

İŞE İADE DAVASINI KAZANARAK İŞE BAŞLATILAN İŞÇİNİN DURUMU

*(Position of the Employee Who Had Being Allowed to
Work Upon Winning of Reemployment Lawsuit)*

Abbas BİLGİLİ*

ÖZET

İşe iade davalarının sorunları nihai çözüme kavuşturmadığı ve yeni sorunlara yol açtığı görülmekte olup, uygulamada önemli sıkıntılar yaşandığı bilinmektedir. İşe iade davasını kazanarak yasal sürede başvuru yaparak işe yeniden başlatılan işçinin haklarının neler olduğu konusunda yaşanan sorunları gidermeye yönelik olarak öğretide ve yargısal içtihatlarda çözüm üretmeye yönelik görüşleri de dikkate alarak konu irdelenmiş ve incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş güvencesi, işe iade, dört aylık boшта geçen süre, mahsup, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, sigorta primi, işsizlik sigortası

Abstract

Reemployment lawsuit does not solve the ultimate cause of the problem and it leads new problems so that it is generally considered that, in practice it is known that experienced significant difficulties.

Reemployment lawsuit winning in the legal time is making submissions to work, that restarted what is rights of the worker that it is problems in order to eliminate doctrine and judicial precedents in providing solutions for vision, according to taking into account issues have been analyzed and studied.

Keywords: Job Security; reemployment; idle time for four months; set off; severance pay; annual leave fee; insurance premium; unemployment insurance

Genel Olarak

İşe iade davası sonucunda feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilmesi üzerine davalı işverenin işçiyi işe başlatması durumunda ödenecek hakların işçi ve işveren açısından incelenmesi ve irdelenmesi gerekmektedir.¹ Davacı işçi işe

* Av., Adana Barosu

¹ BİLGİLİ, Abbas, “İşe İade Davası Sonunda İşe Başlatılan İşçinin Hakları”, Adana Barosu Dergisi, Eylül 2013, Sayı : 9, sh. 107 - 115

başlatılmış olduğundan işe başlatmama tazminatının gündeme gelmesi söz konusu olmayacak, yani işe başlayan işçi işe başlatmama tazminatı isteyemeyecektir. Ancak işe başlatılan işçinin en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerekir. Fakat daha önceki fesih ortadan kalkmış olduğundan; işçi, geçersiz sayılan fesih tarihinde şayet ihbar ve kıdem tazminatı almış ise bunları iade edecektir. Bu durumda iki taraf da alacaklı durumda olduğundan, tarafların alacakları mahsup işlemine tabi tutularak bakiyesinin alacaklıya ödenmesi gerekir.

İşe Başlatmama Tazminatı

İş güvencesi tazminatı veya işe başlatmama tazminatı olarak adlandırılan tazminat, işe iade davası sonunda başvuru yaptığı halde işe başlatılmayan işçiye ödenmesi gereken bir tazminattır. Adından da anlaşılacağı üzere, sadece işe başlatılmayan işçinin hakkıdır. İşe iade davası sonunda işe başlatılan işçinin işe başlatmama tazminatı istemesinin yasal bir dayanağı yoktur. Bu nedenle de kendisine bu tazminat ödenmez.

Mahsup Sorunu

İşe başlatılan işçinin boşta geçen 4 aylık sürenin ücretinin ödenmesi gerektiği konusunda kuşku yoktur. İş Yasası'nın 21/3. maddesindeki **“kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir”** şeklindeki hüküm, yasal sürede başvuru yaptığı halde işe başlatılmayan işçi için geçerli olduğu gibi, işe başlatılan işçi için de geçerlidir. Çünkü aynı maddenin bir sonraki fıkrasında da bu hükmeye değinilmekte ve **“İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir” (İş Kn. md. 21/4)** denilmektedir. Bu fıkradaki **“yukarıdaki fıkra”** denilen fıkra ise 21/3'deki fıkradır. Buradan da anlaşıldığına göre, işe iade davası sonunda işe başlatılan işçiye İş Kn. md. 23/3'deki dört aylık ücret ve diğer haklarının tahakkuk ettirilmesi gerekecektir.

İşe başlatılan işçiye daha önceki fesihle ihbar ve kıdem tazminatı ödenmemiş ise, mahsup işlemini gerektiren bir durum olmadığından, dört aylık ücret ve diğer haklarının tam olarak işe başlatılması ile birlikte ödenmesi gerekir.

Şayet işe başlatılan işçiye daha önceki fesihle ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiş ise, yasal dayanağı kalmadığı² için işçinin bu tazminatları iade etmesi gerekeceğinden, İş Kn. md. 21/4 gereğince, karşılıklı olarak alacaklar mahsup edilecektir. Bir görüşe göre, iadenin dayanağı “sebepsiz zenginleşme”dir ve iade yükümlülüğü-

² SÜZEK, İş Hukuku, 8. Baskı, sh. 655; ALPAGUT, “İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, sh. 248

nün kapsamı iyi niyetli olması kaydıyla elinde kalan miktar ile sınırlıdır.³ Bir diğer görüş de işverenin ödemiş olduğu ihbar ve kıdem tazminatını “sebepsiz zenginleşme” hükümlerine göre isteyebileceği, ancak burada işçinin iyi niyetli zenginleşen olmaması nedeniyle elinde kalan ile değil, işverenin ödemiş olduğu meblağın tamamı ile sorumlu olduğu yönündedir.⁴ Bu görüşlere katılmayan bir başka görüş ise, İş Kanunu gibi özel bir kanunda düzenlenmiş bu husus için genel bir kanun olan Borçlar Kanunu’ndaki “sebepsiz zenginleşme” hükümlerine gidilmesine gerek yoktur, zira kanundan kaynaklanan bu durum için işçinin iyi veya kötü niyetli olmasına bakılmaksızın, elinde kalanla değil, ödemenin tamamından sorumlu olacağı yönündedir.⁵

