

6772 sayılı Kanun¹ Uygulaması Kapsamında Kalkınma Ajansları Personelinin Durumunun Değerlendirilmesi

Yalçın BOSTANCI*

Özet

Kalkınma Ajansları 5449 sayılı Kanuna dayalı olarak kurulmuş bölgesel kalkınma alanında çalışmalar yapan müesseselerdir. Kalkınma Ajanslarının ve personelinin hukuki statüsü ile ilgili tartışmalar sürmektedir. Bundan dolayı bazı kanunların uygulaması açısından Kalkınma Ajansı personelinin kapsama girip girmediği konusu önem arz etmektedir. Bu düzenlemelerden biri de 6772 sayılı Kanun'dur.

Bu çalışmada 6772 sayılı Kanunun uygulamasına ilişkin konular Kalkınma Ajansı personeli açısından değerlendirilmeye çalışılmıştır. Öncelikle, Kalkınma Ajanslarının işveren ve çalışan açısından 6772 sayılı Kanun kapsamına girip girmediği konusu değerlendirildikten sonra Kanunun uygulamasına ilişkin konular yargı kararları da dikkate alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kalkınma Ajansı, 6772 Sayılı Kanun, 5449 Sayılı Kanun, İkramiye, İşçi.

¹ Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun, RG., 11.07.1956, 9355.

* Yrd. Doç. Dr., Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Abstract

Development Agencies are organizations that established to perform activities in regional development area by the Law No.5449. The arguments continue in the status of the Development Agencies and their personnel. Because of this, the practices of some of the existing laws become rather important whether the Development Agency is included by these laws. One of the arrangements for this is the Law No.6772.

In this study, the practices of the Law No.6772 have been analysed in terms of the Development Agencies' personnel. In the study, after assessing the employer-and-employee relations whether the Law No.6772 is applicable for Development Agencies, the practices of the Law including the juridical-decisions have been analysed.

Keywords: *Development Agency, Law No.6772, Law No.5449, Perquisite, Employee.*

GİRİŞ

Kalkınma Ajansları personelinin 6772 sayılı Kanun kapsamında ilave tediye (ikramiye, devlet ikramiyesi) alıp alamayacağı hususu, Ajansların Türkiye’de yeni müesseseler olması ve Ajansların ve personelinin hukuki statüsü konularının halen tartışılmakta olduğu düşünüldüğünde uygulama açısından önem arz etmektedir.

Ajans personelinin 6772 sayılı Kanunun kapsamında yer alıp almadığı konusu incelenmeye çalışılırken öncelikle genel olarak Ajansların hukuki statüsü ve personelin tabi olduğu mevzuat hususunda bilgi verilecektir. Daha sonra 6772 sayılı Kanunun kapsamını düzenleyen hükümleri çerçevesinde Ajans personelinin kapsama girip girmeyeceği, genel olarak Kanunun uygulamasına ilişkin konular ve Kalkınma Ajansı personeli açısından uygulamaya ilişkin hususlar Yargıtay kararları da dikkate alınmak suretiyle değerlendirilmeye çalışılacaktır.

D) KALKINMA AJANSLARININ VE PERSONELİNİN HUKUKİ STATÜSÜ

Kalkınma Ajanslarının kuruluşu, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 58 ve 59 uncu Türkiye Cumhuriyeti hükümetinin Acil Eylem Planının hedefleri ve AB Katılım Ortaklığı Belgesinde yer alan taahhütler çerçevesinde gerekli görülmüştür².

² BOSTANCI, Yalçın, Kalkınma Ajansları Personelinin Hukuki Statüsünün İş Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, Türkiye’de Bölgesel Kalkınmanın Yeni Örgütleri Kalkınma Ajansları (Editörler: AKGÜL, Birol/ UZAY, Nisfët), Bursa 2010, s.489.

5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanunun³ madde 3/III hükmüne göre, “Ajanslar, tüzel kişiliği haiz ve bu Kanunla düzenlenmemiş bütün işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tâbidir”. Kanunda kalkınma ajanslarının tüzel kişiliğe sahip oldukları açıkça ifade edilmekle birlikte tüzel kişiliğin niteliği hakkında açıklık yoktur⁴. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, “Bakanlar Kurulu kararıyla kurulması ve kaldırılması öngörülen kalkınma ajanslarının, tüzel kişiliğinin niteliği Yasa’da açıkça belirtilmemekle birlikte, kurulması ve kaldırılması, kamu gücü ve yetkilerin kullanılması, usul ve ayrıcalıklar getirilmesi, gelirleri, merkezi idare ile olan bağlantıları göz önünde bulundurulduğunda birer kamu tüzel kişisi olduğu kuşkusuzdur” görüşündedir⁵. Kanaatimizce de Ajansların tüzel kişiliğinin niteliği Kanunda açıkça belirtilmese de diğer unsurlar dikkate alındığında kamu tüzel kişiliğini haiz oldukları kabul edilmelidir⁶.

³ RG., 08.02.2006, 26074.

⁴ Kalkınma Ajanslarının tüzel kişiliğinin niteliği ile görüşler hakkında ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **TAMER**, Ahmet, Kalkınma Ajanslarının Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, DPT Uzmanlık Tezleri, Ankara 2010, s.109 vd.

