

TİCARET SİCİLİ MÜDÜRLÜKLERİNİN ÖZLÜK HAKLARININ EŞİTLİK BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

*The Assessment about Employee Personal Rights of
Trade Registrars as Part of The Principle of Equality*

Av. Fahri ÖZSUNGUR¹

Özet

Ticaret sicili müdürleri, buldukları ülke ve şehirlerdeki ticaret sicili kurumlarının kamu görevlileridir. Küreselleşme anlamında, uluslararası ticaretin gelişmesi yeknesak kuralların uygulama alanı bulmasını sağlamaya başlamıştır. Ticaret sicili müdürlükleri yerel ya da çok uluslu şirketlerin kayıtlarını tutarak bu şirketlerin işleyişleri hakkında şeffaflık sağlar ve ticaret hukukunun tescil anlamında temellerinden birini oluşturur. Bu nedenle ticaret sicili müdürlerinin özlük haklarını bilmek ve iyileştirmek, sicilin işleyişi açısından stratejiler geliştirmek için yol gösterici olacaktır. Bu makalede ticaret sicili müdürlerinin özlük hakları kadrolu ve sözleşmeli ayrımları dikkate alınarak incelenmiştir. Ticaret sicili müdürlerinin özlük haklarının, İsviçre, İngiliz, Alman ve Türk hukuklarındaki durumu incelenmiş, eşitlik ilkesi bağlamında ticaret sicili müdürlerinin özlük hakları ile ilgili öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Ticaret sicili müdürü, özlük hakkı, eşitlik ilkesi, kadrolu personel, sözleşmeli personel

Abstract

Trade registrars are the public officials of trade registry offices where located in countries and cities. Development of international trade have started to provide uniform regulations to be included application area in the meaning of globalization. Trade registry offices provide transparency to make entry domestic or international corporations for process of these corporations and involves one of the

1 Adana Ticaret Odası, ticaretsicili@gmail.com

basis of commercial law in the meaning of registry. Therefore to know and recover employee personal rights of trade registrars will be a guide from the point of operating of the registry for to develop a strategy. In this article, trade registry offices are researched pursuant to permanent and contract discriminations. The circumstance about employee personal rights of trade registrars in Swiss, British, German and Turkish law is researched, suggestions about employee personal rights of trade registrars is offered as part of the principle of equality.

Keywords

Trade registrar, employee personal rights, the principle of equality, permanent staff, contract staff

GİRİŞ

Ticaret sicili müdürlüğü ve müdürlükte çalışan personel hukuki statüsü bakımından çok farklı bir kategoridedir. Tabii oldukları hukuk kuralları, bölgesel farklılıkları, aldıkları maaşlar, özlük haklarına ilişkin farklılıklar, kurumsal bağlılıklarının birden fazla oluşu gibi faktörlerle ticaret sicili müdürlükleri, iş hukuku açısından ilgi odağı haline gelmeye başlamıştır. Yaptıkları işin önem ve derecesi ile tâbi oldukları hukuk kurallarının lehlerine tanıdığı haklar arasında büyük farklılıklar vardır. Ticaret sicili memurluğu 6102 sayılı TTK ile ticaret sicili müdürlüğü olmuş ve ticaret sicili memuru ise ticaret sicili müdürü olmuştur. Ancak yapılan yasal düzenlemeler ile bu statü ve isim değişikliği ticaret sicili müdürlerinin özlük haklarına yansımamıştır. Ticaret hukukunun yapı taşlarından birisi olan ticaret sicili müdürlerinin özlük haklarının çerçevesi yasal düzenlemeler ile çizilmemiştir. Bu durum uygulanacak hukuk kurallarının tespiti bakımından uygulama farklılıklarına neden olmaktadır. Ticaret sicili müdürlerinin aldıkları maaşlar, özlük hakları bağlamında Avrupa’da ve Türk hukukunda yeteri düzeyde araştırma yapılmamaktadır. Ancak bu durum, Türk hukuku açısından konunun öncüsü olma yolunda büyük bir fırsattır. Yapılacak istatistiki araştırmalar ve kullanılacak metotlar ile ticaret sicili müdürlerinin maaşları ve özlük haklarındaki farklılıklara etki eden değişkenler tespit edilmelidir. Varılacak sonuçlar ile belirli hedefler çizilmesi ve ticaret sicili müdürlerinin özlük haklarının eşitlik ilkesi bağlamında incelenmesi gerekmektedir.

1. Kavram

Ticaret sicili² müdürü, 6102 sayılı TTK m. 24/1’de belirtildiği üzere Gümrük ve Ticaret Bakanlığının gözetim ve denetiminde, ticaret ve sanayi odaları veya ticaret odaları bünyesinde kurulmuş, Ticaret Sicili Yönetmeliği’nde belirtilen kriterlere sahip olan, kurulmuş bulunduğu oda meclisi tarafından Gümrük ve Ticaret Bakanlığı’nın uygun görüşü alınarak atanan, ticaret sicili müdürlüğünü idare eden kişidir. 6102 sayılı TTK ve Ticaret Sicili Yönetmeliği ile ilk kez müdür olarak anılmış olan ticaret sicili müdürü; oda yönetim kurulunun teklifi, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı’nın uygun görüşü ve oda meclisinin onayı ile atanan, tescil işlemleri ile ilgili işlemlere ilişkin emir ve talimatları yalnız Gümrük ve Ticaret Bakanlığı’ndan alan, ticaret sicili müdürlüklerindeki tescil görevini ifa eden, görevleri ile ilgili suçlardan dolayı kamu görevlisi gibi cezalandırılan,³ bir kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu yani kamu tüzel kişisi⁴ personelidir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere ticaret sicili müdürü, kamu tüzel kişisi olan ticaret odalarının bünyesinde çalışan kamu görevlisi niteliğinde personeldir. Ancak ifa ettikleri görevlerin yanı sıra tabi oldukları hukuk kuralları bakımından farklılık göstermektedir.

2. İsviçre Hukukunda Ticaret Sicili Müdürü

İsviçre hukukunda ticaret sicili müdürü (memuru) “Préposé” veya “Handelsregisterführer” olarak adlandırılmaktadır. İsviçre’de ticaret sicili müdürleri devlet memuru statüsünde çalışmaktadır. Ticaret sicilinde görevli olanların sorumluluğu OR Art. 928’de düzenlenmiştir. Anılan hükme göre ticaret sicili görevlilerinin meydana getirdikleri zararlardan dolayı şahsi sorumlulukları vardır. Ticaret sicilinde tescil edilen olgular aynı kanunun 931 inci maddesine göre İsviçre Ticaret Sicili Gazetesi’nde (Schweizerischen Handelsamtsblattes) ilan edilmektedir. Bu gazetede online ilan mümkündür.⁵

2 Ticaret sicili birçok ülkede değişik şekillerde ifade edilmektedir. Ticaret sicili için Commercial registry (register), companies registry (register), corporation registry (register), trade registry (register) şeklinde İngilizce ifadeleri kullanılmaktadır.