Burada işçinin 4 aylık ücret ve diğer haklar konusunda alacaklı olduğu, işverenin de daha önce ödemiş olduğu ihbar ve kıdem tazminatlarını geri isteme hakkından dolayı alacaklı olduğu açık olduğuna göre, bunların mahsup edilmesi zaten muhasebe pratiği açısından gereklidir. Tarafların alacak ve borçları eşit düzeyde ise mahsup sonunda tarafların alacağı ve borcu kalmaz. Şayet işçinin alacağı işverenin alacağından fazla ise mahsup sonunda işçinin bakiye alacağı olacaktır. İşverenin alacağı işçinin alacağından fazla ise mahsup sonunda işverenin bakiye alacağı olacaktır. Dört aylık ücretin mahsubunu yapacak olan işverendir. Burada takas konusunda işçinin rızası/muvafakatı aranmaz.⁶ Yasa koyucu, ücretin takas/mahsup işlemine tabi tutulamayacağı yasağına bu şekilde bir istisna getirmiştir.⁷

Nitekim Yargıtay da işçinin işe başlatılması halinde yapılacak olan mahsup işlemine değinmektedir. Örneğin bir kararda **“Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna”** şeklinde hüküm kurulmasını istemektedir.⁸

Örnek 1: İşçinin 7 aylık iken işine son verildiğini, fesih tarihinde ücretinin 1.000 TL olduğunu ve açtığı işe iade davasını kazanarak işe başlatılmış olduğunu varsayalım. Bu işçinin toplam kıdem 7 ay olduğundan kıdem tazminatı hakkı zaten

³ UÇUM, “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal Yayınevi, İstanbul 2005, sh. 86

⁴ EKMEKÇİ, “Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 2004/1, sh. 180

⁵ SARIBAY; Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayınevi, İstanbul 2007, sh. 226, 227

⁶ UŞAN, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu İş, Cilt 10, Yıl 2008, Sayı 1, sh 17

⁷ UŞAN, 17

⁸ Yargıtay 22. HD. 26.11.2011 T., E.2011/46, K.2011/245 (Yargı Dünyası Dergisi, Ocak 2012, Sayı: 193, sh. 175 vd.)

mevcut değildir. 7 aylık hizmet süresine tekabül eden ihbar tazminatı ise 4 haftalık (28 günlük) ücreti kadardır. Bu ihbar tazminatının fesih anında peşin ödenmiş olduğunu varsayarsak, işverenin yeniden işe başlattığı bu işçiden geri isteyebileceği ihbar tazminatı miktarı $1.000 / 30 \times 28 = 933,33$ TL'dir. İşçinin ise 4 aylık ücret alacağı olan $4 \times 1.000 = 4.000$ TL alacağı mevcuttur. Alacakları karşılıklı olarak mahsup edecek olursak, $4.000 - 933,33 = 3.066,67$ TL işçi alacaklı durumda olacaktır.

Örnek 2 : Hizmet süresi 10 yıl, son dönem aylık ücreti 1.000 TL olan işçinin işe iade davası sonunda işe başlatılması halinde brüt alacaklar işçi açısından 4 ay x 1.000 TL = 4.000 TL ücrettir. İşverenin fesih anında ihbar ve kıdem tazminatlarını peşin ödediğini varsayarsak, işçiden geri isteyebileceği brüt kıdem tazminatı 10 yıl x 1.000 TL = 10.000 TL kıdem tazminatı ve $1.000 / 30 \times 56$ gün = 1.866,66 TL ihbar tazminatıdır. Bu durumda işverenin geri isteyebileceği kıdem ve ihbar tazminatı toplamı $(10.000 + 1.866,66) = 11.866,66$ TL'dir. İşçinin alacağı ise 4.000 TL ücrettir. Mahsup işlemi sonunda $11.866,66 - 4.000 = 7.866,66$ TL'nin işveren tarafından işçiden istenmesi gerekecektir.

İşe iade davasına konu olan fesihte işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmemiş ise, işe başlatılan işçinin işverene iade edeceği bir şey olmadığından, mahsup söz konusu değildir. Bu durumda işveren işçiye feshi izleyen 4 aylık süre içindeki ücret düzeyi üzerinden 4 aylık ücreti ve diğer hakları (ikramiye, sosyal hak, vs.) ödeyecektir.

İşçi Lehine Tahakkuk Ettirilecek Dört Aylık Ücretin Durumu

İşverenin işe başlattığı işçi lehine tahakkuk ettirmesi gereken 4 aylık ücret ve diğer hakların, işe başlatılmayan işçiye ödenmesi gereken dört aylık ücret ve diğer haklardan bir farkı yoktur.

İşe başlatılan işçi lehine tahakkuk ettirilecek dört aylık ücretle birlikte "diğer haklar" denilen çıplak ücretin dışında yan haklar da varsa, onların da tahakkuka dahil edilmesi gerekecektir. Yani, ikramiye, ilave tediye, yemek ve yol ücreti, sosyal haklar, ücretin belirlenmiş bir oranında standart olan primler de "diğer haklar" kapsamında işe başlatılan işçinin haklarıdır.