⁵ Anayasa Mahkemesine göre (AYM, 30.11.2007, 2006/61 E., 2007/91 K., RG., 23.2.2008, 26796), “Kalkınma ajanslarının tüzel kişiliği Yasa’yla belirlenmiş, tüzel kişiliğin kuruluşu ise Bakanlar Kurulu kararına bırakılmıştır. 26 adet Düzey 2 İstatistiki Bölge Birimi esas alınarak Bakanlar Kurulu kararıyla kurulması ve kaldırılması öngörülen kalkınma ajanslarının, tüzel kişiliğinin niteliği Yasa’da açıkça belirtilmemekle birlikte, kurulması ve kaldırılması, kamu gücü ve yetkilerin kullanılması, usul ve ayrıcalıklar getirilmesi, gelirleri, merkezi idare ile olan bağlantıları göz önünde bulundurulduğunda birer kamu tüzel kişisi olduğu kuşkusuzdur. Anayasa ve yasalarda kamu tüzel kişiliğine birçok alanda, kuruluş amacına özgü hukuksal durumlar verilmekte, üstün, sınırlı ve kısıtlı yetkiler, haklar, olanaklar sağlanmakta, bağımsızlık ve ayrılık tanınmakta, görevler yüklenmektedir. Ayrıca, kamu tüzel kişileri, nitelikleri ve özellikleriyle bağdaştığı ölçüde, özel hukuk tüzel kişilerinin özel hukuk hükümlerine göre sahip olduğu hakları kullanabileceklerdir. Anayasa’nın idarenin bütünlüğü ve kamu tüzel kişiliğiyle ilgili 123. maddesinin üçüncü fıkrasında, “kamu tüzel kişiliği ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulur” denilmektedir. 5449 sayılı Yasa’ya göre kalkınma ajansları da Yasa’nın açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulmaktadır. Anayasa ile devlete verilen görev, kamu kesimi ile birlikte özel kesimin ulusal ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun çalışmalarını sağlayacak ekonomik ve sosyal politikaları uygulamaktır. Bu görevler Anayasa’nın öngördüğü idari yapı içinde yerine getirilebileceği gibi özel kuruluşlar tarafından ya da kalkınma ajanslarında olduğu gibi kendine özgü karma yöntemlerle de yerine getirilebilir. Yasakoyucunun, devletin Anayasa’yla kendisine verilen ekonomik, sosyal görev ve amaçlarını gerçekleştirilmesi yönünde ulusal ekonominin, ulusal ve bölgesel planlamanın ve kalkınmanın gereklerine ve sosyal amaçlara uygun olarak anayasal sınırlar içinde düzenlemeler getirebileceği gibi bunları değiştirmeye ve kaldırmaya da yetkili olduğu açıktır”.

⁶ Kanunun genel gerekçesinde de ifade edildiği üzere Ajanslar, kamu-özel sektör ortaklığı anlayışına uygun bir yapıda kurulmuştur. Bu bakımdan, diğer kamu kuruluşlarına benzer nitelikte bir kurum olmadığı gibi Kanunda düzenlenmeyen bütün işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tabi olarak faaliyet göstermektedir. Bu yapı ile, ajansların istihdam ve harcama usullerinde, kamu kurum ve kuruluşlarının tabi olduğu genel bütçe, harcama, ihale, işe alma, işten çıkarma, personel ücret ödemesi, muhasebe yöntemlerinden bağımsız olarak hareket edebilen, küçük fakat etkin ve

Kalkınma Ajansı personeli, Kanunda (5449 s.K.m.18) ifade edilen sınıflandırmaya göre, genel sekreter, iç denetçi, uzman ve destek personelinin oluşur⁷. Söz konusu ajans personelinin iş mevzuatı hükümlerine tabi olduğu ve sosyal güvenlik hukuku açısından ise 5510 sayılı Kanun m.4/1-a hükmünde belirtilen sigortalı sınıfına girdiği hususu açıktır. Buna göre Kalkınma Ajansı personelinin hukuki statüsü 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçidir. Bunun sonucu olarak ve açık atıf gereğince sosyal güvenlik hukuku açısından ise 5510 sayılı Kanuna göre 4/1-a'lıdır⁸.

Kalkınma Ajansı personeli 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Kanun yanında 5449 sayılı Kanun ve Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğinde düzenlenmeyen tüm hususlarda İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamındaki diğer mevzuata da tabidir. 4857 sayılı Kanun kapsamında işçi olarak nitelenen Ajans personeli, kendi içindeki hiyerarşi ve sınıflandırmaya göre değerlendirildiğinde, genel sekreter ve birim başkanının işveren vekili sıfatına sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca herhangi bir işin yönetiminde temsil yetkisi verilen diğer personelin de işveren vekili sıfatını kazanması mümkündür.

Ajans personelinin işe alınma süreci ve personelde aranan nitelikler 5449 sayılı Kanun ve Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğinde belirtilmiştir. Bu kapsamda aranan nitelikler alınacak personelin statüsüne göre değişmekle birlikte alım süreci ve iş sözleşmesinin imzalanmasında genel sekreter ve diğer personel olarak ayırım yapılabilir. Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğinin 1. maddesi gereğince tüm ajans personeli ile “belirsiz süreli iş sözleşmesi” yapılması zorunludur.

II) 6772 SAYILI KANUNUN KAPSAMI

1) İşveren Açısından Kapsam

6772 sayılı Kanunun kapsamının düzenlendiği 1. maddeye göre, “*Umumi, mühlak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bun-*

dinamik bir birim olması hedeflenmektedir. Kısaca, belirtilen hedeflere ulaşılabilmesi için, istihdam usulleri hem seçim ve işe alma, hem de ücret ödemede uzmanlığa, performansa dayalı ve başarıya odaklı tasarlanmıştır. Bu kapsamda, çalışanların iş sözleşmesiyle istihdam edilmeleri öngörülmüş verimlilik sorununun bu şekilde aşılması arzu edilmiştir. **BOSTANCI**, s.490).

