



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

BÜLTEN

SAYI – IV

Haziran 2016

Güncel hukuki gelişmelere ilişkin makalelerin ve bilgi notlarının yer aldığı, aylık olarak yayımlanan bültenimizin dördüncü sayısını sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Bültenimiz genel hukuki bilgi paylaşımı amacıyla hazırlanmış olup, belirli bir olaya yönelik görüş bildirme amacını taşımamaktadır. Bültende yer alan konularla ilgili somut olaya özel bilgi almak için hukuk büromuzla irtibata geçebilirsiniz.

Av. Dr. Levent Bıçakcı

Av. H. Can Bıçakcı

Av. Özge Gör

Av. Cemile Özcan

Av. A. Aybüke Alver

Av. Ahmet Bayraktar

Av. Fatma Ayhan

Av. Faruk Erdoğan

Av. Can Kurdak

İÇİNDEKİLER

SANAT ESERLERİNE İLİŞKİN SATIŞ SÖZLEŞMELERİNDE İRADE BOZUKLUKLARI.....	2
İŞ HUKUKU MEVZUATINDA YAPILAN SON DEĞİŞİKLİKLER	10
KOLLUK GÖZETİM KOMİSYONU KURULMASI HAKKINDA KANUN YAYIMLANDI	18



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com



SANAT ESERLERİNE İLİŞKİN SATIŞ SÖZLEŞMELERİNDE İRRADE BOZUKLUKLARI

Av. H. Can BIÇAKCI

GİRİŞ

İnternet, hayatımızın her alanını olduğu gibi tüketim alışkanlıklarımızı da köklü bir şekilde değiştirdi. İnternet ortamında gerçekleşen alışverişler bir yana, artık özellikle genç tüketiciler bir ürünü satın almadan önce ürünün özellikleri ve fiyatı hakkında satıcı ile görüşmek yerine, internet ortamında yer alan yorumları ve fiyat karşılaştırmalarını incelemeyi tercih ediyorlar. Özellikle teknolojik ürünler konusunda tek bir ürün için yüzlerce sayfalık yoruma kolaylıkla ulaşmak mümkün. Kişilerin satın alma sürecinde yaşanan bu köklü değişim karşısında, satış ilişkisi hukuken, anılan değişimden çok önce hazırlanmış kurallar ile düzenleniyor.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

Yeni Dünya düzeninin neferi tüketiciler olarak, gündelik hayatımızda defalarca kurduğumuz satış sözleşmelerinin akdediliş süreçleri ile hukuk metnindeki sözleşme süreçleri karşılaştırıldığında, yasal düzenlemeler güncel süreçler karşısında naif bir klasik roman metni gibi kalıyor. Ancak bu farklılığın asgari düzeyde gözlemlendiği, halen sözleşmelerin hukuki metinlerde anlatılanlara çok benzer bir şekilde kurulduğu bir alan var; sanat eserlerinin satışı. Bu alanda satıcıların halen satış üzerinde büyük bir etkisinin bulunduğunu, alıcıları önemli derecede etkilediklerini söyleyebiliriz. Peki, alıcılar satış sözleşmesinin kurulması esnasındaki beyanlara dayalı olarak iradelerinin olumsuz bir şekilde etkilendiğini ileri sürüp, hukuken haklarını koruma yoluna gidebilir mi? Bu çalışmada özellikle sanat eserlerinin satışında alıcıların iradelerinin etkilenmesini Türk Borçlar Kanunu'nun ("TBK") Genel Hükümleri çerçevesinde inceleyerek bu soruya cevap aramaya çalışacağız. Çalışmanın ana eksenini oluşturan irade sakatlıkları dışında, sanat eserlerinin satışında öne çıkan sahte eserler konusuna, koleksiyonerlerin ve galerilerin hukuki konumuna da kısaca değineceğiz.

I. Genel Olarak İrade Bozuklukları

Sözleşmenin kurulmasının temel unsuru sözleşme taraflarının iradelerinin karşılıklı olarak uyuşmasıdır. İrade uyuşması yoksa hukuken bir sözleşmenin varlığından bahsetmek mümkün değildir. Ancak geçerli bir sözleşmeden bahsedebilmek için salt iradelerin uyuşması yeterli değildir, aynı zamanda iradelerin sağlıklı bir şekilde birbirleri ile buluşması gerekir. Eğer irade beyanı kişinin gerçek arzusuna uymuyorsa, iradenin sakatlığından bahsedilir.

