



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARI PERSONELİNİN
HUKUKİ STATÜSÜ VE İLAVE TEDİYE PROBLEMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa **GÜMÜŞ**

BURSA-2019



**T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARI PERSONELİNİN
HUKUKİ STATÜSÜ VE İLAVE TEDİYE PROBLEMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa GÜMÜŞ

Prof. Dr. Pir Ali KAYA

BURSA-2019

T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı'nda 701513021 numaralı Mustafa Gümüş'ün hazırladığı "Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Hukuki Statüsü ve İlave Tediye Problemi" konulu Yüksek Lisans ile ilgili tez savunma sınavı, 22.11.2019 günü11:00-12:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının başarılı (başarılı / ~~başarısız~~) olduğuna Oybirliği (~~oybirliği~~ / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.


Prof. Dr. Firat Ali Kaya
Tez Danışmanı
Genel Komisyon Başkanı
Bursa Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. H. İbrahim Sarıoğlu
Üye


İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Derda Küçükcalp

Üye

Bursa Uludağ Üniversitesi



22.11.2019



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNİHAL YAZILIM RAPORU**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
BAŞKANLIĞINA**

TARİH: 25/10/2019

Tez Başlığı: Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Hukuki Statüsü ve İlave Tedbire Problemi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam **161** sayfalık kısmına ilişkin, **25/10/2019** tarihinde yazılım tarafından Turnitin adlı inihal tespit programından aşağıda belirtilen ölçütlerle uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezinin benzerlik oranı **%8**'dir.

Uygulanan ölçütler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimeden daha az özlüme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve bu Uygulama Esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir inihal içermediğini; alınının tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim

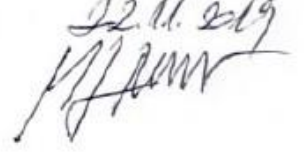
Adı-Soyadı : Mustafa Gülmüş
Öğrenci No : 701512021
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : İİ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Statüsü : Yüksek Lisans

Danışman:
Prof. Dr. Pir Ali Kaya
22.11.2019

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Hukuki Statüsü Ve İlave Tediye Problemi” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

22.11.2019


Adı Soyadı: Mustafa Gümüş

Öğrenci No: 701513021

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Statüsü: Yüksek Lisans

ÖZET

Yazarın Adı Soyadı :Mustafa Gümüş
Üniversite :Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü :Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı :Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı :İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tezin Niteliği :Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : XX+141
Mezuniyet Tarihi :
Tez Danışmanları :Prof. Dr. Pir Ali Kaya

SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARI PERSONELİNİN HUKUKİ STATÜSÜ VE İLAVE TEDİYE PROBLEMİ

Ülkemizde 1986 yılında sosyal yardım organizasyonunu devlet tarafından sağlanması amacıyla Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulmuştur. Kurulan bu vakıflar yasadan kaynaklanan birtakım ayrıcalıklara sahiptir.

Bu ayrıcalıklar sebebiyle SYD Vakıfları ülkemizde faaliyet gösteren diğer vakıflara nazaran bir takım kamu gücü kullanmaktadır. Kullandıkları bu kamu gücü sebebiyle vakıfların diğer vakıflara göre hukuki niteliği farklılaşmaktadır. Böylece bu kamu ayrıcalığı nedeniyle SYD Vakıflarına kamu kurumu niteliğinin addedilmesi yerinde ve isabetli olmuştur.

Kuruma kamu kurumu niteliği verilmesi bu vakıflarda çalışan personellerin özlük haklarında da diğer özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kurumlara nazaran birtakım yeni haklar tanımaktadır.

Özellikle bu vakıfların kamu kurumu olarak kabul edilmesi sonucunda kurum personellerine 6772 sayılı kanundan kaynaklanan İlave Tediye'nin ödenmesi gündeme gelmiştir.

Ancak kurum yetkilileri ilave tediye ödemelerini ödemekten kaçınmışlar ve sürekli özel hukuk tüzel kişiliği olan bu kuruma kamu kurumu kimliğinin addedilemeyeceğini ve personele yeterince ek ödeme yapıldığı gerekçesiyle ilave tediye

hak sahipliği olmadığını ileri sürmüşler ve buna ilişkin mevzuat değişikliğine gitmişlerdir.

Bu çalışmanın amacı kanundan kaynaklanan ilave tediye ödemesi ile sözleşmesel ikramiye arasındaki farklılıkları incelemek ve bu farklılığın meydana getirdiği somut uyuşmazlığın SYD Vakıfları özelinde değerlendirmesini yapmaktır.

Çalışma üç bölüm halinde hazırlanmıştır. İlk bölümde SYD Vakıflarının kuruluşu ve hukuki niteliğini, ikinci bölümde SYD Vakfı alışanlarının personel rejimi ve personelin hukuki statüsü son bölümde ise SYD Vakfı alışanlarının ilave tediye hak sahipliğini ve bu konuda yaşanan tereddütlere ilişkin yargının yaklaşımını incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler; SYD Vakıfları, İlave Tediye, İkramiye

ABSTRACT

Name and Surname : Mustafa Gümüş
University : Bursa Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics And Industrial Relations
Branch : Labor Law And Social Security Law
Degree Awarded : Master
Page Number : XX+141
Dagree Date :
Supervisor : Prof. Dr. Pir Ali Kaya

LEGAL STATUS OF EMPLOYEES OF SOCIAL ASSISTANCE AND SOLIDARITY FOUNDATIONS AND ADDITIONAL IMBURSEMENT DISPUTE

In our country Social Assistance and Solidarity Foundations (SASF) were founded in 1986 with intentions to provide social welfare organisations by government. These foundations have some privilages due to law.

Because of these privilages, SASFs use public force unlike other active foundations which causes legal characteristics of these foundations differ from others. Its a right and precise decision that SASFs are considered as public institutes.

The acceptance of SASFs as public institutes entitles some personal rights to workers of these foundations compared to foundations that have private entity.

As a result of considering these foundations as public institute, matter of additional imbursement payments to SASF employees came up according to Law no: 6772.

However, executives abstain from paying the imbursement and claim that foundation has private entity therefore cannot considered as public entity which results in no right to claim additonal imbursement.

The aim of this work is to study the differences between additional imbursement and contractual bonus arising from the law and to evaluate the concrete incompatibility caused by these differences in the context of SASFs.

Our study is designed as three sections. Assessment of foundation and legal nature of SASFs were made in first section, whereas in second section personnel regime and legal status of SASF employees were assessed. In the final section right ownership of SASF employees on additional imbursement and approach of judiciary to hesitations on this issue was reviewed.

Key words: SASF, Additional Imbursement, Gratuity

ÖNSÖZ

İş kazalarında hayatını kaybetmiş tüm emekçilere

Bu çalışmayı ülkemizde meydana gelen iş kazalarında, hayatını kaybeden tüm emekçilere ve özellikle Soma'da yitip giden 301 cana ithaf ediyorum.

Bu çalışmayı hazırlamam çok uzun sürdü. Nitekim iş hayatımın yanı sıra hem lisansüstü hem de hukuk eğitimimi aynı anda sürdürüyor olmamam nedeniyle tezin araştırma ve yazım aşaması uzun sürdü. Tezi nihayetlendirmek için gerekli zamanı işyerinden istifa ederek buldum ve bu çalışmayı siz değerli araştırmacıların kullanımına sunuyorum.

Hayatımda her zaman bir hak mücadelesi içinde buldum kendimi. 2007 yılında çalıştığım fabrikada geçirdiğim bir iş kazası nedeniyle ayak parmaklarımı kaybettim. 2007 yılından bu yana bir hak mücadelesi sürdürüyorum. Bu tezin yazım aşamasında bu davada iyi kazanımlar elde edebileceğimizin haberini aldım. 2013 yılında çalıştığım işyerinde ödenmeyen ilave tediyelerimiz için bir hak mücadelesi başlattık ve tüm emekçi dostlarla omuz omuza vererek kazandık. Bu tezin ruhunda bugüne kadar yürüttüğüm hak mücadelelerinin izleri bulunmaktadır.

Bu yoğun ve kargaşalı hayatımın içinde bu tezin yazılmasını sabırla bekleyen ve sıkıntıya düştüğüm her anımda yanımda olan, zorluklara karşı yılmadan onlarla mücadele etmede bana örnek olan ve lisans yıllarımdan bu yana öğrencisi olmaktan büyük onur ve gurur duyduğum, bize her zaman adaletli ve namuslu bireyler olmamızı öğütleyen ve hiç eğilmemeyi hayat felsefesi haline getirmemizde büyük emeği olan, pek değerli tez danışman hocam **Sn. Prof. Dr. Pir Ali KAYA**'ya;

Beni bugünlere getiren ve mezun olmamı büyük bir heyecanla bekleyen pek sevgili aileme; özellikle sevgili **Zeynep Ela** ve **Mehmet Kaan**'a ;

Tez yazımı esnasında her türlü kahrımı çeken, yazımı ve araştırmayı kolaylaştırmak adına her türlü ortamı sağlayan ve kolay anlaşılabilir bir tez olması amacıyla ihtiyacım olan teknik bilgiyi bana sunan değerli sağlık emekçisi **Dr. Sıla TARKAN**'a;

Gölgesini her zaman üzerimde hissettiğim, eğitim hayatım boyunca her türlü maddi manevi desteği eksik etmeyen pek değerli hocam **Doç. Dr. E. Rüyam KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU**'na;

Akademik çalışmalarımda bana her zaman destek veren, özellikle bu tezin yazımında büyük katkısı bulunan sevgili **Araş. Gör. Dr. Birnur AYDIN**'a

Her türlü hukuki görüş ve destek için her zaman yanımda olan ve yargı kararları noktasında destek aldığım değerli meslek büyüklerim **Av. Ezgi TARKAN** ve **Av. Oğuzhan KARA**'ya;

Çalışmalarından büyük istifade ettiğim ve yürüttüğüm hukuk mücadelelerinde her zaman bana destek olan sevgili büyüğüm gazeteci-yazar **İsmail SAYMAZ**'a

Tez savunmasından önce tezimi baştan sona okuyan ve hatalara ilişkin düzeltme notlarıyla tezime katkı sunan değerli dostum ve hocam **Araş. Gör. Fatih GÜLTEKİN**'e

Bu çalışmada bana destek olan ve burada ismini sayamadığım üzerimde emeği olan tüm hocalarıma, dostlarıma ve yakınlarıma teşekkür ederim.

Mustafa Gümüş

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	IV
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VIII
ÖNSÖZ	X
İÇİNDEKİLER.....	XI
TABLOLAR.....	XIX
KISALTMALAR.....	XX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ KURULUŞU VE İŞLEYİŞİ

1. TÜRK HUKUKUNDA VAKIFLAR.....	5
1.1. Vakıf Kavramı	5
1.2. Vakıf Çeşitleri	6
1.3. Vakıfların Kurumsal Çerçevesi.....	7
1.3.1. Vakıfların Kişilik Unsuru.....	7
1.3.2. Vakıfların Kuruluşu	8

1.3.3. Vakıfların Malvarlığı.....	10
1.3.4. Vakıfların Yönetimi.....	11
1.3.5. Vakıfların Denetimi.....	12
1.3.6. Vakıfların Sona Ermesi.....	13
2. SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ TANITIMI VE KURULUŞU.....	14
2.1 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Kuruluşu.....	14
2.2 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Hukuki Yapısı.....	16
2.2.1 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ile Yeni Vakıflar Arasındaki Farklılıklar.....	17
2.2.1.1. Kuruluş Yönü İtibariyle Farklılıklar.....	18
2.2.1.2. Mali Yönü İtibariyle Farklılıklar.....	19
2.2.1.3. Yönetim Organları İtibariyle Farklılıklar.....	20
2.2.1.4. Tescil Yöntemi İtibariyle Farklılıklar.....	21
2.2.1.5. Denetim Yönü İtibariyle Farklılıklar.....	22
2.2.1.6. Muafiyetler Yönü İtibariyle Farklılıklar.....	24
2.3 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının İdari Yapısı.....	25
2.4 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Mali Yapısı.....	26
3. SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ FAALİYETLERİ.....	27

3.1 Sosyal Yardım Faaliyetleri.....	28
3.1.1. Aile Yardımları.....	32
3.1.1.1 Gıda Yardımları.....	32
3.1.1.2 Barınma Yardımları.....	32
3.1.1.3 Sosyal Konut Projesi.....	33
3.1.1.4 Yakacak Yardımları.....	33
3.1.1.5 Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım	34
3.1.1.6 Muhtaç Asker Ailelerine Yapılan Yardım.....	34
3.1.1.7 Muhtaç Asker Çocuğu Yardımı	34
3.1.1.8 Öksüz ve Yetim Çocuk Yardımı.....	35
3.1.1.9 Doğum Yardımı	35
3.1.1.10 Elektrik Tüketim Desteği.....	36
3.1.2. Eğitim Yardımları.....	36
3.1.2.1 Eğitim Materyali Yardımı.....	36
3.1.2.2 Şartlı Eğitim Yardımı.....	37
3.1.2.3 Öğle Yemeği Yardımı	37
3.1.2.4 Ücretsiz Ders Kitabı.....	38
3.1.2.5 Öğrenci Taşıma Barınma ve İaşe Yardımı.....	38
3.1.2.6 Engelli Öğrencilerin Ücretsiz Taşınması.....	39