3 Ticaret sicili müdürünün kamu görevlisi gibi cezalandırılması, Ticaret Sicili Yönetmeliği’nin sorumluluk başlığı altında düzenlenmiş olan 11 inci maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesinde “Müdür ve müdür yardımcıları ile diğer personel, görevleriyle ilgili suçlardan dolayı kamu görevlisi gibi cezalandırılır ve bunlara karşı işlenmiş suçlar kamu görevlisine karşı işlenmiş sayılır.” şeklinde düzenlenmiştir. Aynı hüküm, TTK m. 25/ 2’ de de düzenlenmiştir.

4 Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslek faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organlar kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikleridir.

5 <https://www.shab.ch/shabforms/COMMON/application/applicationGrid.jsp?template=2&view=1&page=/MULTILANGUAGE/shab/content/start.jsp> ET: 04.06.2014.

Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) Art. 927' ye göre her kantonda bir ticaret sicili müdürlüğü bulunur. Ticaret sicili müdürlerinin maaşları da kantonlar arasında farklılık göstermektedir. Zira maaşlar ücret sınıfları (Lohnklassen) ve üstlendikleri görev grupları (Funktionsgruppen) ile sınıflara ayrılmıştır. Örneğin Luzern Kantonu'nda ticaret sicili müdürünün maaşı ve özlük hakkı Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung), Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz), Besoldungsordnung für das Staatspersonal,⁶ Besoldungsverordnung für das Staatspersonal hükümleri ile düzenlenmiştir. Ayrıca maaş skalalarını sınıflara ayrılmış şekilde gösteren listeler Erläuterungen zu den Besoldungstabellen Staatspersonal Kanton Luzern ile düzenlenmiştir. Bu listeler tüm kantonlarda ayrı düzenlenmektedir.⁷ Maaşlar eğitim, kıdem ve mesleki deneyime göre de artış göstermektedir. Sınıflar görevlerin biçimine göre de farklılık göstermektedir. Besoldungsordnung für das Staatspersonal Art. 2'de görev ve sınıf dağılımları verilmiştir. Ücret sınıfları ve görev grupları; mahkeme ve kolluk kuvvetlerinin en üst yönetim kadrosu Ia görev grubu ve 14-18 arası ücret sınıfı, mahkeme ve kolluk kuvvetlerinin yönetim kadrosu ile özel görevler Ib görev grubu ve 14-17 arası ücret sınıfı, uzmanlar ve orta yönetici kadroları II görev grubu ve 8-16 arası ücret sınıfı, diğer görevliler ise III görev grubu ve 1-10 arası ücret sınıfı şeklinde ayrılmıştır. Ayrıca, ticaret sicili müdürlerinin maaşları görev alanı (Funktionsbereich) 1-6, ücret sınıfları (Lohnklassen) 1-29, ücret düzeyi (Lohnstufe) 1-29, teknik düzey (Technische Stufe) 03-31 olarak da farklılık göstermektedir. Ticaret sicili müdürlerinin devlet memuru statüsünde olması ve maaş statülerinin yasa hükmü ile sınıflara ayrılması karşısında, Türk hukukunda da bu şekilde bir sınıflandırılmanın yapılması, özlük hakkı ve ticaret sicilinin işlevsel özellikleri açısından kanaatimizce uygun olacaktır. Ayrıca en düşük memur maaşı Besoldungsordnung für das Staatspersonal Art. 1 gereğince yaklaşık olarak 40.688-60.919 İsviçre Frangı'dır. Ticaret sicili müdürlerinin maaşları yönünden ücret sınıfı ise 16 ncı sınıf olan yıllık minimum Fr. 124.136, maksimum Fr. 185.860'tır. Türk hukukuna göre maaşları belirleme yetkisi ticaret ve sanayi odalarının yönetim kurullarında olan maaş standartları düşünüldüğünde, ticaret sicili müdürlerinin maaşlarını belirleme kriterleri oldukça esnektir ve asgari bir zemine oturtulmamıştır. İsviçre'de asgari memur maaşları düşünüldüğünde, ticaret sicili müdürlerinin maaşlarını, İsviçre hukuku ile karşılaştırmak mümkün değildir.

3. Alman Hukukunda Ticaret Sicili Müdürü

Alman ticaret sicili "Handelsregister" olarak ifade edilmekte ve özellikle ticaret sicili alanındaki reformlar EHUG ve MoMiG yasaları ile gerçekleştirilmiştir.⁸ Ticaret sicili müdürlüğünce tescil

6 <http://srl.lu.ch/frontend/versions/1031> ET: 04.06.2014.

7 https://personal.lu.ch/-/media/Personal/Dokumente/down_load/offentliche_dokumente/BT_LU_Staatspersonal_2014.pdf ET: 05.06.2014.

8 Jessica Schmidt. "The New Unternehmergeellschaft (Entrepreneurial Company) and the Limited – A Compari-

edilen olgular Bundesanzeiger adı verilen Federal Almanya Resmî İlan Gazetesi'nde ilan edilmektedir. Ticaret sicili müdürü ise "Handelsregisterführer (HR-Führer)" olarak adlandırılmaktadır. Ticaret sicili müdürlüğü işlemleri ile ilgili en önemli kaynak HRV yasa hükümleridir. Almanya'da ticaret sicili müdürleri devlet memuru statüsünde çalışmaktadır. Memur statüsünde çalışanların yasal çerçevesi Memur Statüsü Kanunu (Beamtenstatusgesetz-Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern),⁹ memurların maaşları ise Federal Ücretler Yasası (BBesG),¹⁰ Federal Kamu Hizmeti Yasası (BBG) ile düzenlenmiştir.¹¹ Almanya'da federal devlet sistemi geçerli olduğu için hem memur statüsü hem de maaşları eyaletlere göre bazı farklılıklar gösterebilmektedir. Alman hukukunda ticaret sicili müdürü, devlet memuru olmasının yanı sıra üst düzey yönetici vasfına sahiptir. Hager'in de dediği gibi ticaret sicili bir kamu sicilidir. Kamu sicilinin amiri olma vasıflarını taşıyan kamu sicilinin üst düzey yetkilisi olan ticaret sicili müdürü/memuru (Handelsregisterführer) ise bir kamu görevlisidir.¹²