İrade sakatlıkları yanılma (hata), aldatma (hile) ve korkutma (ikrah, tehdit) başlıkları altında TBK'nın 30 ila 39. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Yanılma iki türlü olabilir: saikte yanılma ve açıklamada yanılma (beyan hatası). Korkutma ve açıklamada yanılma halleri sanat eserlerinin satışında özellik arz eden veya çok sık karşılaşılabilecek



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

irade sakatlığı türleri değildir. Bu nedenle bu türlere değinmeden, sanat eserlerinin satışında saikte yanılma ve aldatma nasıl karşımıza çıkabilir ve sonuçları neler olabilir örnekler üzerinden incelemeye çalışalım

II. Sanat Eserlerinin Satışında Saikte Yanılma

Ünlü ressamalara ait klasik sanat eserlerinin, çağdaş ressamlarca, yeniden farklı tarzlarda yorumlandığı resimlerin satıldığı bir sanat galerisi düşünelim. Resimlerin sol alt köşesindeki bilgi etiketinde, ressamın ismi, sağ alt köşesindeki bilgi etiketinde ise uyarıldığı klasik eserin ressamının ismi yer alıyor olsun. İlk örneğimizde galeriyi ziyaret eden bir kişi, sol alt köşedeki etikete dikkat etmeyerek, sağ taraftaki etikette yer alan klasik ressamın ismini ve resmin çok makul olan satış fiyatını görünce heyecanlanarak, resmin ünlü ressamın özgün eseri olduğu yanılığısına düşmüş olsun. Alıcının bu yanılığısına dayanarak resmi satın alması durumunda, satış sözleşmesi kurulurken saikte yanılma söz konusu olacaktır. Peki, tabloyu satın aldıktan sonra düştüğü yanılığının farkına varan alıcı, sözleşmeyi iptal ederek ödemiş olduğu satış bedelini iade alabilecek midir? Sonuçta almış olduğu resim bilgi etiketinde yazılı teknik özelliklere uygundur, bu nedenle ayıplı bir üründen bahsetmek söz konusu olamaz. Alıcının hukuken haklarını koruyabilmesi için saikte yanılma veya aldatma hükümlerine başvurabilmesi gerekir. TBK'nın 32. maddesine göre saikte yanılmanın hukuki bir sonuç doğurabilmesi için yanılma konusunun sözleşmenin temeli olması, iş hayatındaki dürüstlük kurallarının yanılmanın sözleşmenin geçerliliğini etkilemesini haklı göstermesi¹ ve son olarak sözleşmenin karşı tarafınca yanılmanın bilinebilir olması gerekmektedir.

¹ M. Kemal OĞUZMAN / Turgut ÖZ, Borçlar Hukuku - Genel Hükümler, Cilt:1, 10. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2012, s.106.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

Örneğimiz üzerinden giderek bu şartları inceleyecek olursak; öncelikle alıcının sözleşmeyle bağlı sayılmaması için resmin ünlü ressama ait olması, sözleşmenin kurulmasındaki temel unsuru oluşturmalıdır. Alıcı resmin uyarlama bir eser olduğunu bilseydi, sözleşmeyi hiç kurmayacaksa, yanılığın sözleşmenin temeline ilişkin olduğu kabul edilmelidir. Örneğimizde alıcı resmi çok beğenmiş ve ressamı ile hiç ilgilenmemiş olsaydı, yanılığının temel unsura ilişkin olmadığı savunulabilirdi. Ancak alıcı bu fiyata, bu ünlü ressamın tablosu kaçırılmaz düşüncesi ile satın alma kararını verdiği için burada yanılığın sözleşmenin temel unsuruna ilişkin olduğu kabul edilmelidir. İkinci olarak iş hayatındaki dürüstlük kuralları (objektif unsur) açısından, yanılığa düşülme idi böyle bir sözleşmenin hiç veya açıklanan biçimde yapılmayacağını alıcı tarafından ispatlanması gerekir². Gerçekten subjektif olarak alıcı için ressamın kimliği önemli olduğu gibi objektif olarak da sanat eserlerinin değerini belirleyen en önemli etken ressamın kimliğidir. Dolayısıyla objektif olarak değerlendirme yapıldığında da alıcının ressamın kimliğinde yanılığa düşmesi sözleşmeyle bağlı kalınmama iradesinin ortaya konması için haklı neden sayılmalıdır.