İşe iade davası sonunda işçi lehine tahakkuk ettirilen dört aylık ücret ve diğer hakların, hangi zaman dilimindeki ücret düzeyinden hesaplanacağı sorununun da çözümlenmesi gerekmektedir. Daha önce de vurguladığımız üzere, dört aylık ücret ve diğer hakların feshi izleyen dört aylık süre içindeki ücret ve diğer haklar olması gerekir. Örneğin, işçinin ücreti fesih tarihinde asgari ücret düzeyinde ise, feshi izleyen dört aylık süre içinde geçerli olan asgari ücret üzerinden hesaplanacaktır. Bu dört aylık süre içinde asgari ücrette artış olmuş ise, artış da yansıtılacaktır.

Örnek 1 : Asgari ücretli bir işçinin işine 25.07.2011 tarihinde son verilmişse ve işçi işe iade davasını kazanıp işe başlatılmış ise, işçiye 25.07.2011 – 25.11.2011 tarihleri arasında geçerli olan dört aylık asgari ücret $(4 \times 837,00)$ ödenecektir.

Örnek 2 : Asgari ücretli bir işçinin işine 15.11.2011 tarihinde son verilmişse ve işçi işe iade davasını kazanıp işe başlatılmış ise, işçiye 15.11.2011 – 15.03.2012 tarihleri arasında geçerli olan dört aylık ücret ödenecektir. Bu durumda 15.11.2011 – 31.12.2011 tarihleri arasında 45 günlük sürede geçerli olan 837,00 TL olan asgari ücretten hesaplama yapılacaktır. Ayrıca, takip eden 01.01.2012 – 15.03.2012 tarihleri arasındaki 75 gün için ise 01.01.2012 – 15.03.2012 arasında geçerli 886,50 TL asgari ücretten hesaplama yapılacaktır.

Aynı şekilde, feshi izleyen dört aylık dönemde bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile ücrete zam gelmiş ise, bu zamların da yansıtılarak hesaplama yapılması gerekir.

İşe başlatılan işçinin ücret ve diğer haklarının tahakkuku yapılırken, sigorta primi, işsizlik sigortası primi, gelir vergisi ve damga vergisi kesilecek, vergiler vergi dairesine, sigorta primleri ise SGK'ya ödenecektir. İşçiye ödenecek olan veya mahsuba konu edilecek kısım net kısımdır.

Ücret ve diğer hakların ödendiği dört aylık sürenin işçinin hizmet süresinden sayılması da gerekmektedir.

İade Edilmesi Gereken İhbar ve Kıdem Tazminatında Faiz Sorunu

İşe iade davası sonunda işe başlatılan işçinin iade etmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatına faiz uygulanıp uygulanmayacağı konusu da çözümlenmesi gereken sorunlardan biridir. İşçi, geçersiz sayılan fesih tarihinde işverenden kıdem ve ihbar tazminatı aldığına göre ve işe yeniden başlatıldığı tarihte bunları iade edeceğine göre, kendisine ait olmayan bu meblağı bir süre üzerinde tutmuş demektir. Kıdem ve ihbar tazminatının işçide kaldığı süre için, iade edeceği tarihte faiz uygulanıp uygulanmayacağı konusunda öğretilde farklı görüşlerin olduğu görülmektedir.

Örneğin; **Demir**; kıdem tazminatının geri ödenmesinden bahsederken, “... bu geri ödemenin kıyas yoluyla mevduat faizi ilavesiyle yapılması gerekir (1475 s. İş K. md. 14/12)” görüşündedir⁹ ki, bu görüşe katılanlar da var.¹⁰ **Centel** de burada en yüksek banka mevduat faizi değil, yasal faizin esas alınacağı kanısındadır.¹¹ Buna karşılık **Mollamahmutoğlu**; “...işçinin kıdem tazminatını iadesinde eski İş Kanunu'nun yürürlükteki md. 14/12 hükmü kıyasen uygulanamaz. Çünkü, gecikme süresi için mevduata uygulanan en yüksek faiz, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi haliyle sınırlıdır; işçi, kıdem tazminatı değil de gerçekte kendisine ödenmiş kıdem tazminatı miktarınca bir meblağı iade yükümü altında bulunduğundan gecik-

⁹ DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Baskı, İzmir 2003, 151

¹⁰ AKTAY, Nizamettin /ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, E. Tuncay; İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, 3.Baskı, Ankara 2009, sh. 203

¹¹ CENTEL, Tankut, İş Güvencesi Kanunu /Konferans Notları, sh. 47, 48

me faizi kanuni faizden ibarettir” görüşündedir.¹² **Taşkent** ise daha farklı bir görüş ileri sürerek; “...geçersiz bir fesih nedeni ile işçinin işine son veren işverenin, yaptığı ödeme geri alırken bir de faiz elde etmesi adalet duygularına da uygun düşmeyecektir. (...) peşin olarak ödenen ücrete ve işçinin işe başladığında iade ettiği kıdem tazminatına faiz yürütülmeyecektir. Faiz, işe başlayan işçinin kıdem tazminatını geri vermemesi durumunda düşünülebilecektir” görüşündedir.¹³

Kılıçoğlu ise **Taşkent**'in görüşüne katıldığını ifade ediyor.¹⁴ **Çil** de “tazminatlardan işçinin faydalanması sebebiyle faiz istenemeyeceği” kanısındadır.¹⁵ **Uçum** da, “işçiden ödeme tarihinden itibaren faiz istenmesi olanaklı değildir” görüşündedir.¹⁶ **Uzun** da; “...işçiye peşin olarak ödenmiş bildirim süresi ücretine ve kıdem tazminatına işe başlatıldığı tarihe kadar faiz yürütülmesi söz konusu olamaz. Faiz, işe başlatılan işçinin kıdem tazminatını geri vermemesi durumunda söz konusu olur” görüşündedir.¹⁷ **Uşan**, **Sarıbay** ve **Manav** da faizin işe başlatıldığı tarihten itibaren söz konusu olmasını ve yasal faiz uygulanması gerektiğini belirtmektedir.¹⁸