⁷ Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğinin (RG., 25.7.2006, 26239) 3/e hükmüne göre; “Personel: Ajanslarda hizmet akdiyle çalışan personeli” ifade etmektedir. Dolayısıyla Ajans’ta iş sözleşmesiyle çalışan herkes aynı kapsamda değerlendirilecektir.

⁸ 5449 sayılı Kanunun 18/4 hükmünde “Ajans personeli, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tâbidir” denilmektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun hükümleri istisnai hükümler dışında 5510 sayılı Kanunu ile kaldırılmıştır. Dolayısıyla 506 sayılı Kanuna yapılan atıflar 5510 sayılı Kanuna yapılmış sayılacaktır.

lara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bircümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır”.

Buna göre, Devlete ve ona bağlı olmak üzere,

- a) Genel, katma ve özel bütçeli daireler,
- b) Sermayesi değişen kurumlar,
- c) Sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar,
- d) Belediyeler ve belediyelere bağlı kuruluşlar,
- e) 3460 ve 3659 sayılı Kanun kapsamına giren, sermayesinin tamamı Devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan iktisadi Devlet kuruluşları ve diğer bütün kurum, banka, ortaklık ve müesseseler işveren açısından kapsama dahilidir.

Buna göre 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 kuruluşların işveren açısından kapsama dahil olduğu söylenebilecektir.

Yargıtayın 6772 sayılı Kanunun işveren açısından kapsamına ilişkin görüşü de aynı yöndedir⁹.

⁹ Konuya ilişkin Yargıtayın görüşünü açık bir şekilde ortaya koyabilmek açısından Yargıtayın ilgili kararlarından bir tanesinin tam metnini vermenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Buna göre, “Davacı M.A. ile davalı Tarım Reformu Genel Müdürlüğü arasındaki alacak davasına ilişkin E... İş Mahkemesince verilen ve temyiz edilmeksizin kesinleşen 1/4/2011 tarih ve 2010/474 esas, 2010/133 karar sayılı kararının 5510 sayılı Kanununun 80. Maddesine aykırı olduğu iddiası ile kanun yararına bozulması Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının 26/9/2011 gün ve 2011/225030 sayılı tebliğnamesi ile istenilmiş olmakla, dosyadaki tüm belgeler okunup dava dosyası için Tetkik Hakimi U.O. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: Mahkemece, davacının ücretlerinden sigorta primi kesilmesi yasaya aykırı bulunduğundan, açılan davanın kabulüne karar verilmiştir. Adalet Bakanlığı'nın 30/5/2011 tarihli yazısı ile kararın kanun yararına temyiz edilmesi istenmiş olup Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından anılan karar 5510 sayılı Kanununun 80. Maddesine aykırı olduğu gerekçesi ile kanun yararına temyiz edilmiştir. Dosya içeriğine göre davacı işçi ile davalı işveren arasında ilave tediye alacağından sigorta primi kesilip, kesilemeyeceği konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır. İlave tediye alacağına kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması

Hakkındaki Kanun ile düzenlenmiştir. Kanunun 1 inci maddesinde, Devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir. Buna göre; A. İşveren kapsamı yönünden Devlete ve ona bağlı olmak üzere, 1. Genel, katma ve özel bütçeli daireler, 2. Sermayesi değişen kurumlar, 3. Sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar, 4. Belediyeler ve belediyelere bağlı kuruluşlar, 5. 3460 ve 3659 sayılı Kanun kapsamına giren, sermayesinin tamamı Devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan iktisadi Devlet kuruluşları. 3460 sayılı Yasa bugün itibari ile yürürlükte olan bir yasa değildir. 3659 sayılı Yasa ise, banka ve Devlet kurumlarında çalışan memurların aylıkları ile ilgili düzenleme getirmiş ve halen yürürlüktedir. Bu Yasanın 1 inci maddesinde, kapsama dahil kurumlar daha ayrıntılı açıklanmıştır. Yukarıda belirtilen kurumlarca, sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan kuruluşlar ve bunların aynı nispette iştirakleriyle vücut bulan kurumlar, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya satın alınıp belediyelere bağlanan müesseseler de Kanun kapsamına alınmıştır. Keza 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanununda, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ekli cetvellerde sayılmıştır. Bu cetvellerde Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri, Özel Bütçeli İdareler, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ve Sosyal Güvenlik Kurumlarında çalışanların kanun kapsamında olduğunun kabulü gerekir. 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. B. İşçi yönünden kapsama gelince: İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, yukarıda belirtilen Devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanununun 1 inci maddesindeki tanıma göre, işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır. Kanun, 4857 ve 1475 sayılı İş Kanunundan önceki İş Kanununa atıfta bulunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu işçi tanımına 2 nci maddesinde yer vermiştir. Buna göre "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" denir. O halde bir iş sözleşmesine dayanarak, yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir. C. Ödenecek ücret yönünde kapsam: Maddenin son cümlesinde, yukarıda belirtilen işyerlerinde çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun her yıl için birer aylık ücret tutarında ilave tediye ücreti ödeneceği belirtilmiştir. Devlet ve ona bağlı maden işletmelerinin yeraltında çalışan işçilere, ayrıca bir aylık ödeme dışında birer aylık daha ödemenin yapılacağı Kanunun 2 nci maddesinde açıklanmıştır. Kanunun 3 üncü maddesinde, işçilere her yıl için birer aylık (yeraltında çalışan işçilere her yıl için ikişer aylık) ilave tediye dışında, birer aylık ücret istihkaklarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulu kararı ile aynı oranda bir ilave tediye ödemesi yapılabileceği belirtilmiştir. Keza Yasanın Ek 1 inci maddesi ile ilave tediye Toplu İş 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. Toplu İş Sözleşmesi ile yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan işçilere en çok iki ay daha ilave tediye ödeneceğinin kararlaştırılabileceği, bu miktar üzerinde ödeme yapılacağı şeklindeki düzenlemenin yasal sınırı aşan miktarda geçersiz olacağını kabul etmek gerekir. Kanun, kapsam içinde olmayan ancak Toplu İş Sözleşmesi uygulanacak işyerleri için de Ek 2 nci madde ile bir sınırlama getirmiş ve kapsamda kalmayan işyerlerinde Toplu İş Sözleşmeleri ile en çok dört aylık, yeraltındaki işyerlerinde ise en çok beş aylık ilave tediye oranında ücret ödeneceği kuralına yer vermiştir. Ancak bu tür işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılan bu tür ödemeleri ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul etmek yerinde olacaktır. Kanunun 4 üncü maddesine göre, ilave tediye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu belirler. Bakanlar Kurulunun kararı ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir. İlave tediye hesabı, Bakanlar Kurulunun belirlediği ödeme tarihlerindeki ücrete göre yapılmalıdır (Yargıtay 9. HD. 12/9/2011 gün 2011/36505 E. 2011/29278 K.). Ödeme zamanı taraflarca kararlaştırılmadığında, Borçlar Kanununun 101 inci maddesi uyarınca, temerrüt için