3.1.2.7 Yurt Yapımı	39
3.1.3. Sağlık Yardımları	39
3.1.3.1 Şartlı Sağlık Yardımı (Sağlık ve Gebelik)	39
3.1.3.2 Engelli İhtiyaç Yardımı.....	40
3.1.3.3 Genel Sağlık Sigortası (GSS) Prim Ödemeleri.....	40
3.1.3.4 Genel Sağlık Sigortası Katılım Payı Ödemesi.....	41
3.1.3.5. Kronik Hastalara Yönelik Yardım Programı.....	41
3.1.3.6 Çoklu Doğum Yardımı.....	42
3.1.3.7 Kronik Hastalığı Nedeniyle Cihaza Bağımlı Olan Hastalara Elektrik Fatura Bedeli ve Kesintisiz Güç Kaynağı Desteği.....	42
3.1.4. Yaşlı ve Engelli Yardımları.....	43
3.1.4.1 Yaşlılık Aylığı.....	43
3.1.4.2 Engelli Aylığı	43
3.1.4.3 Engelli Yakını Aylığı.....	44
3.1.4.4 Silikozis Hastalarına Yapılan Yardımlar.....	44
3.1.4.5. Evde Bakım Yardımı.....	44
3.1.5. Özel Amaçlı Yardımlar.....	45
3.1.5.1 Aşevleri.....	45
3.1.5.2 Afet/Acil Durum Yardımları.....	45

3.1.5.3 Terör Zararı Yardımı.....	46
3.1.5.4 Yabancılara Yönelik Sosyal Uyum Yardımı (SUY) Programı.....	46
3.1.5.5. Yabancılara Yönelik Şartlı Eğitim Yardımı (ŞEY) Programı.....	47
3.2 Gelir Tespiti İşlemleri.....	48
3.3 Proje Faaliyetleri.....	49

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ

1.SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARI'NIN KURUM KİMLİĞİNİN PERSONEL REJİMİNE ETKİSİ	51
1.1.Hukukumuzda Kamu Tüzel Kişiliği Ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Kamu Tüzel Kişiliğine İlişkin Değerlendirmeler.....	53
1.2.Hukukumuzda Kamu Hizmeti Ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıf Çalışanlarının Kamu Hizmetine İlişkin Değerlendirmeler.....	56
1.3.Hukukumuzda Kamu Görevlisi Ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Çalışanlarının Kamu Görevliliğine İlişkin Değerlendirmeler.....	59

2. SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ.....	62
2.1 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonu.....	63
2.1.1. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu.....	65
2.2 Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü	67
2.3. Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı’nın Personellerinin İstihdamı...70	
2.4 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı’nın Personellerinin Özlük Hakları.....	74
2.4.1. Personelin Hukuki Statüsünün Tanımı.....	74
2.4.2. Personelin Ücreti.....	76
2.4.3. Personelin İkramiye ve İlave Tediye Alacağı.....	77
2.4.4. Personelin Sicil ve Disiplin İşlemleri	79
2.4.5. Personelin Yıllık İzni	80
2.4.6. Personelin İşvereni ve İşveren Vekili.....	80
2.4.7. Personelin Kıdem Tazminatı.....	81
2.4.8. Personelin İş İlişkisinin Sona Ermesi.....	82

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SYD VAKIFLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN 6772 SAYILI KANUNDAN KAYNAKLANAN İLAVE TEDİYE HAKSAHİPLİĞİ

1. 6772 SAYILI DEVLET VE ONA BAĞLI MÜESSESELERDE ÇALIŞAN İŞÇİLERE İLAVE TEDİYE YAPILMASI HAKKINDA KANUN.....	85
1.1 İlave Tediye Kavramı	85
1.1 İşveren Açısından Kapsam.....	86
1.2 Çalışan Açısından Kapsam.....	88
1.3 Ödeme Dönemi Yönünden Kapsam.....	90
1.4 Ödenecek Ücret Yönünden Kapsam.....	91
2. SYD VAKFI ÇALIŞANLARININ 6772 SAYILI KANUN’DAN KAYNAKLANAN İLAVE TEDİYE HAK SAHİPLİĞİ	92
2.1 İşveren Açısından Kapsam.....	92
2.2 SYD Vakfi Çalışanları Açısından Kapsam.....	95
3.SYD VAKIFLARINDA İLAVE TEDİYE ÖDEMELERİNE YARGININ YAKLAŞIMI.....	96
3.1. SYD VAKIFLARININ KAMU KURUMU NİTELİĞİNE YARGININ BAKIŞ AÇISI.....	96

3.1.1 SYD Vakıflarının “Kamu Kurumu” Olup Olmadığı Hakkında Yaşanan Tereddütler.....	97
3.1.1.1 3294 Sayılı Kanun Kapsamında Kurumun Niteliğine İlişkin Yargı Görüşleri.....	97
3.1.1.2 6772 Sayılı Kanun Kapsamında Kurumun Niteliğine İlişkin Yargı Görüşleri.....	107
3.2. SYD VAKIFLARINDA ÖDENEN İKRAMİYELERİN İLAVE TEDİYE HAKSAHİPLİĞİNE ETKİSİ VE YARGININ BAKIŞ AÇISI.....	112
3.2.1 SYD Vakıflarındaki Bireysel İş Sözleşmesi ve İkramiye Ödenmesi.....	112
3.2.2 İkramiye ve İlave Tediye Ödemelerinde Yaşanan Uyuşmazlığa Yargını Bakışı.....	116
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	121
KAYNAKLAR.....	124
EKLER.....	129

TABLÖLAR

Tablo 1 : Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Tarafından Dağıtılan Sosyal Yardımlar

Tablo 2 : Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları

KISALTMALAR DİZİNİ

Bkz.	:	Bakınız
AÇSHB	:	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
KMYKK	:	Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu
KPSS	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
Md.	:	Madde
RG	:	Resmî Gazete
S.	:	Sayfa
SYD	:	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma
SHÇEK	:	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SRAP	:	Sosyal Riski Azaltma Projesi
STK	:	Sivil Toplum Kuruluşları
SYDV	:	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
SYGM	:	Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü
SYDTF	:	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu
ŞNT	:	Şartlı Nakit Transferi
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
VGM	:	Vakıflar Genel Müdürlüğü
Vb.	:	Ve Benzeri

GİRİŞ

Ülkemizde kurulu olan vakıflar Türk Medeni Kanun kabulünden önce ve sonra olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kanunun kabulünden önce kurulan vakıflara Cemaat, Mazbut, Mülhak gibi isimler alırken kanunun kabulünden sonra kurulan vakıflara ise yeni vakıflar denilmektedir.

SYD Vakıfları ülkemizde tüm il ve ilçelerde örgütlenmiş devletin sosyal yardım, gelir tespiti ve sosyal proje üretiminin desteklenmesi noktasında organizasyonu sağlamaktadır. Bu hizmetleri görürken kamu kaynağı kullanmaktadır. İlgili mevzuatınca toplanan bağış, ceza vb. gibi gelirlerle oluşturulan fon sayesinde bu kamu hizmetleri görülmektedir. SYD Vakıfları bu sebeple ayrıcalıklı bir yere sahiptir.

SYD Vakıfları gerek kuruluşu gerekse kullandığı kaynak ve gördüğü hizmet açısından değerlendirildiğine diğer vakıflarından ayrılmaktadır. Bu durumun ise hem gördüğü hizmetler esnasında bir takım koruyucu bir zırh sahibi olmasına hem de çalışan personelin bir takım ayrıcalığa sahip olmasına yol açmıştır.

SYD Vakıfları kurulu bulundukları ilçelerde yoksul vatandaşlara devletin ilgili sosyal yardım hizmetlerinden faydalandırmak amacıyla kurulmuştur. Örneğin gıda yardımı, nakit yardım, şartlı gebelik, sağlık ve eğitim yardımı, eşi vefat etmiş kadınlara yönelik yardım, 65 yaş aylığı ile engellilere yönelik yardımlara ilişkin müracaat, sonuçlandırma, yardım bağlama ve sonlandırma işlemlerini yapmaktadır.

Bunun yanı sıra herhangi bir sosyal güvencesi bulunmayan bireylere gelir tespiti işlemleri yapılmaktadır. Ayrıca elinde herhangi bir mesleği olan bireylere ilgili projenin başvuru hükümlerini sağlaması şartıyla gelir getirici proje desteği vermektedir.

Bu kurumların karar alma mekanizması mütevelli heyetidir. Bu heyet yapılan başvuruları ilgili mevzuat gereğince görüşür ve karara bağlar. Bu heyet ilgili il ve ilçenin mülki idare amirlerinden oluşur. Bunun yanı sıra bu kurula seçimle üye belirlemesi de yapılmaktadır.

SYD Vakıflarında çalışan personeller ise 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçidir. Bu çalışanalar KPSS puanı ve mülakattan geçerek SYD Vakıflarında istihdam edilmektedirler. Bir devlet memurunun istihdam edilmesi için gerekli tüm

şartları taşıyan ve devlet memuru gibi işe alınan bu çalışanlar 657 sayılı kanuna tabi devlet memuru değildirler.

Hal böyle olunca SYD Vakfı çalışanları özlük hakları için uzun bir süre devlet memuru statüsüne geçmek için çaba sarf etmiştir. Ancak bu girişimden herhangi bir sonuç alınamamıştır. Bu durum vakıf çalışanların ilk özlük hakları girişimidir.

Daha sonra dönem dönem farklı konularda vakıf çalışanları özlük haklarının iyileştirilmesi için girişim de bulunmuştur. Bu girişim ise kamu işçisi olduğunun kabul edilmesi ve 6772 sayılı kanundan kaynaklanan ilave tediye hak sahipliğinin verilmesidir.

İlave tediye denilen ödeme kamu kurumlarında çalışan işçilere ödenmesi gereken ek ödemedir. Tüm kamu kurumunda çalışan işçilere yıllık 52 günlük ilave tediye ödemesi yapılmaktadır. SYD Vakfı çalışanları da bu haktan faydalanmak istemektedir. Bunun için il ve ilçelerde bu ödemelerin yapılması için mütevellî heyetleriyle görüşülmüş, bakanlık ve genel müdürlüğe bu ödemeler konusunda her ne kadar baskı yapılsa da sonuç alınamamıştır.

Bu ödemelerin yapılmamasının nedeni ise iki başlık halinde gerekçelendirmektedirler.

- 1- SYD Vakfı çalışanlarına bireysel iş sözleşmelerinden kaynaklanan yılda iki kez ikramiye verilmesi
- 2- SYD Vakıflarının kamu kurumu olmaması

Bu durum karşısında vakıf çalışanları bu uyuşmazlığı yargıya taşımışlardır.

İşin seyri bundan sonra değişmeye başlamıştır. Çoğu yerel mahkeme SYD Vakıflarını kamu kurumu niteliğinin olduğuna kanaat edip çalışanlarına ilave tediye ödenmesine karar vermiştir.

Bir iki vakfın bu şekilde mahkeme kararıyla ilave tediyesini alması sonucunda ülkenin tamamına yakın vakıfta bu davalar açılmaya başlamıştır. Bunun sonucunda genellikle SYD Vakfı çalışanları lehine karar çıkması, ilgili vakıfların bu duruma olan dikkatini biraz daha arttırmaktadır.

Böylece devletin yok saydığı bu hakkı vakıf çalışanları mahkeme yoluyla almaya başlamıştır. Ta ki bu davaların üst yargıya taşınması sonucu Yargıtay'ın farklı dairelerinden farklı kararlar çıkması sebebiyle bu durum farklı bir boyut kazanmaktadır.

Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi bu kurumları kamu kurumu niteliğinde görürken 22. Hukuk Dairesi ise özel hukuk tüzel kişiliği mevcut diyerek bu ilave tediye ödenmesine karşı çıkmıştır.

Böylelikle SYD Vakıflarında aynı iş yerinde çalışan bazı kişiler bu ödemeyi alırken bazı kişiler ise alamamaktadır. Bunun sonucunda ise ilave tediye konusunda SYD Vakıflarında bir belirsizlik oluşmaktadır.

Bu belirsizliğin yanında bir diğer sorun ise SYD Vakfı çalışanların yılda iki kez ikramiye verilmesidir. Bireysel iş sözleşmesi sonucunda elde edilen ikramiyenin bu ilave tediye niteliğinde olduğu düşünülmesi ve bakanlığın bu yönde yönetmelik değiştirmesi ise ilave tediye davalarının olumsuz sonuçlanmasına sebep olmuştur.

İlave tediye ödemesi için dava açan çalışanların bazı davalarda personele yılda iki kez ikramiye ödemesi yapıldığı tespit edildiğinde ilave tediye müracaatları reddedilmiştir. Yüksek yargının zaman zaman bu yönde kararları mevcuttur.

Bunun karşısında vakıf çalışanları ise yılda alınan iki ikramiyenin bireysel iş sözleşmesi ile artık ücretin bir parçası haline geldiği, bir çalışma koşulu olduğu ve bu ödemenin asla 6772 sayılı kanundan kaynaklanan ilave tediye olmadığını ileri sürmektedir.

Çalışmamın birinci bölümünde ; Ülkemizde vakıf kültürünü, vakıfların hukuki statüsü ve SYD Vakıflarının tanıtımını yaparak, hukuki niteliğini ve faaliyetlerini inceleyerek vakıfların genel bir çerçevede anlatmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde ise SYD Vakfı personellerinin hukuki statüsünü ve özlük hakları incelenmiştir. Bu bölümde özellikle kamu tüzel kişiliği, kamu görevlisi ve kamu hizmeti konuları özellikle incelenmiş ve bu doğrultuda vakıf çalışanlarının hukuki statüsü incelenmiştir.