4. İngiltere ve Kanada'da Ticaret Sicili Müdürü

İngiltere'de ticaret sicili müdürleri devlet memuru statüsündedir. Ticaret sicili müdürlerinin (Trade registrar) maaşları İngiltere'de Companies Act 2006 Chapter 46 Act. 1063 hükmünde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre bir ticaret sicili müdürünün performansı maaşına etkindir. Ancak maaş düzenlemesinin kanun ile asgari miktarlar yönünden sabitlenmesi hedeflenmiştir. Müdür maaşları Konsolide Fonu'ndan (Consolidated Fund) ödenir. Ayrıca İngiliz hukukunda ticaret sicili müdürü şirketler hukuku bağlamında önemli bir yere sahiptir. Zira ticaret sicili müdürleri aynı kanunun 1060'ncı maddesi gereğince devlet bakanı tarafından atanmaktadır. Ticaret sicili müdürleri aynı madde hükmüne göre İngiltere ve Galler, İskoçya, Kuzey İrlanda ticaret sicili müdürü olarak anılmaktadır.¹³ Kanada ise ticaret hukukunda ticaret sicili müdürü, Business Corporations Act ile bakanın atadığı şirketler sicil memuru olarak tanımlanmıştır.¹⁴ Görüleceği üzere her iki ülke açısından ticaret sicili müdürü, kamu görevi gören ve aynı zamanda özlük hakkı memur statüsünde düzenlenmiş olan üst kademe yöneticidir.

son". German Law Journal No: 9: 1093-1108,2008, s. 1101

9 <http://dejure.org/gesetze/BeamtStG> ET: 02.06.2014.

10 <http://www.info-beamte.de/bundesbesoldungsgesetz.php> ET: 03.06.2014.

11 <http://www.info-beamte.de/bundesbeamtengesetz.php> ET: 03.06.2014.

12 Johannes Hager. "Das Handelsregister". Juristische Ausbildung: Jura, Sayı 14, 1992, (ss. 57-65), s. 57.

13 http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/pdfs/ukpga_20060046_en.pdf ET: 03.06.2014.

14 "Registrar means the Registrar of Corporations or a Deputy Registrar of Corporations appointed under section 266; (registraire)" olarak tanımlanmıştır.

5. Türk Hukukunda Ticaret Sicili Müdürü

5.1.1. 5590 sayılı Kanun Çerçevesi

5590 sayılı kanunun,¹⁵ “Personelin Özlük Hakları ve Ayrılma Tazminatını” düzenleyen 86 ncı maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.¹⁶ Aynı kanunun 88 inci maddesine göre ticaret sicili işlemleri ticaret ve sanayi odaları ve ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar bulunmayan yerlerde mahallî belediyelerce yapılır. Geçici beşinci maddede ise” Bu Kanunun yayımı tarihinde mevcut tüzük ve yönetmeliklerin bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin, yeni tüzük ve yönetmelik yapılıncaya kadar uygulanmasına devam olunur. Ayrıca bu kanuna bağlı kuruluşlarda çalışan personelin özlük haklarına ilişkin 86 ncı maddesindeki yönetmelik yürürlüğe girinceye kadar 3/13070 ve 7/15718 sayılı tüzük hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.“ denilmektedir. Bu madde hükmü uyarınca bir personel yönetmeliği¹⁷ yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik odalar, borsalar ve birlik memur, sözleşmeli ve geçici personeli ile hizmetlilerin özlük hakları ve ayrılma tazminatı ile ilgili esasları düzenlemektedir. Bu yönetmeliğe göre odalarda hizmetlerin gerektirdiği tüm görevler için görev, unvan, adet ve derecesi belirtilerek kadrolar tespit edilir. Odalarda kadrosuz personel çalıştırılmaz. Odada personel ile görülecek hizmetin gerektirdiği kadrolar odanın bütçesi göz önünde bulundurularak, aynı yönetmeliğin 12 nci maddesinde belirtilen esaslara göre, odalarda oda yönetim kurullarının teklifi üzerine, oda meclislerin onayıyla kesinleşir. Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde Odalarda 1-4 dereceli kadrolarda çalışan personel ile özel bilgi ve beceriyi gerektiren işlerde çalışan personele, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre devlet memurlarına ödenen özel hizmet tazminatı miktarının iki katını aşmamak şartıyla, brüt özel hizmet tazminatı ödeneceği hükmü yer almaktadır. Aynı yönetmeliğin 16 ncı maddesinde sözleşmeli personele yer verilmektedir. Sözleşmeli personele verilecek aylık ücret, aynı kadro unvanında, kadrolu olarak çalışan emsali personele ödenen bir kısım ücretlerden az ve bu meblağın iki katından fazla olmamak üzere belirleneceği hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ve diğer hükümlerle kadrolu ve sözleşmeli ayrımı önlenmek istenmiştir. Aynı Personel Yönetmeliği’nin 34 üncü maddesi, odaların iç yönetmeliklerinin bu yönetmeliğe göre hazırlanması hükmünü taşımaktadır. Anılan yönetmelik metni her ne kadar 5590 sayılı kanuna atıfta bulunmuşsa da, 5174 sayılı kanunun 103 üncü madde hükmü gereğince atıf 5174 sayılı kanuna yapılmış sayılır. Bu hükümler gereğince ticaret odalarının iç yönetmeliklerinin personele ilişkin hükümler içermesi durumunda dayanak yasa metinleri Personel Yönetmeliği olacağından, personel yönetmeliğinin tüm personele hakkaniyet nispetinde uygulanması gerektiği kanaatindeyiz.

15 Anılan kanun “Ticaret ve Sanayi Odaları”, “Ticaret Odaları”, “Sanayi Odaları”, “Deniz Ticaret Odaları”, “Ticaret Borsaları” ve “Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği” Kanunu’dur (RG, T. 15.03.1950, S. 7457).

16 24/6-1995 - KHK - 557/17 md. İptal: Ana. Mah.’nin 20/9/1995 tarih ve E. 1995-/43, K. 1995/46 sayılı Kararı

17 Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Personel Yönetmeliği (RG, T. 5.8.1983, S. 18126).

5.1.2. 5174 sayılı Kanun¹⁸ Çerçevesi

5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu'nun geçici üçüncü maddesine göre, bu kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe konuluncaya kadar bu kanunun yürürlüğe girdiği 01.06.2004 tarihinde yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin, bu kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edilir. Ancak kanun metinleri incelendiğinde personele ilişkin bir yönetmeliğin çıkarılacağına ilişkin ifadeye rastlanmamaktadır. Bu nedenle 5590 sayılı kanunun geçici beşinci maddesinde belirtilen personele ilişkin yönetmelik hükümlerinin, 5174 sayılı kanun çerçevesinde de uygulanması gerekmektedir.

Aynı kanunun 73 üncü maddesine göre oda, borsa, birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde çalıştırılan personel bu kanundaki hükümler dışında 4857 sayılı İş Kanununa tâbidir. Ancak, 4857 sayılı yasanın uygulanması özel hükümler içeren personel yönetmeliğinin uygulanmasını engellemecektir.

