



## HUKUK KAVRAMLAR

*Toplu Sözleşme*

## HUKUK KONULAR

*Bir verenin Aynı Kolunda Birden Çok Yerin Olması, Toplu Sözleşme Bakımından Her Bir Sosyal Yardımla Ma ve Dayanma Vakfının Bağımsız ve Ayrı Yeri Olarak Kabul Edilmesi*

## ANAHTAR KELİMELER

*Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 1. Kolu*

## ÖZET

3294 sayılı Sosyal Yardımla Ma ve Dayanma Kanunu ile kurulan sosyal yardımla Ma ve dayanma vakıfları özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, ayrı yeri ve bağımsız yeri veren oldukları, her vakıf için yeri düzeyinde toplu sözleşme yetkisi verileceği; iş güvencesi bakımından otuz işçi sayısının her vakıf yeri için aranması gerektiği hususundadır.

## KARAR

Yargıtay Çıktı Birleştirme Hukuk Genel Kurul Kararı

E:2016/3

K:2017/4

## YARGITAY ÇIKTI BİRLEŞTİRME HUKUK GENEL KURULU KARARI

ESAS NO : 2016/3

KARAR NO : 2017/4

**ÖZET:** 3294 sayılı Sosyal Yardımla Ma ve Dayanma Kanunu ile kurulan sosyal yardımla Ma ve dayanma vakıfları özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, ayrı yeri ve bağımsız yeri veren oldukları, her vakıf için yeri düzeyinde toplu sözleşme yetkisi verileceği; iş güvencesi bakımından otuz işçi sayısının her vakıf yeri için aranması gerektiği hususundadır.

## İG R

### A. ÇIKTI BİRLEŞTİRME KONUSUNDAKİ BAĞLAVURU

Av. \*\*\* 13.07.2015 havale tarihli dilekçesinde il ve ilçe sosyal yardımla Ma ve dayanma vakıflarının her birinin ayrı yeri ve bağımsız yeri veren bağımsız olup olmadığı ya da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından verilen bağımlı letme kapsamında sayılıp sayılmayacağı; 4857 sayılı İş Kanununun 18 nci maddesi uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak bakımından her bir sosyal yardımla Ma ve dayanma



vakfında 30 i ç i çalı ıp çalı madı ının ara tırılması gerekip gerekmedi i konusunda Daireler arasında ortaya çıkan görü ayrılıklarının birle tirilmesini istemi tir.

## B. YARGITAY B R NC BA KANLIK KURULUNUN KARARI VE Ç T HADI B RLE T RMEN N KONUSU

Yargıtay Birinci Ba kanlık Kurulunun 25/10/2016 tarih ve 320 sayılı ve 23/02/2017 tarih ve 49 sayılı kararları ile “il ve ilçe sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarının her birinin ayrı i yeri ve ba ımsız i veren olup olmadı ı ya da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı i verenine ba lı i letme kapsamında sayılıp sayılmayaca ı; 4857 sayılı Kanununun 18 nci maddesi uyarınca i güvencesi hükümlerinden yararlanmak ba lamında her bir sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakfında otuz i ç i çalı ıp çalı madı ının ara tırılması gerekip gerekmedi i konusunda Daireler arasında görü aykırılı ı bulundu u ve farklı uygulamaların sürdürüldü ü sonucuna varıldı ından; Yirmibirinci Hukuk Dairesi Ba kanı \*\*\*’nın raportör üye olarak görevlendirilmesine ve bahse konu görü menin ç tihadı Birle tirme Hukuk Genel Kurulu tarafından yapılmasına” karar verilmi tir.

## B.GÖRÜ AYKIRILI ININ G DER LMES STEM NE KONU KARARLAR

Yedinci Hukuk Dairesinin 17.02.2015 gün ve 2014/13957 E., 2015/1715 K.; 10.03.2015 gün ve 2014/16802 E., 2015/3971 K.; Dokuzuncu Hukuk Dairesinin 30.04.2015 gün ve 2015/6398 E., 2015/15903 K.; Yirmiikinci Hukuk Dairesinin 06.10.2011 gün ve 2011/837 E., 2011/2456 K.; 04.02.2015 gün ve 2015/1262 E., 2015/2884 K. sayılı kararları.

## C.GÖRÜ AYKIRILI ININ G DER LMES STEM NE KONU KARARLARDA BEL RT LEN GÖRÜ LER N ÖZETLER

1. ç tihatların Birle tirilmesi Konusu Kapsamında Vakıfların Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı verenine Ba lı letme Kapsamında Oldu u ve Dolayısıyla Güvencesi Hükümleri Yönünden Tüm Türkiye’de Bulunan Toplam Vakıf ç i Sayısı Esas Alınması Gerekli i Görü ünde Olan Daireler Yedinci Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Ba kanlı ına bildirdikleri görü lerinde özetle Türkiye’deki tüm il ve ilçelerde kurulu sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarında çalı an toplam i ç i sayısının, 4857 sayılı Kanununun 18 nci maddesinde 30 i ç i kıstasında dikkate alınması gerekti ini, tüm yasal düzenlemeler birlikte de erlendirildi inde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü ve alt birimi olan Vakıf Hizmetleri Daire Ba kanlı ının, sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarının üzerinde yönetim ve denetim yetkilerinin bulundu u, bu vakıfların sosyal yardımların ülke genelinde yürütülmesi ve ihtiyaç sahiplerine ula tırılmasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ının ta ra örgütü gibi faaliyet gösterdi i, ekonomik gelir ve idari örgütlenme açısından Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı vesayeti altında oldu u anla ıldı ından aynı i kolunda bulunan tüm sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları açısından i letme toplu i sözleşmesi yapılması gerekti i belirtilmi tir.

Dokuzuncu Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Ba kanlı ına bildirdikleri görü lerinde özetle il ve ilçelerde 3294 sayılı Kanun uyarınca kurulan ve kamu tüzel ki ili i olmasına ra men Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ının ta ra te kilatı olan sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarının Bakanlı ın aynı i kolunda i yerleri oldu u, i letme düzeyinde toplu i sözleşmesi imzalanması gerekti i



ve i güvencesi yönünden tüm vakıflarda çalı an i çi sayısının esas alınacağı belirtilmiştir.

## 2. Çıhatların Birleştirilmesi Konusunda Her Vakfın Ayrı ve Bağımsız Bir Yeri Olduğu Görülmekte Olan Daireler

Yirmiikinci Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Başkanlığına bildirdikleri görüşlerinde özetle il ve ilçelerde kurulu bulunan ve özel hukuk tüzel kişisi olan anılan vakıfların, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının alt birimi veya taraftarı olmadığı, Fon Kuruluna verilen görevlerin, vakıf tüzel kişiliğini veren sıfatını ortadan kaldıracak mahiyette olmadığı, bağımsız yerleri olan özel hukuk tüzel kişileri oldukları, i yeri düzeyinde toplu sözleşme yapılması; i güvencesi yönünden de her bir i yerinde çalı an i çi sayısının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.

## II. ÇT HADİB RLE T RMEYLE LG L KAVRAM, KURUM VE YASAL DÜZENLEMELER

### A. ÇT HADİB RLE T RMEYLE LG L KAVRAMLAR VE KURUMLAR

#### 1. İveren

4857 sayılı Kanununun 2 nci maddesinde i veren, "i çi çalı tıran gerçek veya tüzel kişisi yahut tüzel kişisi olmayan kurum ve kuruluşlar" şeklinde tanımlanmıştır.

İverenin "i çi çalı tıran" kişisi olarak tanımlanması nedeniyle i çi sayılmayan kişileri çalı tıranlar i veren sayılmayacaktır. Örneğin istisna veya vekalet sözleşmesi ile i gördürenler i veren olamayacağı gibi bu sözleşmelere göre de i görenler i çi sayılamaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanununda (STSK) ise i veren tanımı yapılmamıştır. Bu Kanunun 2/3 üncü fıkrası ile Kanunun uygulanması bakımından i çi, i veren ve i yeri kavramlarının 4857 sayılı Kanununda tanımlandığı ekli ile geçerli olacaktır ifade edilmiştir.

Kanundaki tanımlama itibarıyla i verenin tespitinde öncelikle unsur "i çi çalı tırma" olduğundan i gördüren ile i gören arasındaki sözleşmenin sözleşmesi olup olmadığının tespiti zorunludur. Bir bakımdan i gördürenin çalı tırdığı kişinin "i çi" olup olmadığının tespiti önem arz etmektedir.

4857 sayılı Kanununun 2 nci maddesine göre "bir i sözleşmesine dayanarak çalı an gerçek kişiyi" i çi denilmektedir. Aynı Kanunun 8 nci maddesinde ise i sözleşmesi, "bir tarafın (i çi) bağımlı olarak i görmeyi, diğer tarafın (i veren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" şeklinde tanımlanmıştır; 6098 sayılı Borçlar Kanununun 393/1 nci fıkrasında ise "i çinin i verene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle i görmeyi ve i verenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" şeklinde ifade edilmiştir. Bu tanımlardan hareketle i sözleşmesinin unsurları, i görme (emek), ücret, zaman ve bağımlılık olarak sıralanabilir. Bunlardan ücret, emek ve zaman unsurları diğer i görme sözleşmeleri olan istisna ve/veya vekalet ilişkilerinde de az ya da çok bulunduğu ayırtedici nitelikte değildir. Buna karşılık bağımlılık, çalı anın i hukuku anlamında i çi sayılıp sayılmadığının belirlenmesi açısından temel ilke haline almıştır. Bağımlılık, i çinin belirli veya belirsiz bir süre içerisinde i verenin yönetimi altında onun talimatlarına göre i görmesi ve yine onun denetimine bağlı olarak çalı masını ifade eder.

Bağımlılık "ekonomik" ve "kişisel" bağımlılık olarak ikiye ayrılmaktadır. Günümüzde artık ekonomik bağımlılığın i çi açısından önemini yitirmesi nedeniyle buradaki bağımlılığın ekonomik bağımlılık değil i çinin i verene kişisel bağımlılığı olduğu kabul edilmelidir. (Güzel, A.: Fabrikadan İnternete İçi Kavramı



ve özellikle Hizmet Sözle mesinin Ba ımlılık Unsuru zerine Bir Deneme, Prof. Dr. Kemal O zkan'a Arma an, Ankara 1997, s. 91).

Ki isel ba ımlılık iki yönlü olup birincisi, i verenin yönetim hakkıdır. i veren yönetim hakkını, i iye i in yürütülmesine ili kin emir ve talimat vererek kullanır. Bir ba ka ifadeyle i i i in yerine getirilmesi sırasında verdi i emirler, direktifler, gözetim, kontrol ve hatta cezalandırma yetkisiyle donatılmı olan i verenin otoritesi altındadır. sözle mesinde i i i in yapılması sırasında, i verene tabi ve onun emir ve talimatlarına ba lı oldu u ve denetlendi i için ba ımlıdır. Bu ba ımlılık, her an ve her durumda çalı anı denetleme veya buyru na göre edimini yaptırma olana ını i verene tanıyan nitelikte bir ba ımlılıktır.

i verenin yönetim hakkı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 399 ncu maddesinde, “i in görülmesi ve i çilerin i yerindeki davranı larıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir” ekinde ifade edilmi tir.

Ba ımlılık unsurunun ikinci yönü ise i i ile ilgili olup i inin, i verenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülü  biçiminde somutla ır. i i, i verenin i in yapılması ve i yerinin düzeni ile ilgili yönetim hakkının gereklerine uymak zorundadır ve bu hizmet sözle mesinden kaynaklanan temel bir borçtur. Bunun do al sonucu olarak e er çalı anın i verenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülü  yoksa ya da i in görülmesi sırasında talimatlara uyması gerekli de ilse bu çalı ma ili kisi i sözle mesinin konusunu te kil etmeyecektir.

Ancak günümüzde yeni teknolojilere dayalı istihdamın yaygınlık kazanması, düzensiz ya da atipik istihdamın yaygınla ması ba ımlılık unsurunun bulunup bulunmadı ının tespitini gle tirmektedir. Geleneksel anlamı yetersiz kalan ki isel ba ımlılı ı tanımlamak için i inin i verene ait i veya hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadı ı; çalı ma saatlerinin kesin veya esnek biçimde belirlenmi olmasđ, i in yapılaca ı yerin açık veya genel olarak belirlenmi olmasđ, i araçlarının dokümantasyonunun sa lanmı olmasđ gibi ek ltlerin getirilmesi zorunlulu u ortaya çıkmı tır. Bu ltler içinde ki isel ba ımlılı ın tamamlanması ve daha da belirginle tirilmesi bakımından özellikle i inin i verene ait i ya da hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadı ının belirlenmesi önem ta ımaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, i verenin organizasyonunda yer alsı bile kendisine ait m terisi olan karar verme özgürlü  olan, kendi i letmesinin riskini ta ıyan ki iler i veren ile sürekli ili ki içinde bulunsalar bile i sözle mesine göre çalı mazlar (Süzek, S.: Hukuku, 12. Bası, stanbul, s.253).

“ i i çalı tırma” ve “ba ımlılık” unsuru yukarıda belirtildi i üzere i verenin yönetim hakkının bir tezahürü oldu undan yönetim hakkının tespiti ile i verenin kim oldu u belirlenebilmektedir. E deyi le i veren, i in görülmesini isteme hakkı kapsamında en yüksek düzeyde i iye talimat veren ki idir. i iye i in yürütümü yanında i in yürütümüne dolaylı olarak etki edecek olan i inin davranı larına dair talimat verme, i in nasıl, nerede ve ne zaman, ne sıklıkla yapılaca ını belirleme, i inin i yerindeki davranı larını denetleme, gerekirse disiplin i lemi uygulaması yönetim hakkı çerçevesinde mümkün olabilmektedir. i verenin hukuksal kimli inin tartı ma konusu oldu u her durumda i i üzerinde yönetim hakkına kimin sahip oldu u ara tırılmalıdır. i verenin, verece i talimatlarla i i üzerinde yönetim hakkını kullanması, i inin de bu talimatlara uygun hareket etmesi taraflar arasında bir i sözle mesinin varlı ına i aret eder.

sözle mesinden kaynaklanan yönetim hakkını kullanan ki i i verendir (Engin, E. Murat: Türk ve Sosyal



Güvenlik Hukukunda verilen, Basisen Yayınları:25, 1993, s. 228)

Yönetim hakkı yanında ayrıca i verilen kendine ait bir organizasyonu bulunmalı, hukuki ve ekonomik bağımsızlığı da olmalıdır.

## 2. Verilen vekili

4857 sayılı Kanununun 2/4 nci fıkrasında; i verilen adına hareket eden ve i in, i yerinin ve i letmenin yönetiminde görev alan kimselere i verilen vekili denileceği belirtilmiştir.

Kanununda i verilen için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar i verilen vekilleri hakkında da uygulanır. Verilen vekilliği sıfatı, i çilere tanınan hak ve yükümlülükleri ise ortadan kaldırmaz.

Buna karşılık 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanununun 2/1-e bendi uyarınca i verilen vekili, i verilen adına i letmenin bütünü yönetenlerdir. Görüldüğü üzere bu tanımlamaya göre i yerinin bütünü sevk ve idare eden i verilen vekili sayılmamaktadır. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun yönünden i verilen vekili kavramı kapsam olarak daraltılmıştır.

Verilen vekilinin bu sıfatla i çilere karşı i letim ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya i verilen sorumludur. O halde i verilen vekilliğinin ilk koşulu i vereni temsil etmek ve onun adına hareket etmeyi gerektirir. Bu ayrık özelliğinden dolayı i verilen vekilinin, i verilen ve alt i verilen gibi kavramlarla karıştırılması mümkün olmayacaktır. Verilen vekilliğinin bu temsil yetkisi herhangi bir hukuki i letimden doğabileceği gibi kanundan da kaynaklanabilir.

Temsil yetkisinin dışı vurumu üstlenilen görevin sınırlarıyla ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla salt temsil yetkisinin verilmiş olması, ancak bu yetkinin kullanılmasını sağlayacak bir görev üstlenilmemesi bir bağımsızlığı soyut bir temsil yetkisinin verilmiş bulunması i verilen vekili sıfatını kazanmayı sağlamayacaktır. Dolayısıyla i verilen vekilinin ikinci koşulu i in, i yerinin veya i letmenin yönetiminde görev almaktır.

Kanunu i verilen vekili tanımını geniş tuttuğundan Kanunu kapsamında bir i yerinde ya da i letmede genel olarak birden fazla i verilen vekili bulunması mümkün iken 6356 sayılı Kanun kapsamında birden fazla i verilen vekili bulunması istisna dışında olabileceği, i verilen adına i letmenin bütünü yönetenler bu sığata hak kazanacaklardır.

4857 sayılı Kanununun 18 nci maddesinde belirtildiği üzere i güvencesi kapsamında yönetimde görev almak kısıtası daha da belirgin hale getirilmiştir. Zira i güvencesi bağlamında tüm i verilen vekilleri de il sadece iki tür i verilen vekilliği üzerinde durulmuştur. Hal böyle olunca i letmenin bütünü sevk ve idare eden örneğin genel müdür ve yardımcılarını ile i yerinin bütünü sevk ve idare etmenin yanında aynı zamanda i çilme ve i çilme yetkisi bulunan örneğin İnsan Kaynakları Müdürü gibi sığatlara sahip olunması halinde i verilen vekili sayılacağı değerlendirilmiştir ve bu sığata sahip olunması halinde i güvencesinden yararlanılamayacağı hüküm altına alınmıştır.

## 3. İ yeri

4857 sayılı Kanununun amaç ve kapsamını belirleyen 1 nci maddesinin 2 nci fıkrasında, "Bu kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün i yerlerine, bu i yerlerinin i verenleri ile i verilen vekillerine ve i çilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" şeklinde belirtilmekle kanun koyucunun, i kanununun yer bakımından uygulanması için "i yeri"ni esas aldığı sonucuna varılmaktadır. Bu nedenle i yeri kavramı, i hukuku mevzuatının temel kavramlarından birisini teşkil etmektedir. İ yeri, bir faaliyet



bütünlü ü içerisinde i çinin, i görme edimini yerine getirdi i yerdir. ç i ve i veren arasındaki i ili kisinde ve i hukuku sistemati inde birçok husus i yeri kavramı etrafında ekillendirilmi tir.

4857 sayılı Kanununun 2/1-son cümlesi uyarınca i yeri, " i veren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile i çinin birlikte örgütlendi i birim" olarak tanımlanmı tır. Yine aynı Kanunun 2/2 nci fıkrasında “ verenin i yerinde üretti i mal veya hizmet ile nitelik yönünden ba lılı ı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (i yerine ba lı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî e itim ve avlu gibi di er eklentiler ve araçlar da i yerinden sayılır.” Böylece bir kısım tartı malı unsurların i yerinden sayılaca ı örnekseme yoluyla sıralanmı tır.