Son olarak saikte yanılmanın esaslı sayılabilmesi için yanılmanın satıcı tarafından da bilinebilir olması gerekmektedir. Örneğin galeride düzenlenen sergiden tüm eserlerin uyarlama eserler olduğu çok açık bir şekilde anlaşılıyorsa, özgün eserin ressamı çok bilinen ve eserleri çok değerli olan bir ressamı ve alıcı resmi alırken ressamın ünlü ressam olması saikiyle bu resmi aldığını belli etmemişse yanılığın satıcı tarafından bilinebilir olduğunu söylememiz pek mümkün olmayacaktır. Ancak galeride uyarlama eserler satıldığını belli eden hiçbir ibare bulunmuyorsa, özgün eserin ressamının resimleri ile galeride satılan resmin fiyatı arasındaki fark makul bir seviyede ise yanılmanın satıcı tarafından bilinebilir olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Alıcının yanılığını açıkça belli ettiği halde satıcının bu duruma sessiz kalması halinde, aşağıda açıklanacağı üzere hileden dâhi bahsetmek mümkün olabilecektir.

² Yargıtay 1. Hukuk Dairesi, T. 2.12.2015, E. 2014/12757 K. 2015/14001



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

Yukarıdaki üç şartın sağlanması durumunda, alıcı yanılığını fark etmesinden itibaren bir yıl içerisinde sözleşme ile bağlı olmadığını beyan ederek sözleşmeyi iptal edebilir. Bu durumda tablonun galeriye iade edilmesi, satış bedelinin de müşteriye iade edilmesi gerekir. Ancak yanılma tamamen alıcının kendi kusurundan kaynaklanıyorsa, yanılma ile ilgili satıcıya atfedilebilecek hiçbir kusur yoksa, satıcı sözleşmenin iptal edilmesi nedeniyle uğradığı zararı kendi kusuru ile yanılığa uğrayan alıcıdan talep edebilecektir. İstenebilecek zarar sözleşme hiç yapılmamış olsaydı uğranılmayacak zarar olan menfi zarardır. Örneğin tablo özel bir ambalaj ve kargo hizmeti ile müşteriye gönderildiyse bu masraflar müşteriden talep edilebilecektir. Hâkime durumun özelliklerine göre menfi zararı aşan müspet zarara da hükmetme yetkisi tanınmıştır.

III. Sanat Eserlerinin Satışında Aldatma (Hile)

Müşterinin edilgen, satıcının ise daha etken bir rol oynadığı aldatma ise sanat eserlerinin satışında daha sık karşılaşılabilecek bir irade sakatlığı türüdür. Eğer saikte yanılma, karşı tarafın aldatıcı davranışlarından kaynaklanıyorsa, bu durumda yanılan tarafın sözleşmeyle bağlı olmama hakkını kullanabilmesi için yukarıda belirtilen koşulların varlığını aramamıza gerek kalmayacaktır. Peki karşı tarafı yanıltma ihtimali olan her beyan aldatma sayılabilir mi? Sanat gibi göreceliğin yüksek düzeyde olduğu bir alanda satıcının hangi beyanlarının aldatma sayılacağını belirlemek diğer alanlara göre çok daha zordur. Bir satıcının, satmak istediği tabloya ve tablonun ressamına methiyeler düzmesi normal karşılanmalıdır. Satıcı satmak istediği eseri gerçekten de çok beğenmiş ve resmin ileride çok değerleneceğine samimiyetle inanmış olabilir. Eğer satıcının beyanları kendi subjektif değerlendirmelerini yansıtıyor ise bu değerlendirmelerden etkilenecek resmi satın alan kişinin aldatmaya dayanarak sözleşmeyi iptal edememesi gerekir. Ancak satıcının beyanında gerçeğe uymayan objektif bir değerlendirme



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

bulunuyorsa ve bu gerçek olmayan değerlendirme alıcının satın alma iradesini etkilemişse, aldatmadan bahsetmek pekâlâ mümkün olacaktır.