Biz de işçinin işe yeniden başlatıldığında iade edeceği paraya faiz yürütülmesi gerektiği görüşündeyiz. Çünkü geçersiz feshi yapan işverenin, hukukça onaylanmayan bu eyleminin sonucuna da katlanması gerekir. Bu sonucun doğmasına neden olan işçi değil, işverendir. Zaten işçi işe başlatıldıktan sonra parayı iade ettiğinde işveren bunu faizsiz olarak kabul ederse sorun çıkmayacaktır. Ancak işveren işçiyi işe başlattıktan sonra işverenin istemesine rağmen, işçi parayı iade etmez ise (yani vermemekte direnirse) burada işçinin temerrüde düşeceği ve temerrüt hükümleri gereğince faiz yükü altına gireceği de unutulmamalıdır. Ancak, bu faizin de mevduat faizi değil, yasal faiz olması gerekir. Zira işverenin işçiye ödemesi gereken kıdem tazminatını geç ödemesi haline münhasır olan hükmün (1475 s. İş Kanunu, m. 14) burada kıyasen uygulanmasının mümkün olmadığı kanısındayız.¹⁹

Kıdem tazminatı için ulaştığımız bu sonuç, ihbar tazminatı için de geçerlidir. İşe başlayan işçinin işe başladığı tarihe kadar olan süre için ihbar tazminatına faiz işletilmemesi, başladıktan sonra ödemede gecikme olursa, işe başladığı tarihten iade edildiği güne kadar olan süre için yasal faiz uygulanması gerekir.

¹² MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2004, sh. 576

¹³ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004, sh. 142, 143

¹⁴ KILIÇOĞLU, Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005, sh. 233

¹⁵ ÇİL, Şahin, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004, 1. Cilt, sh. 414

¹⁶ UÇUM, Mehmet, İşe İade taleplerinde Başlıca Sorunlar, Güncel Hukuk, Şubat 2005, Sayı: 14, Sh. 29.

¹⁷ UZUN, Bekir, Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, sh. 90

¹⁸ UŞAN, Fatih, “Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları”, Kamu İş, Cilt 10, Yıl 2008, Sayı 1, sh. 18, 19; SARIBAY, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih usulü feshe itiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007, sh. 228-230; MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, sh. 385, 386

¹⁹ BİLGİLİ, Abbas, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, Adana 2005, sh. 198, 199

Tarafların bu tazminatları ileride ödenebilecek tazminattan düşülmek üzere avans olarak kabul etmeleri ve mahsup işleminden vazgeçmeleri de mümkündür.²⁰

Ödeme tarihi ile iade tarihi arasındaki dönemden işçi faizsiz olarak yararlandığına göre, fesihle ihbar ve kıdem tazminatının ödenmemiş olması halinde işçi bu yarardan mahrum kalmış demektir. Bu durumda işe başlatılan işçi işverenden faiz kadar bir yarar (ödeme) isteyebilecek midir sorusu da cevaplanmalıdır. İşçinin böyle bir faizi isteyemeyeceği öğretide kabul edilmekte²¹ olup, kanımızca da işçi böyle bir faizi isteyemez.

Mahsup İşlemi Nasıl Yapılacağı Sorunu

İş Yasası'nın 21/IV. maddesi gereğince yapılacak olan mahsubun nasıl yapılacağı da önem arz etmektedir. Şöyle ki, işçinin boşa geçen dört aylık süresi toplam hizmet süresine eklenmesi gereken bir süre olduğundan, bu sürenin sigorta priminin ve işsizlik sigortası priminin de tahakkuk ettirilerek SGK'ya bildirilmesi ve primlerin ilgili Kurum'a ödenmesi gerekmektedir. Bu nedenle de işçinin dört aylık ücret ve diğer haklarının mahsuba tabi tutulmadan önce brüt üzerinden netleştirilmesi gerekir. Kesintilerin ilgili birimlere ödenmesi, netinin (bakiyesinin) ise işçinin daha önce almış olduğu ihbar ve kıdem tazminatı toplamı ile mahsup işlemine tabi tutulması gerekir. Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere, ihbar ve kıdem tazminatı toplamı ile mahsup işlemine tutulması gereken meblağ, dört aylık ücret ve diğer haklar toplamının brütü değil, netidir.

Örnek : İşçiye geçersiz sayılan fesih tarihinde ihbar ve kıdem tazminatı toplamı olarak 10.000 TL ödendiğini varsayalım. İşçinin dört aylık ücret ve diğer haklarına esas olacak aylık brüt giydirilmiş ücretinin de 1.500 TL olduğunu kabul edelim. Bu varsayıma göre işçinin 4 aylık toplam brüt giydirilmiş ücreti $4 \times 1.500 = 6.000$ TL olacaktır. Burada mahsup işleminin $10.000 - 6.000 = 4.000$ TL şeklinde yapılması yanlıştır. Çünkü 6.000 TL ücret toplamının içinde sigorta primi, işsizlik primi, gelir vergisi ve damga vergisi de vardır. Bunları ayırıştırılmadan ve yapılacak mahsup işleminde işçinin sigorta primleri ve maliyeye ödenmesi gereken vergiler dikkate alınmamış olacaktır. Bu da SGK'nın prim kaybına, maliyenin ise vergi kaybına uğraması anlamına gelir. Vergi ve sigorta priminin bu hesaplama sonunda bulunan $(10.000 - 6.000) = 4.000$ TL üzerinden yapılması da yine prim ve vergi kaybına neden olacaktır. Yapılması gereken işlem 6.000 TL olan dört aylık giydirilmiş brüt ücretten sigorta primi ile vergilerin kesilmesinden sonra, net miktarın mahsup işlemine tabi tutulmasıdır. Daha fazla ayrıntıya girecek olursak, brütten nete doğru yapılacak hesaplama şu şekilde yapılacaktır;