4857 sayılı Kanununun 2/3 ncü fıkrasında ise i yeri, “i yerine ba lı yerler, eklentiler ve araçlar ile olu turulan i organizasyonu kapsamında bir bütün” oldu u belirtilmi tir. Ancak i yerini olu turan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de “i yerine ba lı yer”in i yerinden sayılması tek ba ına yeterli bir kriter de ildir. Aynı zamanda bu ba lı yerin de niteli i yönünden i yerine ba lılı ı bulunmalı ve aynı yönetim birli i altında örgütlenmi olması gereklidir. Bundan anla ılması gereken i in niteli i ve yürütümü gere i yapılan i lerin aynı yönetim altında örgütlenmi bulunmasıdır. E er yönetim birli i altında örgütlenme sa lanamamı ya da farklı ve birbirinden ba ımsız iki ayrı yönetim birli i olu mu sa artık tek bir i yerinden de il ba ımsız olan yönetim birli i sayısınca i yerinden bahsedilecektir. yeri ile ba lı yerin i verenlerinin farklı olması halinde ba lı yerin i yerinin bir parçası olarak kabulü mümkün de ildir.

verenin farklı olması yönetim birli inin de farklı oldu unu gösterece inden bu yer, ayrı bir i yeri olarak de erlendirilecektir. Burada üzerinde durulması gereken önemli bir husus ise aynı i verenin birden fazla i in görüldü ü yere sahip olması olu turmaktadır. Acaba bu birden fazla yer tek bir i yeri mi yoksa birden fazla i yeri mi olu turacaktır? Aynı i verene ait bu yerlerde görülen i ler arasında nitelik olarak fark varsa yani gıda satımına dair bir yer ile turizm faaliyetinin görüldü ü otel gibi ise bunlar iki ayrı i yeri kabul edilecektir. Buna kar ılıklı yapılan i ler arasında nitelik farkı yoksa bu durumda da yönetim birli i olup olmadı ı yani bu yerlerin birbirinden ba ımsız olarak bir organizasyon ekinde örgütlenip örgütlenmedi i üzerinde durulacaktır. E er birbirinden tamamen ba ımsız bir organizasyon yapılanması söze konu ise ayrı i yerlerinden, de ilse tek bir yönetim birli i altında yapılanmı sa o halde i yerine ba lı yer kabulü ile tek i yeri kabul edilece i görülecektir. Dolayısıyla her somut olayda de erlendirme yapılarak i yeri ve ba lı yer tespit edilmelidir.

Yukarıda da belirtildi i üzere Kanununa göre i yeri, i veren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla (ki buna teknik amaç da denilmektedir) maddi olan ve olmayan unsurlar ile i çinin birlikte (ki bunlardan olu an kısma teknik birim de denilmektedir) örgütlendi i birim olarak tanımlanmı tır. Dolayısıyla bu tanımlamadan hareketle teknik amacın yerine getirildi i ve bu kapsamda i ç i çalış tırılan her yer i yeri olarak tanımlanabilecektir. Yasal tanımlama ve sınırlamalar esas alındı ında i yerinin kapalı ya da açık olması, sabit ya da gayri sabit bulunması, i verenin kendi mülkiyetinde olması ya da herhangi bir hukuki i lem nedeniyle örne in kiralamak suretiyle i veren tarafından i letilmesi veya kullanılması sonuca etkili olmayacaktır.

Bir faaliyetin (teknik amacın) icra edildi i ancak i ç i çalış tırılmayan yerler i yerinden sayılmazlar. Hal



böyle olunca i yeri kavramının temelinde de "i i çalı tırma" artı oldu u söylenebilir. Bununla birlikte i inin, o i yeri içinde sabit bir ekilde i görmesi art de ildir. Uygulamada ço unlukla i iler, çalı tıkları i yerinin co rafik sınırları içinde ve belli bir mekanda i görme edimlerini icra etmekte iseler de; kimi bazı durumlarda i inin, i yeri sınırları dı nda da i görme edimini yerine getirmesi sözkonusu olabilmektedir. Örne in pazarlamacı olarak çalı anlar, gazete da ıtım görevlisi ve ürün tanıtım elemanları gibi kimi çalı anlar i lerinin niteli i gere i i yerinde sabit bir ekilde i görmemekte, sabit olmayan, sürekli de i ken olan ve/veya belli bir yerle sınırlı kalmayan bir çalı ma içerisinde bulunabilmektedir. Aynı ekilde evde çalı ma, tele çalı ma gibi atipik istihdam biçimleri de unutulmamalıdır. O halde i yeri, i i çalı tırılan sınırları belli, co rafik yer veya mekan olarak da sınırlandırılmamalıdır. Önemli olan bir organizasyon içinde teknik amacın gerçekleştirilmesinde teknik birimin bir bütün olarak hareket etmesidir.

yerinde teknik amacın gerçekleştirilmesi (mal veya hizmet üretimi) için belli bir örgütlenme (organizasyon) gerekli oldu u kadar bu mal ve hizmet üretimi belirli bir süreklili i de barındırdı ndan bu örgütlenmenin i yerinde az çok süreklili i bulunmalıdır. Bu süreklilik içerisinde i veren mal ve hizmet üretmek suretiyle istenen amaca ula maya çalı acaktır. iler ise bu ekilde örgütlenmi olan i yerinde amaca ula mak için hizmet vermektedirler. Ula ılmak istenen amaç kar elde etmek olabilece i gibi kültürel, sosyal, özel ya da kamusal nitelik de ta ıyabilir.

Dolayısıyla aynı yönetim organizasyonu altında olmak kaydıyla ister araçta, ister eklentisinde veya i in görüldü ü yerde çalı sın tüm i iler bireysel ve toplu i hukuku yönünden o i yerinin i isi olması nedeniyle i veren ile muhatap olmaktadır.

#### 4. letme

letme kavramı ilk olarak ekonomi alanında kullanılmı tır. Bu nedenle ekonomi alanında i letme kavramı, "ekonomik yapı içinde üretimin örgütlenmesi ve geli mesi açısından i letmenin temel hücreleri oldu u" ekinde belirtilmi tir. Bir görü e göre, i letme, kar sa lamak amacıyla bir pazar için mal üretme ve hizmet sunma örgütüdür. Bu görü ün kar ısında yer alan ve i letme kavramını daha geni bir açıdan de erlendiren ikinci bir görü e göre, "esas olarak pazar için mal üretme ve hizmet sunma amacını ta ıyan ve mali açıdan di er tüm kurumlardan ba ımsız olan her örgüt i letme olarak adlandırılmalıdır" (Engin, age. s.160).

letme kavramı ticaret hukukunda kabul görmeye birlikte ticaret hukuku kapsamında i letmenin yapısı ve i leyi iyle ekonomik ve mali yönleri ile ilgili kurallar düzenlenmi , i sözleşmesi ile çalı an i çilere yönelik herhangi bir düzenleme ise ticaret hukukunun ilgi alanı dı nda bırakılmı tır. Bu nedenle i veren kar ısında zayıf konumda bulunan i inin korunması ve haklarının yasal koruma altına alınması elzemdir. O halde i letme kavramı, i letme bünyesinde i i çalı tırıldı ı sürece i hukukunun temel kavramları arasında yer alacaktır.

letme de, i yeri gibi bir organizasyondur. Tek bir i yerinden olu aca ı gibi birden fazla i yerini de kapsayabilecektir ki uygulamada en çok bu ekli ile kar ılmaktadır. Buna kar ılık aynı i verene ait birden çok i yeri her zaman i letme olarak de erlendirilemez. Bunun için bu i yerlerinin hepsinin ekonomik ve hukuksal bir merkeze ba lanabiliyorsa yani bu i yerlerinin bir tek organizasyon yapılanması oldu u anla ılabiliyorsa o halde i letme oldu u söylenebilir.

letme i yerinden farklı olarak ekonomik üretim birimidir. Yukarıda da görüldü ü üzere i yeri ise teknik



Üretim birimi niteliindedir.

letmenin ortaya çıkmasını saayan e itli  eler mevcuttur. Bunlardan ilki ve en önemlisi i letmede ücret kar ılı ı çalı tırılan i i bulunmalıdır. kinci husus ise bu i çilere en yüksek düzeyde talimat verme yetkisine sahip bir ki inin ya da ki i grubunun varlı ıdır. Bu ki i ya da ki i grubu somut i verendir.

letmenin di er bir unsuru ise faaliyet alanıdır. letmenin alanını ve sınırlarını faaliyetin öngördü  konu (amaç) ile çizilir (Engin, age. s.161). Ayrıca i letmenin bu amacını gerçekle tirebilmek için gerekli araçların varlı ı da arttır. Bir ba ka deyi le i letme, sermaye, organizasyon ve yönetim ile personel (i iler) olmak üzere 3 unsurdan olu maktadır. Mollamahmuto lu ise süreklili i de bu üç unsura eklenmesi gerekti ini belirtmi tir. Böylece i letme, az ya da çok devamlı bir süre için tesis edilmelidir (Mollamahmuto lu, H./Astarlı, M./Ula , B.: Hukuku, Gözden Geirilmi ve Geni letilmi 6.Bası, Ankara 2014, Turhan Kitabevi, sh.253).

letme ekonomik bir bütün oldu u gibi i letmenin amaca ula masını sa lamak için i görme edimlerini yerine getiren i iler nedeniyle de sosyal bir bütün olma özelli i ta ımaktadır.

Engin'e göre, " i hukuku anlamında i letme, sürekli bir faaliyet ile ekonomik veya ideal bir amacın gerçekle tirilmesi için bir veya birden çok i verenin organize etti i i yeri veya i yerlerinden olu an ekonomik ve sosyal bir bütündür" (Engin, age. 163).

Kanunu ba lamında temel kavram i yeridir. letme kavramı ikincil özellikte olup bir kısım maddelerde açık atıf yapılmı tır. Bunlara rnek olarak 4857 sayılı Kanunun 2/7 nci fıkrasında, "...i letmenin ve i in gere i ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren i lerde i alan..."; aynı maddenin 8 nci fıkrasında da, "... i letmenin ve i in gere i ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren i ler dı nda asıl i bölünerek alt i verenlere verilemez"; 12/2 nci fıkrasında, "... aynı i yeri veya i letmede geçirilen kıdem arandı nda..."; 18/1 nci fıkrasında da, "... ya da i letmenin, i yerinin veya i in gereklerinden kaynaklanan..." gibi düzenlemeler gösterilebilir. Söz konusu bu düzenlemelere bakıldı nda o unlukla i yeri kavramı ile birlikte i letme kavramının da kullanıldı ı görülmektedir.

6356 sayılı Sendikal ve Toplu Sözle mesi Kanunu bakımından ise i letme kavramı daha özgün bir niteli e sahiptir ve önemli sonuçlar ba lanmı tır. 6356 sayılı Kanununun 2 inci maddesinin d bendinde i letme toplu i sözle mesi "bir gerçek veya tüzel ki iye ya da bir kamu kurum ve kurulu una ait aynı i kolundaki birden çok i yerini kapsayan sözle me" ekinde tanımlanmı ; aynı Kanununun 34/2 nci fıkrasında ise bir gerçek ve tüzel ki iye veya bir kamu kurum ve kurulu una ait aynı i kolunda birden çok i yerinin bulundu u i yerlerinde toplu i sözle mesinin ancak i letme düzeyinde yapılabilece i belirtilmi tir. Bununla amaçlanan i verenin aynı i kolundaki i yerlerinde tek bir toplu i sözle mesi yapılarak tek düzen (yeknesak) sa lanmasıdır.

letme toplu i sözle mesinde (m.34/2) "i letme" kavramı ST SK'na özgü olup, ne Türk Ticaret Kanunu anlamında "ticari i letme"ye, ne de iktisadi anlamda "i letme" kavramına uyar. Burada, tek i verenin aynı i kolundaki birden fazla i yerini kapsayan bir toplu pazarlık, toplu i sözle mesi nitesi söz konusudur (Sur, M.: Hukuku Toplu li kiler, 5. Bası, Ankara 2015, s. 262).

letme kavramı 4857 sayılı Kanunu'nda tanımlanmamı tır. ktisadi anlamda i letme, genel olarak, iktisadi bir amacın gerçekle tirilmesi için aynı i verene ait bir veya birden fazla i yerinin örgütlenmesi ile



olu mu ünite olarak tanımlanabilirse de toplu i hukuku anlamında i letme kavramı, farklı bir nitelik arz etmektedir.( Yenisey, K. Do an: Hukukunda yeri ve letme, stanbul, 2007, s.32).

6356 sayılı Kanunun 2 nci ve 34 ncü maddeleri birlikte de erlendirildi inde, kanundaki “i letme” deyiminin, gerçek anlamdaki i letmeyle ilgisi bulunmadı ı, “bir i verenin aynı i kolundaki birden çok i yerini” ifade etmek için kullanıldı ı anla ılmaktadır. Bu itibarla, bir toplu i sözleşme birimi olarak “i letme” niteli inin varlı ını tespit için, “i veren” kavramı en önemli unsurdur (Canbolat, T.: Toplu Sözleşmenin Düzeyi ve Türleri, stanbul, 2013, s.126).

##### 5. güvencesinden yararlanmada i çi sayısı ölçütü

güvencesi ya da uygulamada bilinen ismi ile i e iade kavramı, ulusal mevzuatımıza ilk olarak 1475 sayılı mülga Kanununda 15.03.2003 tarihinde yapılan de i iklik ile girmi tir. Akabinde bu Kanunu yürürlükten kaldıran ve halen uygulanmakta olan 4857 sayılı Kanununun 18-21 nci maddeleri ile yeniden düzenlenmi tir.

Kavram olarak i güvencesi, kısaca i çinin i inin korunması olarak tanımlanabilir. güvencesi hükümlerinin amacı, i verenin i sözleşmesini me ru ve makul görülebilecek bir neden olmaksızın keyfi olarak sona erdirmesinin engellenmesi ve dolayısıyla i ili kilerinde süreklili in sa lanmasıdır. Gerek Kanununda yazılı fesih nedenleri (sürelili, geçerli ya da haklı nedenle fesih gibi) gerekse ba ka kanunlarda düzenlenen fesih nedenleri olu madıkça ve feshin yapıldı ekil ve kurallarına uyulmadıkça i çinin i ine son verilmesi mümkün de ildir. Yani i veren, i sözleşmesinin feshi yoluna giderken, feshi gerektiren nedenlerin mevcut olmasını esas almalıdır. Aksi halde keyfi ve hukuk dı ı nedenlerle i sözleşme feshedildi i kabul edilece inden, i çinin keyfi olarak sonlandırılan i i, yasal i güvencesi hükümlerince koruma altına alınacak ve i veren de bunun sonuçlarına katlanacaktır.

4857 sayılı Kanununun 18 nci maddesine göre “Otuz veya daha fazla i çi çalı tıran i yerlerinde en az altı aylık kıdemi olan i çinin belirsiz süreli i sözleşmesini fesheden i veren, i çinin yeterlili inden veya davranı larından ya da i letmenin, i yerinin veya i in gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”

Bu düzenleme nedeniyle i güvencesinden yararlanmak için bazı ön ko ullar aranmaktadır. Bu ön ko ullar; i sözleşmesinin i veren tarafından feshedilmesi, i çinin i yerindeki kıdeminin altı aydan fazla olması, i çinin belirsiz süreli i sözleşmesi ile çalı ması, i çinin i veren vekili olmaması ve son olarak da i yerinde fesih bildirim tarihi itibarıyla en az otuz i çinin çalı ması gerekmektedir.

i çinin i güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimini yapıldı ı tarihte i yerinde aynı i kolunda otuz ve daha fazla i çi çalı tırılması elzemdir. verenin aynı i kolunda birden fazla i yerinin bulunması halinde i çi sayısı, bu i yerlerindeki toplam i çi sayısı esas alınarak sonuca gidilmelidir.

Kanunu kapsamı dı ında kalan ve i çi sıfatını ta ımayan çırak, stajyer ve meslek ö renimi gören ö rencilerle süresiz i lerde çalı anlar, keza i yerinde ödünç (geçici) i ili kisi ile çalı tırılanlar o i yerinde çalı an i çi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmazlar. Buna kar ılıklı fesih bildirimini i çiye ula tı ı tarih itibarıyla belirli-belirsiz süreli i sözleşmesi, tam-kısmi süreli i sözleşmesi, daimi-mevsimlik i sözleşmeleriyle çalı an tüm i çiler bu sayının tespitinde gözönünde bulundurulmalıdır.

4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesi uyarınca olu an asıl-alt i veren ili kisinde ise alt i veren i çileri asıl



İ veren i ç i sayısının; asıl i veren i ç ileri de alt i veren i ç i sayısının tespitinde dikkate alınmaz. Ancak asıl-alt i veren ili kisinin muvazaalı oldu unun tespiti halinde alt i verenin i ç ileri asıl i verenin i ç i sayısına eklenip sonuca gidilmelidir.

Bir di er özellik arzeden durum da grup irketlerinde yani holding bünyesinde çalı an i ç iler yönündendir. Yeri gelmi ken söylenmelidir ki grup ya da holdingi olu turan her bir irket ayrı bir ba ımsız i veren ve tüzel ki ili e sahip oldu undan temel kural i güvencesi yönünden her irketin aynı i kolundaki kendi i ç i sayısı gözetilmelidir. E deyi le bir irketin aynı i kolundaki i ç i sayısı belirlenirken grubu ya da holdingi olu turan ba ka bir irket veya irketlerin i ç ileri bu sayıya eklenemeyecektir. Bununla birlikte grup veya holdingi olu turan birden fazla irkete aynı anda hizmet verilmesi yani birlikte istihdamın söz konusu oldu u durumlarda hizmet verilen irketlerdeki i ç i sayısı toplamı esas alınarak sonuca gidilmelidir.

güvencesi hükümlerinin en önemli sonucu i verence yapılan feshin geçerli nedene dayanmaması halinde yapılan feshin geçersizli inin tespitine ve i ç inin i e iadesine karar verilmesi olu turmaktadır. Ayrıca i e iadenin maddi sonuçları Kanunun 21 nci maddesinde düzenlenmi tir. Buna göre i e iadesine karar verilen i ç i, dört ile sekiz aylık ücreti tutarı arasında de i en i e ba latmama tazminatına ve yine en çok dört aya kadar bo ta geçen süre ücretine hak kazanacaktır.

## B. TÜZEL K ve VAKIF KAVRAMLARI

### 1. Tüzel ki i kavramı

Hukuk düzeninde hak ve borç edinebilen varlıklar ki i olarak adlandırılır. Hak ve borç edinebilen varlık ise insandır. Ancak toplumsal ihtiyaçlar nedeniyle insanlar dı nda bazı insan ve mal toplulukları da hukuk düzenince ki i olarak kabul edilmi tir. Ortak ihtiyaçları kar ılama ve ortak menfaatleri korumak gibi toplumsal ihtiyaçlar nedeniyle ortaya çıkan bu ki i toplulukları ortak bir amaç etrafında toplanarak belirli malları da bu ortak amaca özgülemeyi amaçlamaktadır. Bu insan ve mal toplulukları kendilerini olu turan insanlardan ba ımsız ayrı bir ki ilik kazanmaktadır. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK) bu insan ve mal topluluklarını “tüzel ki i” terimiyle adlandırmı tir. Tüzel ki i, TMK’nın 47 nci maddesinde u ekilde tarif edilmi tir: “Ba lıba ına bir varlı ı olmak üzere örgütlenmi ki i toplulukları ve belli bir amaca özgülenmi olan ba ımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca tüzel ki ilik kazanırlar.

Amacı hukuka veya ahlâka aykırı olan ki i ve mal toplulukları tüzel ki ilik kazanamaz.”

TMK’nın bu tüzel ki i tarifi dikkate alındı nda tüzel ki inin yapılarına göre ki i toplulukları ve mal toplulukları; ba lı oldukları hukuk kurallarına göre kamu hukuku tüzel ki isi ve özel hukuk tüzel ki isi olarak gruplandırılması mümkündür.

Özel hukuk tüzel ki ileri de kazanç payla ma amacı güden tüzel ki iler (örne in ticari irketler) ile kazanç payla ma amacı gütmeyen tüzel ki iler (örne in dernekler ve vakıflar) ekinde iki kategoriye ayrılmaktadır.

Tüzel ki i, cins, ya , hısımlık gibi yaradılı gere i insana özgü niteliklere ba lı olanlar dı ndaki bütün haklara ve borçlara ehildir. Yani tüzel ki i de -insana özgü nitelikler hariç- aynı gerçek ki iler gibi kamu ve özel hukuktan do an hak ve borçlara sahip olabilir. Tüzel ki i, kanuna ve kurulu belgelerine göre gerekli organlara sahip olmakla, fiil ehliyetini kazanır. Tüzel ki i fiil ehliyetini bir ba ka ifade ile iradesini ancak organları aracılı ıyla açıklar. Organlar, hukukî i lemleri ve di er bütün fiilleriyle tüzel ki iyi borç



altına sokarlar. Tüzel kişilerin zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruludur. Bu organların mutlaka bulunması gereklidir. Bunların dışında ayrıca seçimlik yani zorunlu olmayan bazı organlar da öngörülebilir.