Kalkınma Ajansları açısından konu incelendiğinde, 5549 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun'un "Kurulmuş" başlıklı 3. Maddesine göre, "Ajanslar, bölgeler esas alınarak, Devlet Plan-

alacaklının ihtarına gerek vardır. İlave tediye alacağı yasadan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Toplu iş sözleşmelerinde bulunan, 6772 sayılı Yasa maddesinin tekrarından ibaret hükümler, alacağın dayanağının ilgili Yasa olduğu gerçeğini değiştirmeyeceğinden, bu durumlarda dahi yasal faize karar verilmelidir. Ancak, özelleştirme vb. sebeplerle ödenme koşullarının yitirildiği, ilave tediye alacağının sadece toplu iş sözleşmesine göre ödenmesinin kararlaştırıldığı durumlarda, 2822 sayılı Kanununun 61 inci maddesi uyarınca en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmelidir (Yargıtay 9. HD. 13/9/2011 gün 2011/39204 E. 2011/29535 K.). Aynı maddede ilave tediye alacağının nasıl hesaplanacağı ve kesinti yapılıp yapılmayacağı belirtilmiştir. Buna göre aylık olarak bu alacağın hesaplanmasında, fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete dahil olan ödemeler dikkate alınmaz. Bu düzenleme nedeni ile ilave tediye alacağının bir ay için yirmialtı gün üzerinden hesaplanması gerekir. İlave tediye alacağından sigorta primleri kesilmez. Ancak 1/10/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Yasanın 80/c ve 105 inci maddeleri uyarınca, ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 1/10/2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir. İlave tediye alacağı, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın, hak edilen yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde geçmiş olan hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenir, işçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kistelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir. İşçinin ilave tediye alacağına, esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin devamı müddetine rastlayan yasal ve idari izinler, hastalık izinleri, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri, çalışılmış gibi hesaba katılır. Somut olayda, davacının ilave tediye alacağından kesilen sigorta primlerinin iadesine karar verilmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere 1/10/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Yasanın 80/c ve 105 inci maddeleri uyarınca ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 1/10/2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir. Yapılan kesinti kanundan kaynaklanmaktadır. Mahkemece anılan kanun hükmü gözönüne alınmaksızın 6772 sayılı Kanununun 4. Maddesi gerekçe gösterilerek davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. KARAR: Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 429/2 (6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 362/2) maddesine dayalı kanun yararına bozma isteğinin açıklanan sebeplerle kabulü ile hükmün "sonuca etkili olmamak üzere" yukarıda belirtilen sebeple BOZULMASINA, kararın bir örneğinin Resmî Gazete'de yayımlanması için Adalet Bakanlığına gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na tevdiine 15/11/2011 gününde oybirliği ile karar verildi (Y9HD, 15.11.2011, E.2011/48313, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=255>); Aynı yönde, Y9HD, 09.02.2009, E.2008/33967, K.2009/1799, Çalışma ve Toplum, 2009/3, S.22, s.298-301; Y9HD, 20.12.2011, E.2011/51266, K.2011/48749, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 21.10.2010, E.2010/39600, K.2010/30031, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 26.10.2010, E.2010/41893, K.2010/30756, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 26.10.2010, E.2010/41894, K.2010/30814, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Yargıtay başka bir kararında açıkça "6772 sayılı Yasa ile öngörülen ilave tediye yararlanabilmek için, işverenin kamu işvereni olması gerekir" ifadesine yer vermiştir (Y9HD, 14.03.2007, E.2006/20087, K.2007/6660, Sinerji Mevzuat ve İçtihat); Aynı yönde, Y9HD, 21.04.1999, E.1999/6988, K.1999/7584, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 20.01.1997, E.1996/17813, K.1997/695, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 14.03.2007, E. 2006/20086 K. 2007/6659, Sinerji Mevzuat ve İçtihat.

lama Teşkilatı Müsteşarlığının¹⁰ bağlı olduğu Bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile kurulur. Ajans merkezinin bulunacağı il, kuruluş kararname-sinde belirtilir. Listede belirtilen bölgelerin yeniden düzenlenmesine ve kurulmuş olan Ajansın kaldırılmasına Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ajanslar, tüzel kişiliği haiz ve bu Kanunla düzenlenmemiş bütün işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tâbidir. Yine aynı Kanunun Genel Koordinasyon” başlıklı 4. maddesine göre, “Ajansların ulusal düzeyde koordinasyonundan Devlet Planlama Teşkilatı sorumludur”.