Son bölümde ise ilave tediye hak sahibinin ne olduğunu, SYD Vakfı çalışanlarının bu ödemeye hak sahipliği durumu ile personel ve vakıflar arasında ilave tediye sebebiyle

yaşanan iş uyuşmazlıklarının yargısal çözümünü incelenmiştir. Bu bölümde SYD Vakıflarının “kamu kurumu” niteliği ve “yılda iki kez ikramiye ödemesi yapılması” nedeniyle oluşan sorunlara yüksek yargının yaklaşımını aktarılmıştır.

Bu çalışmanın amacı; İlave Tediye ödemelerinin hukuki niteliğini inceleyip SYD Vakfı personellerinin kurum kimliği sebebiyle ödenmeyen ilave tediye yol açtığı hak ihlallerine ilişkin yaşanan tereddütleri yargı ve öğreti görüşleri doğrultusunda gidermektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ KURULUŞU VE İŞLEYİŞİ

1.TÜRK HUKUKUNDA VAKIFLAR

1.1. VAKIF KAVRAMI

“Vakıf” sözcüğü Arapça kökenli olup; sözlük anlamı itibariyle, alıkoyma, durdurma, tutuklama, duruş, kımıldanmama, tamamen vermek, büsbütün vermek, bağışlamak anlamlarına gelmektedir.¹

Vakıf (vakf) tutmak, hapsedmek manasına gelen bir kelimedir. İstilahta bir malın, insanların menfaatine tahsis edilmesi demektir. Vakfedene vakıf, vakfedilen mala mevkuf ve vakıftan istifade edenlere mevkufun aleyh veya meşrutun leh denir.²

Vakıf, başlı başına bir varlığı olmak üzere, bir malın belirli bir amaca özgülenmesidir. Bir mal ya da mal topluluğunun belirli bir amaca özgülenerek vakfedenin yaşamından sonra, bağımsız bir varlık olarak sürdürülmesi, toplumsal yaşayışın çeşitli gereksinimlerini karşılamaktadır.³

Vakıf, insan fitratında bulunan yardımseverlik, fedakârlık ve dayanışma duygularının kaynağı olan İslam dininin oluşturduğu müsait ortamda doğmuş ve gelişmiştir.⁴

Vakıf müessesesi, Osmanlı İmparatorluğunda büyük ölçüde kamu hizmetlerini gerçekleştiren bir hayır müessesesi niteliğini kazanmış ve tarih boyunca ekonomik ve sosyal yönden toplumumuzda çok büyük etkileri olmuştur. Zaman içinde ve gelişen

¹ Suat Ballar, *Yeni Vakıflar Hukuku*, 4.b., İstanbul: Seçkin Yayınevi, 2008, s.25

² Ekrem Buğra Ekinci, *Osmanlı Hukuku*, 5.b., İstanbul: Arı Sanat Yayınevi, 2017, s.411

³ Ergun Özsunay, *Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler*, 5.b., İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları (2443), 1982, s.351

⁴ Mustafa Avcı, *Türk Hukuk Tarihi*, 7.b., Konya: Atlas Akademi, 2018, s. 358

ekonomik ve sosyal şartlar karşısından, yani kanunlar ve düzenlemelere gidilerek vakıflardan azami faydalanmak istenmiştir.⁵

Bunun sonucunda vakıflarla ilgili Osmanlıdan günümüze kadar birçok kez idari ve hukuki açıdan birçok alanda değişiklik olmuştur. Örneğin Vakıflar Kanunu değiştirilmiş, vakıflar çeşitlendirilmiş ve birtakım mevzuatsal değişiklik meydana gelmiştir.

Hukukumuzda vakıf tanımı kanunda şu şekilde gösterilmiştir. Türk Medeni Kanunu’nun 101. Maddesinde “vakıflar, gerçek veya tüzel kişilerin yeterli mal ve hakları belirli ve sürekli bir amaca özgülemeleriyle oluşan tüzel kişiliğe sahip mal topluluklarıdır” şeklinde tanımlanmıştır.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere vakıf kavramı bir malın bir hizmete özgülenmesi için bir araya getirilmesidir. Açıkça mal topluluğudur.

1.2. VAKIF ÇEŞİTLERİ

Vakıfları en genel şekli ile eski ve yeni vakıflar olarak iki ana başlıkta toplayabiliriz. Eski vakıflar; mazbut, mülhak, cemaat ve esnaf vakıflarıdır.⁶

Vakıflar Kanunun 3. maddesinde yeni ve eski vakıflara ilişkin yapılan tanımlamalar şu şekildedir;

“**Mazbut vakıf:** Bu Kanun uyarınca Genel Müdürlükçe yönetilecek ve temsil edilecek vakıflar ile mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisinin yürürlük tarihinden önce kurulmuş ve 2762 sayılı Vakıflar Kanunu gereğince Vakıflar Genel Müdürlüğünce yönetilen vakıfları.”

“**Mülhak vakıf:** Mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisinin yürürlük tarihinden önce kurulmuş ve yönetimi vakfedenlerin soyundan gelenlere şart edilmiş vakıfları.”

⁵ Ülker Güzel, *Türkiye’de Vakıflar ve Vergi Muafiyeti Uygulaması*, Ankara; T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları DPT:1545-KD:326,1977, s.1

⁶ Ömer Aykul, *Yeni Vakıflar Hukuku*, 3.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.31

“**Cemaat vakfı:** Vakfiyeleri olup olmadığına bakılmaksızın 2762 sayılı Vakıflar Kanunu gereğince tüzel kişilik kazanmış, mensupları Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan Türkiye’deki gayrimüslim cemaatlere ait vakıfları.”

“**Esnaf vakfı:** 2762 sayılı Vakıflar Kanunu’nun yürürlüğünden önce kurulmuş ve esnafın seçtiği yönetim kurulu tarafından yönetilen vakıfları.”

Bir diğer açıdan baktığımızda vakıfların bu şekilde sınıflandırılmasının sebebi kuruluş kanunlarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

5737 sayılı Vakıflar Kanunu, Mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi ile 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre kurulan vakıfları “Yeni Vakıf” olarak adlandırmaktadır. Bu kanunlar öncesi kurulmuş olan vakıflar “Eski Vakıf” olarak tanımlayabiliriz.

1.3. VAKIFLARIN KURUMSAL ÇERÇEVESİ

1.3.1. Vakıfların Kişilik Unsuru

Tüzel kişiler, kuruluşları, çalışma esasları ve sona ermeleri açısından kamu hukuku veya özel hukuk prensiplerine tabi olmaları dikkate alınarak kamu hukuku tüzel kişileri ve özel hukuk tüzel kişileri olarak ayrılmaktadır.⁷

İnsanlar, tekil hareketle, gereksinimlerini istedikleri gibi karşılayamamışlar; zamanla bireysel davranmaktan kısmen vazgeçerek, faaliyet alanlarını genişletmeye ve tek başlarına asla gerçekleştiremeyecekleri devasa ve birey üstü amaçlara yönelik birtakım kişi ya da mal toplulukları oluşturmuşlardır; sonra da bunlara, kişilik atfetmişlerdir.⁸

Yaşadığımız toplumda bireylerin tekil olarak gerçekleştiremeyeceği birtakım hususlar etrafında örgütlenme yoluna gitmiştir. Örgütlenmenin insan kaynağı üzerinde

⁷ Mustafa Dural, Tufan Ögüz, *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*, 17.b., İstanbul: Filiz Kitapevi, 2016, s.225

⁸ Mehmet Palamut, *Medeni Hukuk*, Bursa; Alfa/Aktüel Kitapevi, 2004, s.49

yahut bir mal, ekonomik değer etrafında örgütlenmeleri sonucunda tüzel kişilikler farklı şekillerde tanımlanmaya başlamıştır. Örneğin insan etrafında örgütlenmeye dernek, bir mal veya ekonomik değer etrafında örgütlenmeye ise vakıf denilmiştir.

Tüzel kişiler kendilerini meydana getiren gerçek kişilerden de bağımsız bir birliktirler. Hakları ve borçları, kendilerini meydana getiren üyelerinin hak ve borçları değildir. Bunlar doğrudan doğruya tüzel kişilerin bağımsız ve özerk varlıklarına aittir. Bu hali ile, tüzel kişilik de gerçek kişilik gibi hukuk süjesidir, haklardan yararlanır; onları kullanır, bu suretle hakları kazanabilmek ve borçları yüklenebilmek yetki imkanını edinir, davada taraf olur, hukuki işlemlerde bulunur, iradesini kanuni sınırlar içinde serbestçe açıklar.⁹

Değişik psiko-sosyal şartlar altında kurulan vakıfların her biri müstakil birer tüzel kişiliğe sahiptir. Statülerinde yazılı olan esaslar çerçevesinde idare edilmekte ve kanunen yetkili olan kuruluşlarca denetlenmektedir.¹⁰

Devlet, belediye, köy, dernek, vakıf, şirket birer tüzel kişidirler. Ancak bunlardan devlet, belediye ve köy birer kamu hukuku tüzel kişisi; dernek, vakıf ve şirket ise birer özel hukuk tüzel kişisidir.¹¹

1.3.2. Vakıfların Kuruluşu

Bir vakfın kurulabilmesi, diğer bir deyişle belirli bir amaca özgülenmiş olan mal veya hakların bir “vakıf” olarak nitelendirilebilmesi için, bazı unsurlara ihtiyaç vardır ki, bunları dört noktada toplamak mümkündür. Bunlar vakfeden, amaç, mal ve irade açıklamasıdır.¹²

⁹ Bülent Köprülü, *Medeni Hukuk Genel Prensipler, Kişinin Hukuku, Aile Hukuku (1-3 Kitaplar)*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 1656, 1970, s.289

¹⁰ Güzel, a.g.e. , s.4

¹¹ Köprülü, a.g.e., s.290

¹² Turgut Akıntürk, *Medeni Hukuk*, 13.b., İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2008, s.214

1. **“Vakfeden;** Bir vakfın kurulabilmesi için, her şeyden önce onu kuracak bir kişinin mevcut olması gerekir ki, Medeni Kanunumuz bu kişiyi vakfeden olarak nitelendirmektedir.”
2. **“Amaç;** Bir vakfın kurulabilmesi için belirli ve sürekli bir amacın mevcut olması da gereklidir.”
3. **“Mal;** Vakfın en önemli unsuru, amacının gerçekleşmesini sağlayacak bir malın veya hakkın bulunmasıdır.”
4. **“İrade Açıklaması;** Bir vakfın kurulabilmesi için, herhangi bir malını veya haklarını belirli ve sürekli amaca özgüleyecek olan kişinin bu yönde irade açıklaması gerekir.”¹³

Medeni kanunumuz derneklerde olduğu gibi, vakıflarda da vakıf kurma özgürlüğünü benimsemiştir. Kanunun öngördüğü şartlara uyulmak suretiyle kişiler serbestçe bir vakıf kurabildikleri gibi, bu kurumun gayesini de serbestçe tayin edebilirler.¹⁴

Medeni Kanun’un yürürlüğe girmesinden sonra kurulan vakıflar Medeni Kanun hükümlerine tabi olmuştur. Medeni kanunun düzenlediği ikinci tüzel kişi vakıftır.¹⁵

5737 sayılı Vakıflar Kanunu 5’inci maddesine göre “Yeni vakıflar; Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre kurulur ve faaliyet gösterirler.”

Medeni Kanun 102’nci maddesi vakıf kurmak için bize iki yol göstermektedir. “Vakıf kurma iradesi, resmî senetle veya ölüme bağlı tasarrufla açıklanır. Vakıf, yerleşim yeri mahkemesi nezdinde tutulan sicile tescil ile tüzel kişilik kazanır.”

Vakfı kuran, gerçek kişi olabileceği gibi, tüzel kişi de olabilir. Gerçek kişiler vakıf kurma işlemini sağ iken noterde düzenlenecek bir senetle ya da ölümünden sonra meydana gelmesini istiyorsa ölüme bağlı tasarruf şekli olan vasiyetname yahut miras sözleşmesi ile yapılmaktadır.¹⁶

¹³ Akıntürk, a.g.e., s.214

¹⁴ Köprülü, a.g.e., s.392

¹⁵ M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi, Saibe Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku*, 16.b, İstanbul: Filiz Kitapevi, 2016, s.365

¹⁶ Özsunay, a.g.e., s.382

Vakıf kurma işlemi yani kurma iradesi “vakıf senedi” ile ortaya çıkmaktadır. Türk Medeni Kanun’un 106’ncı maddesinde “Vakıf senedinde vakfın adı, amacı, bu amaca özgülünen mal ve haklar, vakfın örgütlenme ve yönetim şekli ile yerleşim yeri gösterilir” denilerek vakıf senedinde aranan asgari unsurları belirtmiştir.