Hak ve fiil ehliyetine sahip olan tüzel kişi, organları aracılığıyla hukuki işlem yapabilir. Bu hukuki işlemler tüzel kişilerin güttüğü amaca uygun olmalıdır. Tüzel kişi, haksız eylemlerden sorumlu olma ehliyetine de sahiptir. Tüzel kişi, hukuki işlem yapma ve hukuka aykırı eylemlerden sorumlu olma ehliyetine sahip olduğundan bunlarla bağlantılı olarak dava ehliyeti de bulunmalıdır. Yani sahip olduğu hak ve borçlarla ilgili davalarda tüzel kişilerin dava ehliyetinin gerektirdiği her türlü işlemi de yapabilmektedir.

## 2. Vakıf kavramı

Vakıf belli bir amaca özgülenen mal topluluğu olup kazanç amacı gütmeyen tüzel kişilerden biridir. TMK'nın 101 nci maddesine göre vakıf, "gerçek veya tüzel kişilerin yeterli mal ve hakları belirli ve sürekli bir amaca özgülemeleriyle oluşan tüzel kişilere sahip mal toplulukları" şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla bu tanımdan hareketle özgülenecek bir malvarlığı bulunması ve malvarlığının özgülenebileceği bir amacının varlığı, vakfın kuruluşunda iki önemli unsur olmaktadır. Vakfın amacı ise hukuka uygun, belirli, anlaşılabilir olmalı ve süreklilik arz etmelidir. Ayrıca Cumhuriyetin Anayasa ile belirlenen niteliklerine ve Anayasanın temel ilkelerine, hukuka, ahlâka, millî birliğe ve millî menfaatlere aykırı veya belli bir ırk ya da cemaat mensuplarını desteklemek amacıyla vakıf kurulamaz.

Vakfa özgülenecek malvarlığı, vakfın amacını gerçekleştirmeye yeterli olmalıdır. Dolayısıyla özgülenecek malvarlığının, vakfın amaç veya devamını imkansız veya yararsız hale getirmemesi gereklidir.

Gerçek ya da tüzel kişiler vakıf kurabilirler. Ancak kurucu gerçek kişi ise Türk Medeni Kanununda belirlenen fiil ehliyetine sahip olmalı, tüzel kişi ise fiil ehliyetine sahip olmakla birlikte, kuruluş statüsünde vakıf kurabileceğine ve vakfa malvarlığı özgüleyebileceğine dair hüküm olması gerekmektedir.

Vakıfların nasıl kurulacağı TMK'nin 102 nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile vakıf kurma iradesi, "resmî senetle veya ölüme bağlı tasarrufla" açıklanır. Vakıf, yerleşim yeri mahkemesi nezdinde tutulan sicile tescil edilmekle tüzel kişilik kazanacaktır.

Tesciline karar verilen vakıf, vakfın yerleşim yeri mahkemesi nezdinde tutulan sicile tescil edilir; ayrıca Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde tutulan merkezî sicile kaydolunur.

Tescil kararı, başka bir mahkemece verilmiş ise, ilgili belgelerle birlikte tescil için vakfın yerleşim yeri mahkemesine gönderilir.

Yerleşim yeri mahkemesinin yapacağı bildirim üzerine Vakıflar Genel Müdürlüğü önce merkezî sicile kaydolunan vakıf Resmî Gazete ile ilân olunur.

Vakfın amacını gerçekleştirmek için özgülenen malların mülkiyeti ile haklar, tüzel kişilerin kazanılması ile vakfa geçer.

Vakıf senedinde, vakfın adı, amacı, bu amaca özgülenen mal ve haklar, vakfın örgütlenme ve yönetim şekli ile yerleşim yeri gösterilir. Vakıf senedinde vakfın amacı ile bu amaca özgülenen mal ve haklar yeterince belirlenmiş ise, diğer noksanlıklar vakfın tüzel kişilik kazanması için yapılan başvurunun reddini gerektirmez. Bu tür noksanlıklar, tescil kararı verilmeden önce mahkemece tamamlattırılabilenler gibi;



kurulu tan sonra da denetim makamının ba vurusu üzerine, olanak varsa vakfedenin görü ü alınarak vakfın yerle im yeri mahkemesince tamamlandırılır. Tescili istenen vakfa ölüme ba lı tasarrufla özgülenen mal ve haklar amacın gerçeikle mesine yeterli de ilse; vakfeden aksine bir irade açıklamasında bulunmu olmadıkça bu mal ve haklar, denetim makamının görü ü alınarak hâkim tarafından benzer amaçlı bir vakfa özgülenir.

TMK'nın 109 ncu maddesinde vakfın örgütlenmesi düzenlenerek, vakfın bir yönetim organının bulunması zorunlu oldu u, ayrıca vakfedenin, vakıf senedinde gerekli gördü ü ba ka organları da gösterebilece i belirtilmi tir.

Vakıfların nasıl denetlenece i ise TMK'nın 111 nci maddesinde yer almaktadır. Buna göre; "Vakıfların, vakıf senedindeki hükümleri yerine getirip getirmediği, vakıf mallarını amaca uygun biçimde yönetip yönetmediği ve vakıf gelirlerini amaca uygun olarak harcayıp harcamadıkları Vakıflar Genel Müdürlü ünçe ve üst kurulu larınca denetlenir. Vakıfların üst kurulu larınca denetimi özel kanun hükümlerine tabidir."

Vakfın amacının gerçeikle mesi olanaksız hâle geldi i ve de i tirilmesine de olanak bulunmadı ı durumlarda vakıf kendili inden sona erer ve mahkeme kararıyla sicilden silinir.

Yasak amaç güttü ü veya yasak faaliyetlerde bulundu u sonradan anla ılan veya amacı sonradan yasaklanan vakfın amacının de i tirilmesine olanak bulunmazsa; vakıf, denetim makamının ya da Cumhuriyet savcısının ba vurusu üzerine duru ma yapılarak da ıtılır.

Vakıflarla ilgili düzenleme sadece Türk Medeni Kanununda yer almamı , bu Kanun yanında ayrıca 5737 sayılı Vakıflar Kanununda da önemli düzenlemeler yapılmı tir. 5737 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile bu Kanunun, mazbut, mülhak ve yeni vakıflar, cemaat ve esnaf vakıfları ve Vakıflar Genel Müdürlü ünü kapsayaca ı belirtildikten sonra "Tanımlar" ba lıklı 3 ncü maddesinde yeni vakfın, " Mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi ile 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre kurulan vakıfları" ifade etti i belirtilmi tir. Ayrıca 4 ncü maddesinde "vakıfların özel hukuk tüzel ki isi oldu u" açıkça yer almı tir. Yine 5 nci maddesinde de yeni vakıfların nasıl kurulaca ı, mal varlı ı ile ube ve temsilcilikler açıp açamayacakları hüküm altına alınmı tir. Buna göre, "Yeni vakıflar; Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre kurulur ve faaliyet gösterirler. 2023

Yeni vakıfların kurulu unda amaçlarına göre özgülenecek asgarî mal varlı ı her yıl Meclisçe belirlenir.

Yeni vakıflar, vakıf senetlerinde yazılı amaçlarını gerçeikle tirmek üzere Genel Müdürlü e beyanda bulunmak artıyla ube ve temsilcilik açabilirler. Beyannamenin düzenlenmesine ili kin usûl ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Yabancılar, Türkiye'de, hukukî ve fiilî müteakabiliyet esasına göre yeni vakıf kurabilirler."

Kanunun 6 ncı maddesine göre de yeni vakıfların yönetim organı vakıf senedine göre olu turulur ve bu vakıfların yönetim organlarında görev alanların ço unlu unun, Türkiye'de yerle ik bulunması gerekir.

Vakıfların muhasebesine dair düzenleme Kanunun 31 nci maddesinde yapılmı olup vakıflar, muhasebe kayıtlarını Vakıflar Genel Müdürlü ü tarafından belirlenecek usûl ve esaslar dahilinde tutmak zorundadırlar. Tutulacak defter ve kayıtlar ile ilgili usûl ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Vakıfların denetimi de Kanunun 33 ncü maddesinde düzenlemi tir. Buna göre; "Mülhak, cemaat, esnaf



vakıfları ile yeni vakıflarda iç denetim esastır. Vakıf; organları tarafından denetlenebilece i gibi, ba ımsız denetim kurulu larına da denetim yaptırabilir.

Vakıf yöneticileri, en az yılda bir defa yapılacak iç denetim raporları ile sonuçlarını, rapor tarihini takip eden iki ay içerisinde Genel Müdürlü e bildirir.

Vakıfların amaca ve yasalara uygunluk denetimi ile iktisadî i letmelerinin faaliyet ve mevzuata uygunluk denetimi Genel Müdürlükçe yapılır.”

Vakıflar Genel Müdürlü ünün görevlerini düzenleyen 36 ncı maddesinde Genel Müdürlü ün görevleri arasında “Mülhak, cemaat ve yeni vakıflar ile esnaf vakıflarının denetimini yapmak” da oldu u ifade edilmi tir.

Vakıflar Genel Müdürlü ünün en üst seviyede karar organı oldu u belirtilen vakıflar meclisinin nasıl olu aca ını düzenleyen 41 nci maddesine göre meclise atanacak ve seçilecek di er üyelerle birlikte yeni vakıflarca üç üyenin seçilece i belirtilmi tir. 42 nci maddede ise vakıflar meclisinin görevleri düzenlenmi tir.

### C. SOSYAL YARDIMLA MA ve DAYANI MA TE V K FONU ve SOSYAL YARDIMLA MA ve DAYANI MA VAKIFLARI

#### a)Fonun ve Vakfın Kurulu u, Görevleri ve Gelirleri

Sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları ile Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Fonunun kurulu , görev ve gelirleri ile di er hususlara ili kin olarak 3294 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Kanununun, 5263 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Genel Müdürlü ü Te kilat ve Görevleri Hakkında Kanununun ve son olarak da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı nın Te kilat ve Görevleri Hakkında 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin incelenmesi gerekmektedir.

#### a.1. 3294 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Kanunu

Dayana ını Anayasanın 2 nci maddesindeki "Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir" hükmünden alan sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları ile Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Fonu, 14.06.1986 tarihinde yürürlü e giren 3294 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Kanunu ile kurulmu tur.

3294 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Kanununun 1 nci maddesi ile bu Kanunun amacı, “fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatanda lar ile gerekti inde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmi veya gelmi olan ki ilere yardım etmek, sosyal adaleti peki tirici tedbirler alarak gelir da ılımının adilane bir ekilde tevzi edilmesini sa lamak, sosyal yardımla ma ve dayanı mayı te vik etmek” oldu u belirtilmi tir.

Kanunun 2 nci maddesinde kapsamı düzenlenmi tir. Buna göre;” Fakrü zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan kanunla kurulu sosyal güvenlik kurulu larına tabi olmayan ve bu kurulu lardan aylık ve gelir almayan (...) vatanda lar ile geçici olarak küçük bir yardım veya e itim ve ö retim imkanı sa lanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek ki iler bu Kanun kapsamı içindedir.

(Ek: 30/5/1997 - KHK - 572/17 md.; De i ik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/77 md.) Ancak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sa lık Sigortası Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde



sayılan genel sağlık sigortalısı ve bakımla yükümlü olduğu kişilerin 5510 sayılı Kanun gereği ödedikleri katılım payları bu Kanun kapsamındadır. Ancak yıl içinde ödenen tutarlar, takip eden yılda Hazine tarafından Fona geri ödenir.

(Ek fıkra: 4/7/2012-6353/17 md.) Ayrıca, kanunla kurulu sosyal güvenlik kurullarına tabi olmakla veya bu kurullarla aylık veya gelir bağımlı olmakla birlikte, Fon Kurulunca belirlenecek ölçütlere göre; hane içindeki kişi başına düşen geliri, onaltı yıldan büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar da bu Kanun kapsamındadır.

(Ek fıkra: 4/7/2012-6353/17 md.) Her türlü acil durum ve afetten zarar görenler ve ehil yakınları ile gaziler ise, Fon Kurulu ile Sosyal Yardımlama ve Dayanışma Vakıflarınca belirlenecek kriter ve süreler çerçevesinde bu Kanun ile sağlanacak haklardan yararlandırılır.”

Kanunun 3 nci maddesinde ise öngörülen bu hizmetlerin yerine getirilmesi için Bakanlık başlığı ve T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlama ve Dayanışma Tevrik Fonu kurulacağı ifade edilmiştir. Bu düzenleme ile kurulan Fon, Bakanlık başlığı olarak faaliyet göstermiştir.

Fonun gelirleri 4 üncü maddede sıralanmıştır. Bu düzenleme ile Fonun gelirleri; kanunla ya da kararname ile kurulan fonlardan Bakanlar Kurulu kararı ile %10 a kadar aktarılacak miktardan, bütçeye konulan ödeneklerden, trafik para cezası hasılatının yarısından, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu reklam gelirlerinin aktarılacak %15 lik miktardan, her nevi bakiye yardımlardan ve diğer gelirlerden oluşacaktır. Fonun çalışma usul ve esaslarının yönetmelikle belirleneceği 5 nci maddesinde belirtilmişken Fonun denetiminin de Bakanlık Yüksek Denetleme Kurulunca yapılacağı 6 ncı maddede açıkça ifade edilmiştir.

Kanunun 5 nci maddesine istinaden çıkarılan Sosyal Yardımlama ve Dayanışmayı Tevrik Fonu Yönetmeliği uyarınca Fonda toplanan kaynakların vakıflara dağıtımına karar vermek üzere Sosyal Yardımlama ve Dayanışmayı Tevrik Fonu Kurulu teşkil edileceği, Kurulun, Bakan tarafından görevlendirilecek bir Devlet Bakanının başkanlığında Bakanlık Müsteşarı, Çiğirli Bakanlığı Müsteşarı, Sağlık Bakanlığı Müsteşarı, Vakıflar Genel Müdürü ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürü'nden teşkil edileceği, Devlet Bakanının görevlendirilmemesi halinde Bakanın, Kurul Başkanlığı görevini Bakanlık Müsteşarına verebileceği, Kurul kararlarının Bakanın onayı ile yürürlüğe gireceği, Kurulun ayda bir defa olağan olarak toplanacağı, Bakanın veya Devlet Bakanının daveti üzerine olağanüstü toplantı yapılmasının mümkün olduğu belirtildikten sonra Kurulun sekreteryası hizmetlerinin Bakanlıkça yerine getirileceği, sekreteryanın; Fon'la ilgili evrak ve defterleri tutmak, gelirlerin zamanında toplanmasını temin etmek, Fon bütçesini hazırlamak ve muhasebesini tutmak, evrak ve yazışmaları yürütmek, toplanan gelirlerin vakıflara dağıtımını zamanında yerine getirmek ve Bakanlık Yüksek Denetleme Kuruluna denetim konusunda yardımcı olmakla görevli olacaktır belirtilmiştir. Yönetmeliğin 5 nci maddesinde Fon gelirleri belirtilmiş, 6 ncı maddesinde ise Fon gelirlerinin T.C. Merkez Bankasında açılan bir hesapta toplanacağı, T.C. Merkez Bankasınca Fon'da toplanan miktarı, gelirlerin toplanmasındaki aksaklıkları muntazaman sekreteryaya'ya bildirmek ve ayrıca sekreteryanın talimatı doğrultusunda vakıfların mahalli bankalardaki hesaplarına geciktirmeksizin aktarma yapmak zorunda olduğu; 8 nci maddesi ile de Fon'da toplanan kaynakların Kurul kararı ve Bakanın



onayı ile vakıflara aktarılabilecekleri düzenlenmiştir.

Sosyal yardımlaştırma ve dayanışma vakıfları ise 3294 sayılı Kanunun 7 nci maddesi uyarınca kurulması öngörülmüştür. Buna göre; bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaştırma ve dayanışma vakıfları kurulacaktır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise mülkî idare amirlerinin vakfın tabii başkanı olup, illerde belediye başkanı, defterdar, il millî eğitim müdürü, il sağlık müdürü, il tarım müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu müdürü ve il müftüsü; ilçelerde belediye başkanı, mal müdürü, ilçe millî eğitim müdürü, Sağlık Bakanlığının ilçe üst görevlisi, varsa ilçe tarım müdürü ve ilçe müftüsü vakfın mütevelli heyetini oluşturacaktır, ayrıca her faaliyet dönemi için, il dahilindeki köy ve mahalle muhtarlarının valinin çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla kendi aralarından seçecekleri birer muhtar üye ile ilde kurulan ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri iki temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği iki kişidir; ilçe dahilindeki köy ve mahalle muhtarlarının kaymakamın çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla kendi aralarından seçecekleri birer üye ile ilçede kurulan ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri bir temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği üçüncü bir kişide daha mütevelli heyetinde görev yapacağı belirtilerek mütevelli heyetinin nasıl oluşturulacağı düzenlenmiştir. Aynı maddeye 20.02.2014 gün ve 6525 sayılı Kanun ile eklenen üçüncü fıkrayla da büyük şehir belediyesi bulunan illerdeki il ve ilçe sosyal yardımlaştırma ve dayanışma vakıflarında, ikinci fıkrada hayırsever vatandaşlar arasından seçilecekleri belirtilen iki üye; il sosyal yardımlaştırma ve dayanışma vakıfları için doğrudan vali tarafından, ilçe sosyal yardımlaştırma ve dayanışma vakıfları için ise kaymakamın teklifi üzerine vali tarafından belirlenecekleri, ayrıca, il veya ilçede bu Kanunda belirlenen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşu bulunmaması hâlinde il sosyal yardımlaştırma ve dayanışma vakıfları için doğrudan vali tarafından, ilçe sosyal yardımlaştırma ve dayanışma vakıfları için ise kaymakamın teklifi üzerine vali tarafından üçüncü bir kişide daha belirlenecekleri, il veya ilçe sınırları içerisinde köy bulunmaması hâlinde, köy muhtarı yerine bir mahalle muhtarı daha mütevelli heyetinde görev yapacaktır, ilde vali, bir vali yardımcısını başkan vekili olarak; büyük şehir belediye başkanı, genel sekreteri veya genel sekreter yardımcısını; il belediye başkanı da bir belediye başkan yardımcısını toplantılarda kendisini temsil etmek üzere görevlendirecekleri belirtilmiştir.

Ayrıca vakıf senetlerinin mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanundaki hükümlere göre tescil ettirilecekleri de 7 nci maddenin son fıkrasında ifade edilmiştir.

Kanunun 8 nci fıkrasında ise vakıfların gelirleri sıralanmıştır. Buna göre vakfın gelirleri, Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Tevlik Fonundan aktarılacak miktardan, işletme ve işletmelerden elde edilecek gelirler ile diğer gelirlerden oluşacaktır.