Kalkınma Ajanslarının gelirleri ve yöneteceği fonları düzenleyen 5449 sayılı Kanunun 19. maddesine göre, “Ajansın gelirleri ve yöneteceği fonlar şunlardır:

a) Bir önceki yıl gerçekleşen genel bütçe vergi gelirleri tahsilatından, vergi iadeleri ile mahallî idarelere ve fonlara aktarılan paylar düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden, binde beş oranında her yıl ayrılacak transfer ödeneğinden, Yüksek Planlama Kurulunca her bir ajans için nüfus, gelişmişlik düzeyi ve performans ölçütlerine göre belirlenecek pay,

b) Avrupa Birliği ve diğer uluslararası fonlardan sağlanacak kaynaklar,

c) Faaliyet gelirleri,

d) Bir önceki yıl gerçekleşen bütçe gelirleri üzerinden, bölgedeki il özel idareleri için; borçlanma, tahsisi mahiyetteki gelirler ile genel, katma ve özel bütçeli kuruluşlardan alınan yardım kalemleri hariç tutulmak üzere yüzde bir, belediyeler için; borçlanma ve tahsisi mahiyetteki gelir kalemleri hariç tutulmak üzere yüzde bir oranında, cari yıl bütçesinden aktarılacak pay,

e) Bölgedeki sanayi ve ticaret odalarının, bir önceki yıl kesinleşmiş bütçe gelirlerinin yüzde biri oranında, cari yıl bütçesinden aktarılacak pay,

f) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarca yapılan bağış ve yardımlar,

g) Bir önceki yıldan devreden gelirler.

Bakanlar Kurulu, il özel idareleri için belirlenen oranı yüzde beşe kadar yükseltmeye ya da bu Kanunda belirlenen oranına kadar indirmeye, belediyeler için belirlenen oranı ise; yarısına kadar indirmeye ya da bu Kanunda belirlenen oranına kadar yükseltmeye yetkilidir.”

¹⁰ 641 Sayılı Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (RG.08.06.2011, 27958, Mükerrer) ile Devlet Planlama Teşkilatına ait olan koordinasyon görevi Kalkınma Bakanlığına verilmiştir. Kalkınma Bakanlığı ile Kalkınma Ajansları arasındaki ilişki hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÖVGÜN Barış, Türk Kamu Yönetiminde Yeni Bir Örgütlenme: Kalkınma Bakanlığı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.66, No.3, 2011, s.263-281.

Yukarıda kısaca belirtilen hükümler birlikte değerlendirildiğinde Kalkınma Ajanslarının Kanununun verdiği yetkiye dayanarak Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulduğu ve kamu fonu kullandığı açıktır. Söz konusu hükümler Ajansların kamu kurumu olma niteliğini ortaya koymaktadır.

Anayasa Mahkemesi de ilgili kararında¹¹ “Kalkınma ajanslarının tüzel kişiliği Yasa’yla belirlenmiş, tüzel kişiliğin kuruluşu ise Bakanlar Kurulu kararına bırakılmıştır. 26 adet Düzey 2 İstatistiki Bölge Birimi esas alınarak Bakanlar Kurulu kararıyla kurulması ve kaldırılması öngörülen kalkınma ajanslarının, tüzel kişiliğinin niteliği Yasa’da açıkça belirtilmemekle birlikte, kurulması ve kaldırılması, kamu gücü ve yetkilerin kullanılması, usul ve ayrıcalıklar getirilmesi, gelirleri, merkezi idare ile olan bağlantıları göz önünde bulundurulduğunda birer kamu tüzel kişisi olduğu kuşkusuzdur” ifadelerine yer vermek suretiyle Kalkınma Ajanslarının kamu tüzel kişiliğini haiz olduğu hususuna vurgu yapmaktadır.

İşveren statüsü açısından Kalkınma Ajanslarının 6772 sayılı Kanunun kapsamına girip girmediği hususu değerlendirirken Ajansların Türkiye uygulamasında yeni müesseseler olduğu hususu gözden kaçırılmadan ve Kanunda açıkça Kalkınma Ajanslarından bahsedilmesini beklemeden Kanunun amacından hareketle sonuca ulaşmanın yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Buna göre, 5449 sayılı Kanunun verdiği yetki ile Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulan, kamu fonu kullanan, kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan, kamu tüzel kişiliklerinin bulunduğu hususunda tereddüt olmayan Kalkınma Ajanslarının 6772 sayılı Kanunun işveren açısından kapsamına dahil olduğu söylenebilecektir.

2) Çalışanlar Açısından Kapsam

6772 sayılı Kanunun çalışanlar bakımından kapsamını düzenleyen hükümde (m.1) açıkça, “İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır” denilmektedir. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, yukarıda belirtilen Devlet ve ona bağlı kurumlarda, işçi statüsünde çalışan herkes söz konusu yararlanacaktır. 6772 sayılı Kanunda, İş Kanunu madde 1’e yapılan atfı 4857 sayılı Kanunun 2. maddesindeki işçi tanımına yapıldığını kabul etmek gerekecektir. Buna göre, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir. O halde bir iş sözleşmesi-

¹¹ AYM, 30.11.2007, 2006/61 E., 2007/91 K., RG., 23.2.2008, 26796.

ne dayanarak, yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ikramiye ödemesinin yapılması gerekir.