Örneğin bir heykeltıraşın kişisel sergisini düzenleyen sanat galerisinin duvarında yer alan sanatçı özgeçmişinde, heykeltıraşın geçtiğimiz yıl Londra’da bir kişisel sergi açtığı yazılı olsun. Bu sergiden bir heykel satın alan kişi, sonrasında sanatçının aslında Londra’da hiç kişisel sergisi olmadığını öğrenirse, heykeli satın almasındaki temel nokta heykeltıraşın Londra’da sergi açması olmasa bile, aldatmaya dayanarak sözleşmeyi iptal edebilir. Zira burada sözleşmenin kurulmasına etki edebilecek ve objektif olarak yanlış olduğu ispatlanabilecek bir beyan vardır.

IV. Sahte Eserlerin Satışında Hukuki Durum

Sanat eseri alıcılarının en muzdarip eden konu ise kuşkusuz sahte eserlerdir. Sahte bir eser satıcı tarafından özgün eser olduğu iddiasıyla satılıyorsa kuşkusuz burada da aldatmanın var olduğunu söyleyebiliriz. Sahte eser satışı durumunda alıcılar aldatmanın yanı sıra, ayıplı ürün hükümlerine de başvurarak haklarını koruma yoluna gidebilir. Zira bir sanat eserinin en önemli niteliği kuşkusuz onu meydana getiren sanatçının kişiliğidir. Sahte eserlerin özel hukuk boyutu yanında, ceza hukuku yanı da bulunmaktadır ve sahte bir sanat eserinin satılması dolandırıcılık suçunu teşkil etmektedir.

Sahte eserlerin satışının hukuka aykırı oluşu konusunda hiçbir şüphe bulunmamaktadır ancak böyle bir durumla karşılaşan kişilerin hukuken haklarını korurken en zorlandığı konu, eserin sahte oluşunun tespiti ve bu sahteciliği kimin yaptığının tespitidir. Zira eser sahibi ölmüşse eserin özgün olup olmadığını belirlemek çok zor bir konudur. Bu tespiti yapma konusunda yerli veya yabancı hiçbir resmi kurum bulunmamaktadır. Eserin özgün olup olmadığı ancak bilirkişi marifetiyle



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

belirlenmektedir ancak bu belirlemenin de yüzde yüz sağlıklı olduğunu söylemek mümkün değildir. Eserin sahteliğinin tespiti dışında, bu sahteciliği kimin yaptığını belirlemek de birçok zorluk barındırmaktadır. Çoğu durumda sahte eserin satın alındığı kişi kendisinin de eseri özgün olduğu zannederek satın aldığını bildirmektedir ve satış zinciri uzadıkça gerçek sorumluları belirlemek güçleşmektedir. Cezaların şahsiliği prensibi nedeniyle kuşkusuz ceza hukuku anlamında sahteciliği kimin yaptığını tespit etmek önem taşır. Ancak özel hukuk cephesinde durum nedir? Sahte eseri satan bir kimse ben de gerçek zannediyordum diyerek hukuki sorumluluktan kurtulabilir mi?

Yazımızın son bölümünde yukarıdaki açıklamalar kapsamında bu sorunun cevabını bulmaya çalışacağız. Sahte eser satın alan kişinin yanıltma hükümlerine başvurarak sözleşmeyi iptal edebileceğini her halükarda kabul etmek gerekir ancak aldatma hükümleri için hem satıcının, hem de alıcının pozisyonun da irdelenmesi gerektiği kanısındayız. Eğer bir sanat eseri, sanat galerisi gibi bir ticari işletmeden satın alınmışsa, basiretli bir iş adamı gibi davranması gereken tacirin, eserin sahte olduğunu bilmiyordum savunmasına dayanamaması gerekir. Eseri satın alan kişi eğer eseri ticari veya mesleki bir amaçla satın almamış bir tüketici ise, isterse TBK'nın aldatma hükümlerine göre, isterse Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un ayıplı mal hükümlerine göre haklarını koruma yoluna gidebilir. Burada sanat alıcısının tüketici sayılıp sayılmayacağına da kısaca değinmemiz gerekir. Kanımızca eseri sadece tekrardan satmak amacıyla satın almayan gerçek kişilerin tüketici sayılmaları gerekir. Bir kimse satın aldığı eseri elbette bir gün tekrardan satmak isteyebilir, ancak alıp satma işi adeta bir meslek haline getirilmemişse, yalnızca ileride satmak da isteyebilirim düşüncesi ile eser satın alan kişi de tüketici sayılmalıdır.