## a.2. 5263 sayılı Kanun



09.12.2004 tarihinde yürürlüğe giren ve hâlen yürürlükte bulunmayan 5263 sayılı Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 1 nci maddesine göre Kanunun amacı “29.5.1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Teşkilat Kanununun uygulanmasını sağlamak üzere Bakanlıkça Bakanlık Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün kurulması, teşkilatı, görev ve yetkilerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek” olduğu, 3 ncu maddesinde ise kurulan bu Genel Müdürlüğün görevleri sıralanmıştır. Buna göre Genel Müdürlüğün görevleri; 3294 sayılı Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Teşkilat Kanununun amaçlarını gerçekleştirmek ve uygulanmasını sağlamak için gerekli idari ve mali tedbirleri almak; Fonun gelirlerini zamanında toplamak, toplanan gelirlerin yerinde, zamanında ve ihtiyaçlara göre kullanılmasını sağlamak; vakıfların harcamalarını, işleri ve işlemlerini araştırmak ve incelemek, izlemek ve denetlemek, görülen aksaklıklarla ilgili gerekli tedbirleri almak; vakıfların çalışmaları usul ve esasları ile sosyal yardım programlarının kriterlerini belirlemek; Genel Müdürlüğün görev alanı ile ilgili araştırma ve etüt yapmak, proje hazırlamak ve uygulamak, bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarından, üniversitelerden, yerli ve yabancı gerçek ve tüzel kişilerden, sivil toplum örgütlerinden destek almak, ortak projeler hazırlamak, gerektiğinde bunlarla sözleşmeler yapmak, hazırlanan projelere destek vermek, bu kurum ve kuruluşlardan proje uygulama, denetleme, danışmanlık ve değerlendirme konularında hizmet satın almak ve kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak şeklinde belirtilmiştir. Genel Müdürlüğün ana hizmet birimleri ile danışman ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşacağı belirtilerek Kanun ekinde bu birimlerin neler olduğu cetvel olarak gösterilmiştir. Yine ilk kez Fon Kurulunun nasıl oluşacağı ve görevleri de Kanunun 5 nci maddesinde düzenlenmiş olup, “Fon Kurulu, Bakanın görevlendireceği Bakanlıkça Bakanlık Müsteşarı, Çiğdem ve Sağlık bakanlıklarının müsteşarları ile Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdüründen oluşacaktır, Fon Kurulunun ayda bir kez olağan olarak toplanacağı, Kurul Bakanın talebi üzerine Fon Kurulunun her zaman olağanüstü toplanabileceği, Kurulun sekretarya hizmetlerinin ise Genel Müdürlükçe yerine getirileceği belirtildikten sonra Fon Kurulunun görevleri sıralanmıştır. Buna göre Fon Kurulunun görevleri; Fonda toplanan kaynakların, vakıflar ve Genel Müdürlükçe yürütülecek sosyal yardım proje ve programları ile yatırım programları çerçevesinde dağıtım önceliklerini belirlemek ve dağıtımına karar vermek; gerekli görülen hallerde, hizmetin aksamadan yürütülmesi için usul ve esaslarını açıkça belirlemek kaydıyla Genel Müdüre yetki devrinde bulunmak; vakıflarda çalıştırılacak personelin nitelikleri ile özlük hakları ve diğer hususlarla ilgili belirlenecek kriterleri görüşmek ve karara bağlamak; vakıflardan ve diğer kurum ve kuruluşlardan gelen sosyal yardım amaçlı talep ve teklifleri değerlendirmek, Genel Müdürlüğe önerilerde bulunmak; toplumda dayanışma ve paylaşma bilincini geliştirmek ve desteklemek üzere bilimsel, sosyal ve kültürel programlar ve projeler önermek, hazırlanan projelere destek sağlamaktır.

5263 sayılı Kanunun 8 nci maddesinde Genel Müdürlüğün ana hizmet birimlerinin neler olduğu ve görevleri düzenlenmiştir. Buna göre; Genel Müdürlüğün ana hizmet birimleri; Kaynak Yönetimi Dairesi Başkanlığı, Proje Değerlendirme ve İzleme Dairesi Başkanlığı, Yardımlar Dairesi Başkanlığı, Gönüllü Kuruluşlarla Birlikte ve Dinamik Dairesi Başkanlığı ile İstatistik, Araştırma ve Tanıtım Dairesi Başkanlığından oluşacağı belirtilerek bu hizmet birimlerinin görevleri de tek tek açıklanmıştır.



Son olarak anılan Kanunun 19 ncu maddesiyle sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları ile ilgili düzenleme yapılmı tır. Bu düzenleme ile 29.5.1986 tarihli ve 3294 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci ve ikinci fıkraları yukarıda belirtilen ekilde de i tirilmi ve dördüncü fıkrası madde metninden çıkarılmı tır.

### a.3. 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname

08.06.2011 tarihinde yayımlanarak yürürlü e giren Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı nın Te kilat ve Görevleri Hakkında 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 5263 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmı , Ba bakanlı a ba lı olan Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Genel Müdürlü ü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ı Sosyal Hizmetler Genel Müdürlü ü adı altında düzenlendi i görülmü tür.

633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı nın görevleri u ekilde sıralanmı tır;

a) Sosyal hizmetler ve yardımlara ili kin ulusal düzeyde politika ve stratejiler geli tirmek, uygulamak, uygulanmasını izlemek ve ortaya çıkan yeni hizmet modellerine göre güncelleyerek geli tirmek.

b) Sosyal ve kültürel dokudaki a ınmalara kar ı aile yapısının ve de erlerinin korunarak gelecek nesillere sa lıklı biçimde aktarılmasını sa lamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, aile bütünlü ünün korunması ve aile refahının artırılmasına yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kurulu ları ile gönüllü kurulu lar arasında i birli i ve koordinasyonu sa lamak.

c) Çocukların her türlü ihmal ve istismardan korunarak sa lıklı geli imini temin etmek üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, çocuklara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kurulu ları ile gönüllü kurulu lar arasında i birli i ve koordinasyonu sa lamak.

ç) Kadınlara kar ı ayrımcılı ı önlemek, kadının insan haklarını korumak ve geli tirmek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan e tit biçimde yararlanmalarını sa lamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, kadınlara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kurulu ları ile gönüllü kurulu lar arasında i birli i ve koordinasyonu sa lamak.

d) Engellilerin ve ya lıların her türlü engel, ihmal ve dı lanmaya kar ı toplumsal hayata ayrımcılı a u ramadan ve etkin biçimde katılmalarını sa lamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, engellilere ve ya lılara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kurulu ları ile gönüllü kurulu lar arasında i birli i ve koordinasyonu sa lamak.

e) ehitlerimizin hatıralarının ya atılması, ehit yakınları ile gazilerin her türlü ma duriyet ve mahrumiyetten korunması amacıyla; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, ehit yakınları ile gazilere yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kurulu ları ile gönüllü kurulu lar arasında i birli i ve koordinasyonu sa lamak.

f) Toplumun sosyal yardım ve korumaya ihtiyaç duyan kesimlerine yönelik yardım faaliyetlerini düzenli ve etkin biçimde yürütmek; yoksullukla mücadeleye ili kin ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kurulu ları ile gönüllü kurulu lar arasında i birli i ve



koordinasyonu sağlamak.

g) Öncelikle çocuğun aile içinde yetiştirilmesi ve desteklenmesi amacıyla aileyi eğitim, danışmanlık ve sosyal yardımlarla güçlendirmek; korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç çocuk, kadın, engelli ve yaşlıların tespiti, bunların korunması, bakımı, yetiştirilmesi ve rehabilitasyonlarını sağlamak üzere gerekli hizmetleri yürütmek, bu hizmetler için gündüzlü ve yatılı sosyal hizmet kurumlarını kurmak ve işletmek.

ğ) Ailenin bütünlüğünü korumak, parçalanmış ailelerin korunmaya, yardıma ve bakıma muhtaç fertleriyle çocuklarına her türlü maddî, manevî ve sosyal destek sağlamak; bu amaçla gerekli planlamaları yapmak, eğitim faaliyetlerinde bulunmak.

h) Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yürütülen sosyal hizmetler ve yardımlara ilişkin ilke, usûl ve standartları belirlemek, bu alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin etkinliği zorunlu olan nitelikleri ve bunlara rehberlik edecek programları geliştirmek.

ı) Kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yürütülen sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerinin, belirlenen ilke, usûl ve standartlar çerçevesinde denetimini yapmak.

i) Sosyal hizmet ve yardım faaliyetleriyle bunlardan yararlananlara ilişkin bilgileri merkezî bir sistemde oluşturulacak veri tabanı aracılığıyla toplamak, kontrol etmek, izlemek ve geliştirecek politika, strateji ve önlemler belirlemek.

j) Sosyal hizmetler ve yardımlar alanındaki uluslararası gelişmeleri ve faaliyetleri izlemek, bunlara katkı vermek ve yürütülecek çalışmalarda yararlanmak üzere denetim yapmak, bu alanda taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve anlaşmaların ulusal düzeyde uygulanmasını sağlamak.

k) Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak”.

Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 ncu maddesi ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının verilen bu görevleri yerine getirmek üzere merkez, tara ve yurtdışı teklifatından meydana geleceği, Bakanlık merkez teklifatının ekli cetvelde gösterildiği, devam eden maddelerinde Bakanlığının merkez teklifatını oluşturulan hizmet birimleri ve bunların görevlerine devredildiği, 23 ncu maddesinde ise Bakanlığının tara teklifatının düzenlendiği görülmüştür. Bakanlığının merkez teklifatı içerisinde yer alan ve içtihatı birleştirme konusu ile bağlantısı bulunan Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün görevleri ise Kararnamenin 11 nci maddesinde sıralanmıştır. Buna göre; “(1) Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Yoksullukla mücadele ve sosyal yardımlar alanında ulusal düzeyde uygulanacak politika ve stratejilerin oluşturulması çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve denetlemek.

b) 3294 sayılı Sosyal Yardımlama ve Dayanışmayı Tevik Kanununun amaçlarını gerçekleştirmek ve uygulanmasını sağlamak için gerekli idarî ve malî tedbirleri almak.

c) Sosyal Yardımlama ve Dayanışmayı Tevik Fonunun gelirlerini zamanında toplamak, toplanan gelirlerin yerinde, zamanında ve ihtiyaçlara göre kullanılmasını sağlamak.

ç) 3294 sayılı Kanun hükümlerine göre kurulan vakıfların harcamalarını, gelir ve giderlerini araştırmak, incelemek, izlemek ve denetlemek, görülen aksaklıklarla ilgili gerekli tedbirleri almak, vakıfların çalışmaları usûl ve esasları ile sosyal yardım programlarının ölçütlerini belirlemek.



d) Mevzuatta kamu kaynaklarıyla yardım yapılması öngörülen ki ilere aylık, tazminat, ücret, yardım veya ba ka bir ad altında yapılacak her türlü sosyal yardımın ödenmesi ve anılan yardım ve ödemelerin veri tabanına i lenerek izlenmesi ile ilgili i leri di er birimler ve ilgili kamu kurum ve kurulu ları ile i birli i içinde yerine getirmek; di er kamu kurum ve kurulu ları tarafından yapılmakta olan her türlü sosyal yardım ve ödemelerin veri tabanında izlenmesine ili kin i lemleri yürütmek.

e) Yoksullukla mücadele ve Genel Müdürlü ün görev alanına giren di er konulara ili kin olarak ara tırma ve incelemeler yapmak, proje hazırlamak ve uygulamak.

f) Yoksullukla mücadele alanında uluslararası geli me ve uygulamaları izlemek, de erlendirmek, ülkemiz açısından yararlı görülen modelleri uygulamaya koymak.

g) Sosyal Yardımlar Bilgi Sistemi ile ilgili i leri yürütmek.

) Sosyal yardımla ma ve dayanı ma kültürünü kökle tirici çalı malar yapmak, geni kitleleri kapsayan yardım kampanyalarını koordine etmek ve desteklemek.

h) (Ek: 11/10/2011-KHK-662/2 md.) Sosyal yardıma hak kazanılmasında ve genel sa lık sigortalılı mın tespitinde esas alınacak gelir tespit testlerine ili kin usûl ve esasları belirlemek, bu testleri Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıflarıyla i birli i yaparak uygulamak.

ı) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.” ekinde sıralanmı tır.

Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü'nün görevlerini belirleyen Yönergenin 13 ncü maddesinde Genel Müdürlü e ba lı Vakıf Hizmetleri Daire Ba kanlı mın görevleri ise;

a) Vakıfların personel norm kadroları ile vakıf personelinin çalı ma usul ve esaslarını belirlemeye yönelik çalı malar yürütmek

b) Fon Kurulu ilke kararları do rultusunda vakıf personelinin görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemek.

c) Vakıf personelinin e itimine yönelik programlar hazırlamak.

ç) Vakıf mütevelli heyetinde yer alan üyelerin seçilme ve üyeliklerinin sona ermesine ili kin usul ve esasların belirlenmesine yönelik çalı malar yapmak.

d) Vakıf mütevelli heyetinin toplantı, karar, çalı ma ile karar defteri usul ve esaslarının belirlenmesine yönelik çalı malar yapmak.

e) Vakıf denetim raporlarının takibini yapmak ve denetim raporları do rultusunda gerekli düzeltici i lemleri yürütmek.

f) Genel Müdürlü e iletilen vakfa ili kin ihbarların de erlendirme ve inceleme i lemlerini yaparak soru turma i lemlerinin yürütülmesini sa lamak.

g) Vakıf senetlerine ili kin görü yazılarını incelemek ve senetlerde uygulama birli ini sa layıcı tedbirleri almak.

) Di er dairelerin görev alanına giren yatırım talepleri hariç olmak üzere, vakıfların yatırım planlarına (menkul, gayrimenkul ve demirba ) ve hizmet mekanlarının iyile tirilmesine (vakıf modernizasyonuna) yönelik kaynak taleplerini de erlendirmek ve Fon Kurulunun onayına sunmak.

h) Fon Kurulu kararlarına uygun olarak kaynak aktarım talimatlarını düzenlemek ve kararları vakıflara bildirmek.

ı) Bakanlık Hukuk Mü avirli inin görü üne ihtiyaç duyulmayan hallerde vakıfların hukuki görü



taleplerini de erlendirmek ve sonuçlandırmak.

i) Vakıfların ve di er kamu kurumlarının görü taleplerini içeren, dairenin görev alanına giren hususlara ili kin yazıları cevaplamak.

j) Di er daire ba kanlıklarının görev alanına girmeyen konularda vakıfların görü talep yazılarına cevap vermek.” ekinde belirlenmi tir.

633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 33 ncü maddesi ile Sosyal Yardımlar Bilgi Sistemi Veri Tabanı olu turulaca ı belirtilmi tir. Bu düzenleme ile “(1) Sosyal hizmetler ve yardımlar kapsamındaki ki ilerın tespiti, ulusal politika ve stratejilerin olu turulması ve sosyal yardımların objektif yararlanma ölçütlerine göre belirlenmesi için veri sa lanması, mükerrer sosyal yardımların önlenmesi, bu alanda e güdümün sa lanması amacıyla sosyal güvenlik ve di er ilgili veri tabanları ile bütünle ik yapıda, Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numarası temel alınarak Sosyal Yardımlar Bilgi Sistemi Veri Tabanı (Veri Tabanı) olu turulur.

(2) Bakanlık birimleri ve kamu kurum ve kurulu ları ile 3294 sayılı Kanun hükümlerine göre kurulan vakıflar, yardım yapacakları ki ilerın sosyal yardıma hak kazanıp kazanmadı ını tespit amacıyla muhtaçlık durumlarını ve sosyal yardım alıp almadıklarını yardım yapılmadan önce Veri Tabanından sorgulamakla ve yapılan yardımların türü, miktarı ve ailenin di er bireyleri de dâhil olmak üzere verildi i ki i ve verilme süresine ili kin bilgiler ile yönetmelikle belirlenecek di er konulara ili kin bilgileri, yardım yapılmasına onay veren belgelerin olu turulması ile e zamanlı olarak Veri Tabanına i lemekle yükümlüdür.

(3) Bakanlık, Veri Tabanında tutulan bilgileri belirleyece i usûl ve esaslar çerçevesinde kamu kurum ve kurulu ları ile mahalli idareler ve Türkiye Kızılay Derne ine açabilir.

(4) Veri Tabanındaki bilgilerin tamamı veya bir kısmı toplu hâlde hiçbir kuruma veya ki iye verilemez. Bakanlık Veri Tabanındaki bilgiler, elektronik ortamda, yedekleme sistemleri ile birlikte güncel olarak tutulur.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ili kin usûl ve esaslar Bakanlık tarafından hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.”

Yine 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 34 ncü maddesi ile “ (1) Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Fonu Kurulu, Bakanın ba kanlı ında Ba bakanlık Müste arı, Müste ar, çileri, Maliye ve Sa lık bakanlıklarının müste arları ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdüründen olu ur.

(2) Fon Kurulu ayda bir kez ola an olarak toplanır. Bakanın talebi üzerine Fon Kurulu her zaman ola anüstü toplanabilir. Kurulun sekreteryâ hizmetleri Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ünçe yerine getirilir.

(3) Fon Kurulunun görevleri unlardır:

a) Fonda toplanan kaynakların, Bakanlıkça ve il ve ilçe sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları tarafından yürütülecek sosyal yardım proje ve programları ile yatırım programları çerçevesinde da ıtım önceliklerini belirlemek ve da ıtımına karar vermek.

b) Gerekli görülen hâllerde, hizmetin aksamadan yürütülmesi için usûl ve esaslarını açıkça belirlemek kaydıyla Bakanlı a yetki devrinde bulunmak.



c) İl ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalıştırılacak personelin nitelikleri ile özlük hakları ve diğer hususlarla ilgili belirlenecek kriterleri görüşmek ve karara bağlamak.

ç) İl ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları ile diğer kurum ve kuruluşlardan gelen sosyal yardım amaçlı talep ve teklifleri değerlendirmek.

d) Toplumda dayanışma ve paylaşma bilincini geliştirmek ve desteklemek üzere bilimsel, sosyal ve kültürel programlar ve projeler önermek, hazırlanan projelere destek sağlamak.

(4) Fon Kurulunun çalışmaları usûl ve esasları yönetmelikle belirlenir.” denilerek Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Tevvik Fonu Kurulu yeniden düzenlenmiş ve görevleri de belirlenmiştir.

#### a.4. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları resmi senedi

Vakıf kurma yönündeki iradenin yazılı olarak açıklanması gerekir. Vakfedenin bu yazılı açıklamasına vakıf senedi denilmektedir. Vakıf senedi resmi senet ya da vasiyetname biçiminde düzenlenebilir. Ancak vakıf senedinde yer alması gereken hususlar bulunmakta olup bunlar, vakfın adı, amacı, bu amaca özgülünen mal ve haklar, vakfın örgütlenme ve yönetim şekli ile yerleşim yerinin gösterilmesidir. Bunlar dışında vakfeden tarafından vakıf senedinde başka hususlar da düzenlenebilir.

Bu genel açıklamalardan sonra sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarına ait örnek resmi senedin incelenmesine geçilmelidir.

Resmi senedin 1 nci maddesinde vakfın adı; 2 nci maddesinde ise vakfın merkezi ve ikametgahı düzenlenmiştir.

3 ncü maddesinde ise vakfın amacı, “Bu Vakfın amacı; fakrû zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan (2022 sayılı Kanuna göre aylık alan kişiler dahil) vatandaşlar ile geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişilere yardım etmek ve sosyal adaleti pekiştirici tedbirler almak suretiyle, gelir dağıtımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmek” olduğu belirtilmiştir.

Vakfın mal varlığı ise 4 ncü maddesinde, “vakfın kuruluşu takii mal varlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Tevvik Fonu’ndan aktarılan ve derhal faaliyete geçmeye yeterli şekilde tahsis edilen miktar” olduğu ifade edilmiştir.

Vakfın gelir kaynaklarının 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Tevvik Kanununun 8 inci maddesinde sayılan gelirler ile nakdî ve aynî, menkul ve gayrimenkul olmak üzere iktisadi değeri olan halk teberruları olacaktır 5 nci maddesinde belirtilmiştir. Ayrıca 6 ncı maddesine göre de vakıf gelirlerinin tamamı vakıf amaçlarına tahsis ve sarf edilmelidir.

7 nci maddesinde vakıf organlarının vakıf başkanı ve vakıf mütevelli heyeti olacaktır; 8 nci maddesinde vakfın ve mütevelli heyetinin başkanının mahallin en büyük mülki idare amiri olacaktır ve vakfın tescilinin Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre mütevelli heyet başkanı mülki idare amiri tarafından sağlanacaktır düzenlenmiştir.