Çalışanlar açısından kapsam düzenlenirken ilgili personele uygulanan ücret sisteminin herhangi bir öneminin olmadığı açıkça vurgulanmıştır. Buna göre kapsam dahilinde olan işverenlere bağlı olarak iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler, 4857 sayılı İş Kanununun kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın 6772 sayılı Kanunun çalışan bakımından kapsamına dahildirler.

Kalkınma Ajansları açısından durum değerlendirildiğinde, Kalkınma Ajansı personeli 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Kanun yanında 5449 sayılı Kanun ve Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğinde düzenlenmeyen tüm hususlarda İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamındaki diğer mevzuata da tabidir. Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğinin 1. maddesi gereğince tüm ajans personeli ile “belirsiz süreli iş sözleşmesi” yapılması zorunludur.

4857 sayılı Kanun kapsamında işçi olarak nitelenen Ajans personelinin 6772 sayılı Kanunun kapsamı daha da geniş belirlediği dikkate alındığında kapsam dışında olduğu söylenemez.

Yargıtaya göre de 6772 sayılı Kanunun çalışanlar açısından kapsamının tespit edilmesinde temel kriter çalışanın işçi olmasıdır¹².

III) 6772 SAYILI KANUN KAPSAMINDA YAPILACAK İKRAMIYE ÖDEMESİNE İLİŞKİN BAZI HUSUSLARIN KALKINMA AJANSI PERSONELİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

1) İkramiye Ödemede Esas Alınacak Hizmet Süresi ve İkramiye Miktarının Tespiti İle Ödeme Zamanının Belirlenmesi

6772 sayılı Kanuna (m.1,2,3) göre, Kanun kapsamındaki işçilere, ücret sistemleri ne şekilde olursa olsun, her yıl için birer aylık ücretleri tutarında devlet ikramiyesi ödenir. Ayrıca, söz konusu işçilere, bir aylık ücretleri tutarını geçmemek ve Bakanlar Kurulunca kararlaştırılmak şartıyla, her yıl için birer aylık ücretleri tutarında daha devlet ikramiyesi ödenebilir.

6772 sayılı Kanun kapsamında ikramiyeye esas alınacak aylık ücretlerin hesabında dikkate alınacak gündeliklerin tespitinde, fazla çalışma ücretleri, evlilik ve çocuk zamları, primler, ayni yardımlar gibi asıl ücrete ek ödemeler (ücret eklentileri) dikkate alınmaz. Dolayısıyla aylık ücretlerin hesabına asıl (çıplak)

¹² Y9HD, 15.11.2011, E.2011/48313, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=255>; Y9HD, 09.02.2009, E.2008/33967, K.2009/1799, Çalışma ve Toplum, 2009/3, S.22, s.298-301; Y9HD, 20.12.2011, E.2011/51266, K.2011/48749, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 21.10.2010, E.2010/39600, K.2010/30031, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 26.10.2010, E.2010/41893, K.2010/30756, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 23.12.2010, E. 2010/49524, K. 2010/39874 Sinerji Mevzuat ve İçtihat,

gündelikler esas alınır. Söz konusu gündelik sözleşmenin devamı halinde, Bakanları Kurulunun devlet ikramiyesi ödeme tarihlerindeki gündelik; sözleşmenin devam etmemesi halinde ise, sözleşme süresi içinde en son alınan gündelik olarak belirlenir.

Aylık ücretlerin hesabında, hafta ve genel tatil günlerine ait ücretler dikkate alınmaz. Dolayısıyla devlet ikramiyesine esas alınacak aylık ücretler, işçinin yirmialtı çıplak gündeliği tutarında hesaplanır. Söz konusu tutar toplu iş sözleşmeleri ile artırılamaz.

Devlet ikramiyesine esas sürenin hesabında, işçinin, yapılacak ilâve ödemenin ilişkin bulunduğu takvim yılı içinde aynı kurum veya kuruluşun değişik iş yerlerinde geçen hizmetlerinin toplamı esas alınır. Ayrıca, yıl içinde işçinin iş sözleşmesinin devamına rastlayan, kanuni izin süreleri, idari izin süreleri, hastalık izin süreleri, hafta ve genel tatil günleri, münavebeli işçilerin münavebe sebebiyle çalıştırılmadıkları süreler çalıştırılmış gibi göz önünde bulundurulur.

6772 sayılı Kanun kapsamında ödenecek ikramiyelerin hesaplanması ile ilgili Sayıştay Genel Kurulu'nun kararı¹³ da dikkate alınarak aşağıdaki kuralların uygulanması gerekir.

Buna göre, 6772 sayılı Kanun kapsamına giren işçilere, ikramiyenin ilişkin bulunduğu yıla ait hizmet süreleriyle uygun şekilde ve en çok elliiki günlük ücretleri miktarında hesaplanacak ikramiyenin Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen tarihlerde ödenmesi gerekmektedir. Kapsam dahilinde olan işçinin, ödemelerin ilişkin bulunduğu yıla ait hizmet süreleri toplamının her halükarda dikkate alınması ve ikramiyelerin hizmet süreleri ile orantılı şekilde hesaplanıp ödenmesi zorunluluğu bulunduğundan, ödemeye ilişkin taksitlerden bir ya da birkaçının ödenmesinden sonra işe girmenin veya taksitlerden bir bölümünün ödenmesinden önce işten ayrılmanın, ikramiyeye hak kazanma açısından işçiyi olumsuz yönde etkilememesi gerekir.