1.3.3 Vakıfların Malvarlığı

Vakıf, tüzel kişiliği olan bir mal topluluğudur. Vakıf kurduktan sonra, vakfa tahsis edilen mal, vakfı kuranın malvarlığından çıkar. O artık, tüzel kişilik kazanmış ve başlı başına bir hukuk süjesi halini almıştır.¹⁷

Vakıf kurmak isteyen kimsenin belirli bir mal ya da malvarlığını bir amaca tahsis etmesi gerekir. Başka bir deyişle, ekonomik varlığı olan her şey vakfa tahsis edilebilir. Örneğin, belirli bir miktar para, bir anonim ortaklığının pay senetlerinin geliri, bir alacak hakkı, bankadaki paranın faizleri, bir taşınmaz mal, ya da onun getirdiği kira gibi.¹⁸

Vakıfların mal varlığı; kuruluş malvarlığı ile kuruluş sonrası taşınır ve taşınmaz mal bağışları ile elde edilen her tür gelirden oluşmaktadır. Geniş amaçlı vakıflarda yönetim organının önerisi ve karar organının kararı ile dar amaçlı vakıflara ise yönetim organının kararı ile “ vakıf mal varlığı olarak kabul edilen” malların eklenmesi ile oluşan toplam, kuruluş mal varlığı dahil, mal varlığıdır.¹⁹

Ferdi mülkiyetten çıkarılan ve mülkiyet hakkının, malikine ve haleflerine sağlayacağı bütün hak ve menfaatler, toplum yararına terk ve tahsis edilen bu mallar vakfın kurulması ile şahsiyet kazanır. Diğer bir deyişle, vakıf; mala şahsiyet vermektir.²⁰

Türk Medeni Kanun’un 106’ncı maddesinde “bu amaca özgülünen mal ve haklar” ve 101’inci maddesinde “yeterli mal ve hakları” denilerek vakfın ortaya çıkabilmesi için gerekli ilk şart olduğunu belirtmektedir. Vakıflar kanunun 5’inci maddesine göre,

¹⁷ Mustafa Dural, *Medeni Hukuk Dersleri Temel Kavramlar-Kişiler Hukuku*, İstanbul: Üniversiteler Yayınevi, 1976, s. 233

¹⁸ Dural, a.g.e., s.233

¹⁹ Aykul, a.g.e., s.140

²⁰ Güzel, a.g.e. , s.4

vakıfların kuruluşunda amaçlarına göre özgülenecek asgari mal varlığı her yıl Vakıflar Meclisi²¹ tarafından belirlenir.

1.3.4. Vakıfların Yönetimi

Diğer tüzel kişiler gibi, vakıfların da bir örgütü bulunur. Örgüt, vakfın iç ve dış ilişkilerde ne biçimde hareket edeceğini, nasıl temsil edileceğini, amacına ulaşmak için hangi girişimlerde bulunacağını belirler.²²

Vakıf zorunlu organlara sahip olmakla fiil ehliyetini kazanır ve hukuk alanında organları vasıtasıyla türlü faaliyetlere girişebilir.²³

Vakıf, vakıf senedinde gösterilen amacını kuşkusuz organları vasıtasıyla gerçekleştirir. Vakfın derneklerden farklı olarak bir tek zorunlu organı vardır. O da mütevellî heyeti, yani yönetim kuruludur. Yönetim işlevi, kurul olarak bir organa verilebileceği gibi bir tek kişiye de bırakılabilir. Bununla beraber vakıf, gerekli gördüğü başka organları da vakıf senedinde pekâlâ yer verebilir.²⁴

Mütevellî heyeti bir vakfın her şeyidir. Karar alma ve icra etme yetkisi mütevellî heyetlerinde bulunur. Bu sebeple zorunlu organdır. Vakıf mütevellî heyeti marifetiyle haklarını kullanır.

Türk Medeni Kanunu 109’uncu maddesinde “Vakfın bir yönetim organının bulunması zorunludur. Vakfeden, vakıf senedinde gerekli gördüğü başka organları da gösterebilir.” Zorunlu organ olarak sadece yönetim organı öngörülmüştür. Kanun bu yönetim organının asgari sayısını belirtmemiştir.

Tüzel kişilerin faaliyette bulunabilmeleri ancak organlarıyla mümkün olduğu için, kanun koyucu, önemli saydığı organları doğrudan doğruya kendisi hükme bağlamıştır.

²¹ 5737 sayılı Vakıflar Kanunu’nun 5. Maddesi ile Vakıflar Yönetmeliğinin 111. Maddesinin (ğ) bendine istinaden, 2019 yılı için yeni vakıfların kuruluşunda, **amaçlarına özgülenecek asgari mal varlığı** Vakıflar Meclisinin 10.12.2018 tarihli ve 595/537 sayılı kararı ile **60.000 TL (Altmış Bin Türk Lirası)** olarak belirlenmiştir.

²² Özsunay, a.g.e., s.429

²³ Oğuzman, Seliçi, Özdemir, a.g.e., s.402

²⁴ Palamut, a.g.e., s.78

Kanun koyucunun hükme bağladığı organlar medeni hukukta yer alan tüzel kişiler açısından tahdidi mahiyette değildir. Tüzel kişiler isterlerse, ihtiyaçları oranında organlarının sayısını arttırabilirler. Bunlara tüzel kişilerin ihtiyari organları denir.²⁵

Yönetim organı hem karar hem de icra organıdır. Kural olarak vakıf organları, yetki ve görevleri, teşkilatı, vakfın yönetim şekli ve temsil tarzı vakıf senedinde gösterilir.²⁶

1.3.5. Vakıfların Denetimi

Bizim hukukumuzda bütün vakıflar, Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün denetimine tabidir. Denetleme ile güdülen amaç vakfın amacını güven altına almaktır. Vakfın denetlenmesi ile, vakfedenin vakıfla gerçekleştirmek istediği amaç, korunmuş olur. Ayrıca vakıfların denetimiyle, devletin ve toplumun çıkarının da korunduğu unutulmamalıdır.²⁷

Vakfa özgülenen malın vakıf amacını gerçekleştirip gerçekleştirmediğini denetlemenin yolu onu denetim altına almaktır.

Vakıflarda denetim iç denetim ve dış denetim olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Bu konuda gerek Türk Medeni Kanunu'nda ve gerekse Vakıflar Kanunu ve Vakıflar Yönetmeliği'nde gerekli düzenlemeler mevcuttur.²⁸

Türk Medeni Kanun'un 111'inci maddesindeki düzenleme dış denetime ilişkindir. İlgili Maddede şu hükümler yer almaktadır. “Vakıfların, vakıf senedindeki hükümleri yerine getirip getirmediikleri, vakıf mallarını amaca uygun biçimde yönetip yönetmediikleri ve vakıf gelirlerini amaca uygun olarak harcayıp harcamadıkları Vakıflar Genel Müdürlüğünce ve üst kuruluşlarınca denetlenir.”

Görüldüğü üzere dış denetim Vakıflar Genel Müdürlüğünce yapılmaktadır.

²⁵ Bilge Öztan, *Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk*, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No.272, 1970, s. 14

²⁶ Oğuzman, Seliçi, Özdemir, a.g.e., s.403

²⁷ Özsunay, a.g.e., s.438

²⁸ Aykul, a.g.e., s.245

Vakıfların iç denetimine ilişkin olarak Vakıflar Kanunu 33'üncü maddesinde şu hükümler bulunmaktadır. “Mülhak, cemaat, esnaf vakıfları ile yeni vakıflarda iç denetim esastır. Vakıf; organları tarafından denetlenebileceği gibi, bağımsız denetim kuruluşlarına da denetim yaptırabilir.”

Görüldüğü üzere vakıflarda esas olan iç denetimdir. Vakıf senedinde belirtilen bir denetim organı yoluyla yahut vakıf dışından bağımsız bir denetim kuruluşu marifetiyle vakıfların denetimi yapılmasıdır.

1.3.6. Vakıfların Sona Ermesi

Vakfın sona ermesi üç grupta toplanabilir. Kanundan dolayı, mahkeme kararı ve vakfedenin iradesi ile vakıflar sona erdirilebilir.²⁹

Vakıf ya kendiliğinden sona erer (dağılma) veya mahkeme kararı (dağıtma) ile sona erdirilir. Bazı hallerde de mirasçı veya alacaklıların itirazı üzerine vakıf sona erebilir.³⁰

Türk Medeni Kanun'un 116'ncı maddesinin konuya ilişkin hükümleri şu şekildedir. Vakfın **kanundan dolayı** (dağılması) sona ermesi “Amacın gerçekleşmesi olanaksız hâle geldiği ve değiştirilmesine de olanak bulunmadığı takdirde, vakıf kendiliğinden sona erer ve mahkeme kararıyla sicilden silinir.” şeklindedir.

Vakfın **mahkeme kararı ile sona ermesi** (vakfın dağıtılması) “Yasak amaç güttüğü veya yasak faaliyetlerde bulunduğu sonradan anlaşılan veya amacı sonradan yasaklanan vakfın amacının değiştirilmesine olanak bulunmazsa; vakıf, denetim makamının ya da Cumhuriyet savcısının başvurusu üzerine duruşma yapılarak dağıtılır.” şeklindedir.

Vakıf, kural olarak bir süreye bağlı olmadan kurulur. Bununla beraber **vakfedenin iradesi** vakıf senedinde vakfın amacı ve özelliğine uygun olarak sona erme sebepleri

²⁹ Bilge Öztan, *Medeni Hukukun Temel Kavramları*, 42.b, Ankara, Turhan Kitapevi, 2017, s.396

³⁰ Oğuzman, Seliçi, Özdemir, a.g.e., s.419

öngörülebilir. Vakıf kuran vakıf senedinde sona erdirici bir koşul öngörebilir veya yönetim kuruluna böyle bir yetki verebilir.³¹

Vakfın sona ermesiyle, derneklerde olduğu gibi malvarlığının tasfiyesi işlemlerine başlanır ve vakıf, yalnız bu amaçla sınırlı olarak kişiliğini sürdürür.³²

Tasfiye sırasında vakıf, bir süre “ tasfiye amacı” ile varlığını sürdürür.³³

2. SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ TANITIMI VE KURULUŞU

2.1.SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ KURULUŞU

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları 1986 yılında 3294 sayılı kanunla kurulmuştur. Kurulduğu dönemde ülkemizde sosyal yardıma muhtaç bireylerin kamu eliyle desteklenmesini amaçlamıştır. Bu gayeyle her il ve ilçede birer tane olmak üzere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulmuştur. Şu an ülkemizde 81 il 922 ilçe olmak üzere 1003 adet SYD Vakfı bulunmaktadır.

Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu 1’inci maddesinde “Bu Kanunun amacı; fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmektir.” denilmektedir.

Kanunun ilk maddesinden de anlaşılacağı üzere sosyal adaleti pekiştirmek ve kamu geliriyle gelir dağılımının adilane bir şekilde paylaşmak adına SYD Vakıfları kurulmuştur.

³¹ Özatan, a.g.e., s.397

³² Palamut, a.g.e., s.79

³³ Özsunay, a.g.e., s.461

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun amacını yerine getirmek amacıyla vakıflar kurulmuştur. Bu kanunun 7. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir:

“Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulur.”

17 Temmuz 1986 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 1986/11 Nolu Başbakanlık Genelgesinde “*Türk halkı ve idaresi tarih boyunca sosyal yardımlaşma ve dayanışmanın en güzel örneklerini vermiştir. Millî, sosyal ve kültürel değerlerimizin korunup yaşatılmasında vakıf müessesesinin çok önemli bir rolü ve mevkii vardır. Bu bakımdan, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmanın Teşvik Kanunu'nun uygulanmasında ana görev, il ve ilçelerde kurulacak vakıflara verilmiştir.*” denilmiştir.

Ayrıca bu genelgede vakıfların kullanacağı vakıf senedinin bir örneği yayınlanmış olup tüm mülki idare amirlerinin bu senetle vakıf kurması emredilmiştir. Bu durum SYD Vakıflarında gönüllülük esaslı olmadığı ve bir hiyerarşik düzen içerisinde kanunla kurulduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu kuruluş vakıf senedinin mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından - ilçelerde kaymakam illerde vali- medeni kanun hükümlerine uygun bir biçimde tescil ettirilerek gerçekleştirilmektedir.

Vakıf senedi deyim yerindeyse bir vakfın anayasasıdır. Bu durum medeni kanunumuzun 106. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir;

“Vakıf senedinde vakfın adı, amacı, bu amaca özgülünen mal ve haklar, vakfın örgütlenme ve yönetim şekli ile yerleşim yeri gösterilir.” (EK-1)

2.2. SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ HUKUKİ YAPISI

Kuruldukları günden bu yana Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nın hukuki statüsü idari açıdan çok farklı değerlendirmelere konu olmuştur. Bu değerlendirmelerin özelinde baktığımızda ise, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma

Vakıfları'nın özel hukuk hükümlerine tabi kamu tüzel kişiliğine haiz olduğu, bütçesini kamu kaynakları kullanarak oluşturduğu, kamu denetiminde faaliyet gösterdiği vb. gerekçelerle bu vakıflara kamusal nitelik atfedilmiştir.³⁴

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.01.2019 tarihli kararında³⁵ vakıfların hukuki kimliğine ilişkin olarak şu şekilde bir tanımlamaya yer vermiştir. “İl ve ilçelerde kurulan SYD Vakıfları AÇSHB (Mülga T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü görev alanına giren ve bir kamu hizmeti niteliğindeki sosyal yardım faaliyetleri vakıflar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Merkezi yetkinin yerindelik ilkesi gereği kamu kurum ve kuruluşu tarafından özel hukuk hükümlerine tabi olduğu açıklanan vakıflar aracılığıyla yerine getirilmektedir. Ancak vakfın özel hukuk tüzel kişiliğe sahip olmasının kamu kuruluşu olmasını ortadan kaldırmamaktadır.”

Vakıfların kuruluş yolu, gelirleri, yönetim ve denetim mekanizmasının farklılıkları olması sebebiyle SYD Vakıfları için salt özel hukuk tüzel kişisi demek doğru olmayacaktır. Ülkemizde Vakıflar Kanunu'nda sayılan vakıfların aksine kendine has bir yapısı ve tabii olduğu mevzuat bulunmaktadır. Bu yönüyle baktığımızda özel bir kuruluş değil adeta bir kamu kuruluşu olduğunu belirtmek gerekecektir.