9 ncü maddesinde ise mütevelli heyetinin nasıl olacaktır belirtiltikten sonra 10 ncü maddesinde de vakfın yönetim ve temsile yetkili organı olduğu belirtilen mütevelli heyetinin görevleri sıralanmıştır. Buna göre



mütevelli heyetinin görevleri;

- a) Görev alanı içerisinde fakrî zarurete dü mü ve muhtaç durumda olan ki ileri tesbit etmek,
- b) Bu ki ilerinin sa lık ve tedavi giderlerini kar ılamak ve bunun için sa lık kurulu ları ile i birli i yapmak,
- c) Geçici olarak küçük bir yardım veya e itim ve ö retim imkanı sa lanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek ki ilerinin müracaatlarını de erlendirmek, onlara gerekli yardımı yapmak ve yardım sonrasında takip etmek,
- d) Mahalli artlara uygun olarak, vakıf gelirlerinin da ıtımının usul ve esasları ile yardım miktarlarını tesbit etmek,
- e) Bilanço, gelir-gider hesabı, çalı ma raporu, bütçe ve yıllık programları hazırlamak,
- f) Vakıf i lerinde uygulanacak prensipleri tesbit etmek ve vakfın amacına ula abilmesi için gerekli kararları almak,
- g) Vakfın amacına ula abilmesini sa lamak üzere teberra yapılmasını te vik etmek ve bunları kabul etmek, vakfa menkul ve gayrimenkul mal almak ve satmak, bunları i letmek ve mevcut gelirin artması hususunda her nevi kararlar almak,
- h) Vakıf personel ihtiyacı ve kadrosunu tesbit ve tayin etmek, bunlara ödenecek ücretleri belirlemek ve gerekti inde mevzuattaki sebeplere binaen görevlerine son vermek,
- ı) Vakfın amacının gerçekleştirilmesi için sa lık ve sosyal yardım tesisleri kurmak, i letmek ve i lettirmek. Mütevelli heyeti, vakfın amaçlarının gerçekleştirilmesi için gereken i lemi yapmaya ve kararları almaya yetkili ve görevli organdır. Bu nedenle vakfın yönetim ve temsile yetkili organı olması nedeniyle yukarıda belirtilen i leri yapmak ve uygulamak mütevelli heyetinin yetkisindedir.

Vakfın denetimi ise 14 ncü maddesinde düzenlenmi olup Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük hükümlerine göre Vakıflar Genel Müdürlü ünün tefti ve denetimine tabi olacaktır; vakıfların Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük'te belirtilen defterleri tutacakları 15 nci maddesinde belirtilmi tir.

Vakıf senedinin 16 ncı maddesinde ise bu senette yer almayan hususlar için Türk Medeni Kanunu ve Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmi tir.

Son olarak vakıf senedinin 17 nci maddesinde ise vakfın infisah ve tasfiyesi düzenlenmi tir. Buna göre; vakıf amacının gerçekleştirilmesi imkansız hale geldi inde, Türk Medeni Kanununa Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük hükümlerine göre infisah eder ve tasfiyesi yapılır. Tasfiyesi yapılan vakfın mal ve nakit varlığı Sosyal Yardımla ma ve Dayanımı mayı Te vik Fonu'na intikal eder.

a.5. Sosyal yardımla ma ve dayanımı ma vakıflarında çalı an personelin çalı ma usul ve esasları 3294 sayılı Kanun, vakıf çalı anları ile ilgili bir düzenleme içermemektedir. Buna kar ılıklı 5263 sayılı Kanun ile 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre Fon Kurulunun görevleri arasında "vakıflarda çalı tırılacak personelin nitelikleri ile özlük hakları ve di er hususlarla ilgili belirlenecek kriterleri görü mek ve karara ba lamak" da oldu u belirtilmi tir. Fon Kuruluna verilen bu görev nedeniyle 02/08/2006 tarih ve 2006/4 sayılı karar ile "Sosyal Yardımla ma ve Dayanımı ma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalı ma artlarına li kin Esaslar" düzenlenmi tir.



Bu esaslar, Fon Kurulunca 16.02.2012 tarihli ve 2012/1 sayılı karar ve 11.12.2014 tarih ve 2014/7 sayılı kararı ile önemli de i ikliklere u ramı tır.

Fon Kurulunun söz konusu kararları ile özellikle 2014/7 sayılı kararı ile ekillenmi olan bu esaslara ili kin hükümlere a a ıda ayrıntılı olarak de inilecektir.

Öncelikle bu esaslar, 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı nın Te kilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 inci maddesinin ( ç ) fıkrası, 34 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasının (c) bendi uyarınca hazırlandı ı belirtilmelidir.

3 ncü maddesinde “tanımlar” yapılmı iken 4 ncü maddesinde vakıf personelinin unvanı, nitelikleri ve ücret skalası cetveli, norm kadro standardı cetveli, belirli ve belirsiz süreli i sözleşme örnekleri, a evi, yurt, iktisadi i letme gibi hizmetler için belirli süreli i sözleşme örne i, personel kimlik kartı örne i, kıdem tazminatı hesaplama cetveli, personel i e giri bilgi formu ve personel i tanımları örnek ekilde düzenlenerek esasların ekinde yer almı tır.

Esasların 5 nci maddesi ile vakıfların, il/ilçe nüfusları, kırsal nüfusları, sosyo-ekonomik geli mi lik durumları ve i yo unlu una göre, norm kadro sayıları tespit edilmi ve vakıflar bu sayılara göre gruplandırılmı tır. Bu gruplar esasların ekinde yer alan EK-(II)’de tanımlandı ı ekilde olu turulur ve ihtiyaç duyulan hallerde Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü tarafından Fon Kurulu kararıyla yeniden belirlenir.

6 ncı maddesinde ise personel alımlarında aranılacak genel ve özel artlar sıralanmı tır. Buna göre;

“1) Türkiye Cumhuriyeti vatanda ı olmak,

2) Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olmak,

3) 18 ya ını bitirmi olmak ve 35 ya ını doldurmamı olmak,

4) Askerlik görevini yapmı veya muaf olmak ya da askerlikle ili kisi bulunmamak,

5) Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

6) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmi olsa bile; kasten i lenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa u ramı olsa bile devletin güvenli ine kar ı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin i leyi ine kar ı suçlar, zimmet, irtikap, rü vet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat kar ı tırma, edimin ifasına fesat kar ı tırma, suçtan kaynaklanan malvarlı ı de erlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahküm olmamak.

7) Görevin özelli ine göre e itim, ya , tecrübe gibi özel artları ta ımak.

8) Vakıflarda ilk defa istihdam edilecek Muhasebeci, Sosyal Yardım ve nceleme Görevlisi ile Büro Görevlisinde, 4 Yıllık Yüksekö retim Kuramlarının her bir unvanın i tanımında belirtilen bölümlerinden mezun olmak ve ÖSYM tarafından yapılan geçerli Kamu Personeli Seçme Sınavında KPSS P3 puan türünde en az 60 puan almı olmak artları aranır. ihtiyaç duyulması halinde Mütevelli Heyeti tarafından yabancı dil bilmek, bilgisayar programları kullanabilmek vb. özel artlar da aranabilir.

Vakıflarda ilk defa istihdam edilecek Vakıf Müdürü için 4 yıllık yüksekö retim kurumlarının birinden mezun olma ve kamu sektöründe ve/veya özel sektörde toplam en az 5 yıllık i deneyimine sahip olma artlarının yanında Vakıflarda yeterli norm kadro sayısının bulunması artları aranır. Bu unvan için ya ve



geçerli KPSS puanına sahip olmaları aranmaz. İhtiyaç duyulması halinde Mütevelli Heyeti tarafından yabancı dil bilmek, bilgisayar programları kullanabilmek vb. özel şartlar da aranabilir. Ancak Vakıf Müdürü olarak istihdam edilen personel için unvan değişikliği yapılırken, geçici yapılacak unvan için gerekli niteliklerin taşınması, boş norm kadronun bulunması ve ilk defa işe alınacak Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi ve Büro Görevlisi istihdam prosedürlerinin uygulanması şartları aranır.

9) Ek-(VIII) Tanımlarında belirtilen nitelikleri taşımak

(2) KPSS şartı bulunmayan unvanlar için personel istihdamında 35 yaşını doldurmamış olmak şartı aranmaz.”

Vakıflarda kullanılacak personel unvanları ise 7 nci maddede belirtilmiştir. Buna göre, vakıflarda belirsiz süreli olarak istihdam edilecek personele üst unvandan alt unvana doğru sırasıyla “Vakıf Müdürü”, “Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi”, “Muhasebeci”, “Büro Görevlisi”, “Yardımcı Hizmet Görevlisi” unvanlarından birisi verilir. Vakıflarda belirli süreli olarak istihdam edilen personele “Geçici Personel” unvanı verilir.

Vakıflar bu unvanları dışında unvan kullanamaz.

8 nci maddesinde personel istihdamı düzenlenmiştir. Fon Kurulunun 2014/7 sayılı kararı ile önemli değişiklikler yapılan bu maddeye göre;

“(1) Belirsiz süreli personel alımında, bu Esaslara ekli Ek-(II) sayılı cetvelde belirlenen norm kadro sayıları aşılamaz. Personelin işe alınması mütevelli heyet kararı ile sistem üzerinden yapılır.

(2) KPSS şartı bulunan kadrolar için Vakıflarda ilk defa istihdam edilecek personele yönelik Mütevelli Heyeti kararı ile ilana çıkılır. İlan sonucunda alınacak personel sayısının 5 (beş) katı kadar kişi geçerli KPSS P3 puanına göre en yüksek puandan başlayarak sıralanır ve mülakata çağrılır.

(3) Mülakat neticesinde yeterli görülen aday için EK- (VI) Personel İşe Giriş Bilgi Formu doldurularak sonuç sistem üzerinden girilir.

(4) Vakıfların belirli ve belirsiz süreli işlerinde görevlendirilecek personel ile EK-(III/A), EK-(III /B) ve EK-(III /C) de yer alan sözleşme örneği kullanılarak sözleşme yapılır.

(5) İşe alımlarda KPSS şartı bulunmayan Yardımcı Hizmet Görevlisi ve geçici personel, Mütevelli Heyeti kararı ile sistem üzerinden işlemleri yapılarak istihdam edilir.

6) Vakıflarda, yolumun veri girişi ve kontrolü, bilgi toplama, yardım dağıtımı ve benzeri belirli süreli işlerde 9 ayı geçmemek ve çalıştırılacak kişilerin aynı kişiler olmaması şartıyla gerekçeli Mütevelli Heyeti kararı ve sistem üzerinden işe alım koşullarının uygunluğunun kontrolü ile EK-(III/B) sözleşme örneği kullanılarak geçici personel çalıştırılabilir.

(7) A evi, yurt, iktisadi işletme ve benzeri yerler için, bu işletmelerin faaliyet süreleri ile sınırlı olmak üzere gerekçeli Mütevelli Heyeti kararı doğrultusunda sistem üzerinden işe alım koşullarının uygunluğunun kontrolü ile EK-(III/C) sözleşme örneği kullanılarak yapılacak işin niteliğine uygun eğitim ve özelliklere sahip geçici personel çalıştırılabilir

(8) Belirsiz ve Belirli Süreli Sözleşme Yapılan Personele ilişkin işlemler Vakıf İnsan Kaynakları Modülü üzerinden Vakıfça yapılır. Girilen bilgiler Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığına takip edilir.

(9) Mülakat Komisyonu Mülki Daire Amiri başkanlığında, Mütevelli Heyetinin kendi üyeleri arasından



seçece i 2 atanmı ve 2 seçilmi üye olmak üzere 5 ki iden olu ur.”

Vakıf personelinin i ten çıkarılmasını düzenleyen 9 ncu maddeye göre, “ (1) Vakıf Personelinin i ten çıkarılmasına ili kin gerekçeli Mütevelli Heyeti kararı, ödenmesi gereken hallerde EK-(V) Kıdem Tazminatı Hesaplama Cetveli do rultusunda hesaplanan kıdem tazminatı. miktarını da içerecek ekilde EK-(VII) Personel ten Çıkış Bilgi Formu ile birlikte sisteme girilir ve Genel Müdürlü e bildirilir.

(2) Genel Müdürlü e sistem üzerinden iletilen i ten çıkış bildirimini üzerine Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından i ten ayrılan personelin Genel Müdürlük bili im uygulamalarına eri im hakkı kaldırılır. Personel bilgileri pasif hale getirilerek ar ivlenir.”

Vakıf personeline ödenecek aylık ücrete ili kin 10 ncu maddede ise “ (1) Personele, unvanı, e itimi, kıdemi ve Vakıfların derecelendirilmesine göre hazırlanan EK-(I) sayılı cetvelde gösterilen azami ücretleri a mayacak ekilde Mütevelli Heyetince serbestçe belirlenen ücretler ödenir

(2) EK-(I) sayılı cetvelde belirlenen ücretler, her yılın Ocak ve Temmuz aylarında, Devlet memuru aylıklarında yapılan artış oranında artırılır.

(3) Geçici personelin aylık ücretleri, görevin gerektirdi i nitelikler ve e itim durumu dikkate alınarak EK-(I) sayılı cetvelde Büro Görevlisi için belirlenen ücret ve brüt asgari ücret arasında kalmak kaydıyla Mütevelli Heyet kararı ile belirlenir.

(4) Personele, Vakıf hizmetlerinde mesai saati de i meksizin ikinci bir görev verilmesi halinde bu ikinci görev için ilave ücret ödenmez.

(5) Personelin maa i lemleri Vakıf nsan Kaynakları Modülü üzerinden yürütülür.”

Vakıf personeline ikramiye ödenmesini öngören 11 nci madde ile de, “ Personele her yılın Ocak ve Temmuz aylarında birer sözleşme ücreti tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiyeler personelin çalış tı ı son 6 aylık hizmeti kar ılı nda ödenir. Personelin i e ba laması, i ten ayrılması veya ücretsiz izinli olması durumunda 6 aylık dönem içerisinde çalış mı oldu u gün sayısına oranlamak suretiyle ikramiye ödemesi yapılır. kramiyeler ilave tediye niteli inde olup personele ayrıca ilave tediye ödemesi yapılmaz. Personele, bu ikramiyeler dı nda Mütevelli Heyetince te vik amaçlı olarak her ne ad altında olursa olsun aynı veya nakdi ödeme yapılamaz. (Fon Kurulunun 06.05.2014 tarih ve 2014/2 sayılı kararı ile de i tirilmi olup, yürürlü e ba lama tarihi 10.07.2014 tarih ve 2014/4 sayılı Fon Kurulu Kararı ile 01/01/2015 olarak belirlenmi tir.)

Bu usul ve esasların 11. Maddesinin 06.05.2014 tarih ve 2014/2 sayılı Fon Kurulu Kararı ile de i tirilmi haline uymayan ekilde, sözleşme ücreti ikramiye ödeme uygulaması, bu usul ve esasların 11. Maddesinin 16.02.2012 tarih ve 2012/1 sayılı Fon Kurulu Kararında yer alan ilk haliyle devam eden ve 01.01.2015 tarihinden önce i e ba layan personelin ikramiyeleri, Vakıf Mütevelli Heyeti Kararları ile bir sonraki ikramiye ödeme ayında mahsup edilmek üzere her ikramiye ödeme ayında avans eklinde ilave tediye niteli inde ödenebilir. Avans eklinde ödenen ikramiyelerin bir sonraki ikramiye ödeme ayından önce herhangi bir ekilde Vakıftan ayrılı tarihinden sonraki süreler için hesaplanan kısmı geri alınır. Ölüm halinde bu ekilde avans olarak ödenen ilave tediye niteli indeki ikramiyeler geri alınmaz.”

Ödeme artlarına ili kin 12 nci maddesinde, “Vakıf personelinin aldığı ücret, ikramiye ve di er haklar bu esaslarla belirlenen ücret, ikramiye ve haklardan her ne ekilde olursa olsun fazla olamaz. Aksi halde fazla



olan bu tutarlarla ilgili olarak Fon kaynaklarıyla vakıf tarafından hiçbir suretle ödeme yapılamaz.”

Vakıf personelinin çalışmaları ile ilgili 13 nci maddesinde, “ (1) Vakıf personelinin EK-(VIII) Personel Tanımlarında belirlenen çerçevede görevlerini yerine getirmesi esastır.

(2) Bu esasların yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Vakıf personeli başka kurum ve kuruluşlarda hiçbir şekilde görevlendirilemez. Ancak, her türlü afet ve acil durumun oluşması halinde SYD Vakfı personeli, afetten etkilenen bölgelerde bulunan başka bir Vakıfta geçici olarak görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilen Vakıf personelinin yaptıkları harcamalar belgelendirilmek suretiyle çalıştığı Vakıf tarafından kendilerine geri ödenir.

(3) Vakıflarda geçici ve daimi süreyle Kamu personeli görevlendirilmemesi esastır. Görevlendirilmesi durumunda bu personele Vakıf ve Fon kaynaklarından herhangi bir ödeme yapılamaz.

Bu esasların yürürlüğe girdiği tarihten önce Vakıflarda geçici olarak görevlendirilen kamu personelinin, herhangi bir nedenle görevinden istifa ederek Mütevelli Heyeti kararı ile Vakıftaki görevine devam etmesi durumunda üniversite mezunu olma, ya da geçerli KPSS puanına sahip olmaları aranmaz.

(4) Bu Esasların yürürlüğe girdiği tarihten sonra temel askerlik görevi sebebiyle vakıftan ayrılan ve askerlik dönüşü görevine dönecekleri yazılı olarak beyan eden personel, askerlik süresince ücretsiz izinli sayılır. Bu personelin yerine belirsiz süreli sözleşme yapılmak suretiyle personel alınmaz. Söz konusu personel askerlik görevinin bitimi tarihinden itibaren en fazla bir ay içerisinde yazılı olarak başvurması halinde görevine başlatılır.

Personelin askere gidişi ve dönüşüne ilişkin bilgiler Vakıf Müdürü tarafından Vakıf İnsan Kaynakları Modülüne iletilir.

(5) Doğum yapan personele, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren istekleri üzerine oniki aya kadar ücretsiz izin verilir.

Personelin ücretsiz doğum iznine ayrılışı ve dönüşüne ilişkin bilgiler Vakıf Müdürü tarafından Vakıf İnsan Kaynakları Modülüne iletilir.

(6) Vakıf personelinin istihdam edildiği vakıfta çalışması esastır. Ancak başka bir vakıfta görev almak isteyen personel, istihdam edildiği vakıfta en az 1 yıldır görev yapıyor olmasıyla, görev almak istediği vakfın personel ihtiyacı ve norm kadro durumuna göre, halihazırda çalıştığı ve görev yapmak istediği vakfın mütevelli heyetlerinin uygun görüşüyle vakıf değişikliği yapabilir. Bu durumlara dayanarak geçici olarak personele kıdem tazminatı ödenmez. Farklı vakıflarda aynı unvanla görev yapan personelin karışık olarak yer değişikliği durumunda da bu fıkrada belirtilen hükümler uygulanır.

Bu şekilde yapılan değişikliklerde üniversite mezunu olma, ya da geçerli KPSS puanına sahip olmaları aranmaz.”

Görevlendirme ve harcırah ile ilgili 14 nci maddesinde, “ (1) Genel Müdürlük, Vakıf personelinin vakfın görev alanı ile ilgili eğitim, konferans çalışmaları gibi organizasyonlarda görevlendirebilir. Personelin Genel Müdürlüğün düzenlediği organizasyonlara katılımı zorunludur.

(2) Genel Müdürlüğün emriyle görevlendirmeleri nedeniyle Vakıf personelinin yaptıkları harcamalar belgelendirilmek suretiyle vakıf tarafından kendilerine geri ödenir.

(3) Vakıf personellerine emir içi görevlendirmeler ve sosyal incelemeler nedeniyle ayrıca harcırah



ödenmez.”

Vakıf personelinin unvan de i ikli ine ili kin 15 nci maddesinde, “ Vakıf Mütevelli Heyeti, Fon Kurulu kararıyla belirlenen norm kadro standartlarına ve unvan için gerekli niteliklere ba lı kalmak kaydıyla gerekli gördü ü hallerde personelin unvanını de i tirerek sözleşme mesini yeniler ve sisteme bilgi girilir.

Mütevelli Heyet ayrıca personelin; yazılı olarak unvan de i ikli i talebinde bulunması, bu unvan için gerekli olan nitelikleri ta ıması, unvan de i iklik talebine uygun bo kadronun bulunması ve talebin mütevelli heyetince uygun görülmesi durumunda personelin unvanını de i tirerek sözleşme mesini yeniler ve sisteme bilgi girilir. Bu ekilde yapılan daha alt unvanlara geçi llerde üniversite mezunu olma, ya ve geçerli KPSS puanına sahip olma gibi artlar aranmaz.