Hal böyle olunca, ilâve tediyelelerin ilişkin bulunduğu yıl içinde herhangi bir tarihte işe giren işçinin yıl sonuna kadar çalışacağı varsayımı ile bulunacak hizmet süresinin esas alınması ve bir tam yıl çalışan işçiye elliiki günlük ücreti tutarında ödemede bulunulacağından, yukarıda belirtilen biçimde hizmet süresi saptanan işçiye kaç günlük ücreti tutarında ikramiye ödemesi yapılacağına orantılı yoluyla hesaplanıp ödenmesi gerekmektedir. Eğer bu işçi yılın bitiminden önce işten ayrılacak olursa, işe giriş tarihi ile ayrılış tarihi arasındaki hizmet süresine göre yeniden bir değerlendirme yapılması ve yukarıda açıklanan yönetime göre yapılacak hesaplama sonunda ileride ödenecek ikramiye taksitlerin-

¹³ Sayıştay Genel Kurulu, 04.04.1985 tarih ve 4492/1 Sayılı Karar, R.G.,28.04.1985/18738.

den bir alacağı ortaya çıkarsa bu alacağının verilmesi, işten ayrıldığı tarihe nazaran fazla ödeme yapıldıysa, bu miktarın geri alınmaması gerekmektedir.

2) İkramiye Ödemesinden Yapılacak Sigorta Primi Kesintisi ve Diğer Kesintiler

6772 sayılı Kanun kapsamında yapılacak ödemeden sigorta primi kesintisi yapılıp yapılmayacağına ilişkin olarak Kanunun 4. maddesinde "... *Bu tediyelerden çeşitli işçi sigortalarının icabettirdiği primler kesilmez ...*" hükmü yer almaktadır. Söz konusu hüküm çerçevesinde devlet ikramiyesi olarak ifade edilen ödemeler her türlü sigorta priminden muaf tutulmuştur. Bundan dolayı ilgili Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra uygulamada da söz konusu hüküm çerçevesinde kesinti yapılmadan ödemeler yapılmıştır.

Bununla birlikte 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla bu konu farklı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz. Belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz (m.80/3-a,b).

5510 sayılı Kanunda yer alan açık hüküm sonrasında 6772 sayılı Kanun kapsamında yapılacak ödemelerden sigorta primi kesileceği hususunda tereddüt kalmamıştır¹⁴.

Yargıtaya göre de, "01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasanın 80/c ve 105. maddeleri uyarınca ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 01.10.2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir¹⁵.

Devlet ikramiyesi olarak adlandırılan ödemelerden sigorta primi yanında gelir ve damga vergisi kesintileri de yapılacaktır.

¹⁴ Aynı yönde ayrıntılı bilgi için bkz. UŞAN, M.Fatih, 5510 Sayılı Kanun Karşısında İlave Tediyelede Sosyal Sigorta Primi Kesilemeyeceğine İlişkin Kuralın Yürürlükte Olduğu Söylenebilir Mi?, MESS Sicil Dergisi, Mart 2010; AKYİĞİT, Ercan, İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesintisi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2011.

¹⁵ Y9HD, 26.10.2010, E.2010/41894, K.2010/30814, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Aynı yönde, Y9HD, 21.10.2010, E.2010/39600, K.2010/30031, Sinerji Mevzuat ve İçtihat.

Kalkınma Ajansları da bu kapsamda yapacakları ödemelerde sigorta prim ile gelir ve damga vergisi kesintisini uygulamak suretiyle gerekli işlemleri gerçekleştirmelidirler.

3) İkramiyeye Uygulanacak Faiz

6772 sayılı Kanuna göre ödenmesi gereken ikramiyenin zamanında ödenmemesi durumunda hangi tarihten itibaren faiz işletileceği ve uygulanacak faizin niteliğinin ne olacağı hususu önem arz etmektedir. Buna göre, 6772 sayılı Kanun kapsamındaki ikramiye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu belirlediği konusundan tereddüt bulunmaması karşısında Bakanlar Kurulu kararı ile ikramiye alacağı muaccel hale gelir. Ödeme zamanı taraflarca kararlaştırılmadığından temerrüt için alacaklının ihtarına gerek olduğu açıktır. Bu durumda Kanundan kaynaklanan ikramiye alacağı için, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir.

Yargıtaya göre de faizin başlangıç tarihi temerrüt veya ayrıca temerrüde düşürülme söz konusu değil ise dava tarihidir¹⁶.

Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen ödeme zamanında ödenmeyen ve temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilecek olan ikramiye alacağına uygulanacak faiz ile ilgili 6772 sayılı Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kanundan kaynaklanan ikramiye alacağı için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanamayacağı gibi Toplu İş Sözleşmeleri gereğince uygulanan işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz de uygulanamayacaktır. Buna göre 6772 sayılı Kanundan kaynaklanan ikramiye alacağına yürürlükte bulunan kanuni faiz uygulanacaktır.

Yargıtaya göre de, 6772 sayılı Kanun gereğince ödenmesi gereken ikramiye alacağına kanuni faiz uygulanması gerekir¹⁷.

¹⁶ Y9HD, 23.12.2010, E. 2010/49524, K. 2010/39874, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Aynı yönde, Y9HD, 04.0.200, E.2006/30297, K. 2007/17627, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 17.01.2001, E. 2001/15591, K. 2001/345, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 07.12.1999, E. 1999/17610, K. 1999/18159, Sinerji Mevzuat ve İçtihat.