5174 sayılı kanunun 78 inci maddesindeki “Birlik ile oda ve borsaların bütçelerinde temsil, gezi, konaklama, seyahat, yevmiye ve huzur hakkı gibi harcamaları için ayıracakları pay bütçelerinin yüzde yirmisini, personel harcamaları için ayrılan pay ise bütçelerinin yüzde kırkını geçemez.” hükmü içinde yer alan “personel harcamaları” ifadesinin anılan kanun hükmünden çıkartılması isabetli olacaktır. Zira personel harcamalarının bütçenin kısıtlanması tehdidi altında bırakılması mevcut yasal düzenlemelere uygun düşmemektedir. Ayrıca anılan kanun hükümleri personelin yükümlülükleri ve cezai sorumluluklarının dışında özlük haklarını düzenleyici bir düzenleme de içermemektedir.

5.1.3. 4857 Sayılı Kanun¹⁹ Çerçevesi

4857 sayılı kanunun amacı birinci maddesinde de belirtildiği üzere işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Burada 4857 sayılı kanunun amacını bilmek özlük hakkının sınırının tespiti açısından büyük önem arz etmektedir. Zira İş Kanunu, çalışma şartı ve çalışma ortamına ilişkin hak ve yükümlülükler etki edecektir. İş Kanunu faaliyet konularına bakılmaksızın ve dördüncü maddedeki istisnalar dışında bütün işyerlerine uygulanır. Aynı kanunun beşinci maddesinde “eşit davranma ilkesi” düzenlenmiştir. Anılan hükmün birinci ve ikinci cümlesi örnekleme maksatlı verilmiştir. Birinci cümlede “ve benzeri” ifadesi ile örnekleme verilirken ikinci cümlede sıralı iki örnek cümle ile olası uyuşmazlıklarda uygulanacak kuralların bu hükme uygunluk kriterinin değerlendirilebilmesi için yol

18 Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu (RG, T. 01.06.2004, S. 25479).

19 İş Kanunu (RG, T. 10.06.2003, S. 25134).

çizilmiştir.²⁰ anılan kanun hükmü Avrupa Birliği çalışma müktesebatı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Kanun gerekçesinde de belirtildiği üzere hükmün esasları “çalışmada ayrımı haklı kılan nedenler olmadıkça eşit davranılması kuralı”dır. Madde hükmünün oluşumunda Avrupa Birliği’nin 97/80 sayılı yönergesinden esinlenilmiştir.

Fazla çalışma ücreti 4857 sayılı kanunun 41 inci maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır. Fazla çalışma ücreti her saat için, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 artırılması şeklinde ödenir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmanın tespiti 4857 sayılı kanunun 44 üncü maddesi ile toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine bırakılmıştır. Toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmelerinde hüküm bulunmaması durumlarında bu günlerde çalışma işçinin onayına bağlıdır. Bu günlerde yapılacak çalışmaların ücret tespitinde aynı kanunun 47 nci madde hükmü uygulanır. Mevzuat hükümleri ile ulusal bayram ve genel tatil günü ilan edilen günlerde çalışılmasa bile iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti işçilere ödenir. Ayrıca o günlerde yapılacak çalışmalar bir iş karşılığı olarak işçiye ödenir. Mevzuat hükümleri ile ulusal bayram ve genel tatil günü ilan edilen günlerde yapılacak çalışmalarda iş karşılığı olmaksızın ödenen ücret üzerine ek olarak bir iş karşılığı olan ücret o gün için ödenir. Çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir.

Saklı haklar başlığı altında düzenlenmiş olan 4857 sayılı kanunun 45 inci maddesine göre toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin haklarını düzenleyen hükümler 4857 sayılı kanunla belirtilen hükümlere aykırı olamaz. Ayrıca işçi lehine olduğu tespit edilecek kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya geleneklerden doğan kazanılmış haklar bu madde hükmü ile saklı tutulmuştur. Bu hüküm 5174 sayılı yasa hükmüne tabi olan ticaret sicili müdürlerinin özlük haklarına, Personel Yönetmeliği²¹ nin uygulanabilirliği konusunda yol göstericidir.

20 Anılan hükmün birinci cümlesi “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” şeklinde olup ikinci cümlesi “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.” şeklindedir.

21 Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Personel Yönetmeliği (RG, T. 5.8.1983, S. 18126).

5.1.4. Ticaret Sicili Yönetmeliği²² Çerçevesi

Ticaret Sicili Yönetmeliği'nin 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında "Müdür, müdür yardımcıları ve müdürlüklerde görevli diğer personelin özlük işlemlerinde bu yönetmelik hükümleri, bu yönetmelikte düzenlenmemiş hususlarda oda çalışanlarının tabi olduğu mevzuat uygulanır." denilmektedir. Ticaret Sicili Yönetmeliği'nde müdür ve müdür yardımcılarının ödenecek maaşların asgari tutarlarının ne olacağı açıkça belirlenmemiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında "Müdür, müdür yardımcıları ve tescil işlemlerinde görev alacak personel ile oda arasında yapılacak hizmet sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde düzenlenir." denilmektedir.²³ Aynı maddenin üçüncü fıkrasında "Müdür, müdür yardımcıları ile tescil işlemlerinde görev alacak personele sağlanacak ücret ve mali hakların tespitinde, personelin taşıdığı hukuki ve mali sorumluluk ile müdürlüğün iş yoğunluğu dikkate alınır." hükmü yer almaktadır. Ticaret Sicili Yönetmeliği'nde, ticaret sicili müdürlerinin haklarından çok yükümlülüklerine yer verilmiştir. Yönetmelikte ticaret sicili müdürlerinin maaşlarının neye göre belirleneceği net bir şekilde ortaya konulmamıştır. "personelin taşıdığı hukuki ve mali sorumluluk ile müdürlüğün iş yoğunluğu" gibi ucu açık ve eşitsizliklere neden olabilecek bu hüküm, mali sınır çizmemiş olması sebebiyle kanaatimizce isabetli değildir. Zira demografik durumu, coğrafi konumu, kurumun personel politikaları, mesleki sorumlulukları her ticaret sicili müdürlüğünde farklıdır. Ticaret sicili müdürleri, kamu görevi ifa etmektedirler. Bu nedenle temel asgari maaşının, müdürün taşıdığı hukuki ve mali sorumluluk ile müdürlüğün iş yoğunluğuna bağlanması eşitsizlikleri beraberinde getirmektedir. Asgari ve standart bir maaş skalasının yasal çerçeve ile çizilmiş olması, müdürlükler arasındaki maaş farklılıklarını asgari düzeye indirecektir.