Hangi e itim düzeyinde olursa olsun Yardımcı Hizmet Görevlisi olarak istihdam edilen personel için, gerekli artları ta ısa ve Vakfın norm kadro sayısı yeterli olsa bile hiçbir ekilde unvan de i ikli i yapılamaz.”

Vakıf personelinin sicil ve disiplin i lemlerinin 4857 sayılı Kanunu hükümlerine göre yürütülece i 16 ncı maddesinde açıkça düzenlenmi tir.

Sözleşmenin feshini düzenleyen 17 nci maddeye göre, “ (1) Personelin sözleşmesi, 4857 sayılı Kanununun 25 inci maddesi çerçevesinde Mütevelli Heyeti kararı ile sistem üzerinden feshedilebilir.

(2) Ayrıca, taraflar sözleşme gere i deneme süresi içerisinde ihbarsız ve tazminatsız olarak i sözleşmesini feshedebilirler.

(3) Vakıfların i ettikleri a evi, yurt, iktisadi i letme ve benzeri yerlerde görevlendirilen geçici personelin görev süreleri, bu i letmelerin faaliyetleri ile sınırlıdır. i letme faaliyetlerinin sonlandırılması halinde bu kapsamdaki personelin sözleşmesi Mütevelli Heyeti kararı ile feshedilir.”

18 nci madde ile de personelin; emeklilik, istifa, ölüm, göreve alınma artlarından herhangi birini ta ımadı ının sonradan anla ılması veya bu artlardan herhangi birinin sonradan kaybedilmesi, geçici görevlerde sözleşme süresinin, vakıfların i ettikleri a evi, yurt, iktisadi i letme vb yerlerde i letme faaliyetlerinin sona ermesi ve 16 ncı (17 nci madde olması gerekir) maddeye göre sözleşmenin feshedilmesi, durumlarında görevi sona erecektir.

19 ncu maddesi ile kıdem tazminatı düzenlenmi tir. Buna göre, kıdem tazminatının Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde ödenece i, personelin kıdem tazminatı kar ılıklarının Vakıflar Genel Müdürlü ünce yayımlanan Vakıflar Tek Düzen Muhasebe Sistemine göre ayrılaca ı, ödenecek kıdem tazminatının hesaplanmasında Ek-V sayılı cetvelin kullanılaca ı belirtilmi tir.

20 nci maddede personelin yıllık izin hakkı düzenlenmi tir. Buna göre personelin, Kanunu hükümleri uyarınca Vakıf Ba kanı tarafından uygun görülen zamanlarda yıllık ücretli iznini kullanaca ı, Personelin yıllık ücretli izin gün sayısının personelin hizmet süresi; bir yıldan be yıla kadar (be yıl dahil) ise 14 i günü, be yıldan fazla onbe yıldan az ise 20 i günü, onbe yıl ve daha fazla ise 26 i günü oldu u, bir yılını dolduran personelin yıllık izne hak kazanaca ı ve böylece Kanununun yıllık izne ili kin düzenlemesinin esas alındı ı görülmü tür.

21 nci maddede personel kimlik kartı düzenlenmi tir. Bu düzenlemeye göre personele Ek IV de örne i yer alan foto raflı personel kimlik kartı düzenlenece i, kimlik kartının vakıf ba kanları tarafından



imzalanacağı ve personelin de mesai saatleri içerisinde, sosyal incelemede ve yardım da ıtımlarında kimlik kartını görülebilecek şekilde üzerinde bulunduracağı belirtilmiştir.

Söz konusu esasların 22 nci maddesinde i veren ve i veren vekili düzenlenmiştir. Buna göre, Kanunu hükümleri çerçevesinde vakıf personelinin i vereni vakıf müteveli heyeti olduğu, her vakfın müdürünün de çalışmakta olduğu vakıfta i veren vekili olarak açıkça ifade edilmiştir.

Söz konusu "Esaslar"ın iki adet de geçici maddesi bulunmaktadır. Bu maddelere göre;

#### GEÇ C MADDE- 1

"(1) Bu esasların yürürlü e girdi i tarihte vakıflarda;

a) EK-(I) sayılı cetvelde yer alan unvanlarla belirsiz süreli sözleşme ile çalışmakta olan personel, bu unvanlar için belirlenmiş olan nitelikleri taşıyıp taşımadığına ve EK-(II) sayılı cetveldeki norm kadro sayısından fazla olup olmadığına bakılmaksızın görevine devam eder.

b) Belirli süreli sözleşme ile çalışmakta olan personellere, unvanlar için belirlenmiş olan nitelikleri taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın bu esasların yürürlü e girdi i tarihten itibaren bir ay içinde belirsiz süreli sözleşme imzalanarak fiilen yürütü ü göreve uygun unvan verilir.

Ancak Vakıflarca belirli amacın gerçekleştirilmesine yönelik i letilen yurt, sosyal market, a evi, iktisadi i letmeler vb. ile proje bazlı istihdam edilen personel faaliyet süresi ile sınırlı olmak üzere EK-(III/C) sözleşme örne i imzalatılarak "geçici personel" unvanı ile çalıştırılır. Bu personel, Vakıflarda Vakıf Müdürü, Sosyal Yardım ve nceleme Görevlisi, Muhasebeci, Büro Görevlisi ve Yardımcı Hizmet Görevlisi unvanlarında çalış an "Vakıf Personeli" sayılmazlar.

c) Herhangi bir unvan verilmemiş veya EK- (I) sayılı cetvelde yer alan unvanlar dı ında başka bir unvan verilmiş olan personele; belirlenen nitelikleri taşıyıp taşımadığına ve EK- (II) sayılı cetveldeki norm kadro sayısından fazla olup olmadığına bakılmaksızın hilen yürütü ü göreve kar ılıklı gelen unvan verilir.

d) Bu esasların yürürlü e girdi i tarihte EK-(II) sayılı cetvelde belirlenen sayıdan fazla personelin bulunması halinde mevcut belirsiz süreli sözleşme ile istihdam edilen personel görevine devam eder. Ancak bu esasların yürürlü e girdi i tarihten itibaren altı ay içinde, belirlenen norm kadro sayısından fazla personel çalış tırılan Vakıflarda emeklili e hak kazanan personel kıdem tazminatları Ödenmek suretiyle emekli edilir. Personel sayısı norm kadro standartlarının altına dü ününcüye kadar yeni personel alınamaz ve emeklili i gelenler emekli edilir. Ancak EK-(II) sayılı cetvelde unvanlar itibarıyla belirlenen norm kadro sayısından fazla personel istihdam eden Vakıflar (Büyük ehir merkez Vakıfları hariç), EK-(II) sayılı cetvelde belirtilen sayıda Sosyal Yardım ve nceleme Görevlisini istihdam edebilirler.

e) Personelin mevcut aylık ücretinin, unvanı için Fon Kurulunca EK- (I)'de belirlenen ücretin üzerinde olması halinde mevcut ücreti esas alınır ancak en geç 1 Haziran 2012'de GEÇ C MADDE-1/f ve EK-(I)'de belirlenen standartlara göre sözleşme yenilenir.

f) 1 Haziran 2012 tarihinde kadar tüm personelin sözleşmeleri EK-(I)'deki esaslar göz önünde bulundurularak EK- (III/A), EK- (11I/B) ve EK- (III/C) sözleşme örne ine uygun olarak yenilenir.

g) Bu esasların yürürlü e girdi i tarihte personele ikiden fazla kramiye ödemesi yapan Vakıflar, GEÇ C MADDE 1/f de belirtilen sözleşme tarihinde bu uygulamaya son vererek sözleşmeleri yenilerler.

h) Bu esasların Geçici l'inci maddesi do rultusunda sözleşme yenileyen Vakıf çalış anlarının eski



sözle melerinden do an kıdem tazminatı ve kullanılmayan yıllık izin hakları saklıdır.

## GEÇ C MADDE-2

Bu esasların yürürlü e girdi i tarihten, 11.12.2014 tarih ve 2014/7 sayılı Fon Kurulu Kararının yürürlü e girdi i tarihe (13.01.2015) kadar Mütevelli Heyetlerince istihdam edilen ve bilgileri sisteme girilmi olan personelin, sistemde yer aldı ı ekilde istihdam edildi i kadrolardaki i e devam etme durumları, bu usul ve esaslarda de i iklik yapan 11.12.2014 tarih ve 2014/7 sayılı Fon Kurulu Kararında yapılan düzenlemeler çerçevesinde Mütevelli Heyetler tarafından 28.02.2015 tarihine kadar tekrar de erlendirilerek sonuçlandırılır.”

Personel ile ilgili bir di er düzenleme ise vakıf senedinde yer almaktadır. Bilindi i üzere vakıf resmi senedinde vakıf mütevelli heyetinin görevleri belirtilmi olup bu görevleri sıralayan 10 ncu maddenin h bendine göre de “Vakıf personel ihtiyacı ve kadrosunu tesbit ve tayin etmek, bunlara ödenecek ücretleri belirlemek ve gerekti inde mevzuattaki sebeplere binaen görevlerine son vermek” yetkilerine sahip oldu u belirtildi inden gerek vakıf senedi ve gerekse yukarıda belirtilen esaslar do rultusunda vakıfta istihdam edilecek personel ile i sözleşme yapmak, i in gere i gibi yerine getirilmesi için emir ve talimatları vermek ve ko ulların olu ması halinde personelin i sözleşmesini sonlandırmak mütevelli heyeti tarafından gerçekte tirilmektedir

## III. GEREKÇE

çtihadı birle tirmenin konusu; il ve ilçe sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarının her birinin ayrı i yeri ve ba ımsız i veren olup olmadı ı ya da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı i verene ba lı i letme kapsamında sayılıp sayılmayaca ı; 4857 sayılı Kanunun 18 nci maddesi uyarınca i güvencesi hükümlerinden yararlanmak ba lamında her bir sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakfında 30 i çi çalı ıp çalı madı nın ara tırılmasının gerekip gerekmedi i hususundadır.

Öncelikle üzerinde durulması gereken Fon Kurulunun ve sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarının yukarıda belirtilen nitelikleri itibariyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı nın idari ve hiyerar ik yapılanmasındaki yeri ile hukuki statüsünün tespitidir.

Anayasanın 113/1 nci fıkrası uyarınca bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri, yetkileri ve te kilatı kanunla düzenlenir. Aynı ekilde Anayasanın 123 ncü maddesi ile de idarenin, kurulu ve görevleriyle bir bütün olup kanunla düzenlenece i, idarenin kurulu ve görevlerinin, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanaca ı, kamu tüzelki ilinin ise ancak kanunla veya kanunun açıkça verdi i yetkiye dayanılarak kurulaca ı belirtilmi tir.

Bu ba lamda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı nın kurulu unu düzenleyen 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararneminin 3 ncü maddesinde Bakanlık te kilatı düzenlenerek te kilat yapılanmasının merkez, ta ra ve yurtdı ndan meydana gelece i belirtilmi tir. Bakanlık merkez te kilatı Kararnameye ekli (I) sayılı cetvelde gösterilmi olup ekli cetvel incelendi inde Bakanlık merkez te kilatı içerisinde Fon Kurulu yer almamaktadır. Yine Kararneminin devam eden maddelerinde sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarının da ta ra te kilatı içerisinde olmadı ı anla ılmı tir. Anayasa Mahkemesince incelenen bir iptal ba vurusunda Yüksek Mahkeme benzer sonuca ula mı tir. Bu karara göre sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları, bakanlıkların ba lı, ilgili veya ili kili kurulu u olmadı ı gibi bakanlıklar ile arasında



hiyerarşik bir ilki bulunmayıp, merkezi idare tekilatı içerisinde de yer almamaktadır. (Anayasa Mahkemesi'nin 03.04.2014 gün ve 2011/142 E., 2013/52 K. sayılı kararı). Dolayısıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Fon Kurulunun sadece sekreteryaya hizmetlerini yerine getirmekte olup, Fon Kurulu ve vakıflarla hiyerarşik bir ilki bulunmamaktadır.

Vakıflar, belli bir amaca özgülenmiş mal topluluğudur ve tüzel kişiliğe sahip bulunduğu TMK'nın 101 nci maddesinde düzenlenmiş ise de kamu ya da özel hukuk tüzel kişisi olup olmadığı belirtilmemiştir. Aynı şekilde 3294 sayılı Kanunun 7/son fıkrasında vakfın Türk Medeni Kanunu hükümlerince tescil edileceği ifade edilmiş ancak bu tüzel kişiliğin özel hukuk tüzel kişisi olduğuna dair Kanunda ayrı bir düzenleme yer almamıştır. Vakıf resmi senedinde de benzer hükümlere yer verilmiş, senette düzenlenmeyen hallerde Türk Medeni Kanunu hükümleri ile Vakıf Tüzüğü'nün uygulanacağı ifade edilmiştir. Buna karşılık 5737 sayılı Vakıflar Kanununun 2 nci maddesinde Kanun kapsamı ifade edilirken "mazbut", "mülhak", "yeni", "esnaf ve cemaat" vakıfları ile Vakıflar Genel Müdürlüğü hakkında uygulanacağı; 3 ncü maddesinde de "yeni vakfın", Türk Medeni Kanunu hükümlerince kurulan vakıf olduğu tanımlanmıştır; 4 ncü maddesinde bu Kanun kapsamında bulunan vakıfların tümünün özel hukuk tüzel kişisi olduğu açıkça hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla bu yasal düzenlemeler neticesinde sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının Türk Medeni Kanunu hükümlerince kurulan "yeni vakıf" olup bu hali ile de özel hukuk tüzel kişisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaldıkı Uyuşmazlık Mahkemesi de çeşitli kararlarında vakıflar ile ilgili uyuşmazlıkların adli yargıda görüleceğini ifade ederken bu vakıfların özel hukuk tüzel kişiliklerine özellikle vurgu yapmıştır.(Uyuşmazlık Mahkemesinin 21.05.2012 gün ve 2012/42 E., 2012/113 K.; 11.03.2013 gün ve 2013/253 E., 2013/367 K.; 11.11.2013 gün ve 2013/1410 E., 2013/1600 K sayılı kararları)

Vakıfların, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tekilatı yapılanmasında yer almayan özel hukuk tüzel kişiliğine sahip mal toplulukları olduğunun anlaşılmasına göre artık vakıfların i veren sıfatına sahip olup olmadığı hususu irdelenmelidir.

Tüzel kişilerin faaliyetlerinin bir başka kamu kurumu tarafından denetlenmesi veya faaliyetinde dikkate alınacağı esasların önceden belirlenmiş olması, tüzel kişiliğinin ve i veren sıfatının yok sayılmasını gerektirmez. Örneğin 25.1.2006 tarih ve 5449 sayılı Kanunla kurulan Kalkınma Ajansları da özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptir. Kalkınma Ajansları birçok konuda Kalkınma Bakanlığı na bağlı faaliyet gösterir ve Bakanlık denetimine tabidir. Ajansların gelirleri ise önemli ölçüde kamu kaynaklarından gelmektedir. Buna rağmen her Kalkınma Ajansı ayrı i veren olarak değerlendirilmekte ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini her ajans bakımından i yeri düzeyinde vermektedir. Belediyeler de birer kamu tüzel kişisidirler. Belediyelerin gelirleri Kanunla belirlenmiştir ve önemli kısmı kamusal niteliktedir. Belediyeler de işleri Bakanlık denetimine bağlıdır. Bu durum her Belediyenin ayrı bir tüzel kişilik ve i veren olduğu gerçeğini de ictirmez (Sümer, H. Hadi: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının i veren Niteliği, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, Cilt I, 2016, s.686).

Bu kapsamda; 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 34 ncü maddesinin üçüncü fıkrasının (c) bendine göre " il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalıştırılacak personelin nitelikleri ile özlük hakları ve diğer hususlarla ilgili belirlenecek kriterleri görüşmek ve karara bağlamak" Fon



Kurulun görevleri arasında belirtilmiştir. Bu kapsamda Fon Kurulunca 02.08.2006 tarih ve 2006/4 sayılı karar ile kabul edilen ve a amalarda Fon Kurulunun yeni kararları ile tadil edilen “Sosyal Yardımla ma ve Dayanım Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Artlarına İlişkin Esaslar”ı yayımlanmıştır. Bu esaslar ile Fon Kurulu, Türkiye’de bulunan tüm vakıflar yönünden geçerli olan temel ilkeleri belirlemiştir. Özellikle vakıf gelirleri incelendiğinde büyük bir oranının Fondan aktarılan kamu kaynakları ile sağlandı. Ünlüde bu kaynakların, verimli şekilde kullanımının sağlanması, amaca aykırı kullanımın önüne geçilmesi de Fon Kurulunun görevleri arasında olduğundan söz konusu esasların bu temel üzerine inandırıldı. Sonucuna varılmaktadır. Başka bir deyişle bu esaslar ile fon kaynaklarının etkin ve rasyonel bir şekilde kullanılması amaçlanmaktadır. Buna karşılık 3294 sayılı Kanunun 7 nci maddesine göre vakıfların karar organı mütevelli heyetidir. Aynı şekilde vakıf resmi senesinde vakfın yönetim ve karar organının mütevelli heyeti olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla il ve ilçelerdeki tüm yardım programları, bu mütevelli heyetlerin kararları ile yürürlüğe girmektedir. Ayrıca mütevelli heyetinin görevleri arasında “Vakıf personel ihtiyacı ve kadrosunu tespit ve tayin etmek, bunlara ödenecek ücretleri belirlemek ve gerektiğinde mevzuattaki sebeplere binaen görevlerine son vermek” de yer almaktadır.

Bu itibarla, her ne kadar Fon Kurulunca vakıf personelinin nitelikleri ile özlük hakları ve çalışma artlarına ilişkin genel ilkeleri düzenlenmiş ise de; bu esaslar incelendiğinde, istihdamına karar verilecek personelin seçimi, bu personel ile sözleşme mesinin bağlanması, yapacağı işle ilgili ücretin belirlenmesi, yıllık izin ve diğer özlük hakları ile sözleşme mesinin feshinin mütevelli heyeti tarafından gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla münhasıran işçi alma ve işten çıkarma yetkisi bu vakıflardadır. Ayrıca personel ile bağlanan sözleşme mesinin tarafı da yine bağımsız tüzel kişiliği bulunan bu vakıflar olacaktır. Anılan vakıflarda çalışan işçilerin ücreti sözleşme mesinin tarafı olan vakıflar tarafından ödendiği gibi işçi üzerindeki yönetim hakkı da münhasıran vakıflar tarafından kullanılmaktadır. Vakıflar tarafından bağlanacak sözleşme içeriğinin, Fon Kurulu tarafından karara bağlanan ilke ve esaslara aykırı olmasının, sözleşme mesinin geçerliliğine herhangi bir etkisi de bulunmamaktadır. Hal böyle olunca vakıfların işveren vekili olduğu da söylenemez. Zira yönetim yetkisi sadece en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi vakfa ve dolayısıyla mütevelli heyetine ait olmaktadır.<sup>23</sup>

Yine 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 nci maddesi ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne, anılan vakıfların harcamaları, iş ve işlemleri üzerinde denetim yetkisi verilmesi de Bakanlığının işveren sıfatını kazanması yönünden yeterli değildir. Kaldı ki 5737 sayılı Vakıflar Kanununun 36 ncı maddesi ile Vakıflar Genel Müdürlüğüne de mülhak, cemaat ve yeni vakıflar ile esnaf vakıfları üzerinde denetim yetkisi bulunmakta olup, aynı husus Vakıflar Genel Müdürlüğü için de geçerlidir. Sosyal yardımla ma ve dayanım vakıflarının yönetimleri birbirinden farklıdır. Vakıflar Kanunla kurulmuş ve görev tanımları yine Kanunla yapılmıştır. Bu nedenle farklı il ve ilçelerde faaliyet gösteren vakıflar arasında organik bir bağdan söz edilemez. Vakıfların tamamının Aile ve Sosyal Politika Bakanlığının (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) denetimine bağlı olması vakıflar arasında organik bir bağ olduğunu göstermez. Kaldı ki işçilerin farklı sosyal yardımla ma ve dayanım vakıflarında çalıştırılması ve bu yolla haklarından yoksun bırakıldığından da bahsedilemez (Sümer, s.688). Dolayısıyla Aile ve Sosyal Politikalar



Bakanlı ının salt denetim içerikli yetkisi nedeniyle tüzeli ki ilik perdesinin kaldırılarak i veren oldu unun kabulü de mümkün de ildir.