²⁰ ÇİL; Şahin, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl 66, Sayı 1, Kış 2008, sh. 48

²¹ ÇİL; Şahin, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", Ankara Barosu Dergisi, Yıl 66, Sayı 1, Kış 2008, sh. 48

- Dört aylık ücret ve diğer hakların giydirilmiş brüt toplamı : $4 \times 1.500,00 = 6.000,00$ TL
- % 14 sigorta primi : $6.000,00 \times \% 14 = 840,00$ TL
- % 1 işsizlik sigortası primi : $6.000,00 \times \% 1 = 60,00$ TL
- % 15 gelir vergisi : $(6.000,00) - (840,00 + 60,00) = 5.100,00 \times \% 15 = 765,00$ TL
- % 0,759 damga vergisi : $6.000,00 \times \% 0,759 = 45,54$ TL
- Dört aylık ücret ve diğer hakların net toplamı : $(6.000,00) - (840,00 + 60,00 + 765,00 + 45,54) = 4.289,46$ TL
- Mahsup işlemi : Daha önce ödenmiş olan ihbar ve kıdem tazminatı toplamı $10.000,00 - 4.289,46 = 5.710,54$ TL
- Bu örneğe göre, mahsup işlemi sonunda işçinin işverene iade etmesi gereken meblağ 5.710,54 TL'dir.
- Yine bu örneğe göre 840,00 TL sigorta primi ile 60,00 TL işsizlik sigortası priminin ilgili Kurum'a (SGK'ya) ödenmesi gerekecektir.
- Bu örneğe göre 765,00 TL gelir vergisi ile 45,54 TL damga vergisinin de ilgili Kurum'a (Maliye'ye) ödenmesi gerekecektir.
- Bu tahakkuku ve mahsup işlemini yapacak olan işverendir ve SGK ile Maliye'ye bildirim ve ödeme de işveren yapacaktır.

Mahsup Sonucunda Alacaklının Alacağını Tahsil Yöntemi

Geçersiz sayılan fesihle işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmemiş ise işe başlatılan işçiye işveren tarafından dört aylık ücret ve diğer haklarının (mahsup söz konusu olmadığı için) tam olarak ödenmesi gerekecektir. Şayet işçinin dört aylık ücret ve diğer hakları iade etmesi gereken tazminat tutarından fazla ise, mahsup sonucunda bakiye ücret alacağı var demektir. Bu her iki halde de işçi alacaklı durumdadır. İşçinin işe başlatılması ile anılan ücretlerinin geciktirilmeden (işe başlatıldığı anda) ödenmesi gerekir. Çünkü bu ücretler eski döneme ait (geçersiz sayılan fesih tarihini izleyen dört aylık döneme ait) ücretlerdir. Bu nedenle de bu ücretler muaccel durumdadır. İşveren işe başlattığı işçiye söz konusu ücretleri ödemez ise veya işçinin onayı olmadan ödemeyi geciktirirse işçinin 4857 sayılı İş Yasası'nın 24/II maddesi gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği de açıktır. İşçi fesih hakkını kullanmayarak alacağı ücret için yasal yollara da (icra takibi veya dava yoluna) başvurabilir. İşe başladıktan sonra işçiye ödenecek olan ücret 20 gün içinde ödenmez ise işçi İş Yasası'nın 34. maddesindeki çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.²²

²² AKYİĞİT, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, sh. 323

İşe iade davası sonunda işe başlatılan işçinin iade etmesi gereken ihbar ve kıdem tazminatı toplamı mahsup edilecek dört aylık ücret ve diğer hakları toplamından daha fazla ise, mahsup sonucunda işçi işverene borçlu kalacaktır. Bu durumda işverenin bu hakkını işçiden nasıl alacağı sorunu doğacaktır. Yukarıda da izah edildiği üzere, işçi işverene yapması gereken bu ödemeyi işe başladıktan hemen sonra yapmaz ise temerrüde düşeceğinden temerrüt tarihinden itibaren işleyecek faizi ile ödeme yapmak durumu ile karşı karşıya kalacaktır. İşveren, bu alacağını işçinin doğacak ücretinden mahsup edemez. Bu konuda yasal bir düzenleme mevcut değildir ve işverene böyle bir mahsup hakkı tanınmamıştır. Bu mahsubun yapılabilmesi için işçinin muvafakatı lazımdır.²³ İşçinin rızası olsa dahi sadece ¼'ünün kesilebileceği öğretilmektedir.²⁴ İşçinin ¼'den daha fazla kesilmesine onay vermesi halinde ¼'ü aşan kesintinin yapılabileceği kanısındayız. İşçinin ödeme yapmaması halinde işveren yasal yollara başvurarak, dava veya icra takibi yollarına gidebilir.²⁵

İşçinin bu ödemeleri gerçekleştirmemesinin işe alma zorunluluğu bakımından etkisi bulunmadığı gibi, işverene sözleşmeyi fesih hakkı da vermez.²⁶ İşçinin bu ödemeleri yapmamasının geçerli fesih nedeni oluşturacağı şeklindeki görüşe²⁷ katılmıyoruz.