5.1.5. Yasal Düzenlemeler Üzerine Genel Bir Değerlendirme

Ticaret sicili müdürlükleri ile ilgili yasal düzenlemeler arasında, ticaret sicili müdürlerinin özlük hakkı bağlamında farklılıklar yer almaktadır. 5590 sayılı kanun ile tanınan haklara sahip sözleşmeli ve kadrolu ticaret sicili müdürleri, 5174 sayılı kanun ile tanınan haklara sahip 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi ticaret sicili müdürlerine göre özlük hakkı bağlamında farklı uygulamalara tabi tutulmaktadır. Böylece her iki yasa hükmünün uygulanmasında yaşanan farklılıklardan dolayı, uygulanacak hukuk kuralları açısından ucu açık ve tartışmalı bir durum yaratılmıştır. 5174 sayılı kanunu, 6102 sayılı TTK ve Ticaret Sicili Yönetmeliği takip etmiş ancak bu yasalarda yer alan düzenlemeler

22 RG, T. 27.01.2013, S. 28541.

23 Aynı konuya ilişkin Bkz., Fahri Özsungur. Ticaret Sicili Uygulamaları ve Pratik Çözümleri. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014, s. 132. Ayrıca ticaret sicili örgütü için Bkz., Ayşe Nur Berzek. 9. Baskı, Ticaret Hukukunun Genel İlkeleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s. 62. Ayrıca Bkz., Eva Bilek ve Hans Caspar. Voraussetzungen und Kognition hinsichtlich der Wiedereintragung einer Gesellschaft Entscheid des Schweizerischen Bundesgerichts 4A.12/2006 (BGE 132 III 731) vom 19. September 2006 i.S. Nachlass X. (Beschwerdeführer) gegen Aufsichtsbehörde über das Handelsregister des Kantons Genf (Beschwerdegegnerin) Mit Bemerkungen von lic. iur. Eva Bilek und Prof. Dr. Hans Caspar von der Crone, beide Zürich1, (ss.453-462), s. 457.

de ticaret sicili müdürlerine yükümlülüklerini bildirmekten öteye gidememiş, mali haklarının asgari sınırları çizilmemiş, yıllardır süregelen eşitsizlikler konusunda bir çözüm de getirmemiştir. Ticaret sicili müdürlerinin şehirler, ilçeler ve bölgeler arasındaki maaş farklılıkları kayda değer miktarlara ulaşmıştır

5.1.6. Hangi Hükümün Uygulanması Gerektiği Üzerine

Ticaret sicili müdürlerini ile ilgili yasa hükümleri incelendiğinde, uygulanması gereken hukuk kuralı sorunu ortaya çıkmaktadır. Uygulanması gereken hukuk kuralı TMK m. 1’de de belirtildiği üzere söz ve öz yönünden yorum metodu kullanılmalıdır. Kanunun ruhunun tespitinde öncelikle kıyas yolu benimsendiğinde, uygulanabilecek bir Personel Yönetmeliği’nin olduğu açıktır. İlgili kanunların hazırlık çalışmalarında özlük haklarının uygulanması gereken hukuk kuralı bağlamında işaret ettiği bir hukuk kuralı mevcut değildir. Ratio legis (hükümlerin amaçları) anlamında özellikle Personel Yönetmeliği eşitlik ilkesini getirmeye çalışmakta, sözleşmeli ve kadrolu ayrımını özlük hakları bağlamında kaldırmayı hedeflemektedir. Personel Yönetmeliği’nin uygulanabilir ve ihtiyaçları karşılayabilir hükümler içermesi, yorum yolu ile tespit edilen hukuk kuralı olmasının önemli sebeplerinden biridir.²⁴ Ayrıca burada kanunların çatışmasından bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenlerle, özlük hakları bağlamında yeni bir düzenleme getirilinceye kadar 5590 sayılı yasa ile çıkarılmış olan Personel Yönetmeliği’nin, 5590 ve 5174 sayılı kanun öncesi ve sonrası ayrımı yapılmaksızın ticaret sicili müdürlerine uygulanması gerekmektedir.

6. Ayrımcılık ve Eşitlik İlkesi Üzerine

Avrupa hukukunda kendisini açıkça gösteren eşitlik ilkesi geniş bir şekilde uygulama alanı bulmaktadır. Örneğin Almanya’da eşitlik ilkesi salt kadın-erkek, din, ırk bağlamında değerlendirilmekte kapsam daha geniş tutulmaktadır. Verbot der Diskriminierung (Ayrımcılık Yasağı) başlığı altında düzenlenmiş olan TzBfG dördüncü bölüm ikinci paragrafında belirli süreli iş akdi ile çalıştırılanlar ile belirsiz süreli çalıştırılanlar arasındaki farkın giderilmesi için işçi lehine hüküm tesis edilmiştir.²⁵ Bu hükümle, işverenin eşit davranma ilkesinin kapsamı içine iş akdinin şekli de dahil

24 M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas. 19. Bası, Medeni Hukuk. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013, s. 70 vd.

25 Anılan madde metni “Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für

edilmiştir.²⁶ Yine “Kriterien der Ernennung” başlığı altında düzenlenmiş olan işe memur atama kriterleri Beamtenstatusgesetz (Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern) Art. 9’da düzenlenmiştir. Anılan hükme göre memur atamalarında cinsiyet, ırk, etnik köken, engellilik, din veya inanç, siyasi görüşlere bakılmaksızın uygunluk, yetkinlik ve mesleki performans dikkate alınmalıdır.²⁷ Alman hukukunda eşitlik ilkesine ilişkin hükümler düşünüldüğünde, Türk hukukunda ticaret sicili müdürlerinin devlet memurları statüsündeki haklara sahip olması gerektiği kanaatindeyiz.

7. Geleneksel Yaklaşım, Eşit Muamele

Kurumsal statünün içinde asimile olmuş ve egemen kurallara uyum sağlamaya çalışan personel ve işçiler bir sınırlama içindedir. Bu sınırlama özellikle yaş, cinsiyet ve ırk ayrımları ile ilgilidir. Geleneksel yaklaşımı, özel sınırlamalara girilmeksizin yaş ve cinsiyet gibi uluslararası hukukta kabul görmüş eşitsizliklerin giderilmesi konuları ilgilendirmektedir.

Geleneksel yaklaşıma ILO temel bir örnek olarak verilebilir. ILO’nun ayrımcılığa ilişkin bildirileri, 1998 yılından sonra dolaylı ayrımcılık anlayışına doğru gelişme göstermiştir. Yaşlı, kadın, göçmen işçiler ile ilgili 2003 ve 2007 yılları arasında yayımlanan raporlar ve küresel raporlarla, ayrımcılık yasaklarına vurgu yapılmıştır. ILO çalışma şartlarında eşitlik ilkesinin örneklemelerini bu yıllardan sonra daha da artırmıştır. Bu örneklerin geleneksel yaklaşımdan öteye gitmeye başlaması, dolaylı yaklaşımı yani egemen normlara karşı çıkmayı tetiklemiştir.