Satıcı bir tacir değil de, yalnızca eline bir şekilde bu eser geçmiş bir gerçek kişi ise aldatma hükümlerine başvurmak mümkün olmayacaktır. Zira aldatmadan bahsedebilmemiz için satıcının etken bir fiilinden bahsetmemiz gerekir. Satıcı eğer bir



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

tacir değilse belirli bir davranış sergileme yükümlülüğü altında da olmayacağından, eserin sahte olduğunu bilmiyor oluşu alıcının aldatma hükümlerine başvurmasını engelleyecektir. Bu şekilde satın alınan bir sahte bir esere karşı alıcı isterse yanılma hükümlerine başvurabilecek, isterse TBK'nın ayıpla ilgili hükümlerine başvurabilecektir.

SONUÇ

Sanat eserlerinin satışı yukarıda belirtilen örneklerden de anlaşılacağı üzere taraflar arasında ihtilaf çıkarmaya çok elverişli bir alandır. Ancak konunun bu ihtilaf yaratmaya elverişli potansiyeline rağmen uygulamada çok sık rastlanılan bir uyuşmazlık alanı olduğunu söylemek mümkün değildir. Bunun nedeni ülkemizdeki mahkemelerin sunmakta olduğu ihtilaf çözümü hizmetinden toplumun duyduğu genel memnuniyetsizliktir. Birçok durumda kişilerin yaşadıkları olaydan şikâyet etmesine rağmen, ihtilaflarını mahkemeye taşımadıklarını gözlemlemek mümkündür. Bu nedenle uygulamada konu çok sık karşımıza çıkmadığından yazımızda kişisel değerlendirmelere fazlasıyla yer vermek durumunda kaldığımızı belirtmek isteriz. Bu yazıda, sanat piyasasında halen çok başvurulan bir yol olan açık artırma usulü satışın arz ettiği hukuki özelliklere değinmeye fırsatımız olmadı, bu konuyu da ayrı bir yazı ile önümüzdeki günlerde ele alacağız.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com



İŞ HUKUKU MEVZUATINDA YAPILAN SON DEĞİŞİKLİKLER

10 Şubat 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile analık halinde kısmi süreli çalışma, 20 Nisan 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile mobbing, 26 Nisan 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6704 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz Ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“Torba Yasa”) ile yıllık ücretli izin sürelerinin kullanımı ve 20 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile geçici işçi ilişkisi, uzaktan çalışma ve turizm sektöründe denkleştirme esaslarına ilişkin ilgili yasaların çeşitli maddelerinde değişiklikler yapılmıştır.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

Bu yazıda işçi ve işverenleri yakından ilgilendiren bu değişiklikler ile öngörülen yeni kurum ve kavramlar, aşağıda altı başlık altında açıklanacaktır.

I. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

20 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren kanun hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7 inci maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisine, (kamuoyunda bilinen ismiyle ödünç iş ilişkisi ya da kiralık işçi ilişkisi) ilişkin değişiklik yapılmıştır. Kanun ile geçici iş ilişkisinin, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle yapılabileceği kararlaştırılmıştır. Değişiklik yapılmadan önceki dönemde özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi düzenleme yetkisi bulunmamaktaydı. Geçici iş ilişkisine ilişkin yapılan bu düzenleme oldukça kapsamlı olduğu için bu yazıda sadece değişiklik olduğu hususu belirtilmekle yetinilmiştir. Geçici iş ilişkisi kurulabilecek işlerin neler olduğu, geçici işin süresi, geçici işçi sayısı gibi açıklamaları bültenimizin ilerleyen sayfalarında sayısında detayları ile açıklanacaktır.

II. YENİ BİR ÇALIŞMA ŞEKLİ: UZAKTAN ÇALIŞMA

20 Mayıs 2016 tarihinde yapılan değişikliklerle “uzaktan çalışma” İş Kanunu’nda kabul edilen yeni bir çalışma şekli olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler eklenmiştir.