Bu sebeple SYD Vakıflarına ilişkin tanımlamayı yaparken ülkemizdeki diğer vakıflarla ve tabi olduğu mevzuat çerçevesinde ayırımını yapmak daha doğru olacaktır.

2.2.1 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ile Yeni Vakıflar Arasındaki Farklılıklar

Vakıf, Osmanlı İmparatorluğunda büyük ölçüde kamu hizmetlerini gerçekleştiren bir hayır müessesesi niteliği kazanmıştı. Kurulan vakıflar, ibadet, eğitim, sağlık, sosyal

³⁴ Ahsen Arıöz Bozkuş, (2009). *Genel Esaslarıyla Türk Hukuku'nda Vakıf Müessesesi ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları*. (Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi) Ankara: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü. 2009, S.79

³⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.01.2019 tarihli ve 2018/10202 E., 2019/323 K. sayılı kararı <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-10202-k-2019-323-t-8-1-2019> (E.T.19.10.2019)

yardım, bayındırlık, spor gibi çeşitli alanlarda topluma hizmet ediyordu. Cumhuriyet döneminde Medeni Kanun yürürlüğe girmesinden sonra, dini esaslara dayanan vakıf kurulması imkânı, yerini Medeni Kanun’la düzenlenen “tesis” müessesine bırakmıştır.³⁶

5737 sayılı Vakıflar Kanunun tanımlar kenar başlığındaki 3. Maddesinde ülkemizdeki vakıf çeşitleri sayılmaktadır. Bu vakıflar “Mazbut”, “Mülhak”, “Cemaat Ve Esnaf Vakıfları” İle “Yeni Vakıflar” dan oluşmaktadır. Mazbut, Mülhak ve Cemaat ve Esnaf Vakıfları medeni kanun öncesi kurulmuş Osmanlıdan günümüze mevcudiyetini korumuş vakıflardır. “Yeni Vakıflar” ise Türk Medeni Kanun hükümlerine göre kurulan vakıflar olarak anılmaktadır.

Yukarıda anıldığı üzere ilgili mevzuatımızda vakıfların niteliğine ilişkin olarak net bir tanımlama yapılmıştır, ancak SYD Vakıfları bir “Yeni Vakıf” olmasına rağmen birtakım özellikleri bakımından diğer vakıflardan ayrılmaktadır. Bu durum SYD Vakıflarının hukuki niteliğinde önemli yere sahiptir.

Bilindiği üzere 4721 sayılı Medeni Kanunumuzun 101’inci maddesinde Vakıfların tanımı yapılmıştır. İlgili maddede “*Vakıflar, gerçek veya tüzel kişilerin yeterli mal ve hakları belirli ve sürekli bir amaca özgülemeleriyle oluşan tüzel kişiliğe sahip mal topluluklarıdır.*” denilmektedir.

Ayrıca 5737 sayılı Vakıflar Kanunun 4’üncü maddesinde “*Vakıflar, özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptir.*” denilmektedir.

SYD Vakıflarında ülkemizdeki diğer vakıflara nazaran önemli farklılıklar göze çarpmaktadır. SYD Vakıfları kuruluşları, işleyişi ve kullandığı bütçe yönüyle diğer vakıflardan ayrılmaktadır. Bu sebeple vakıfların için salt özel hukuk tüzel kişisi demek doğru olmayacaktır. Bu kurumun tabii olduğu hukuki rejim diğer vakıflardan farklı olmalıdır.

Bu durumu yani SYD Vakıfları ile Yeni Vakıfların ayrıştıkları noktaları tespiti ve bu tespitin neticesinde bu özel durumu ortaya koyarak açıklamaya çalışılacaktır. Bu

³⁶ Ahmet İşeri, *Türkiye’de Medeni Kanun’a Göre Kurulmuş Vakıflar ve Sorunları*, Vehbi Koç Yayınları No:1, İstanbul, Büker Matbaacılık, 1975, s.III

farklılıklar kuruluş yönü, mali yönü, yönetim organı yönü, tescil yönü, denetim yönü ve muafiyet yönü itibariyle ortaya koyularak hukuki kimliğine tanımlama getirilecektir.

2.2.1.1 Kuruluş Yönü İtibariyle Farklılıklar

Devlet ve diğer kamu tüzel kişileri, bir gayeye belirli malvarlığı unsurlarını tahsis etmek istiyorlarsa, Medeni Hukuk hükümleri çerçevesinde bir vakıf kurmalarına gerek lüzum yoktur. Bunlarda hususi hukuk tüzel kişilerden daha üstün bir devamlılık vasfı vardır. Devleti ele alalım. Devlet bir gayeye bir malvarlığı tahsis edebilir. Ve müessese-mal topluluğu şeklinde bir tüzel kişilik yaratabilir. Fakat bu Medeni Hukuk anlamında bir vakıf kurma muamelesi olmaz.³⁷

5737 sayılı Vakıflar Kanunu, Türk Medeni Kanunu'na göre kurulmuş vakıfları “Yeni Vakıf” olarak adlandırmaktadır (m.3). Türk Medeni Kanun vakfın iradi olarak özel hukuk kişileri tarafından kurulacağı yönünde düzenlemeler taşımaktadır. Ancak bunlar yanında kurucularını kamu personelinin ya da kurumlarının oluşturduğu ve vakıf senetlerinin içeriği ve yönetim şekli kanunla belirlenen vakıflarda kurulmaktadır. Böylece idari birim olarak kurulması mümkün birtakım kurumların özel hukuka tabi vakıf olmakla beraber, kurucuları olan kamu idareleri tarafından idare hukuku dışında özel hukuk hükümlerine göre yönetildiği ve sonuçta adeta **karma bir yapının** oluştuğu anlaşılmaktadır.³⁸

3294 sayılı kanunun 7’nci maddesinde “Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulur. Vakıf senetleri mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanun’daki hükümlere göre tescil ettirilir.” denilmek suretiyle vakıfların nasıl bir yöntemle kurulduğunu görebiliriz.

Birinci olarak SYD Vakıflarına kuruluş yönünden baktığımızda bir gönüllülük ilişkisi olmadığı görülmektedir. Mütevelli heyeti kendi öz iradesiyle bir vakıf kurma

³⁷ Hüseyin Hatemi, *Önceki ve Bugünkü Türk Hukukunda Vakıf Kurma Muamelesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınları No:1434 Hukuk Fakültesi No:317, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1969, s.286

³⁸ Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, a.g.e., s. 368

abası etrafında toplanmadığını görebiliriz. SYD Vakıfları kimin kuracağına, hangi esaslara bağlı olacağına, tüm ince ayrıntısına kadar kanun yapıcı tarafından tarif edilmiştir.

Vakıflar Kanunu 5'inci maddesinde *“Yeni vakıflar; Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre kurulur ve faaliyet gösterirler. Türk Medeni Kanun'un 102. Maddesinde “Vakıf kurma iradesi, resmî senetle veya ölüme bağlı tasarrufla açıklanır. Vakıf, yerleşim yeri mahkemesi nezdinde tutulan sicile tescil ile tüzel kişilik kazanır.”* denilmektedir.

SYD Vakıflarının kuruluşuna ilişkin Türk Medeni Kanunu ve Vakıflar Kanunu'na ek olarak kurucuların seçilmiş ve atanmışlardan oluşan müteveli heyetinden oluşacağı ve sicile tescili için mülki amir görevlendirilmesi gibi zorunlu hükümler getirilmiştir.

2.2.1.2 Mali Yönü İtibariyle Farklılıklar

Vakıflar bütçelerini bağışlarlar ve gelirleri sayesinde oluştururken, SYD Vakıflarında genel itibariyle bu şekilde bir bteme işlemi bulunmamaktadır. SYD Vakıfları kendi bütçelerini yaratmamaktadırlar. SYD Vakıfları SYDTF'den gelen kamu kaynağını kullanmaktadırlar.

3294 sayılı kanunun 8'inci maddesinde *“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının gelirleri sayılmıştır. SYD Vakfının gelirleri Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan aktarılabak miktardan, İşletme ve iştiraklerden elde edilecek gelirlerden oluşmaktadır.”* denilmektedir.

Her ne kadar mevzuatta iştirak ve işletme gelirleri birer gelir kalemi olarak yazılmış olsa da bu tür bir gelir genel itibariyle SYD Vakıflarınca tercih edilen bir yöntem değildir.

Oysa Yeni Vakıflarda böyle bir uygulama mevcut değildir. Vakıf gelirleriyle ilgili olarak özel düzenleme mevcut değildir.

2.2.1.3 Yönetim Organları İtibariyle Farklılıklar

Türk Medeni Kanun’da Vakıf Örgütünün işlendiği 109’uncu maddede Vakıf Yönetim organına ilişkin olarak “*Vakfin bir yönetim organının bulunması zorunludur. Vakfeden, vakıf senedinde gerekli gördüğü başka organları da gösterebilir.*” Ayrıca Vakıflar Kanunu 6’ncı maddesinde “*Yeni vakıfların yönetim organı vakıf senedine göre oluşturulur ve bu vakıfların yönetim organlarında görev alanların çoğunluğunun, Türkiye’de yerleşik bulunması gerekir*” denilmiştir. Her iki kanunda da yönetim ile ilgili özel ve sınırlayıcı bir hüküm bulunmamakta olup bir serbesti söz konusudur.

Oysa SYD Vakıflarının yönetim organı 3294 Sayılı kanunun 7’nci maddesinde anılan SYD Vakıflarının karar organı olan müteveli heyetlerinin nasıl oluşturulacağı ayrıntılı olarak ifade edilmiştir. Müteveli heyeti başkanının ilçelerde kaymakam illerde vali olacağı müteveli heyetinin bir kısmının atanmışlardan bir kısmının seçilmişlerden oluşacağı hükme bağlanmıştır.

3294 sayılı kanunun 7’nci maddesinde “*Mülkî idare amirleri vakfin tabii başkanı olup, illerde belediye başkanı, defterdar, il millî eğitim müdürü, il sağlık müdürü, il tarım müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu müdürü ve il müftüsü; ilçelerde belediye başkanı, mal müdürü, ilçe millî eğitim müdürü, Sağlık Bakanlığının ilçe üst görevlisi, varsa ilçe tarım müdürü ve ilçe müftüsü vakfin müteveli heyetini oluşturur. Ayrıca her faaliyet dönemi için, il dahilindeki köy ve mahalle muhtarlarının valinin çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla kendi aralarından seçecekleri birer muhtar üye ile ilde kurulan ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri iki temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği iki kişi; ilçe dahilindeki köy ve mahalle muhtarlarının kaymakamın çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile kendi aralarından seçecekleri birer üye ile ilçede kurulu ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri bir temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği iki kişi müteveli heyetinde görev alırlar. İl veya ilçede bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan*

sivil toplum kuruluğu olmaması halinde, hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği üçüncü bir kişi daha müteveli heyetinde görev yapar.

Büyükşehir belediyesi bulunan illerdeki il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında, ikinci fıkrada hayırsever vatandaşlar arasından seçileceğı belirtilen iki üye; il sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için doğrudan vali tarafından, ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için ise kaymakamın teklifi üzerine vali tarafından belirlenir. Ayrıca, il veya ilçede bu Kanunda belirlenen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluğu bulunmaması hâlinde il sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için doğrudan vali tarafından, ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları için ise kaymakamın teklifi üzerine vali tarafından üçüncü bir kişi daha belirlenir. İl veya ilçe sınırları içerisinde köy bulunmaması hâlinde, köy muhtarı yerine bir mahalle muhtarı daha müteveli heyetinde görev yapar. İlde vali, bir vali yardımcısını başkan vekili olarak; büyükşehir belediye başkanı, genel sekreteri veya genel sekreter yardımcısını; il belediye başkanı da bir belediye başkan yardımcısını toplantılarda kendisini temsil etmek üzere görevlendirebilir.” denilerek oldukça kazuistik bir yöntemle müteveli heyetinin kimlerden oluşacağı işlenmiştir.

2.2.1.4 Tescil Yöntemi İtibariyle Farklılıklar

Vakıf kurma muamelesi dar anlamı ile ele alırsak, bu muameledeki tek taraflı irade beyanının ya noterin düzenlediğı resmi senette veya bir vakıf kurma (ölüme bağı) tasarrufu söz konusu ise bir şekli anlamda ölüme bağı tasarrufta (genel olarak vasiyetnamede) yer alan irade beyanı olduğunu söylememiz gerekir. Fakat bu varması gerekli olmayan irade beyanının açıklanması ve şekle bağlanması ile, henüz bağımsız bir tüzel kişilik doğmamış ve kendisine tahsis edilen malvarlığı unsurlarını da kazanamamıştır. Bunun için **tescil talebinde bulunulması ve tescilin yapılması** da gereklidir.³⁹

³⁹ Hatemi, a.g.e., s.220

Türk Medeni Kanunu 104'üncü maddesinde “*Tesciline karar verilen vakıf, vakfın yerleşim yeri mahkemesi nezdinde tutulan sicile tescil edilir; ayrıca Vakıflar Genel Müdürlüğünde tutulan merkezî sicile kaydolunur.*” denilmektedir. Türk Medeni Kanunu’nda tescile ilişkin özel bir düzenleme yahut kimin tescil edeceğine yönelik bir belirleme bulunmamaktadır.