Dolaylı yaklaşım ile sınırları genişleyen eşitlik ilkesi özellikle Avrupa ülkelerinde izlerini göstermeye başlamıştır. İsviçre hukuku eşitlik ilkesi için ideal bir örnektir. İsviçre hukukunda eşit ücret (Lohngleichheit) ilkesi uygulanmaktadır. Her kanton kendi iç yasasına bu ilkeyi ilgili hükümlerine işlemiştir. Örneğin Zug Kantonu’nda Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgengesetz) Art. 39’ da belirtilmiştir. Aynı yasanın 44 üncü maddesinde personel statülerine göre maaş skalaları belirlenmiştir.²⁸ Personel statülerine göre maaş skalalarının belirlenmiş olması işe yeni baş-

unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.” şeklindedir.

26 Manfred Weiss ve Marlene Schmidt. 4. Baskı, Labour Law and Industrial Relations. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2008, s.56 vd.

27 Anılan hükmün metni “Ernennungen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität vorzunehmen.” şeklindedir.

28 <http://bgs.zg.ch/frontend/versions/1311?locale=de> ET: 04.06.2014.

layacak olan memurların diğer memurlardan farklı olmamasını sağlamaktadır. Her ne kadar kantonlar arasında maaş farklılıkları olsa da belirlenen maaşlar arasında küçük farklılıklar bulunmaktadır.²⁹

8. Sözleşmeli ve Kadrolu Ayrımı

Sözleşmeli çalışan personel ile kadrolu çalışanlar arasında Türk hukukunda özlük hakkı bağlamında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların tespiti, sorunun çözümü ve eşitlik ilkesinin nasıl uygulanması gerektiği açısından önemlidir. Sözleşmeli ve kadrolu ayrımında ampirik/deneysel metodoloji ile uygulama alanı bulabilir. Bu metodolojide 15-64 yaş arasındaki çalışanların ve işverenlerin kişisel özellikleri iş ilişkisindeki kazanç ve diğer iş faktörleri tespit edilebilir.³⁰ Sözleşmeli ve kadrolu çalışanlar ile belirli süreli sözleşmeli ve belirsiz süreli sözleşmeli çalışan işçilerin bu yöntemle arasındaki kazanç faktörleri tespit edilip eşitlik ilkesine aykırı durumlar iyileştirme çalışmalarında ele alınabilir. Ticaret sicili müdürlerinin özlük hakları yabancı hukukta özellikle Avrupa’da, kamu görevi ifa etmeleri nedeni ile koruma altına alınmıştır. Ticaret sicili müdürlerinin özlük hakları, kadrolu-sözleşmeli ayrımı ile ilgili olarak asgari unsurlarının belirlenmesi için konunun özellikle ECRF, IACA, CRF, AET gibi kuruluşlarca ele alınması gerekmektedir. Ticaret sicilinin kurumsal işlevi açısından uluslararası işbirliğinin sağlanması kadar, sicilde çalışan personelin ve müdürün özlük haklarının da bu görüşme konularına dahil edilmesi gerekmektedir.

9. Kazanç Denklemi

Çalışanların eğitim seviyeleri ve kazançları arasında, özlük hakları açısından bağlantı vardır. Kazanç denklemi çalışanların eğitim seviyelerinden etkilenir. Eğitim derecesi olarak da adlandırabileceğimiz eğitim seviyesi, çalışanların bu metodolojide iki kukla değişkenle (dummy variables) açıklanmasını sağlar. İlki ortaöğretim üstü eğitim seviyesine sahip bireylerin işveren karşısında ve ücret bağlamında eşitliği, ikincisi ise yüksek öğretim seviyesine sahip bireylerin işveren karşısında ve ücret bağlamında eşitliğidir. Aynı şekilde iş deneyiminde kaç yıllık bir tecrübenin olduğu (yıl bazlı kıdem), yıl bazlı eğitim derecesi, çalışma şeklinin kadrolu (sürekli) ya da sözleşmeli olması, işin serbest meslek ya da kamu sektörü olması, yabancı ülke vatandaşlığına sahip olmak, yabancı ülkede doğmuş

29 Geleneksel yaklaşım ve eşitlik ilkesi için detaylı bilgi için Bkz., Colleen Sheppard. “Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: Expanding the meaning of equality in international labour law”. *International Labour Review*, Cilt 151 (2012), No. 1–2, (ss. 1-19), s. 4.

30 Örnek bir tespit için Bkz., Marko Vladisavljević v.d. “Gender pay gap in the Western Balkan countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia”. <http://www.wirtschaftswende.de/wp-content/uploads/2013/10/Suncica-Vujic.pdf> ET: 05.06.2014, s. 24.

olmak, doktora sahibi olmak kukla değişkenlere örnek olarak verilebilir.³¹ Bir iş sözleşmesinin gecici ya da sürekli olması işçileri etkilemektedir. Bu etkenler birçok ülkede kantil regresyon (quantile regressions) tekniği ile tespit edilmekte ve böylelikle eşitsizlik sorunu ekonometrinin tekniklerinden faydalanmak sureti ile çözülmeye çalışılmaktadır.

Sözleşmeli ve kadrolu çalışanlar arasında yapılan ayırım (eşitsizlik) birçok olumsuzlukları beraberinde getirmektedir.³² Yapılan bir araştırma iş deneyimi açısından kadrolu işçilerin sözleşmeli çalışanlara oranla daha az verim sağladığını göstermektedir. Kadrolu işçilerin sözleşmeli çalışanlara nazaran daha fazla maaş alması ve iş sözleşmesinin sonlandırılma riskinin sözleşmeliye göre daha az olması bu verim azlığının başlıca nedeni olarak tespit edilmiştir. Kadrolu ve sözleşmeli arasındaki maaş farklılıkları iş verimini ve kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.³³

10. Kukla Değişkenlerin Tespiti

Kukla değişkenlerin tespiti ekonometri ile açıklanabilir. Ticaret hukukunda ve iş hukukunda kukla değişken, regresyon analizi ile yani iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin ölçülmesi amacı ile faktör değişkenlerinin bir eksik olarak seçilmesi sonucunda tespit edilen faktör değişkenlerdir. Böylece kukla değişkenler, kukla değişken tuzağına yakalanmadan ve çoklu doğrusal bağlılık (multicollinearity) problemi ortaya çıkmadan tespit edilmiş olur.³⁴ Bu etkileşim değişken tespiti modeli, özellikle iş hukukunda önemli rol oynamaktadır. Kukla değişkenlerle öncelikle analizi yapılacak sorun tespit edilir. Tespiti yapılan sorunu etkileyen temel değişkenler ortaya konulur. Daha sonra bu modelleme ile değişkenler arasındaki etkileşim sayısal verilerle ortaya konularak sonuca etkisi gün yüzüne çıkartılır.³⁵ Bu nedenle Türk hukukunda kukla değişkenlerin kadrolu-sözleşmeli, belirli-belirsiz süreli iş akitleri bağlamında ayrıntılı bir şekilde incelenerek eşitlik ilkesi için çözüm yolları geliştirilmelidir. Ticaret sicili müdürünün maaşındaki kadrolu-sözleşmeli, şehirlerarası, yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, eğitim gibi faktör değişkenler tespit edilerek, istatistiki verilerle karşılaştırma yapılmalı, ortaya çıkan sonuçlar ile eşitlik ilkesine uygun kriterler belirlenmelidir.