Daha Önce Ödenmiş Olan Yıllık İzin Ücretinin İade Zorunluluğu

İş Yasası'nın 21/IV. maddesinde dört aylık ücret ve diğer hakların, işçi tarafından iade edilmesi gereken ihbar ve kıdem tazminatı ile mahsup işlemine tabi tutulmasından bahsedilirken, işçinin iade etmesi gereken başka borçlarından bahsedilmiyor. Oysa işe iade davası sonunda işe yeniden başlatılan işçinin iş sözleşmesi kesintiye uğramadan devam etmiş kabul edildiğinden, geçersiz sayılan fesih tarihinde işçiye ödenmiş olan yıllık izin ücreti varsa, bunun da işverene iadesi gerekir. Çünkü yıllık izin ücreti kullanılmayan yıllık iznin karşılığı olup, işveren bunu izin olarak kullandırmak zorundadır. Yıllık izin hakkından işçi de vazgeçemez ve çalışmakta olan işçinin yıllık izinlerinin karşılığında ücret ödemesi de yasal değildir. Sadece fesihte, kullanılmayan yıllık izinler varsa, bunların karşılığı fesihle birlikte işçiye ödenmesi gerekir. Fesih söz konusu değilse, yani iş sözleşmesi devam ediyor ise işçinin kullanmamış olduğu izinler, yine yıllık izin hakkı olarak mevcudiyetini korur. İşe iade davası sonunda işçi yeniden işe başlatılmış ise, daha önce para olarak almış olduğu yıllık izin ücretini iade etmesi ve hakkının yıllık izin olarak devam etmesi gerekir.

²³ UŞAN, 17

²⁴ UŞAN, 18

²⁵ ÇANKAYA, Osman Güven/GÜNAY, Cevdet İlhan/GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, sh. 271

²⁶ ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi", sh. 248

²⁷ AKYİĞİT, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, sh. 323

Nitekim bu konudaki bir Yargıtay kararında da “İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullandırılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 Sayılı Yasa'nın 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin, işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz” denilmektedir.²⁸

Dört Aylık Sürenin Sigortalı Hizmetten Sayılması

Yukarıda da izah edildiği üzere, geçersiz sayılan feshi izleyen dört aylık dönemin ücreti ödenirken, (daha doğrusu mahsup işlemine tabi tutulurken) dört aylık ücretten sigorta primi de kesilmekte ve bu primlerin işveren tarafından SGK'ya ödenmesi gerekmektedir. İşverenin yasal süresi içerisinde bu konuda bildirimde bulunmaması ve primleri ödememesi işvereni SGK'ya karşı sorumlu durumuna getirecektir. Bu görevini yapmayan işverenlere idari para cezası da uygulanmaktadır. Şayet işveren işçinin dört aylık ücretinden prim kesintisi yapmaz veya yapıp da Kurum'a bildirmez veya ödemezse işçinin bunu SGK'ya ihbar etmesi sonucunda SGK'nın işverenden bu primleri talep etmesi gerekir. Kanımızca işverenin dört aylık sürenin primini ödememesi halinde işçinin bu dönem için hizmet tespiti davası da açması mümkündür.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikte²⁹ işe iade davalarının sonucunda işe başlatılan veya başlatılmayan işçilerin primleri ile ilgili belgelerin verilmesi süresi ile ödeme süresi konusunda da düzenlemeler yapılmıştır. İş mahkemelerince verilen kararlar uyarınca, görevine iadesine karar verilen sigortalı personelin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun işe başlatması halinde, dört aylık süreye ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerinin verilme süresi, işverenin davet yazısının sigortalıya tebliğ edildiği tarihi izleyen ayın 23'ünde sona erecektir. Primlerin ödenme süresi ise, işverenin davet yazısının sigortalıya tebliğ edildiği tarihi izleyen ayın sonunda sona erecektir.³⁰

²⁸ Yargıtay 9. HD, 17.11.2011 T., E.2009/27110, K.2011/43871 (İstanbul Barosu Dergisi 2012/2, sh. 360 vd.); Yargıtay 9. HD, 01.02.2010 T., 47110/1923 (ERTABAK, İş Güvencesinin Kapsamı, sh.575); Yargıtay 9. HD, 05.11.2009 T., 11592/30449 (ERTABAK, sh. 576); Yargıtay 9. HD, 25.01.2010 T, 14767/987 (ERTABAK, sh. 577)

²⁹ Resmi Gazete: 21.08.2013/28742

³⁰ DEMİRCİ, Eyüp Sabri, “Görevine İade Edilen Sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumu'na Bildirim Sürelerinde Neler Değişti?”, Yaklaşım Dergisi, Sayı: 252, Aralık 2013, sh. 225 vd.

Boşta Geçen Sürenin Hizmetten Sayılması

İşe iade davası sonucunda işe yeniden başlatılan işçinin iş sözleşmesi devam edecektir. Daha önce yapılmış olan fesih, işe iade davasının işçi lehine sonuçlanması nedeniyle ortadan kalmış olduğundan, iş sözleşmesinin yeniden kurulması değil, devamı söz konusudur. Ancak işe başlatılan bu işçinin ileride iş sözleşmesi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandırıcı bir nedenle sona ererse, ihbar ve kıdem tazminatının hesabında sadece dört aylık sürenin mi, ya da boşta geçen sürenin tamamının mı dikkate alınacağı hususunun irdelenmesinde yarar var. Yargıtay işe iade davası sonunda işe başlatılmayan işçiler için dört aylık sürenin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti açısından dikkate alınmasını kararlaştırmıştır. Muhtemelen bu görüşünü işe başlatılan işçilere de teşmil edecektir. Ancak öğretilerde sadece dört aylık sürenin ücrete ilişkin düzenlendiği belirtilerek, kıdem bağlı haklarda boşta geçen sürenin tamamının dikkate alınması gerektiği görüşü de ağır basmaktadır.³¹

