Örneğin, Yargıtay belediyenin bağlı kuruluşlarını 6772 sayılı Kanun kapsamında görmezken; bir kamu kurumunun %52 oranında hissedar olduğu bir limitet şirketi Kanun kapsamında görebilmektedir.

Kanaatimizce, Yargıtay’ın özellikle belediyelerin bağlı kuruluşlarının 6772 sayılı Kanun kapsamında bulunmadığı yönündeki kararları, bizatihi 6772 sayılı Kanun’un 1. maddesinde yer alan *“sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller”* ibaresi ile söz konusu Kanun’un 1. maddesinin atıfta bulunduğu 3659 sayılı Kanun’un 1/C maddesinde yer alan *“Devletçe veya mühlhak veya hususi bütçeli idarelerce veya belediyelerce veya yukarıdaki bentlerde yazılı teşekkül ve bankalar tarafından sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan teşekküller”* ibaresine açıkça aykırıdır.

Diğer taraftan, 696 sayılı KHK’yla yapılan yeni düzenleme uyarınca da belediye şirketinde çalışan işçilere 6772 sayılı Kanun uyarınca ilave tediye yapılması gerektiğini düşünmekteyiz.

Yargıtay’ın bu kararlarının bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi veya Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi önüne taşınması durumunda, bu durumun belirtilen mahkemelerce *“bariz bir takdir hatası”* veya *“açık bir keyfilik”* olarak kabul edileceği aşikâr olup, sırf bu kararlar nedeniyle Devletin ağır mali bedeller ödemesi kaçınılmaz olacaktır.

Ayrıca, Yargıtay’ın kararlarındaki bu çelişkili yaklaşım, yargı mercileri önünde hak arayan kişilerin açtığı davanın sonucunu önceden öngörebilmesine engel olmakta ve dolayısıyla hukuki güvenlik ilkesine de aykırılık oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, Yargıtay’ın bu yaklaşımından vazgeçmesi, hukuk devletinin temel ilkelerinden olan hukuki güvenlik ilkesi ve adil yargılanma hakkının gerçekleşmesi açısından olduğu kadar, Devlet’in maddi kayıplara uğraması tehlikesinin bertaraf edilmesi yönünden de son derece önem arz etmektedir.

Kaynakça

Kitaplar

- Aktay Nizamettin, Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.
- Çağlayan Ramazan, İdare Hukuku Dersleri, Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.
- Çelik Nuri, Caniklioğlu Nurşen ve Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 29. baskı İstanbul, 2016.
- Eyrenci Öner, Taşkent Savaş ve Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 7. baskı, Ankara, 2016.
- Günday Metin, İdare Hukuku, 10. baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2015.
- Gözler Kemal ve Kaplan Gürsel, İdare Hukuku Dersleri, 18. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2016.
- Güven Ercan ve Aydın Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi Yayınları, 2013.
- Mollamahmutoğlu Hamdi, Astarlı Muhittin ve Baysal Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, 3. baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2019.
- Ocak Uğur, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre 9. Hukuk Dairesi'nin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, 2. baskı, Ankara, 2013.
- Sur Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017.
- Süzek Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 18. baskı, İstanbul, 2019.

Makaleler

- Ağar Serkan, "Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi", www.idare.gen.tr/agar-kamukurumlari.htm.
- Akyiğit Ercan, "İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 23, S. 2- 3, Y. Kasım 2010 - Şubat 2011.
- Arslan Ahmet, "Ülkemizde Döner Sermayeli İşletmeler Ne Durumda?" <https://www.dunya.com/gundem/ulkemizde-doner-sermayeli-isletmeler-ne-durumda>.
- Bostancı Yalçın, "6772 sayılı Kanun Uygulaması Kapsamında Kalkınma Ajansları Personelinin Durumunun Değerlendirilmesi", *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, S. 99, Y. 2012.
- Ekmekçi Ömer, "Geçici İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", Legal Vefa Toplantıları II, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul, 2008.
- Gençay Fatma Didem Sevgili, "Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü", *TBB Dergisi*, S. 134, Y. 2018.
- Gözler Kemal, "5018 ve 6085 sayılı Kanunlarda Bazı İdare Hukuku Terimlerinin Yanlış Kullanımı Üzerine", *AÜHFD*, S: 60 (4), Y. 2011.
- Mülayım Baki Oğuz, "Kalkınma Ajanslarında 6772 Sayılı Kanun Kapsamında İlave Tediye Uygulaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 20, S. 1, Y. 2018.
- Topak Süleyman, "Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772s aylık Ya-saya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 45, Y. 2015.

Tezler

Ersöz Erdem, Yerel Hizmetlerin Kamu Kurumları Eliyle Yürütülmesi: Belediye Bağlı Kurumları ve Belediye Şirketleri, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilimdalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2012.

İnternet Kaynakları

<https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/>

<https://www.dunya.com>

www.idare.gen.tr

<https://kararlar.ombudsman.gov.tr>

<https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/>

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>

<http://suleymantopak.av.tr/grup/makaleler/>

<https://sozluk.gov.tr>