31 Jean-Marc Fournier ve Isabell Koske. "The determinants of earnings inequality - evidence from quantile regressions", OECD Journal: Economic Studies, Sayı 2012: 7-36, 2013, s. 9.

32 Jens Hölscher, Cristiano Perugini, Fabrizio Pompei. "Wage inequality, labour market flexibility and duality in Eastern and Western Europes", Post-Communist Economies, Cilt 23, Sayı 3: 271-310, 2011, 293.

33 Amit K Bhandari ve Almas Heshmati. "Wage Inequality and Job Insecurity Among Permanent and Contract Workers in India: Evidence from Organized Manufacturing Industries", ICFAI Journal of Applied Economics, Ocak 2008, Cilt 7, Sayı 1, 80-111, 2008, s. 97.

34 Robert S. Pindyck ve Daniel L. Rubinfeld. 3. Baskı, Econometric Models And Economic Forecasts, New York: McGraw-Hill Publishing Co, 1990, s. 120 vd.

35 Ayrıntılı formülasyon için Bkz., Gangadharrao Soundalyarao Maddala. Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics, USA: Cambridge University Press, 1999, s. 3 vd.

11. Ticaret Sicilinin İşlevsel Faktörü

Ticaret sicili, kamusal işlev içeren ticaret sicili müdürünün görevidir.³⁶ Bir kamu görevi olması sebebi ile ticaret sicili işini üstlenmiş, imza yetkisi olan ticaret sicili müdürlerinin, kamu görevini üstlenmiş devlet memurları ile asgari düzeyde eşit şartlara sahip olması gerekir. Ticaret sicili, tapu sicili, trafik sicili gibi sicillerden işlevsel açıdan farklı değildir. Bu nedenle ticaret sicili müdürlerinin maaşlarının, tapu sicili müdürü gibi diğer kamu kurumundaki sicil müdürlerinin maaşlarından daha az olmaması gerekir. Burada çizilmesi gereken sınır, sicillerin kurumsal anlamda eş düzeyde özlük haklarına, asgari oranda sahip olması gerektiğidir. Bir ticaret sicili müdürü asgari olarak en az diğer kamu kurumlarındaki sicil müdürleri kadar maaş almalıdır. Ayrıca diğer özlük hakları da bu asgari kriterin altında olmamalıdır. Türk hukukunda tüm sicillerin³⁷ personelinin, eş düzeyde özlük haklarına sahip olması eksikliğinin yanında, ticaret sicili müdürlerinin özlük hakları açısından diğer sicil müdürleri arasındaki maaş farklılıklarının da giderilmesi gerekmektedir.

12. Öneriler

Ticaret sicili müdürleri kamu görevi ifa etmektedirler. Bu nedenledir ki üstlendikleri görevler ve sorumlulukları düşünüldüğünde, diğer kamu kurumlarından hiçbir farkı yoktur ve olmamalıdır. Bu nedenle ticaret sicili müdürlüklerinde çalışan müdür ve personelin özlük hakları ve maaşları açısından asgari kriterlerin belirlenmesi gerekmektedir. Ticaret sicili müdürleri arasındaki kadrolu-sözleşmeli ayrımı kaldırılmalı ve tüm müdürlerin eşit özlük hakkına sahip olması sağlanmalıdır. Yine ticaret sicili müdürlerinin, şehir ve ilçe bağlamındaki maaş farklılıkları, kukla değişkenler tespit edilerek esnek modellemelerle çözümlenmelidir. Ticaret sicili müdürlerinin asgari maaş miktarı bağlı buldukları sicil sınırının iş yoğunluğuna bakılmaksızın belirlenmelidir. Belirlenen maaşlar tüm şehirler için aynı olmalıdır. Ancak iş yoğunluğu fazla olan, terör bölgesi gibi risk faktörler taşıyan şehirlerin sicil sınırları içindeki ticaret sicili müdürleri için maaşlar özel hizmet tazminatı ile artırılmalıdır. Maaşların özel hizmet tazminatı ile artırılmasında belirli objektif oranlar belirlenmeli ve bu oranlar tüm müdürlere eşit olarak uygulanmalıdır. Ayrıca kazanılmış haklara dokunulmamalı ve risk faktörlerinin ya da iş yoğunluğunun herhangi bir sebeple sona ermesi durumunda oransal düşümler yapılmamalıdır. Esnek model uygulaması sabit bir asgari model biçimi ile gerçekleştirilmelidir. Asgari maaş modeli ve maaşa eklenecek tazminat miktarının ilk durumu belirlendikten sonra azalmalar maaşa etki etmemeli ancak artışlar etki etmelidir.

36 Ticaret sicili müdürünün görevleri ve önemi için Bkz., Reha Poroy ve Hamdi Yasaman. 14. Bası, Ticari İşletme Hukuku. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012, s. 214 vd. Ticaret sicili müdürünün ticari işletme rehinde oynadığı önemli rol için Bkz., Seza Reisoğlu. "Ticari İşletme Rehni ve Son Yasal Düzenleme". Bankacılar Dergisi, Sayı 47, 2003, (ss. 107-121), s. 107 vd.

37 Tapu sicili, trafik sicili, gemi sicili vb.

Küreselleşme ile siciller arası işbirliği birçok ülke ve uluslararası örgüt tarafından kabul edilerek bildirimler yayımlanmakta ve anlaşmalar imzalanmaktadır. Ticaret sicillerinin işbirlik esasına konu olması gelişen teknoloji ve küreselleşme ile zorunlu hale gelmektedir. Ancak ticaret sicilinin çekirdeğini oluşturan idari yapılanmasının bu işbirliği dışında tutulmaması gerekir. Ticaret sicili müdürlerinin özlük hakları, uluslararası işbirliği ile bir çerçeveye oturtulmalıdır. Gelişen ya da gelişmekte olan ülke modellemesine bakılmaksızın ticaret sicili müdürlerinin uluslararası bağlamda özlük haklarıyla ilgili ortak hükümlerin bildiri ve toplantılarla gündeme getirilmesi gerekir.³⁸