Kanımcı burada çözümlenmesi gereken hususlardan birisi de, kıdem tazminatının veya yıllık iznin hak kazanılması için gerekli olan bir yıllık sürenin hesabına ilişkindir. Çünkü “hesaplamaya esas süre” ile “hak kazanmaya esas süre” kavramları farklı olabilmektedir. Şöyle ki, toplam hizmet süresi 6 ay olan bir işçinin işe iade davası 2 yıl sürmüş ise ve bu 2 yıl sonunda işe başlatılıp 1 ay çalıştırıldıktan sonra tekrar kıdem tazminatına hak kazandırıcı bir sebeple işine son verilmiş olduğunu varsayarsak, bu işçinin kıdem tazminatına ve yıllık izin ücretine hak kazanıp kazanmadığı sorunu ile karşılaşacağız. Çünkü sadece dört aylık ücreti ödenen süre dikkate alındığında, bu işçinin toplam süresi (6 aylık işe iade davası öncesi + 4 aylık ücreti ödenen boşta geçen süre + 1 aylık işe iade davası sonunda çalıştığı süre) 11 ay olacaktır. Bu durumda kıdem tazminatına ve yıllık izne hak kazanma açısından 1 yıllık süre tamamlanmadığı için kıdem tazminatına ve yıllık izne hak kazanmamış sayılacaktır. Ama boşta geçen sürenin tamamı dikkate alınırsa, bu işçinin toplam süresi (6 ay + 2 yıl + 1 ay) 2 yıl 3 ay olduğundan, kıdem tazminatına ve yıllık izne hak kazanmış olarak kabulü gerekecektir.

İşsizlik Sigortası Açısından Durum

İşsizlik sigortasından yararlanma koşulları 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nda düzenlenmiş olup, işe iade davası sonunda işe başlatılan veya başlatılmayan işçilerin işsizlik sigortası konusunda sorunlar yaşadığı bilinmektedir.

Bu nedenle, işe iade davalarının işsizlik sigortasını ilgilendiren bazı yönlerine değinmekte yarar var. İşçinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için gerekli koşulların belirlendiği 4447 sayılı yasada da belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin İş

³¹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, sh. 936; AKYİĞİT, sh. 321; SARIBAY, sh. 207; DEMİR, sh. 245; MANAV, Eda, sh. 380-382

Yasası'nın 25/II'deki sebeplerden biri kapsamındaki bir sebeple işe son verilmemiş olması gerekir.

25/II'ye dayanılarak feshedilen iş sözleşmelerinde işçi işsizlik sigortasından yararlanamayacaktır. Bu durumdaki bir işçi işine son verildiği anda yararlanamamakla birlikte, işe iade davasını kazanmakla, feshin 25/II kapsamında olma özelliği (haklı fesih özelliği) kalmamaktadır. Bu nedenle de başlangıçta faydalanmadığı işsizlik ödeneğinden, işe iade davasını kazanmış olmakla, işsizlik ödeneğinden geriye dönük olarak faydalanır hale gelmesi gerekir. Çünkü dava sürecinde işsiz kalmıştır ve işe son verilme işleminde işverenin haksız olduğu mahkeme kararı ile tespit edilmiştir. İşe iade davasını kazanan işçi, kesinleşmiş işe iade kararı ile birlikte İş Kur'a (şimdi SGK'ya) müracaat etmesi halinde İş Kur'un işçiyi işsizlik sigortasından yararlandırması gerekir.

İşçinin dört aylık ücretinden işsizlik sigortası primi de kesildiğine göre, anılan dört aylık süre, işsizlik sigortasından yararlanmaya esas süreden sayılacaktır.

İşe başlatılan işçinin almış olduğu işsizlik ödeneğini iade edip etmeyeceği konusunda öğretilerde farklı görüşler vardır. İşsizlik ödeneğinin iade edilmemesi gerektiği görüşünde olan **Uçum**, bu görüşünün gerekçesinde; bu ödemenin işçinin kusuru nedeniyle yapılan bir fazla ödeme olmadığı, dört aylık ücretle bu ödeneğin eş zamanlı olmaması ve bu ödeneği işçiden geri almakta hukuki yarar bulunmadığı, geri almanın da sigortacılık ilkesine ters düştüğü hususlarını vurgulamaktadır.³²

İşçi anılan dört aylık dönem için işsizlik sigortasından yararlanmış ise, aynı dönemde hem ücret almış olması ve hem de işsizlik sigortasından yararlanmış olması bir çelişkidir. Çünkü işsizlik sigortasından yararlanabilmek için işçinin işsiz olması ve gelir elde etmemesi gerekir. İşe iade davasını kazandığı için işe yeniden başlayan işçinin şayet bu dönem için işsizlik sigortasından yararlanmış ise bu döneme ait işsizlik ödeneğini İş Kur'a iade etmesi gerekecektir.³³ Öğretilerde, bu iade yükümlülüğünü kabul eden bir görüşe göre, işe başlatılan işçiye işverenin ödeyeceği 4 aylık ücretten işsizlik ödeneğini keserek bunu Kurum'a iade etmesi gerektiği belirtilmekte ve Alman Feshe Karşı Koruma Yasası'nda bu hususun açıkça düzenlediği hatırlatılmaktadır.³⁴ Esasen Kurum sadece dört aylık dönemin değil, boşta geçen sürede işçiye ödenen işsizlik ödeneğinin tamamını talep etmekte ise de, Kurum'un

³² UÇUM, Mehmet, İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, Güncel Hukuk Dergisi, Şubat 2005, Sayı: 14, Sh. 31; UÇUM, Mehmet, "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal Yayınevi, İstanbul 2005, sh. 90,91

³³ EKMEKÇİ, "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", Mercek Dergisi, Temmuz 2003, sh. 139; BİLGİLİ, İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları, sh. 276; MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, sh. 372

³⁴ SOYER, Polat, "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları", İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal Yayınevi, İstanbul 2005, Sh. 64

bu talebinin yersiz olduğu açıktır.³⁵ Çünkü işçi dört aylık sürenin dışındaki boşta geçen süre için gelir elde etmemiştir ve işsizdir. Kurum'un talep edebileceği işsizlik ödeneği sadece dört aylık dönem içindir. Kanımızca Kurum'un talep edebileceği dört aylık dönem dahi her zaman geçerli değildir.