¹⁷ Y9HD, 09.02.2009, E.2008/33967, K.2009/1799, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Aynı yönde, Y9HD, 09.03.2010, E. 2009/44092, K. 2010/6351, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 23.06.2009, E. 2009/5001, K. 2009/17850, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Aynı yönde, Y9HD, 23.12.2008, E. 2008/44602, K. 2008/35169, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 03.06.2008, E. 2008/15821, K. 2008/14002, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 18.03.2007, E. 2006/21182, K. 2007/6132, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 08.03.2007, E.2006/21184, K. 2007/6134, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 08.03.2007, E.2006/21184, K. 2007/6134, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 03.10.2001, E. 2001/11439, K. 2001/15374, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 16.11.2000, E. 2000/17421, K. 2000/16707, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 16.01.2001, E. 2000/15381, K. 2001/180, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 15.02.2000, E. 2000/19641, K. 2000/1659, Sinerji Mevzuat ve İçtihat;

SONUÇ

6772 sayılı Kanunun işveren açısından kapsamına ilişkin değerlendirme yapılırken lafzi yorum yanında Kanunun amacının da dikkate alınması gerektiği açıktır. Aksi halde son dönemler yürürlüğe giren Kanunlar ile kurulan ve idari teşkilat içerisindeki yerleri tam olarak tespit edilemeyen ancak kamu kaynağı ve kamu gücü kullanan birtakım müesseselerin kapsam dışında olduğu şeklinde hatalı sonuçlara ulaşılabilecektir. Kanunun işveren açısından kapsamının belirlenmesinde Yargıtay içtihatları ile ortaya konulan kriterin doğru olduğu kanaatindeyiz. Buna göre, 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 kuruluşların işveren açısından kapsama dahil olduğu söylenebilecektir.

Konu Kalkınma Ajansları açısından değerlendirildiğinde, 5449 sayılı Kanunun verdiği yetki ile Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulan, kamu fonu kullanan, kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan, kamu tüzel kişiliklerinin bulunduğu hususunda tereddüt olmayan Kalkınma Ajanslarının 6772 sayılı Kanunun işveren açısından kapsamına dahil olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

6772 sayılı Kanunun çalışanlar açısından kapsamı incelendiğinde, kapsam dahilinde olan işverenlere bağlı olarak iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçilerin, 4857 sayılı İş Kanununun kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın 6772 sayılı Kanunun çalışan bakımından kapsamına dahil olduğu görülecektir. Kalkınma Ajansları açısından durum değerlendirildiğinde ise, Kalkınma Ajansı personeli 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Kanun yanında 5449 sayılı Kanun ve Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğinde düzenlenmeyen tüm hususlarda İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamındaki diğer mevzuata da tabidir. Kalkınma Ajansları Personel Yönetmeliğinin 1. maddesi gereğince tüm ajans personeli ile “belirsiz süreli iş sözleşmesi” yapılması zorunludur. 4857 sayılı Kanun kapsamında işçi olarak nitelenen Ajans personelinin 6772 sayılı Kanunun kapsamı daha da geniş belirlediği dikkate alındığında kapsam dışında olduğu söylenebilir. Yargıtaya göre de 6772 sayılı Kanunun çalışanlar açısından kapsamının tespit edilmesinde temel kriter çalışanın işçi olmasıdır.

6772 sayılı Kanuna (m.1,2,3) göre, Kanun kapsamındaki işçilere, ücret sistemleri ne şekilde olursa olsun, her yıl için birer aylık ücretleri tutarında devlet ikramiyesi ödenir. Ayrıca, söz konusu işçilere, bir aylık ücretleri tutarını geç-

Y9HD, 12.10.1999, E. 1999/12906, K. 1999/15774, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 04.10.1999, E. 1999/15416, K. 1999/15108, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 27.10.1999, E. 1999/13302, K. 1999/16376, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 06.07.1998, E.1998/11369, K. 1998/11308, Sinerji Mevzuat ve İçtihat; Y9HD, 04.05.1998, E. 1998/5030, K.1998/8194, Sinerji Mevzuat ve İçtihat.

memek ve Bakanlar Kurulunca kararlaştırılmak şartıyla, her yıl için birer aylık ücretleri tutarında daha devlet ikramiyesi ödenebilir.

6772 sayılı Kanun kapsamında ikramiyeye esas alınacak aylık ücretlerin hesabında dikkate alınacak gündeliklerin tespitinde, fazla çalışma ücretleri, evlilik ve çocuk zamları, primler, aynı yardımlar gibi asıl ücrete ek ödemeler (ücret eklentileri) dikkate alınmaz. Dolayısıyla aylık ücretlerin hesabına asıl (çıplak) gündelikler esas alınır.

5510 sayılı Kanunda yer alan açık hüküm sonrasında 6772 sayılı Kanun kapsamında yapılacak ödemelerden sigorta primi kesileceği hususunda tereddüt kalmamıştır. Yargıtaya göre de, "01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasanın 80/c ve 105. maddeleri uyarınca ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 01.10.2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir.

6772 sayılı Kanun kapsamındaki ikramiye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu belirlediği konusundan tereddüt bulunmaması karşısında Bakanlar Kurulu kararı ile ikramiye alacağı muaccel hale gelir. Bu durumda Kanundan kaynaklanan ikramiye alacağı için, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir. Yine, ikramiye alacağına yürürlükte bulunan kanuni faiz uygulanacaktır. Yargıtaya göre de, 6772 sayılı Kanun gereğince ödenmesi gereken ikramiye alacağına temerrüt tarihinden itibaren kanuni faiz uygulanması gerekir.