Kanunda uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle uzaktan çalışma ilişkisinin kurulabilmesi için taraflar arasında mutlaka yazılı bir sözleşme imzalanması gerektiği söylenebilir. Taraflar arasında imzalanacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması gerekmektedir.

Uzaktan çalışan işçiler, esaslı bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

III. TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA SÜRESİ

İş Kanunu'nda haftalık kırk beş saati aşan çalışma, fazla çalışma olarak adlandırılmaktadır. Ancak işyerinde denkleştirme esası uygulanmakta ise, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılamaz. Yukarıda bahsi geçen denkleştirmenin, İş Kanunu'nun 63 üncü maddesi uyarınca iki aylık süre içinde tamamlanması gerekir. İki aylık bu sürenin toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar artırılabilmesi mümkündür.

20 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinin ikinci fıkrasına, turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı;



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilceği hükmü eklenmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası turizm sektöründe çalışan bir işçi, denkleştirme esası uygulandığında, dört aylık süre içinde fazla mesai ücreti almaksızın iş yoğunluğunun yüksek olduğu dönemlerde günde on bir, haftada altmış altı saat çalışıp, iş yoğunluğunun düşük olduğu dönemlerde izin kullanabilecektir. İzin kullandırıldığı günler vasıtasıyla bu süre içindeki ortalama çalışma süresinin haftalık kırk beş saati geçmemesi sağlanacaktır. Dört aylık sürenin toplu iş sözleşmesi ile altı aya kadar artırılabilmesi mümkündür.

IV. AYRIMCILIK TEMELİNE DAYANAN MOBBİNG HALİNDE TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU'NA BAŞVURU İMKÂNI

Mobbing konusuna ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda işçiyi koruyucu nitelikte dolaylı hükümler bulunmakta birlikte mevzuatımızda mobbingin herhangi bir tanımı bulunmamaktadır. Mobbingin tanımı ilk defa "işyerinde yıldırma" kavramı ile 20 Nisan 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile yapılmıştır. Buna göre işyerinde yıldırma, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler olarak tanımlanmıştır. Kanunda cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş birer ayrımcılık temeli olarak sayılmıştır.

Yeni düzenleme ile birlikte yukarıda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak mobbinge uğrayan işçiler Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

yapabileceklerdir. Kuruma başvuru yapabilmek için öncelikle mobbinge son verilmesi talebi ile işverene başvuru yapmak şarttır. İşveren tarafından bu taleplerin reddedilmesi ya da otuz gün içinde cevap verilmemesi halinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şart aranmaksızın doğrudan Kuruma başvuru yapma hakkına sahiptirler. Başvuru bizatihi Kuruma yapılabileceği gibi illerde valilik, ilçelerde de kaymakamlık aracılığıyla yapılabilir. Kuruma başvuru dava açma hakkını ortadan kaldırmamaktadır.

V. YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİNİN KULLANIMI

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesinde düzenlenmektedir. Bu madde uyarınca işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi; kıdemi 1 ila 5 yıl olan işçiye 14 günden, kıdemi 5 yıldan fazla 15 yıldan az olan işçiye en az 20 günden, kıdemi 15 yıl ve daha fazla olan işçiye de 26 günden az olamaz. Ayrıca kıdemi kaç yıl olursa olsun 18 yaşından küçük işçiler ile 50 yaşından büyük işçiler için ise 20 günden az olamaz. Torba Yasa ile bu sürelerde bir değişiklik olmamış sadece yıllık ücretli iznin uygulanması değiştirilmiştir.

Torba Yasa ile yapılan değişiklik öncesi yıllık ücretli izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilmekteydi. Torba Yasa'da yapılan düzenleme ile en çok üçe bölünebilme şartı kaldırılmıştır. İş Kanunu'nun yıllık ücretli iznin uygulanmasını düzenleyen 56 ncı maddesinin üçüncü fıkrası değiştirilmiş ve İş Kanunu'nun 53 üncü maddesinde öngörülen izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilmesi şeklinde düzenlenmiştir. Örnek vermek gerekirse 14 günlük yıllık ücretli izne hak kazanan işçi yapılan değişiklik sonrası yıllık ücretli izim süresini 10+1+1+1+1 şeklinde kullanabilecektir.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

İzin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmadığı için yapılan bu değişiklik sonrası işçiler, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin öncesinde ve sonrasında tatil olmayan günler için yıllık izin kullanarak yapacakları tatili fiilen uzatma imkânına sahip olmuşlardır.