Oysa 3294 sayılı kanunun 7’nci maddesinin son fıkrasında “*Vakıf senetleri mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanun’daki hükümlere göre tescil ettirilir.*” denilmek suretiyle ilçelerde kaymakamı illerde ise valiyi ilgili SYD Vakfını tescil için görevlendirmiştir.

2.2.1.5 Denetim Yöntemi İtibariyle Farklılıklar

Türk Medeni Kanunu’nun 111’inci maddesinde vakıfların denetimine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Bu hükme göre “*Vakıfların, vakıf senedindeki hükümleri yerine getirip getirmediği, vakıf mallarını amaca uygun biçimde yönetip yönetmediği ve vakıf gelirlerini amaca uygun olarak harcayıp harcamadıkları Vakıflar Genel Müdürlüğünce ve üst kuruluşlarınca denetlenir.*” denilmek suretiyle vakıfların denetim yetkisi Vakıflar Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir.

5737 sayılı Vakıflar Kanunu’nda ise Vakıfların Denetimi ile ilgili 33’üncü maddede “*Mülhak, cemaat, esnaf vakıfları ile yeni vakıflarda iç denetim esastır. Vakıf; organları tarafından denetlenebileceği gibi, bağımsız denetim kuruluşlarına da denetim yaptırabilir. Vakıf yöneticileri, en az yılda bir defa yapılacak iç denetim raporları ile sonuçlarını, rapor tarihini takip eden iki ay içerisinde Genel Müdürlüğe bildirir. Vakıfların amaca ve yasalara uygunluk denetimi ile iktisadî işletmelerinin faaliyet ve mevzuata uygunluk denetimi Genel Müdürlükçe yapılır.*” denilerek vakıf denetiminden sorumlu kamu organının Vakıflar Genel Müdürlüğü olduğu bir kez daha vurgulanmıştır.

SYD Vakıfları da Türk Medeni Kanunu ve Vakıflar Kanunu’na tabi olduğu için Vakıflar Genel Müdürlüğünün denetimine tabidir. Ayrıca Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Resmi Senedinin 14’üncü maddesinde de Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları’nın “*Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar*

Hakkında Tüzük hükümlerine göre Vakıflar Genel Müdürlüğünün teftiş ve denetimine tabi” olduğu hüküm altına alınmıştır.

Oysa SYD Vakıfları diğer vakıflardan farklı olarak iki ayrı birimin daha denetimine sahiptir.

İlk olarak İçişleri Bakanlığı’nın denetim yetkisi bulunmaktadır. İllerde vali ilçelerde ise kaymakam vakıf başkanı olarak görev yapmaktadır. Vali ve kaymakam bu hizmetlerini mülki idare amiri sıfatıyla yürütmektedir ve bu sebeple İçişleri Bakanlığı’nın denetimine tabiidir.

1.Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkındaki Kararnamede İçişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı görev ve yetkileri bölümünün işlendiği 260’ıncı maddesinde *“Bakanlığın merkez birimlerinin, bağlı kuruluşların, il ve ilçelerin ve mahalli idarelerle, bunlara bağlı ve bunların kurdukları veya özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle kurulmuş birlik, işletme, müessese ve teşebbüslerin işlem ve hesaplarını teftiş etmek ve denetlemek, inceleme ve soruşturma yapmak”* ile görevlendirilmiştir.

Bu durum sonucunda SYD Vakıfları idari yönden İçişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu’nun denetimine tabi olduğu göstermektedir.

İkinci olarak T.C. Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü’nün denetimine tabiidir. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün Teşkilat Ve Görevlerine İlişkin Yönergenin 5’inci maddesinin ç bendinde *“Vakıfların harcamalarını, iş ve işlemlerini araştırmak, incelemek, izlemek ve denetlemek, görülen aksaklıklarla ilgili gerekli tedbirleri almak, vakıfların çalışma usul ve esasları ile sosyal yardım programlarının ölçütlerini belirlemek.”* denilerek vakıfların SYGM denetimine tabi olduğu hükme bağlanmıştır.

Ayrıca Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığına bağlı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nın denetimine tabidir. Bakanlığa bağlı Denetim Hizmetleri Başkanlığı Çalışma Yönergesinin 6’ıncı maddesinin a bendinde *“Sosyal hizmet ve yardım kuruluşlarınca sunulan hizmetlerin kontrol ve denetimini ilgili birimlerle işbirliği içinde yapmak, sunulan hizmetlerin süreç ve sonuçlarını mevzuata, önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine ve kalite standartlarına göre analiz etmek, karşılaştırmak ve ölçmek, kanıtlara dayalı olarak değerlendirmek, elde edilen sonuçları*

rapor hâline getirerek ilgililere iletmek,” ayrıca b bendinde ise “Bakanlığın denetimi altındaki her türlü resmi ve özel kuruluşun faaliyet ve işlemleri ile ilgili olarak Bakanlığın görev ve yetkileri çerçevesinde denetim, inceleme ve soruşturmalar yapmak,” hükmü mevcuttur.

Görüldüğü üzere yeni vakıflar sadece Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün denetimine tabi iken SYD Vakıfları hem İçişleri Bakanlığı hem de Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığı’nın denetimine tabidir.

2.2.1.6. Muafiyetler Yönüyle Farklılıklar

Türk Medeni Kanunu’nda vakıfların herhangi bir muafiyet ayrıcalığına tabi tutulmadığını görmekteyiz. Bunun yanı sıra 5737 sayılı Vakıflar Kanunu’nun 77’nci maddesinde *“Genel Müdürlüğe ve mazbut vakıflara ait taşınmazlar Devlet malı imtiyazından yararlanır, haczedilemez, rehnedilemezler. Tüm iş ve işlemleri, her türlü vergi, resim, harç ve katılım payından istisnadır.... Kuruluşunda veya kurulduktan sonra vakıflara bağışlanan taşınır ve taşınmaz mallar Veraset ve İntikal Vergisinden istisnadır.”* hükmü bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere ülkemizde vakıflar açısından baktığımızda yalnızca Genel Müdürlüğe ve Mazbut Vakıflara ait taşınmazlar birtakım istisnalara sahiptir. Bunun yanı sıra vakıflara yapılan taşınır ve taşınmaz mallar Veraset ve İntikal Vergisinden istisnadır.

Oysa SYD Vakıfları diğer vakıflara nazaran kamusal bir takım ayrıcalığa sahiptir.

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun 9’uncu maddesinde *“Bu Kanunla kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları;*

- a) Kurumlar Vergisinden, (iktisadi işletmeler hariç),*
- b) Yapılacak bağış ve yardımlar sebebiyle Veraset ve İntikal Vergisinden,*
- c) Sahip oldukları taşınır ve taşınmaz mallar ve yapacakları tüm muameleler dolayısıyla her türlü vergi, resim, harç ve fonlardan,*

d) Vakıflar, Vakıflar Genel Müdürlüğünce vakıflardan tahsil edilen teftiş ve denetleme masraflarına katılma paylarından,

e) Her türlü döner sermaye ücretlerinden,

Muaftır.

Fona ve Vakfa yapılacak bağış ve yardımlar her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır. Bu bağış ve yardımlar Kurumlar ve Gelir Vergisi matrahından indirilebilir.” hükümleri bulunmaktadır.

2.3.SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ İDARİ YAPISI

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının idari yapısı vakıf başkanı ve mütevelli heyetinden oluşmaktadır. Mütevelli heyetinin daimî ve seçimli olmak üzere iki kanattan oluşan bir meclis yapısı mevcuttur.

Daimî üyeleri kurulun doğal üyeleri olup o mahalli idarenin kurum amirlerinden, seçimli üyeleri ise birer yıllık görev süreleri olan seçimle kurula giren üyelerdir.

17 Temmuz 1986 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 1986/11 Nolu Başbakanlık Genelgesinin 7’nci maddesinde vakıf organları için iki isim anılmıştır.

1-Vakıf Başkanı

2-Mütevelli Heyeti’dir.

Aynı genelgenin 8’inci maddesinde ise “Vakıf ve mütevelli heyetinin başkanı mahalli idarenin en büyük mülki idare amiridir.” denilmiştir. Böylelikle vakıf başkanları ilçelerde kaymakam illerde ise validir. 9. maddede ise mütevelli heyeti kimlerden oluştuğu sayılmıştır.

“İlçelerde belediye başkanı, mal müdürü, ilçe millî eğitim müdürü, Sağlık Bakanlığının ilçe üst görevlisi, varsa ilçe tarım müdürü ve ilçe müftüsü vakfın atanmış ve doğal mütevelli heyetini üyelerini oluşturur.”

“Bunun yanı sıra her bir faaliyet dönemi için 1 adet mahalle muhtarı 1 adet köy muhtarı 1 adet sivil toplum kuruluşu yöneticisi ve 1 adet hayırsever vatandaş kendi içlerinde yaptıkları seçimle kurula girmektedirler.”

“İllerde ise belediye başkanı, defterdar, il millî eğitim müdürü, il sağlık müdürü, il tarım müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu müdürü ve il müftüsünden oluşmaktadır. Bu üyeler kurulun daimî, doğal ve atanmış üyeleridir. Bunun yanı sıra 1 adet köy muhtarı, 1 adet mahalle muhtarı, 2 adet sivil toplum kuruluşu yöneticisi ve 2 adet hayırsever vatandaş, kendi içlerinde yaptıkları seçimle kurula girmektedirler.”

Vakıfların idari yapısı hem seçilmişlerin hem atanmışların bulunduğu karma bir yapı olması bu kurumları diğer vakıflarında ayırmaktadır. Ülkede Türk Medeni Kanunu hükümlerine uygun kurulmuş tüm vakıflarda gönüllülük esası aranırken SYD Vakıflarında yarı gönüllülük yarı zorunluluk olarak bir yapı kurulmuştur.

2.4.SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ MALİ YAPISI

“SYD Vakıflarının Gelirleri: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan aktarılan miktardan, işletme/iştiraklerden elde edilecek gelirlerden ve diğer gelirlerden oluşmaktadır.”⁴⁰

SYD Vakıflarının bütçesinin neredeyse tamamına yakını SYD Teşvik Fonundan karşılanmaktadır. Vakıfların kendilerine bütçe yaratması ya da gelir getirici çalışmalar yapması neredeyse yok denecek kadar azdır. Vakıflar genellikle Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonundan kendilerine aktarılan kamu kaynağını kullanmaktadır.

Sosyal Yardımlaşma Vakıflarının gelirleri 3294 sayılı SYDT Kanunu’nun 8’inci maddesinde şu şekilde sayılmıştır.

⁴⁰ Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/sosyal-yardimlasma-ve-dayanisma-vakiflari> (E.T. 23.02.19)

1-“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan aktarılabacak miktardan,”

2-“İşletme ve iştiraklerden elde edilecek gelirlerden,”

3- “Diğer gelirler”.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonu 3294 sayılı kanunun 4’üncü maddesinde fon gelirleri sayılmıştır. *“Fon gelirleri, kanun ve kararnamelerle kurulu bulunan ve kurulacak olan fonlardan Cumhurbaşkanlığı kararıyla %10'a kadar aktarılabacak miktardan, bütçeye konulacak ödeneklerden, trafik para cezası hasılatının yarısından, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu reklam gelirleri hasılatından aktarılabacak %15'lik miktardan ve bağışlardan oluşmaktadır.”*

Yukarıda anılan gelirler fon kaynağını oluşturmaktadır. Ancak görüldüğü üzere bu kaynakların çoğunluğu gönüllülük ilişkisine dayanmamaktadır. Gelirler ve cezalarla toplanan kamu kaynağı vakıfların kullanımına sunulmuştur.

Böylelikle SYD Vakıflarının mali yapısı itibariyle kamu kaynağı kullanması salt bir kamu kurumu niteliği taşıdığıının ispatıdır.

3. SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ FAALİYETLERİ

Sosyal yardımlar sosyal devlet olmanın doğal sonucu olarak bireyler için bir hak, devlet içinse önemli bir görevdir. Devlet bireylere hayatta kalabilmeleri için gerekli olan asgari imkânı sağlamak zorundadır. Bunun gerçekleştirilebilmesinin en temel yöntemi ise sosyal yardımlardır. Ülkemizde Sosyal Yardımlar cumhuriyetle birlikte ülkemizde sosyal yardımların gelişimi hız kazanmış, devlet aktif olarak sosyal yardımlar konusunda rol üstlenmeye başlamıştır. Öncesinde daha çok aile ve din eksenli yürütülen yardımlaşmalar artık devlet eliyle kurumsal bir biçimde yapılmaya başlamıştır. Bunun en güzel

örneklerini Kızılay, Vakıflar Genel Müdürlüğü ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları gibi kurumların kurulmasında görebiliriz⁴¹

SYD Vakıfları mevzuatları çerçevesinde Sosyal Yardım, Gelir Tespiti İşlemleri ve Proje Faaliyetleri olmak üzere üç ana başlık altında çalışma yapmaktadır. SYD Vakıfları faaliyetleri kapsamında yaptığı sosyal yardımlara ilişkin bütçesini SYDTF kapsamında karşılamaktadır. Vakıf senedinde de yazılı olduğu üzere vakıfların gelirleri neredeyse tamamına yakını SYDT Fonundan aldıkları periyodik paylardır.

Bu periyodik payların miktarını belirlemede ilin/ilçenin nüfusu ve TÜİK aracılığıyla belirlenen Sosyo-Ekonomik Gelişme Endeksi baz alınarak belirlenen tutar il ve ilçe SYDV vakıflarına gönderilmektedir.