Söz konusu vakıfların gelirlerinin hemen hemen tamamının fondan sa landı ı dikkate alınarak, kaynaklarının amaca uygun bir ekilde kullanılması, yoksul ve ihtiyaç sahiplerine ula ması amacıyla Fon Kurulunca sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları için norm kadro belirlenmesi ve denetlenmesi öngörölmü tür. Ülkemizde personel istihdamı norm kadro ile denetlenen birçok kamu kurum ve kurulu u vardır. Örne in, belediyelerin norm kadroları ç i lerini Bakanlı ınca belirlenip denetlenmektedir. Sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarınca i ç i alma-çıkarma ve vakıflar arasında i ç i nakillerinin kurulan sistem üzerinden norm kadro denetiminin yapılması i verenlik yetkilerinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ına devredildi i anlamında de erlendirilemez.

Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ünün görevlerine ili kin 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 nci maddesinin (h) bendinde yer alan, Genel Müdürlük ile sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarının "i birli i" yapmasına dair açık ifade de, anılan vakıfların tüzeli ki ili i haiz ve ba ımsız i veren sıfatına sahip oldu unu aralarında idari yönden hiyerar ik bir ili ki bulunmadı ını ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede 3294 sayılı Kanun ile il ve ilçelerde kurulan sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları özel hukuk tüzeli ki ili ine sahip olup, ayrı i yeri olan ba ımsız i veren oldukları, Bakanlı ının denetim yetkisi nedeniyle i veren sıfatının Bakanlı a ait oldu unun ileri sürülemeyece i; anılan vakıfların ayrı tüzeli ki ili e sahip i yerleri olması nedeniyle toplu i sözle mesinin i yeri düzeyinde ba ıtlanabilece i, i letme düzeyinde ba ıtlanmasının mümkün olmadı ı sonuç ve kanaatine varılmı tır.

Ayrıca her vakfın ayrı tüzeli ki ili e sahip ayrı i veren kabul edilmesi nedeniyle 4857 sayılı Kanununun 18 nci maddesinde düzenlenen i güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön ko ullarından olan i ç i sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi i ç i sayısı dikkate alınmalıdır. Ba ka bir deyi le Türkiye'de kurulu bulunan tüm vakıf i ç i sayısı toplamı esas alınarak i güvencesi hükümlerinden yararlanılması da artık mümkün de ildir.

#### IV. SONUÇ

3294 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Kanunu ile kurulan sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarının özel hukuk tüzeli ki ili ine sahip olup, ayrı i yeri olan ba ımsız i veren oldukları, bu nedenle her vakıf için i yeri düzeyinde toplu i sözle mesi yetkisi verilebilece i; i güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön ko ullarından olan i ç i sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi i ç i sayısının dikkate alınaca ı, 09.06.2017 günlü üçüncü oturumda esas hakkında oy çoklu u ile karar verilmi tir.



## KARAR YARIRI

Sosyal Yardımla ma ve Dayanım ma Vakıflarının Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından idare edilmesi kapsamında kamu idare yerleri olup olmadığı, emekli güvencesi kapsamına ait 30 emekli sayısının tüm vakıflardaki emekli sayısı dikkate alınarak tespit edilip edilmeyeceği ve tek bir toplu emekli sözleşmesi ile bu idare yerlerinin idare etme kapsamına alınıp alınmayacağı konusunda Yargıtay 7 (17.02.2015 gün ve 2014/13917 Esas, 2015/1715 Karar) ve 9. Hukuk (30.04.2015 gün ve 2015/6398 Esas, 2015/15903 Karar) Daireleri ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin (04.02.2015 gün ve 2015/1262 Esas, 2015/2884 Karar) kararları arasında içtihat farklılığının giderilmesi için Yüksek Genel Kurul önüne gelen ve üçüncü görüşle medce çıkan karar sonucu, Sosyal Yardımla ma ve Dayanım ma Vakıflarında çalışanların vakıf çalışanı olduğu, her vakfın ayrı bir emekli yeri ve tüzel kişiliği olduğu ve emekli güvencesi kapsamında otuz emekli sayısının her vakıf emekli yeri için ayrı ayrı belirlenmesi gerektiği ekinde çoğunluk görüşü olduğu ve içtihatlar bu yönde birleştirilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki burada temel sorun, vakıfların tüzel kişiliğe sahip olup olmamasıdır. Uyuşmazlık vakıf emekli yerinde çalışanın emekli vereni, tüzel kişiliği olan vakıf mı, yoksa Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı mı olduğu noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın çözümü ve konunun anlaşılması için öncelikle Sosyal Yardımla ma ve Dayanım ma Vakıflarının kuruluşu ve hukuki statüsü, emekli hukuku ve özellikle kayıt üzerinde emekli vereni oldukları vakıf çalışanları yönünden emekli veren sıfatına sahip olup olmadıkları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın bu çalışanların gerçek emekli vereni olup olmadıkları üzerinde durulması, bu kapsamda emekli veren ve idare etme kavramının açıklanması gerekir.

### I. Sosyal Yardımla ma ve Dayanım ma Vakıflarının Kuruluşu ve Hukuki Statüsü:

#### 1. Kuruluş süreci:

Sosyal yardımla ma ve dayanım ma vakıfları, 14.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3294 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanım ma Tevrik Kanunu ile kurulmuştur. Kanun'un 1. maddesinde, kanunun amacının, " Fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler olarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımla ma ve



dayanı mayı te vik etmek” oldu u belirtilmi tir. Kanun'un 7. maddesine göre ise “ Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalı malar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatanda lara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıfları kurulur.” Aynı maddede, anılan vakıfların karar organı olan müteveli heyetlerinin nasıl te ekkül edece i ayrıntılı olarak ifade edilmi tir. Maddenin son fıkrasında da, vakıf senetlerinin, mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanundaki hükümlere göre tescil ettirilece i ifade edilmi tir. Öte yandan vakıflar, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 101 ve devamı maddeleri ile 5737 sayılı Vakıflar Kanunu'nda düzenlenen özel hukuk tüzel ki ileridir. Ancak özel hukuk tüzel ki ili i olsa bile yasadan alınan yetki ile kuruldu u, devlete ba lı oldu u ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlandı ı anla ılmaktadır.

Nitekim 14.06.1986 tarihinde yürürlü e giren 3294 sayılı Kanun ile kurulan Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Fonu, uzun bir süre Ba bakanlı a ba lı ekilde idare edilmi , ancak 09.12.2004 tarihinde yürürlü e giren 5263 sayılı Kanun ile ihdas edilen “Fon Kurulu” tarafından yönetilmesi öngörölmü tür.

Bugün yürürlükte bulunmayan 5263 sayılı Kanun'un be inci maddesinin birinci fıkrasına göre “Fon Kurulu, Ba bakanın görevlendirece i Bakanın ba kanlı ında Ba bakanlık Müste arı, ç i leri ve Sa lık bakanlıklarının müste arları ile Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdüründen olu ur.” Aynı maddenin ikinci fıkrasında da, Kurulun sekretarya hizmetlerinin Vakıflar Genel Müdürlü ü'nce yerine getirilece i ifade edilmi tir.

Daha sonra ise, 08.06.2011 tarihinde yürürlü e giren 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı'nın Te kilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 5263 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmı , Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü anılan Bakanlık bünyesinde te kil edilmi tir.

Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Fonu Kurulu da 633 sayılı KHK'nın 34. maddesinde yeniden düzenlenmi tir. Anılan maddenin birinci fıkrasında Kurulun “Bakanın ba kanlı ında Ba bakanlık Müste arı, Müste ar, ç i leri, Maliye ve Sa lık bakanlıklarının müste arları ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdürü”nden olu aca ı belirtilmi ve ikinci fıkrada da Kurulun toplanma zamanları düzenlendikten sonra aynı fıkranın son cümlesinde Kurulun sekreteryaya hizmetlerinin Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü tarafından yerine getirilece i belirtilmi tir.

Bugün için Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü'nün ta radaki faaliyetleri Türkiye çapında il ve ilçede her ilde vali ve her ilçede kaymakam ba kanlı ında olu turulmu Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıfları aracılı ıyla yürütölmektedir. Bu olgu Bakanlı ın internet sitesinde yaptı ı açıklama ile kendi kabulündedir.

## 2. SYD Vakıflarının Hukuki Statüsü:

3294 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Kanunu uyarınca kurulan Vakıfların özel hukuk tüzel ki isi oldukları kanunda belirtilmi tir. Ancak bu vakıfların açıkça Anayasa'ya göre sosyal devlet ilkesi uyarınca Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı'nın görevine giren bu konuda yardıma gereksinimi olan ve desteklenmesi gereken ki ilere yardım yaptıkları, bu nedenle kamu hizmeti ifa ettikleri, bir anlamda Bakanlı ın yetkisini yerindelik ilkesi uyarınca devretti i açıktır.



Hukuki statünün anlaşılması için Medeni Kanuna göre tüzel kişilik kazanan vakıflar ile kanun ile kurulan Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Vakıflarının farklarına değinmek gerekir.

1) Genel olarak vakıflar(Gönüllülük ve rıza aranırken), vakıf senedi veya vasiyetle kurulurken, SYD Vakıfları yasa ve devlet eliyle kurulmuştur.

2) Vakıflarda yönetim organı olumunda serbestlik ve yapılan işkarlılığı ücret alma yokken, SYD Vakfı organları yasa ile saptanmış ve belli görevlere atananlar vakıf yöneticisi olurken, her toplantı başına huzur hakkı ücreti belirlenmiştir.

3) Vakıflarda görev almak, istek yanında belirli şartlara bağlı olarak halde SYD Vakfı yöneticiliğini belli makamlara bırakıldıktan sonra, bu görevlere atanmak veya işten ayrılmak kamu görevinden ayrılmakla bir tutulmuştur.

4) Vakıflar vakfedenin isteği ile tescil edilirken, SYD Vakfının tescil görevi mahallin en büyük mülki amirine verilmiştir.

5) Vakıflar amaçlarına uygun mal varlığı ile kurulurken, SYD Vakıfları sembolik bir malvarlığı ile kurulmakta ve kamu bütçesinden sürekli giderleri karşılanmaktadır(Çalışanların ücretleri dahil bütçeden önce fona, sonra vakfa aktarılmaktadır. (3294 sayılı Madde 4.).

6) Vakıflarda, vakfın amacı, yönetimi ve malların değerlendirilmesi belirli prosedürlere uyularak mahkeme kararı ile gerçekleştirilirken, SYD Vakıflarında amaç, yönetim ve kurulmuş mallarının değerlendirilmesi TBMM tarafından ve yasayla yapılmaktadır.

7) Vakıflar, Vakıflar Genel Müdürlüğünce denetlenirken, SYD Vakıfları İçişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü'nün 5. maddesine göre İçişleri Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında 633 sayılı KHK ile adı geçen bakanlık tarafından da denetime tabi tutulmaktadır.

Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Vakıflarının yapısını inceleyen Bakanlık Vakıflar Genel Müdürlüğü iç denetim sonucu Danışmanlık Raporu ile; "bu vakıfların kamu kurumu şeklinde örgütlendiğini, denetiminin hesap yönünde Vakıflar Genel Müdürlüğü, idari yönden işçileri ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı olduğunu, Vakıfların harcamalarının iş ve işlemlerini araştırma ve inceleme, izleme ve denetlemenin görev ve yetkisinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yapıldığını, SYD Vakıflarının, Osmanlı döneminde gelirleri devlet tarafından özgülünen "gayri sahih" vakıflara benzediğini, de facto olarak özel hukuk tüzel kişisi olmasına karşın, gelirlerinin tamamen kamu kaynaklarından, yöneticilerinin kamu görevlilerinden oluşturulması, kamusal hizmetleri üstlenmesi ve yasayla kurulması nedeni ile kamu kesimi içinde yer aldığı ve kamu hizmetinin bir tür ifa edilmesi ve örgütleniş biçimini oluşturduğunu" belirtmiştir(31.12.2014 tarih ve Dan. 2014/25 nolu rapor).

Keza Sosyal Güvenlik Kurumu da ihale mevzuatı yönünden değerlendirme sonucunda "SYD Vakıflarının 4734 sayılı Kamu Halkale Kanunu'nun 2. maddesinde belirtilen özel kanunlarla kurulmuş ve kendilerine kamu görevi verilmiş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar kapsamında sayılabileceğini" açıklamıştır(21.07.2014 tarih ve 10611695 sayılı SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü yazısı).

O halde;

1) 3294 sayılı Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Tevrik Kanunu'nda düzenlenen sosyal yardım ekindeki kamu hizmetini gerçekleştirilmesinde görevli kurum Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'dır.



2) Bu amaçla il ve ilçelerde kurulun Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıflarının i ve i lemleri Bakanlı ın görevleri ve idari te kilatlanması içerisinde alınmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü' nün görev alanına giren ve bir kamu hizmeti niteli indeki sosyal yardım faaliyetleri ta ra örgütü ekinde faaliyette bulunan vakıflar aracılı ı ile gerçekleştirilmektedir. Merkezi yetkinin yerindelik ilkesi gere i kamu kurumu ve kurulu u tarafından özel hukuk hükümlerine tabi oldu u açıklanan vakıflar aracılı ı ile yerine getirilmektedir. Ancak özel hukuk tüzel ki ili ine sahip olması, kamu kurulu u ve ba lı kurum olmasını ortadan kaldırmamaktadır.

3) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü'nün ve alt birimi olan Vakıf Hizmetleri Daire Ba kanlı ının, vakıflar üzerinde yönetim ve denetim yetkileri bulunmaktadır.

4) Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıflarının, vakıf tüzel ki ili i olarak kurulmu olsalar da sosyal yardımların ülke genelinde yürütülmesi ve ihtiyaç sahiplerine ula tırılmasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı'nın ta ra örgütü gibi faaliyet göstermektedir ve idari örgütlenme olarak dolaylı da olsa Bakanlık te kilatı içerisinde yer almaktadır.

## II. İveren Kavramı ve SYD Vakfı çalı anların hukuki statüsü:

Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakfı çalı anın i vereni Vakıf mı? Bakanlık mı? Sorunun cevabı için önce i veren kavramına ve sonra da bu konuda Vakıf çalı anlarının hukuki statüsünü düzenleyen mevzuata bakmak gerekir.

### 1. İveren:

Yargılamasında kimin i çi ve kimin i veren oldu u, Kanunu'nun kapsamında bulundu u, maddi hukuk sorunu olup, husumet çerçevesinde "sıfat"a ili kin bu sorunun hakim tarafından kendili inden "re'sen" nazara alınması gerekir.

Kanunu'nun 2/1' de maddesinde i veren tanımına yer verilmiştir.

Buna göre "Bir i sözle mesine dayanarak i çi çalı tıran gerçek veya tüzel ki iye yahut tüzel ki ili i olmayan kurum ve kurulu lara i veren denir." Görüldü ü gibi Kanunu, i verenin tanımını i çi kavramına ba lı olarak yapmıştır.

çi ise aynı Kanunda " Bir i sözle mesine dayanarak çalı an gerçek ki iye i çi denir" ekinde tanımlanmıştır.

çi olmanın en belirgin özelli i i in ücret kar ılı ı yapıyor olmasıdır. çinin i görme borcu vardır. çi, serbest irade ile kabul edilmiş bir i sözle mesi ile çalı ır. Bir di er özelli i de bir i verene (hukuki ve ki isel) ba ımlı olarak onun emrinde çalı ıyor olmasıdır.

Bu nedenle i veren olmadaki;

\* sözle mesini kimin düzenledi i, kimin i e aldı ı ve i sözle mesini sona erdirdi i,

\* Ücretin kim tarafından ödendi i,

\* görme ediminin kime kar ı yerine getirildi i, kimin i inin yapıldı ı,

\*Çalı ma ko ullarını kimin belirledi i ve bu anlamda kime ba ımlı olarak çalı tı ı önemlidir. İverenin kayden ba ka bir gerçek yada tüzel ki i olarak görünmesi, ona i veren sıfatı vermez.



Aynı maddenin 4. fıkrasında ise i veren vekili tanımına yer verilmi ve “ veren adına hareket eden ve i in, i yerinin ve i letmenin yönetiminde görev alan kimselere i veren vekili dendi i, i veren vekilinin bu sıfatla i çilere kar ı i lem ve yükümlülüklerinden do rudan i verenin sorumlu olaca ı” belirtilmi tir.

Di er taraftan i çi açısından bir i yeri veya i letmenin ba ımsız i veren sıfatından sözedilebilmesi için;

\*\* Hukuki ve ekonomik açıdan ba ımsız olması, bu konuda karar mekanizmasının kendinde bulunması,

\*\* En önemlisi de ba ımsız bir organizasyona sahip olması gerekir.

Ba ımsız organizasyon yönünden i yeri kavramına da de inmek gerekir. yeri: “Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalı anın birlikte örgütlendi i, i verenin i yerinde üretti i mal veya hizmet ile nitelik yönünden ba lılı ı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen i yerine ba lı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki e itim yerleri ve avlu gibi di er eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu ifade eder”.(4857 sayılı Kanunu Madde. 2/2.).Burada i organizasyonu önemli bir unsurdur.

## 2. SYD Vakfı çalı anlarının hukuki statüsü;

Yukarda SYD Vakıflarının hukuki statüsü ve hukuksal süreci belirtilirken, yasal mevzuattan sözedilmi tir. Yürürlükteki son 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı'nın Te kilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname' de vakıf çalı anları ile ilgili 11 ve 34. maddelerinde düzenlemelere yer verilmi ve bu maddeler kapsamında da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı tarafından “Sosyal Yardımla ma Ve Dayanı ma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları Ve Çalı ma artlarına li kin Esasları yayımlanmı tir.

633 sayılı KHK.'un 11. maddesinde Bakanlı ın görevleri arasında ç bendi ile “3294 sayılı Kanun hükümlerine göre kurulan vakıfların harcamalarını, i ve i lemlerini ara tırmak, incelemek, izlemek ve denetlemek, görülen aksaklıklarla ilgili gerekli tedbirleri almak, vakıfların çalı ma usul ve esasları ile sosyal yardım programlarının ölçütlerini belirlemek” de sayılmı tir.

KHK.'un 34. maddesinde ise Fon Kurulu'nun görevleri arasında “ l ve ilçe sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarında çalı tırılacak personelin nitelikleri ile özlük hakları ve di er hususlarla ilgili belirlenecek kriterleri görü mek ve karara ba lamak” oldu u belirtilmi tir.

Kanun Hükmünde Kararnameye dayanılarak çıkarılan Bakanlık Sosyal Yardımlar Genel Müdürlü ü'nün görevlerini belirleyen Yönergesinin 13. maddesinde Genel Müdürlü e ba lı Vakıf Hizmetleri Daire Ba kanlı ı'nın görevleri arasında açıkça vakıf çalı anları ile ilgili u düzenlemelere yer verilmi tir;

a) Vakıfların personel norm kadroları ile vakıf personelinin çalı ma usul ve esaslarını belirlemeye yönelik çalı malar yürütmek.

b) Fon Kurulu ilke kararları do rultusunda vakıf personelinin görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemek.

c) Vakıf personelinin e itimine yönelik programlar hazırlamak.