VI. ANALIK HALİNDE İZİN SÜRESİ VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

10 Şubat 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile İş Kanununun analık halinde çalışma ve süt izni başlıklı 74 üncü maddesi ile kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesini düzenleyen 13 üncü maddesinde değişiklik yapılmıştır.

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

Yapılan değişiklikle doğumda ve sonrasında annenin ölümü hali ve evlat edinme halinde izin süreleri düzenlenmiştir. Buna göre doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullandırılacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılacağı hüküm altına alınmıştır.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

Yapılan değişiklikle İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere bir yeni bir fıkra kabul edilmiştir. İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası olarak yer alacak bu fıkra, birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla; kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde ise bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Ayrıca bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin altıncı fıkrasında; isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmekteydi. 10 Şubat 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Torba Yasa ile bu fıkraya ek yapılmıştır. Buna göre bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca bu sürenin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir.

Yapılan kanun değişikliği ile 74 üncü maddeye fıkra eklenmiş ve 74 üncü madde hükümlerinin iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanun değişiklikleri içinde bir diğer önemli değişiklik ise İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinde yapılmıştır. Bu değişiklik uyarınca; 74 üncü maddede öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar 13 üncü maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

düzenlenmiştir. Ebeveynlerden birinin yapabileceği bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu kapsamda kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanırlar.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com



KOLLUK GÖZETİM KOMİSYONU KURULMASI HAKKINDA KANUN YAYIMLANDI

6713 sayılı Kolluk Gözetim Komisyonu Kurulması Hakkında Kanun (“Kanun”), 20 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Kanun ile kolluk şikâyet sisteminin daha etkili ve hızlı işlemesini sağlamak, saydamlığını ve güvenilirliğini geliştirmek üzere, kolluk görevlilerinin işledikleri iddia edilen suçlardan veya disiplin cezasını gerektiren eylem, tutum veya davranışlarından dolayı idarî merciler tarafından yapılan ya da yapılması gereken iş ve işlemlerin merkezî bir sistemde kayıt altına alınması ve izlenmesi amacıyla Kolluk Gözetim Komisyonu(“Komisyon”) kurulmuştur.

Kanun, Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilâtında görevli kolluk personelinin işlediği iddia edilen suçlarla veya disiplin cezasını gerektiren eylem, tutum veya davranışlarıyla ilgili olarak idarî merciler tarafından yapılan ya da yapılması gereken iş ve işlemleri kapsar. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilâtında görevli kolluk personelinin askerî görevlerinden doğan suçları ise bu Kanunun kapsamı dışındadır.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

I. Komisyonun Görev ve Yetkileri

Komisyonun görev ve yetkileri Kanun'un 4 üncü maddesinde belirtilmiştir. Komisyonun başlıca görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir.

- Kolluk şikâyet sisteminin işleyişine dair ilkeleri tespit ederek bunlarla ilgili olarak İçişleri Bakanlığı'na önerilerde bulunmak, bu konudaki uygulamaları izlemek ve sistemin işleyişinde kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyonu sağlamak.
- Kolluk görevlilerinin işledikleri iddia edilen suçlardan veya disiplin cezasını gerektiren eylem, tutum veya davranışlarından dolayı gerektiğinde yetkili merciler tarafından haklarında disiplin soruşturması yapılmasını istemek.
- Kolluk şikâyet sisteminin işleyişiyle ilgili konularda teftiş ve denetim yapılması için İçişleri Bakanlığı'na önerilerde bulunmak, bu teftiş ve denetimler sonucunda düzenlenen raporları değerlendirmek, tespit edilen eksiklikler konusunda alınması gereken idarî tedbirleri belirleyerek İçişleri Bakanlığı'na önermek ve bu raporlardan uygun gördüklerini kamuoyuna açıklamak.
- Merkezi kayıt sisteminin etkili bir şekilde ve geliştirilmesi için İçişleri Bakanlığı'na önerilerde bulunmak ve bu sistemin işleyişini izlemek.
- Görev alanına giren konularda tespit, görüş ve öneriler içeren yıllık raporlar hazırlamak ve bu raporları her yıl mart ayında Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu ile Başbakanlığa göndermek ve kamuoyuna açıklamak.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