3.1. SOSYAL YARDIM FAALİYETLERİ

SYD Vakıfları ülkemizdeki temel sosyal yardım faaliyetlerinin düzenlenmesi ve dağıtımı ile ilgili görevli kuruluşlardandır. SYD Vakıflarının temel faaliyet alanı sosyal yardımdır. SYD Vakıflarının görevleri bu sosyal yardım organizasyonunu kendilerine tahsis edilen kamu kaynağını, ilgili kanun ve yönetmelik çerçevesinde, sosyal yardım faydalanıcılarıyla buluşturmaktır.

SYD Vakıfları sosyal yardımların faaliyetlerinin yanında proje çalışmaları ve gelir tespiti işlemleri yapmaktadır.

SYD Vakıflarının yardım dağıtım organizasyonunda öne çıkan iki başlık bulunmaktadır. Birincisi merkezi yardım ikincisi ise vakıf yardımıdır. Bu iki farklı yardımın ayrışmasındaki nokta ise bütçelerinin ve ödemelerinin farklı araçlarla yapılmasıdır.

⁴¹ Mustafa Gümüş, Musa Kitap, *Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Bağlamında Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısı Genelgesinin Analizi*, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, Ankara; Alp Ofset Matbaacılık, 2014, s. 269-270

Türkiye’de sosyal yardımlara başvuruda kural olarak muhtaçlık kriteri esas alındığı için gelir testine dayalı yöntem uygulanmaktadır. Ancak kişiler sosyal yardımlara başvuru yaparken (özellikle düzenli merkezi yardımlarda), öncelikle kendi durumlarına uygun sosyal yardımlara yani kategorik olarak kendilerini hedefleyen sosyal yardımlara başvuru yapmak zorundadırlar. Örneğin bir kişi 65 yaşını doldurmuş ve muhtaçsa bu kişinin başvuru yapması gereken sosyal yardım kategorik olarak 2022 sayılı Kanun kapsamında verilen Yaşlılık Aylığı olacaktır. Ya da bir kadın dul ve ihtiyaç sahibi olduğu için sürekli bir sosyal yardımdan yararlanmak istiyorsa böyle bir durumdaki kadının öncelikle kategorik olarak dul kadınları hedefleyen Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Nakdi Yardım Programına başvuru yapması esastır.⁴²

Merkezi Yardımlar söz konusu olduğunda ödeme PTT aracılığıyla yapılmaktadır. Diğer Vakıf Yardımları ise Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonunun il ve ilçe SYD Vakıflarına gönderdikleri periyodik paydan yapılmaktadır. Her ne kadar finansman kaynağı aynı olsa da merkezi yardımlarda mütevellî heyetinin sadece yardıma uygun olup olmadığına ilişkin karar verme yetkisi vardır. Bunun dışındaki tüm işlemler yani ödeme dönemi, ödeme miktarı vb. gibi işlemler Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapılmaktadır.

Sosyal Yardımlar *Aile Yardımları, Eğitim Yardımları, Yaşlı ve Engellilere Yönelik Yardımlar, Özel Amaçlı Yardımlar, Sağlık Yardımları ve Yabancılar Yönelik Yardımlar* olmak üzere altı kalemde dağıtılmaktadır.⁴³

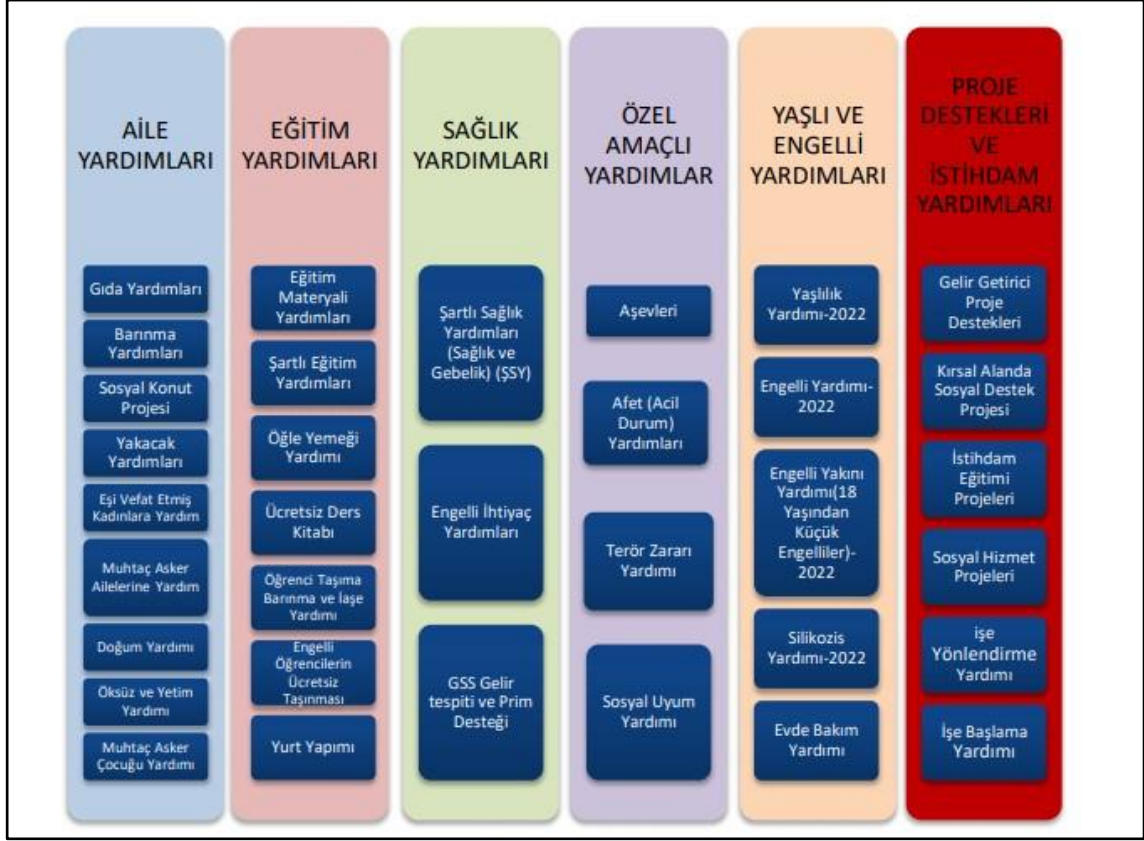
Aile yardımları *Gıda, Barınma, Sosyal Konut Projesi, Yakacak, Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik, Muhtaç Asker Ailelerine Yönelik, Doğum Yardımı, Elektrik Tüketim Desteği, Öksüz ve Yetim Yardımlarından* oluşmaktadır.⁴⁴

⁴² Zeynep Aca, *Türkiye’de Kamusal Sosyal Yardımların Yapılabilirlik Yaklaşımı Çerçevesinde Etkinliği Analizi Bursa Analizi*, (Doktora Tezi), Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, s.322

⁴³ Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardım Programları. <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/sosyal-yardim-programlarimiz> (E.T. 23.02.19)

⁴⁴ AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI, *Düzenli Merkezi Yardımlara İlişkin Uygulama Kılavuzu*, Ankara, Sağlık ve Düzenli Yardımlar Başkanlığı, 2015, s.19

Eğitim Yardımları *Eğitim Materyali Yardımı, Öğle Yemeği Yardım, Ücretsiz Ders Kitabı, Öğrenci Taşıma Barınma ve İaşe Yardımı, Engelli Öğrencilerin Ücretsiz Taşınması, Yurt Yapımı, Şartlı Eğitim Yardımlarından oluşmaktadır.*



Tablo 2) SYD Vakıfları aracılığıyla dağıtılan Sosyal Yardımlar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016 yılı faaliyet raporu, S.49

Engelli ve Yaşlı Yardımları *Engelli Aylığı, Engelli Yakını Aylığı ve Yaşlı Aylığından oluşmaktadır.*

Doğalgazlı haneler dışında kalan ısınmasını soba aracılığıyla sağlayan muhtaç ailelere yönelik *Yakacak Yardımı,*

Özel Amaçlı Yardımlar *Terör, Afet* yardımlarından oluşmaktadır.

Sağlık Yardımları; *Şartlı Sağlık Yardımı (Sağlık ve Gebelik) , Engelli İhtiyaç Yardımı, Genel Sağlık Sigortası (GSS) Prim Ödemeleri, Genel Sağlık Sigortası Katılım Payı Ödemesi, Kronik Hastalara Yönelik Yardım Programı, Çoklu Doğum Yardımı,*

Kronik Hastalığı Nedeniyle Cihaza Bağımlı Olan Hastalara Elektrik Fatura Bedeli ve Kesintisiz Güç Kaynağı Desteğidir.

SYD Vakıfları bu sosyal yardım, proje desteği ve gelir tespiti işlemlerini yaparken kamu kaynağı kullanmaktadır. Bu kaynaklar ihtiyaç sahiplerine karşılıksız olarak kullandırılmaktadır.

SYD Vakıflarında sosyal yardım organizasyonu şu şekilde gerçekleşmektedir. Öncelikle sosyal yardım alma ihtiyacı hisseden bireyler ikamet ettikleri ilçedeki SYD Vakfına müracaat etmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda öncelikli olarak kendine uygun kategoride yer alan sosyal yardıma başvuru yapan kişiye, sosyal yardım yapılıp yapılmayacağını müteveli heyeti karara bağlayacak ve bu kararda ise kişinin muhtaçlığını tespit etmek için kullanılan gelir tespiti yöntemi etkili olacaktır. Uygulamada, uygulanan gelir tespiti yönteminde hane halkı esas alınmakta olup, hane içinde kişi başına düşen gelir asgari ücretin 1/3'ü kadar ya da daha az geliri olanlara sosyal yardım bağlanabilmektedir.⁴⁵

Başvurucunun SYD Vakfına ilgili yardım türü için yaptığı müracaatı ön incelemeden geçirilir. Ön inceleme sonrasının ardından başvurunun hanesinde bir ziyaret gerçekleştirilir ve Sosyal Yardım Ve İnceleme Görevlisi tarafından bir sosyal inceleme raporu tutulur. Bu rapor sonrasında müteveli heyetine sunulur. Heyette görüşülen rapor sonrası kişinin muhtaç durumda olduğu tespit edilirse kişiye ilgili yardım bağlanır.

Kişinin muhtaçlığı ise 3294 sayılı kanunun 2. Maddesindeki şu kıstaslar çerçevesinde yapılmaktadır. *“Hane içindeki kişi başına düşen geliri, onaltı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar da bu Kanun kapsamındadır.”*

Yani hanedeki tüm gelirler toplanıp hane birey sayısına bölündüğünde kişi başına düşen gelir net asgari ücretin 1/3'ten az ise bu kişi sosyal yardımdan faydalanabilmektedir. Eğer kişi başına düşen gelir 1/3'ten fazla ise kişi sosyal yardımdan faydalanamamaktadır.

⁴⁵ Aca, a.g.e., s.322

3.1.1 Aile Yardımları⁴⁶

3.1.1.1 Gıda Yardımları

Kapsamı : İhtiyaç sahibi ailelerin gıda ve giyim gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla başta Ramazan ayı ve Kurban Bayramı olmak üzere herhangi bir zaman fark etmeksizin ihtiyaç halinde yapılır.

Başvurucu: 18 yaş üzeri herhangi bir aile bireyi başvurabilmektedir.

Kimler Faydalanır: Hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan haneler faydalanır.

Miktarı: Mütevelli Heyetince belirlenmektedir.

Ödeme Dönemi: Ramazan Bayramı, Kurban Bayramı öncesi ve talep halinde mütevelli heyetince belirlenen tarihte ödeme yapılmaktadır.

3.1.1.2. Barınma Yardımları

Kapsamı : Oturulamayacak derecede eski, bakımsız ve sağlıklı evlerde yaşayan muhtaç vatandaşlara evlerinin bakım-onarımı, betonarme ev yapım yardımı, prefabrik ev yapım yardımı ve ev eşyası alımı için aynı veya nakdi olarak yapılan yardımlardır.

Başvurucu: 18 yaş üzeri herhangi bir aile bireyi başvurabilmektedir.

Kimler Faydalanır: Hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan haneler faydalanır.

Miktarı: İhtiyaca göre 15, 20 ve 25.000 TL'ye kadar destek verilir.

⁴⁶ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, *Sosyal Yardım Programları, Aile Yardımları* , <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yarim-programlarimiz/> (E.T. 18.10.2019)

Ödeme Dönemi: Mütevelli heyetince belirlenen tarihte ödeme yapılmaktadır.

3.1.1.3. Sosyal Konut Projesi (1+1, 2+1)

Kapsamı : Sosyal güvencesi olmayan, fakir ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlara T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi aracılığıyla ev yapımını kapsamaktadır.

Başvurucu: 18 yaş üzeri herhangi bir aile bireyi başvurabilmektedir.

Kimler Faydalanır: Hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan haneler faydalanır.

Miktarı: Geri ödemeli olarak konut verilir.

Ödeme Dönemi: Geri ödemeler 1+1 konutlar için ayda 100 TL; 2+1 konutlar için 130 TL olmak üzere 270 ayda tamamlanır (Sosyal Konut Projesi kapsamında yeni başvuru alınmamaktadır).

3.1.1.4. Yakacak Yardımları

Kapsamı : İhtiyaç sahibi ailelere bedelsiz kömür yardımını içeren yakacak yardımlarıdır.

Başvurucu: 18 yaş üzeri herhangi bir aile bireyi başvurabilmektedir.

Kimler Faydalanır: Hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan haneler faydalanır.

Miktarı: Asgari 500 kg olmak üzere mütevelli heyetinin takdiri ile belirlenir.