Görüldü ü gibi “Vakıfların çalı ma usul ve esasları ile çalı tırılacak personelin nitelikleri ve özlük hakları” Bakanlık te kilat ve görevlerini düzenleyen KHK içinde yer almı tir. Nitekim bu maddelere dayanılarak do rudan Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanı tarafından yürütülecek “çalı tırılacak personelin özlük hakları ve çalı ma artlarına ili kin esaslar” Mayıs 2012 ayında yürürlü e girmi ve bir kısım maddeler içtihat



aykırılı na neden olan ve Çalı ama Ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı'nın i letme düzeyinde yetki vermesi üzerine yargılama konusu olduktan sonra de i tirilmi tir.

Sosyal Yardımla ma Ve Dayanı ma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları Ve Çalı ma artlarına li kin Esasları incelendi inde;

Bu Esasların;

\* 3294 sayılı Sosyal Yardımla ma ve Dayanı mayı Te vik Kanunu hükümlerine dayanılarak kurulan Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıfları personelinin norm kadro standartları, i tanımları, nitelikleri, özlük hakları ile çalı ma artlarını düzenleyece i (Madde 1),

\* Esaslarda bahsi geçen personelin Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıflarında çalı an personeli oldu u ve Bakanlık nezdinde kurulan Vakıf nsan Kaynaklarının Bütünle ik Sosyal Yardım Hizmetleri Bilgi Sistemi Modülü (Sistemi) olu turaca ı ve bu sistem üzerinden vakıf çalı anlarının i e giri , i ten çıkı , maa ve benzeri i lemlerinin yapılaca ı (Madde 2),

\* Bu esasların eklerinin cetveller, form örnekleri, i tanımlan, belirli ve belirsiz süreli i sözleşmeleri örnekleri ile personel kimlik kartı örne inden olu tu u (Ücret skalası, kıdem tazminatı hesaplama cetveli, i e giri ve çıkı formları dahil. (Madde 4.),

\* Vakıflara personel alımında aranacak genel ve özel artların belirlendi i (Madde 6),

\* Vakıflarda görevlendirilecek personel ile belirlenen mevcut sözleşme örne ine göre sözleşme imzalanaca ı, i ten çıkarmada ne ekilde yol izlenece i, i ten çıkı bildirimini üzerine Vakıf Hizmetleri Daire Ba kanlı ı tarafından i ten ayrılan personelin Genel Müdürlük bili im uygulamalarına yetkisinin kapatılaca ı, (Madde 7 ve 8)

\* Personele, unvanı, e titimi, kıdemi ve Vakıfların derecelendirilmesine göre hazırlanan EK-(I) sayılı cetvelde gösterilen azami ücretleri a mayacak ekilde Mütevelli Heyetince serbestçe belirlenen ücretler ödenece i, ücretlerin, her yılın Ocak ve Temmuz aylarında, Devlet memuru aylıklarında yapılan artı oranında artırılaca ı, personele, Vakıf hizmetlerinde mesai saati de i meksizin ikinci bir görev verilmesi halinde bu ikinci görev için ilave ücret ödenmeyece i, personelin maa i lemlerinin Vakıf nsan Kaynakları Modülü üzerinden yürütülece i (Madde 10),

\* Personele her yılın Ocak ve Temmuz aylarında birer sözleşme ücreti tutarında ikramiye ödenece i, ikramiyelerin ilave tediye niteli inde olup personele ayrıca ilave tediye ödemesi ve ayrıca bu ikramiyeler di nda Mütevelli Heyetince te vik amaçlı olarak her ne ad altında olursa olsun ayni veya nakdi ödeme yapılamayaca ı(Madde 11),

\* Vakıf personelinin aldı ı ücret, ikramiye ve di er haklar bu esaslarla belirlenen ücret, ikramiye ve haklardan her ne ekilde olursa olsun fazla olamayaca ı, aksi halde fazla olan bu tutarlarla ilgili olarak Fon kaynaklarıyla vakıf tarafından hiçbir suretle ödeme yapılamayaca ı(Madde 12),

\* Personelin Genel Müdürlü ün düzenledi i organizasyonlara katılımının zorunlu oldu u(Madde 14), Personelin sözleşmesi, 4857 sayılı Kanunu'nun 25.maddesi çerçevesinde Mütevelli Heyeti kararı ile sistem üzerinden feshedilebilece i(Madde 17),

\* Personelin kıdem tazminatı ödemeleri i Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılaca ı, ödenecek kıdem tazminatının hesaplanmasında, EK-(V) sayılı cetvelin kullanılaca ı (Madde 19),



\* Personele izin kullanılacağı (Madde 20) ve

\* Personele gönderilen kimlik kartının düzenleneceği (Madde 21) belirtilmiştir.

Vakıf çalışanlarının norm kadro standartları, iş tanımları, nitelikleri, özlük hakları ile çalışma şartlarını anılan mevzuat gereği düzenleyen Bakanlık, Vakıf çalışanlarını kendi bünyesinde görevlendirmiş (24.05.2007 tarih ve 2007/5 sayılı Fon kararı, Çankaya İlçesi Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Vakfı Müdürlüğü'nün Bakanlık'a hitaben yazdığı yazısı, İstanbul Valiliği Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Vakfının 30.04.2013 tarihli Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreterliğine yazdığı yazı ile Vakıfta 107 personelden "ki esaslara göre kadrosu daha azdır" "17'si Vakıf merkezinde, kalan 90'ki ise Bakanlık başlılı Müdürlüğünde çeşitli kurum ve kuruluşlarda görev yapmaktadır),

Belirtmek gerekir ki özel hukuk hükmüne tabi hiçbir iş vereninin (somut uyuşmazlık açısından vakfın) çalışanı, özel bir kanun veya bu kanuna dayanılarak çıkarılan esaslara tabi tutulmaz. Üstelik bu esaslar niteliklerini, görev tanımlarını, özlük haklarını ve çalışma şartlarını düzenliyor ise burada iş veren bu esasları düzenleyendir. Aslında bu esaslar, iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan iş veren iç düzenlemesi niteliğindedir. Kayden görünen vakfın ve mütevelli heyetinin vakıf çalışanı açısından iş veren vekili konumunda olduğu açıktır.

Esaslara bakıldığında;

\*\* Personel alımında genel ve özel şartların belirlenmesi,

\*\* Bir özel hukuk hükümlerine tabi olan iş veren için sözkonusu olmayacak KPSS'de 60 puan alma şartının getirilmesi (ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atanacakların seçimi ile kamu kurum ve kuruluşlarında özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen mesleklere atanacakların ön elemesi amacıyla yapılacak sınav),

\*\* İşe alımların onaylanması, iş sözleşmesinin feshi konusunda gerçek yetkisi bulunmaması, mütevelli heyeti kararı ve Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü onayı ile feshedilmesi ve iş ten çıkışı işlemlerinin Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığına gerçekleştirilmesi,

\*\* İş sözleşmelerinin Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne hazırlanması,

\*\* Ücretlerin ve ikramiyenin fon kurulunca belirlenmesi,

\*\* Temsil eden mütevelli heyetinin tevkif amaçlı olarak her ne ad altında olursa olsun aynı veya nakdi ödeme yapamayacağı belirtilmesi, bu suretle iş yeri düzeyinde imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin uygulanmamasının istenilmesi (Yargı kararlarına konu olmuş, Yüksek Hakem Kurulu'nda iş yeri düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi iptal edilmesi sırasında müdahil olunmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2015/10056 E, 2015/10057 E, 2015/11497 E, İstanbul Valiliği Sosyal Yardımlaştırma ve Dayanışma Vakfının 30.04.2013 tarihli Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreterliğine yazdığı yazı-Açıkça personelin ücreti, zamları ve sosyal haklarının bakanlık tarafından belirlendiği belirtilir),

\*\* Zinlere Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığına onay vermesi, devlet memurları aylıklarında yapılacak artışın uygulanması,

\*\* Vakıflar arası nakilleri onaylaması (İletme düzeyinde yetki tespiti üzerine de iş tirildi),

\*\* Vakıf çalışanlarının Bakanlık nezdinde görevlendirilmesi,

\*\* Çalışanların çalışma koşullarının ve sürelerinin belirlenmesi, iş yerinde yönetim yetkisi kullanılarak iş in



görülmesine ili kin organizasyon yapılması,

Vakfın tüzel ki ili i olmasına ra men çalı anlar yönünden hukuki ve ekonomik olarak ba ımsız olmadı ını, ba ımsız bir i organizasyona sahip bulunmadı ını, kısaca i veren olmadı ını gösteren somut hukuki ve maddi verilerdir. Vakıf çalı anının hukuki ve ki isel olarak KHK hükümleri kapsamında çıkarılan esaslara göre Bakanlı a ba lı oldu u anla ılmaktadır. Zira Vakıf müteveli heyetinin i yerinde i organizasyonuna ili kin bir yetkisi de yoktur. Bakanlı ın denetim yetkisi yanında yönetim yetkisi de oldu u açıktır.

Nitekim Ankara 7. Mahkemesi' nin i letme düzeyinde yapılan yetkiye itiraz davasında bilirki i heyeti de “Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıflarının hukuken ayrı tüzel ki ilikleri bulunsa da, i hukuku bakımından vakıf tüzel ki ili inin i veren kimli inin ÇALI ANLAR açısından görünürde oldu u, bu i yerlerinde çalı an i çilerin gerçek i vereninin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı oldu u” yönünde tespitte bulunmu ve yerel Mahkeme bunu karar gerekçesinde belirtmi tir.

Keza aynı dosyada hukuksal uzman görüşü bildiren Prof. Dr. Hamdi Mollamahmuto lu u hukuki tespitte bulunmu tur. “Vakıflarda çalı an i çilerin i e giri , i ten çıkı gibi kimi özlük i lemleri Vakıf Hizmetleri Daire Ba kanlı ı tarafından gerçekleştirilmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı'nın, sosyal yardımla ma ve dayanı ma vakıflarında çalı an i çiler üzerinde yönetim yetkisi bulunmaktadır, Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıfları i yerlerinde i veren sıfatına ili kin yetkileri Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı tarafından kullanılmaktadır. Nitekim bu kapsamda Vakıf çalı anları gerekti inde Bakanlıkta Fon Kurulu kararı ile görevlendirilmektedir. Hukuken ayrı tüzel ki ilikleri bulunsa da i hukuku bakımında SYD Vakıflarının ba ımsız i verenler olmayıp, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı ı'na ba lı i yerleridir”.

### III. İ letme Toplu Sözleşmesi, Kolu Esası ve İ ç i Lehine Yorum İ kesi:

#### 1. İ letme ve İ yeri Toplu Sözleşmesi:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu'nun 2/d. maddesinde “ İ letme toplu i sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel ki iye ya da bir kamu kurum veya kurulu una ait aynı i kolundaki birden çok i yerini kapsayan sözleşme” olarak tanımlanmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu'nun 34. maddesine göre “(1) Bir toplu i sözleşmesi aynı i kolunda bir veya birden çok i yerini kapsayabilir. (2) Bir gerçek ve tüzel ki iye veya bir kamu kurum ve kurulu una ait aynı i kolunda birden çok i yerinin bulundu u i yerlerinde, toplu i sözleşmesi ancak i letme düzeyinde yapılabilir.

Bir i verenin, tek bir i yerini kapsayarak yapılan sözleşmeye i yeri toplu i sözleşmesi, bir i verenin aynı i kolunda faaliyette bulunan birden çok i yerini kapsayan, kapsamına alan toplu i sözleşmesine i letme toplu i sözleşmesi denir.

#### 2. Kolu esası:

Kurulu bulundu u i kolunda çalı an i çilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması artıyla i ç i sendikası,



toplulu sözle mesinin kapsamına girecek i yerinde ba vurdu tarihinde çalı an i çilerin yarısından fazlasının, i letmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu i yeri veya i letme için toplulu sözle mesi yapmaya yetkilidir (6356 S. K. Madde 41).

Di er taraftan 4857 sayılı Kanunu'nun 18/1. maddesi uyarınca "i çinin i güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimini yaptı ı tarihte i yerinde 30 ve daha fazla i çi çalı tırılması gerekir. verenin aynı i kolunda birden fazla i yerinin bulunması halinde, i yerinde çalı an i çi sayısı, bu i yerlerinde çalı an i çi sayısına göre belirlenir".

### 3. çi lehine yorum ilkesi:

sözle mesini belirleyen kriter hukuki-ki isel ba ımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki ba ımlılık, i çinin i in yürütümüne ve i yerindeki davranı larına ili kin talimatlara uyma yükümlülü ünü üstlenmesi ile do ar. çi edimini i verenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. çinin bu anlamda i verene kar ı ki isel ba ımlılı ı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda i veren ile i çi arasında hiyerar ik bir ba vardır. sözle mesine dayandı ı için hukuki, i çiyi ki isel olarak i verene ba ladı ı için ki isel ba ımlılık sözkonusudur.

Güçlü kar ısında güçsüzün korunması hukukun genel ilkelerinden olup, i hukukunun do u nedeni de i ilikilerinde güçsüz olan i çinin korunması olmu tur. çinin i verene kar ı ekonomik, hukuki ve ki isel olarak ba ımlı olması nedeniyle, onun i veren kar ısında korunması i hukukunun ana kuralı olarak kabul edilmektedir.

Bu anlamda Hukuku mevzuatında açıkça ve anlamlı düzenlenmedi i sürece ve aksine düzenleme yok ise kuralların i çi aleyhine yorumlanmaması esas oldu u gibi daraltan ve sınırlandıran hükümlerin de dar yorumlanması gerekir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözle mesi Kanunu'nun 34. maddesinde kamu kurum ve kurulu u yönünde tüzel ki ili i olsun veya olmasın bir istisna getirilmi tir. Kamu kurum ve kurulu una ait aynı i kolunda bulunan i yerlerinin kurulu a ba lı organa ait olması ve bu organın ayrıca tüzel ki ili i olmasının veya olmamasının önemi bulunmamaktadır. O nedenle Vakfın tüzel ki ili i vardır denilerek i yeri düzeyinde sınırlamak ve i letme düzeyinde yapılmamasını kabul etmek, düzenlemenin i çi aleyhine yorumlanmasına neden olacaktır. Zira SYD Vakfının tüzel ki ili i olsa bile gerek i yeri düzeyinde ve gerekse i çi yönünden ba ımsız bir organizasyona sahip olmadı ı, i yerlerinin i organizasyonu kapsamında Bakanlı a ait oldu u kabul edilmelidir.

letme düzeyinde kabul ile tüm Türkiye'deki Vakıflarda çalı anlar yönünden % 40 oranı ile tek bir Toplu Sözle mesi yapılacak ve bu ekilde tek Toplu Sözle mesi çatısı altında toplanılacaktır. Burada parasal haklarda yararlanma olmasa bile çalı ma artlarında sendika üyesi olmayan i çiler de yararlanacaktır.

Oysa i letme düzeyinde toplulu hukukunda örnek de vardır. Tarım Kredi Kooperatifleri 1581 sayılı Kanun ile kurulmu ve kamusal ayrıcalıklardan yararlanırlar. Türkiye'de her il ve ilçede Tarım Kredi Kooperatifleri kurulmu tur. Tüzel ki ilikleri vardır. Ancak tüm kooperatifler için i letme düzeyinde Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birli i Toplu Sözle mesi imzalamaktadır. Zira i organizasyonu açısından Merkez Birli i i yeri sayılmaktadır. Burada i çi sayısı da tümü için dikkate alınır. Dairelerin uygulaması



da bu yöndedir.

Di er taraftan i güvencesi kapsamını daraltan 30 i çi sayısı, dar yorumlanmalıdır. Bakanlı ın ta te kilatı gibi aynı i kolunda ve Bakanlı ın görevi kapsamında kalan i leri yapan, ancak tüzel ki ili i kanunla verilen Vakıfların, çalı anlarının i güvencesinden yararlanabilmeleri için tüm Türkiye'deki çalı an sayısının dikkate alınması, dar ve i çi lehine yorum ilkelerinin gere idir.

#### IV. Sonuç:

SYD Vakfı çalı anlarının i vereni olarak 2014 yılına kadar Vakıfların kabul edildi i uyu mazlık konusu de ildir. Hukuksal olarak tüzel ki ili i de bulunmaktadır. Bu nedenle de daha önce i uyu mazlıklarında taraf kabul edilmi tir. Ancak 633 sayılı KHK ve buna dayanılarak çıkarılan esaslar ile i yeri bazında sendikanın yetki alıp, Mütevelli Heyeti ile veya Yüksek Hakem yolu ile T S ba ıtlanması üzerine, Bakanlı ın Toplu Sözle melerini tanımaması, Vakıflara uygulatmaması ve bunun yargılamaya konu edilmesi üzerine Bakanlı ın i veren konumu gündeme gelmi ve bu nedenle de içtihat farklılı ı do mu tur.

Sosyal Yardımla ma ve Dayanı ma Vakıfları çalı anlarının SYD Vakfı özel hukuk tüzel ki ili i olmasına ra men, hukuki ve ki isel olarak Bakanlı a ba lı oldukları, Bakanlı a kar ı i görme edimini yerine getirdikleri, çalı ma ko ullarını ve özlük haklarını Bakanlı ın belirledi i anla ıldı ından, Vakıf i yerlerinde i letme düzeyinde Toplu Sözle mesi yetkisi verilmesi ve i güvencesi hükümlerinde kapsamı belirleyen otuz i çi sayısında tüm Vakıflarda çalı an i çi sayısının dikkate alınması, Vakıf Personelinin statüsünü düzenleyen yasa ve bu yasa hükümlerine dayanılarak çıkarılan esaslara uygundur. Ancak ço unluk görü ü ile bu kbul görmemi tir. Ço unluk görü ü nedeni ile bundan sonra a a ıdaki sonuçlar ortaya çıkabilecektir.

1. Bakanlı ın ve fonun özlük haklarını belirleme ve ikramiye uygulaması 633 sayılı KHK'nun 11 ve 34. maddelerindeki açık yasal düzenlemeye ra men olanaklı olmayacak, vakıf mütevelli heyeti i e aldı ı personeli istedi i ücret üzerinde çalı tırabilecektir.
2. Bakanlı ın do rudan i sözle mesini feshetti i personel ile ilgili vakıf mütevelli heyetinin bir kararı bulunmadı ından, bu i çilerin i sözle melerinin feshi hukuksal açıdan tartı malı hale gelecektir.
3. Kadrosu Vakıflarda olan ancak Bakanlı ın uzun süredir kendi bünyesinde çalı tırdı ı i çilerin i vereninin kim oldu u, geçici i ili kisi olup olmadı ı tartı ma konusu olacaktır.
4. Norm kadro esaslarına göre vakıflarda çalı an i çi sayısı genelde otuzun altına oldu undan, Türkiye'de aynı i kolunda çalı an on bin civarında Vakıf personelinin tamamına yakını i güvencesinden yoksun kalacaktır.
5. Aynı i kolunda olmasına ra men her vakıf ayrı i yeri kabul edilerek, her i yeri için ayrı ayrı Toplu Sözle mesi ve sendikanın her i yeri için % 50 artı bir i çi sayısı ile yetkisi aranacak, her i yerinde örgütlenme olmayacak, sendikal haklar sa lanmayacak ve en önemlisi de yetki verilen vakıf i yerlerinden ayrı ayrı Toplu Sözle mesi nedeni ile aynı unvan ve görevde çalı anlar arasında ücret ve çalı ma artları yönünden farklılıklar do acaktır. E it i e e it ücret ilkesi zedelenecektir.

SYD Vakıflarının ayrı i yeri oldukları, her vakıf için i yeri düzeyinde Toplu Sözle mesi yetkisi



verilmesi gerekti i ve i güvencesi bakımından otuz i çi sayısının her vakıf i yeri için aranması gerekti i yönündeki ço unluk görü ü, 633 sayılı KHK.'un 11 ve 34. maddelerine, bu maddelerin uygulanmasına yönelik esaslara, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 34/2 maddesine, i veren kavramına ve i hukukuna egemen olan i çi lehine yorum ilkesine aykırı oldu undan ço unlu un görü üne katılamıyoruz. 09.06.2017