II. Komisyonun Çalışma Usul ve Esasları

Komisyonun çalışma usul ve esasları Kanun'un 5 inci maddesinde belirtilmiştir. Komisyon, en az ayda bir defa olmak üzere, gerekli hâllerde toplanır ve toplantıları Başkan yönetir. Komisyon, Başkanın isteğiyle veya Başkan dışında en az üç üyenin birlikte talep etmesi hâlinde, Başkan tarafından olağanüstü toplantıya çağırılır.

Komisyon, en az beş üyenin hazır bulunması ve en az dört üyenin aynı yöndeki oyuyla karar alır. Kararlarda çekimser oy kullanılamaz.

III. Merkezi Kayıt Sistemi

Kanun'un 7 nci maddesiyle³ İçişleri Bakanlığı tarafından bir merkezi kayıt sistemi kurulacağı düzenlenmiştir. Bu merkezi kayıt sistemi, komisyon ile bağlı kuruluşlar, valilikler ve kaymakamlıklar arasında, kolluk görevlileri hakkında idarî mercilerce yürütülen ceza ve disiplin işlemleriyle ilgili olarak, ihbar veya şikâyete konu olaya ilişkin bilgilerin kaydedilmesi ve yapılan uygulamaların izlenmesi amaçlanmaktadır.

Kolluk görevlileri hakkında Komisyona ve/veya diğer idarî mercilere yapılan her türlü ihbar ve şikâyet, merkezî kayıt sisteminden bir numara verilerek kayıt altına alınır ve bu numara ihbar veya şikâyette bulunan kişilere tebliğ edilir. İdarî merciler tarafından resen tespit edilen ve işlem yapılmasını gerektiren fiil ve hâller için de merkezî kayıt sisteminden bir numara verilir.

³ Kanunun 7 nci maddesi yayım tarihi olan 20 Mayıs 2016 tarihinden bir yıl sonra sonra yürürlüğe girecektir.



Dr. Levent Bıçakcı Hukuk Bürosu
Meydan Sk. No: 1 Beybi Giz Plaza
Kat:13 Maslak, İstanbul
212 290 25 40 – info@leventbicakci.com

İhbar ve şikâyetlerin soyut ve genel nitelikte olmaması, ilgili olduğu kişi veya olayların belirtilmesi, iddiaların ciddi bulgu ve belgelere dayanması, dilekçe sahibinin adı, soyadı, imzası, iş veya yerleşim yeri adresi ve Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarasının doğru bildirilmesi zorunludur. Bu şartları taşımadığı, doğrudan veya yapılan araştırma sonucunda anlaşılan ihbar ve şikâyetlerle ilgili olarak durum ihbar veya şikâyette bulunan kişilere bildirilir. Ancak iddiaların sıhhatinin şüpheye mahal vermeyecek belgelerle ortaya konulmuş olması hâlinde adı, soyadı, imzası ile iş veya yerleşim yeri adresinin ve Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarasının doğruluğu şartı aranmaz; işleme konulmayan ihbar ve şikâyetlerle ilgili bilgiler de merkezî kayıt sistemine işlenir. İhbar veya şikâyette bulunan kişilerin kimlik bilgileri gizli tutulur.

Merkezî kayıt sistemine işlenen veriler, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu uygulamasında kişisel veri sayılacaktır.

Son olarak bu kanunla 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununa kolluk görevlilerine yönelik özel hükümler başlığı altında Ek madde eklendiğini belirtmek isteriz. Bu maddeye göre; kolluk görevlileri hakkındaki öldürme, kasten yaralama, işkence, zor kullanma yetkisine ilişkin sınırın aşılması ve suç işlemek amacıyla örgüt kurma suçları ile örgüt faaliyeti çerçevesinde işlenen suçlarla ilgili iddialara ilişkin soruşturmaları Cumhuriyet savcıları bizzat ve öncelikle yapar. Bu suçlardan dolayı kolluk görevlileri hakkında açılan davalar, acele işlerden sayılır. Bu tür davaların kanun yolu incelemesi de öncelikli olarak yapılır.