Sonuç

Özellikle Almanya, İsviçre ve İngiltere örneklerinde görüleceği üzere ticaret sicili müdürleri devlet memuru statüsünde olup kendi dillerindeki karşılıkları da “memur” dur. Ticaret sicili müdürleri 6762 sayılı TTK zamanındaki adı ile ticaret sicili memurları, 6102 sayılı TTK ile müdür vasfını kazanmış ancak bu vasıf müdürlere özlük hakkı bağlamında pozitif bir değer kazandırmamıştır. 5590 ve 5174 sayılı kanunlar ile odalar ve borsalar nezdinde çalışan personelin kadrolu-sözleşmeli ayrımına tabi olması engellenememiştir. Ticaret sicili müdürlerinin özlük haklarını düzenleyen ayrıntılı bir mevzuat hükmü Türk hukukunda yer almamaktadır. Aksine sorumluluk yükleyen ve görevlerini sayan hükümlere rastlamak, birçok mevzuat hükmünde mümkündür. Ticaret sicili müdürleri, yabancı hukukta ticaret sicili memurları vasfı ile büyük öneme sahip memurlardır. Bu memurlar kamu görevi ifa etmektedirler ve devlet memurlarından hiçbir yönden farkı olmamalıdır. Alman ve İsviçre hukukunda ticaret sicili müdürlerinin özlük hakları düşünüldüğünde, ticaret sicili müdürlerinin bu ülkelerdeki konumlarının yasal çerçevede Türk hukukunda da sağlanması gerekir.

Günümüzdeki konum ve koşulları düşünüldüğünde özlük hakkı bağlamında ticaret sicili müdürlerine sağlanmayan hakların yapılacak bir yasal düzenleme ile verilmesi gerekmektedir. Ticaret sicili sınırlarının dahil olduğu şehirler arasındaki maaş farklılıklarının kaldırılması, kadrolu-sözleşmeli farklılıklarının ve ücret dengesizliklerinin çözülmesi uluslararası bağlamda kabul görmüş eşitlik ilkesi kriterlerine uygun olacaktır. Siciller arası işbirliğinin tüm Avrupa’da sağlanması, öncelikle istihdam edilen personelin özlük haklarının düzenlenmesi ile mümkün olacaktır. Zira özlük hakkı hukuki yeterliliğe sahip olmayan, aralarında maaş farklılıkları olan ticaret sicili müdürlerinin performansı ve başarısı yapılacak olan işe etki edecek, bu da uluslararası platformda ticaret sicili bağlamında siciller arasındaki işbirliğini etkileyecektir. 6102 sayılı TTK ile ticaret hukuku açısından yeni bir başlangıç yapan Türk hukukunda, ticaret hukukunun temel taşı olan ticaret sicilinin açık olan noktaları, özlük hakları bağlamında eşitlik ilkesi ve ticaret sicilinin uluslararası standartları ile kapatılmalıdır.

KAYNAKLAR

BHANDARI, Amit K ve Almas Heshmati. “Wage Inequality and Job Insecurity Among Permanent and Contract Workers in India: Evidence from Organized Manufacturing Industries”, ICFAI Journal of Applied Economics, Ocak 2008, Cilt 7, Sayı 1, 80-111,2008.

BERZEK, Ayşe Nur. 9. Baskı, Ticaret Hukukunun Genel İlkeleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2008.

BİLEK, Eva ve Hans Caspar. Voraussetzungen und Kognition hinsichtlich der Wiedereintragung einer Gesellschaft Entscheid des Schweizerischen Bundesgerichts 4A.12/2006 (BGE 132 III 731) vom 19. September 2006 i.S. Nachlass X. (Beschwerdeführer) gegen Aufsichtsbehörde über das Handelsregister des Kantons Genf (Beschwerdegegnerin) Mit Bemerkungen von lic. iur. Eva Bilek und Prof. Dr. Hans Caspar von der Crone, beide Zürich1, (ss.453-462).

FOURNIER, Jean-Marc ve Isabell Koske .”The determinants of earnings inequality – evidence from quantile regressions”, OECD Journal: Economic Studies, Sayı 2012: 7-36, 2013.

HAGER, Johannes. “Das Handelsregister”. Juristische Ausbildung: Jura, Sayı 14, 1992, (ss. 57-65).

HEPPLE, Bob. Labour Laws and Global Trade. USA: Hart Publishing, 2005.

HÖLSCHER, Jens, Cristiano Peruginib, Fabrizio Pompei. “Wage inequality, labour market flexibility and duality in Eastern and Western Europes”, Post-Communist Economies, Cilt 23, Sayı 3: 271-310, 2011.

MADDALA, Gangadharrao Soundalyarao. Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics, USA: Cambridge University Press, 1999.

OĞUZMAN, M. Kemal ve Nami Barlas. 19. Bası, Medeni Hukuk. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013.

ÖZSUNGUR, Fahri. Ticaret Sicili Uygulamaları ve Pratik Çözümleri. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.

PINDYCK, Robert S. ve Daniel L. Rubinfeld. 3. Baskı, *Econometric Models And Economic Forecasts*, New York: McGraw-Hill Publishing Co, 1990.

POROY, Reha ve Hamdi Yasaman. 14. Bası, *Ticari İşletme Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012.

REİSOĞLU, Seza. “Ticari İşletme Rehni ve Son Yasal Düzenleme”. *Bankacılar Dergisi*, Sayı 47, 2003, (ss. 107-121).

SCHMID, Jessica t. “The New Unternehmergeellschaft (Entrepreneurial Company) and the Limited – A Comparison”. *German Law Journal* No: 9: 1093-1108, 2008.

SHEPPARD, Colleen. “Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: Expanding the meaning of equality in international labour law”. *International Labour Review*, Cilt 151 (2012), No. 1–2, (ss. 1-19).

VLADİSAVLJEVIÜ, Marko v.d. “Gender pay gap in the Western Balkan countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonias”. <http://www.wirtschaftswende.de/wp-content/uploads/2013/10/Suncica-Vujic.pdf> ET: 05.06.2014.

WEISS, Manfred ve Marlene Schmidt. 4. Baskı, *Labour Law and Industrial Relations*. The Neterlands: Kluwer Law International BV, 2008.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://www.shab.ch/shabforms/COMMON/application/applicationGrid.jsp?template=2&view=1&page=/MULTILANGUAGE/shab/content/start.jsp> ET: 04.06.2014.

<http://srl.lu.ch/frontend/versions/1031> ET: 04.06.2014.

https://personal.lu.ch/-/media/Personal/Dokumente/down_load/offentliche_dokumente/BT_LU_Statatspersonal_2014.pdf ET: 05.06.2014.

<http://dejure.org/gesetze/BeamtStG> ET: 02.06.2014.

<http://www.info-beamte.de/bundesbesoldungsgesetz.php> ET: 03.06.2014.

<http://www.info-beamte.de/bundesbeamtengesetz.php> ET: 03.06.2014.

http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/pdfs/ukpga_20060046_en.pdf ET: 03.06.2014.

<http://bgs.zg.ch/frontend/versions/1311?locale=de> ET: 04.06.2014