Örneğin işçinin boşta geçen süresi toplam 10 ay ise ve işçinin yararlandığı işsizlik ödeneği de 10 aylık ise, Kurum 4 aylık kısmını isteyebilir, 6 aylık kısmını isteyemez. Ancak, işçinin boşta geçen süresi 20 ay ise ve işçi de 10 aylık işsizlik ödeneği almış ise işverenin 4 aylık işsizlik ödeneğini isteyememesi gerektiğini düşünüyoruz. Çünkü yararlandığı 4 aylık sürenin dışlanarak, işsizlik ödeneğinden yararlanma tarihinin 4 ay sonrasına kaydırılması gerektiğini ve işçinin 10 aylık işsizlik ödeneğinden yararlanması gerektiği kanısındayız.

Öğretide işçinin 4 aylık süreye ait işsizlik ödeneğini iade etmesine gerek olmadığı görüşünde olanlar da vardır³⁶ ve bu görüş ağırlıktadır. Öğretide bir görüş de, bu konuda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nda değişiklik yapılmasını önermektedir.³⁷ Ancak Yargıtay 4 aylık ücreti ödenen döneme ait işsizlik ödeneğinin iadesi gerektiği görüşündedir. Yargıtay bu konuda **“işçinin boşta geçen ve çalışılmış gibi kabul edilen en çok dört aylık süre içinde gelir elde ettiği, işsiz kalmanın sonuçlarının bu şekilde telafi edildiği gözetildiğinde, dört aylık süre için ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin İş Kurumu'na iadesi gerekir. Aksinin kabulü çifte ödemeye neden olacağı gibi, 4447 Sayılı Kanun'un “işsizlerin gelir kayıplarını bir ölçüde de olsa giderme” amacına da aykırılık teşkil eder”** demektedir ve yine aynı kararda işçinin kusurunun olmaması nedeniyle iade edilecek meblağa ancak temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilebileceği, icra inkar tazminatına hükümlenemeyeceği da vurgulanmaktadır.³⁸ Anılan kararı inceleyen **Şahlanan** ise Yargıtay'ın görüşünü isabetli bulmayarak, işçinin iade yükümlülüğünün olmadığı şeklindeki öğretiyi görüşüne katılmaktadır.³⁹

³⁵ İşe iade davası sonunda işe başlatılan işçiden daha önce aldığı işsizlik ödeneğini keserek Kurum'a ödeyen işverenin yaptığı işleme karşı, işçinin Kurum'a (İş Kur'a) açtığı alacak davasında, ücreti ödenen 4 aylık dönem için işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması gerektiği ve bu nedenle 4 aylık kısma ait işsizlik ödeneğinin işçiye geri ödenmesine karar veren yerel mahkememe kararları vardır. (Adana 2. İş Mah. 17.03.2009 T., E.2008/444, K.2009/186; Adana 3. İş Mah. 20.03.2009 T., E.2008/399, K.2009/128; Adana 4. İş Mah. 16.06.2009 T., E.2008/320, K.2009/419)

³⁶ GÜZEL, “İş Güvencesine Ait Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, sh. 112; CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2012, sh. 177; SARIBAY, 234; UÇUM, “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade davaları” sh. 90; UŞAN, 21

³⁷ TUNCAY, “İş Güvencesi” (Karar İncelemesi), Çimento İşveren Dergisi, Mart 2004, sh. 61

³⁸ Yargıtay 10. HD. 05.04.2010 T. E.2009/10508, K.2010/4814 (Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2012, Sayı: 382)

³⁹ ŞAHLANAN, Fevzi, “Feshin Geçersizliği – İşsizlik Ödeneğinin İadesi”, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 2012, Sayı: 382

Sonuç

Pratikteki ismi işe iade davası olan iş güvencesi hükümlerinin mevcut haliyle sorunları çözmekte yeterli olmadığı açıktır. İşe iade davası açan işçi, işe başlatılsın ya da başlatılmasın, bir çok sorunla karşılaşmakta. İş sözleşmesinin diğer tarafındaki işverenlerin de bazı sorunlar yaşadığı bilinmektedir. İşe başlatılan işçinin önceki koşullarda başlatılması gerekirken farklı koşullarda başlatılması, ya da aynı koşullarda başlatıldıktan kısa süre sonra farklı koşullara tabi tutulması, işe başlayan işçinin 4 aylık ücretinin ödenmemesi halinde bunu nasıl tahsil edebileceği, işe başlayan işverenin daha önce ödemiş olduğu tazminatları nasıl tahsil edeceği, SGK'ya bildirim, işsizlik sigortası uygulamaları ilk akla gelen sorunlardır. Uygulamada bu sorunların nasıl çözüme kavuşturulabileceği konusundaki açıklamalarımız da aslında sorunu tam olarak çözebilecek nitelikte değildir. Gündelik yaşamın ayrıntılarında yeni sorunlar doğmakta ve iş güvencesi hükümlerinin ihtiyaçlara cevap verecek yeni düzenlemeye muhtaç olduğu görülmektedir.