Ödeme Dönemi: Yılda bir kez kış dönemi öncesi verilmektedir.

3.1.1.5. Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım

Kapsamı : Sosyal güvencesi olmayan, fakir ve muhtaç durumda bulunan resmi nikahlı eşini kaybetmiş kadınlara yapılan nakdi yardımlardır.

Başvurucu: Eşi vefat etmiş kadınlar.

Kimler Faydalanır: Eşi vefat etmiş kadınlar.

Miktarı: Aylık 275 Türk Lirası.

Ödeme Dönemi: İki ayda bir PTT aracılığıyla ödenir.

3.1.1.6. Muhtaç Asker Ailelerine Yapılan Yardımlar

Kapsamı : Yakını askerde olan, sosyal güvencesi olmayan, fakir ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlarımızın desteklenmesi amacıyla yürütülür.

Başvurucu: Asker yakını.

Kimler Faydalanır: Evli ise eşi, değil ise ailesi.

Miktarı: Aylık 275 Türk Lirası.

Ödeme Dönemi: Askerlik boyunca iki ayda bir PTT aracılığıyla ödenir.

3.1.1.7. Muhtaç Asker Çocuğu Yardımı

Kapsamı : Babası askerde olan 18 yaşından küçük ve muhtaç durumda olan çocuklar için yapılan nakdi yardımdır.

Başvurucu: Muhtaç asker ailelerine yönelik düzenli nakdi yardım programından asker eşi olarak faydalanan kişi tarafından başvuru yapılmaktadır.

Kimler Faydalanır: Babası askerde olan 18 yaşından küçük çocuklar bu yardımdan faydalanmaktadır.

Miktarı: Aylık 100 Türk Lirası.

Ödeme Dönemi: Askerlik boyunca iki ayda bir PTT aracılığıyla ödenir.

3.1.1.8. Öksüz ve Yetim Çocuk Yardımı

Kapsamı : Annesi veya babası vefat etmiş 18 yaşından küçük muhtaç durumda olan çocuklar için yapılan nakdi yardımdır.

Başvurucu: Anne vefat etmiş ise baba, baba vefat etmiş ise anne ya da her ikisi de vefat etmiş ise çocuğa bakan kişi.

Kimler Faydalanır: Annesi veya babası vefat etmiş 18 yaşından küçük çocuklar.

Miktarı: Aylık 100 Türk Lirası.

Ödeme Dönemi: İki ayda bir PTT aracılığıyla ödenir.

3.1.1.9. Doğum Yardımı

Kapsamı : 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumları kapsamaktadır.

Başvurucu: Anne veya anne adına baba ya da kanuni temsilci

Kimler Faydalanır: Yurt içinde ve yurt dışında 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında canlı doğum gerçekleştiren Türk vatandaşları ve Mavi kart sahipleri.

Miktarı: Birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL ve üçüncü ve sonraki çocuklar için 600 TL ödeme yapılmaktadır.

Ödeme Dönemi: Ödemeler bireysel bazda ve tek seferliktir.

3.1.1.10. Elektrik Tüketim Desteği (ETD)

Kapsamı : Düzenli sosyal yardımlardan faydalanan ihtiyaç sahibi haneleri kapsamaktadır.

Başvurucu: Herhangi bir kuruma başvuru yapılmasına gerek olmayıp, hak sahiplerini gösterir liste her ay Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından Bütünleşik Sosyal Yardımlar Bilgi (BSYB) Sistemi üzerinden hazırlanmaktadır. Hak sahibinin T.C. Kimlik Kartı ve elektrik faturası ile PTT şubesine gitmesi yeterlidir.

Kimler Faydalanır: 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında düzenli sosyal yardım almaya ilişkin verilmiş hak sahipliği kararı devam eden haneler faydalanmaktadır.

Miktarı: 1-2 kişilik hanelere aylık 75 kWh, 3 kişilik hanelere aylık 100 kWh, 4 kişilik hanelere aylık 125 kWh, 5 ve daha fazla kişilik hanelere aylık 150 kWh karşılığı TL

Ödeme Dönemi: Aylık PTT aracılığıyla ödenir.

3.1.2. Eğitim Yardımları⁴⁷

3.1.2.1. Eğitim Materyali Yardımı

Kapsamı : İhtiyaç sahibi ailelere yapılan eğitim materyali yardımlarıdır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi

Kimler Faydalanır: İlk ve orta öğrenim çağında çocuğu bulunan ve hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan haneler aileler.

⁴⁷ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, *Sosyal Yardım Programları, Eğitim Yardımları*, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yarim-programlarimiz/> (E.T. 18.10.2019)

Miktarı: Mütevelli Heyeti tarafından belirlenir.

Ödeme Dönemi: Eğitim-öğretim dönemi içinde SYD Vakıfları tarafından belirlenir.

3.1.2.2. Şartlı Eğitim Yardımı

Kapsamı : Sosyal güvencesi olmayan, fakir ve muhtaç durumda bulunan ailelere çocuklarını okula göndermeleri şartıyla yapılan sosyal yardımlardır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi

Kimler Faydalanır: İlk ve orta öğrenim çağında çocuğu bulunan ve hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan haneler aileler.

Miktarı: İlköğretim erkek öğrenci aylık 35 TL, kız öğrenci aylık 40 TL Ortaöğretim erkek öğrenci aylık 50 TL, kız öğrenci aylık 60 TL.

Ödeme Dönemi: 2 ayda bir ödenmek üzere toplamda 9 ay.

3.1.2.3. Öğle Yemeği Yardımı

Kapsamı : MEB ile iş birliği içinde taşınmalı eğitim uygulaması kapsamında, okulların bulunduğu merkezlere taşınan yoksul öğrencilere öğle yemeği verilmektedir.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Taşınmalı eğitimden faydalanan öğrenciler.

Miktarı: Öğrencilerin öğle yemekleri karşılanır.

Ödeme Dönemi: Her iki eğitim öğrenim döneminde her gün karşılanır. (Program MEB'e kaynak transferi şeklinde yürütülmektedir. Başvuru alınmamaktadır).

3.1.2.4. Ücretsiz Ders Kitabı

Kapsamı : İlk ve orta öğrenim öğrencilerinin ders kitapları ücretsiz verilmektedir.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Devlet okullarında okuyan tüm ilk ve orta öğrenim öğrencileri.

Miktarı: Ders kitabı olarak verilir.

Ödeme Dönemi: Öğrenim dönemleri öncesinde verilir (Program MEB'e kaynak transferi şeklinde yürütülmektedir. Başvuru alınmamaktadır).

3.1.2.5. Öğrenci Taşıma Barınma ve İaşe Yardımı

Kapsamı : Taşımalı sistem dışında kalan ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerinin ulaşım, barınma vb. ihtiyaçlarına yönelik destek verilmektedir

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Devlet okullarında okuyan tüm ilk ve orta öğrenim öğrencileri.

Miktarı: SYD Vakfı tarafından ihale sonucu belirlenir.

Ödeme Dönemi: Yıllık ödeme yapılır (Program MEB'e kaynak transferi şeklinde yürütülmektedir. Başvuru alınmamaktadır).

3.1.2.6. Engelli Öğrencilerin Ücretsiz Taşınması

Kapsamı : Özel eğitime gereksinim duyan öğrencilerin okullara erişiminin sağlanması amacıyla MEB ile iş birliği içinde destek sağlanmaktadır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Özel eğitime ihtiyacı olan engelli öğrenciler

Miktarı: İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenir.

Ödeme Dönemi: Yıllık ödeme yapılır (Program MEB'e kaynak transferi şeklinde yürütülmektedir. Başvuru alınmamaktadır).

3.1.2.7. Yurt Yapımı

Kapsamı : Ortaöğretim öğrencilerine yönelik yurt ihtiyacı bulunan yerlerde 100, 200 ve 300 kapasiteli yurtlar yapılmaktadır.

Başvurucu: SYD Vakıfları.

Kimler Faydalanır: Muhtaç öğrenciler.

Ödeme Dönemi: Projeye göre hak ediş raporlarına göre aşamalı olarak ödenir.

3.1.3. Sağlık Yardımları ⁴⁸

3.1.3.1. Şartlı Sağlık Yardımı (Sağlık ve Gebelik)

Kapsamı : Sosyal güvencesi olmayan, fakir ve muhtaç durumda bulunan ailelere çocuklarını sağlık kontrolüne göndermeleri, anne adaylarının ise hamilelik süresince sağlık kontrolüne gitmeleri ve doğumlarını hastanede yapmaları şartıyla yapılan yardımlardır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

⁴⁸ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, *Sosyal Yardım Programları, Sağlık Yardımları*, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/> (E.T. 18.10.2019)

Kimler Faydalanır: 0-5 yaş arası çocuklar, Hamile kadınlar.

Miktarı: Doğumun hastanede yapılması halinde tek seferlik 75 TL, Gebelik döneminde anne için aylık 35 TL, çocuk için aylık 35 TL

Ödeme Dönemi: 12 ay (2 ayda bir toplu ödeme)

3.1.3.2. Engelli İhtiyaç Yardımı

Kapsamı : Yoksul engelli vatandaşların topluma uyumunu kolaylaştıracak her türlü araç gereç ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik yürütülür.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Engelli Vatandaşlar

Miktarı: Mütevelli Heyeti tarafından belirlenir.

Ödeme Dönemi: İhtiyaca göre belirlenir.

3.1.3.3. Genel Sağlık Sigortası (GSS) Prim Ödemeleri

Kapsamı : Sosyal güvencesi olmayan tüm vatandaşlar

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Sosyal güvenceden yoksun aile bireyleri

Miktarı: Kişi başına gelir seviyesi brüt asgari ücretin üçte birinin altında ise GSS primi devlet tarafından ödenir.

Ödeme Dönemi: Kişi adına primi SGK'ya her ay devlet tarafından ödenir.

3.1.3.4. Genel Sağlık Sigortası Katılım Payı Ödemesi

Kapsamı : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, 60/c-1 ve 60/c-3 kapsamındaki genel sağlık sigortalısı sayılanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hastane, ilaç, reçete, optik katılım payı muhteviyatında ödemiş oldukları tutarın iadesini kapsamaktadır.

Başvurucu: 5510 sayılı Kanununun 60/c-1 ve 60/c-3 kapsamındaki genel sağlık sigortalısı sayılanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler.

Kimler Faydalanır: Katılım payı ödemesi yapanlar.

Miktarı: Kapsamdaki kişilerin hastane, ilaç, reçete, optik muhteviyatında ödedikleri ve SYD Vakıfları tarafından söz konusu kişilere ödenen katılım payı toplam tutarı kadardır.

Ödeme Dönemi: Ocak-Nisan-Temmuz-Ekim aylarında ödeme yapılmaktadır.

3.1.3.5. Kronik Hastalara Yönelik Yardım Programı

Kapsamı : Tüberküloz ve SSPE hastalığı nedeniyle psiko-sosyal ve mali kayıp yaşayan hastalar için geliştirilmiş düzenli nakdi yardım programıdır.

Başvurucu: Tüberküloz veya SSPE hastası olan kişi veya hastaya bakmakla yükümlü kişi.

Kimler Faydalanır: Mütevelli Heyeti tarafından onaylanan ve Halk Sağlığı Yönetim Sisteminden hastalık bilgileri alınan kişiler.

Miktarı: 1.384,59 TL

Ödeme Dönemi: Aylık ödeme yapılır.

3.1.3.6. Çoklu Doğum Yardımı

Kapsamı : Çoklu doğum ile dünyaya gelen 0-2 yaş aralığında çocukların bulunduğu muhtaç hanelerin beslenme ve öz bakım ihtiyaçlarının desteklenmesine yöneliktir.

Başvurucu: Anne veya anne adına baba ya da kanuni temsilcisi.

Kimler Faydalanır: Hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan haneler.

Miktarı: 150 TL.

Ödeme Dönemi: Aylık ödeme yapılır.

3.1.3.7. Kronik Hastalığı Nedeniyle Cihaza Bağımlı Olan Hastalara Elektrik Fatura Bedeli ve Kesintisiz Güç Kaynağı Desteği

Kapsamı : 3294 sayılı Kanun kapsamında muhtaç olduğu tespit edilen, 2828 sayılı Evde Bakım Yardımı almayan, kronik hastalığı nedeniyle cihaza bağımlı olan hastaların yaşadığı haneler.

Başvurucu: Hastaların sağlık gerekçesiyle evden çıkamayacak durumda bulunması söz konusu ise hastanın vekili, vasisi veya velisi tarafından hasta adına başvuru yapılabileceği gibi bu kişilerin bulunmaması durumunda hastanın hanesinde Vakıf personeli tarafından da başvuru alınabilir.

Kimler Faydalanır: Kronik hastalığı nedeniyle cihaza bağımlı şekilde hayatını sürdürmek durumunda kalan kişiler.

Miktarı: Yardım programı üç bileşenden oluşmaktadır: Elektrik Tüketim Desteği: Hak sahiplerinin konutlarına ait elektrik faturalarına destek olmak için kullanılan cihazın elektrik tüketim düzeyine göre aylık 200 TL'ye kadar yardım yapılacaktır. Kesintisiz Güç Kaynağı Desteği: Hak sahiplerine kesintisiz güç kaynağı sağlanabilecektir. Birikmiş Elektrik Borcu Desteği: Yardımın başladığı ilk ay tek sefere

mahsus olmak üzere hak sahibi hanelerin cihaza bağlanma tarihinden sonraki birikmiş elektrik borçları ödenebilecektir.

Ödeme Dönemi: Elektrik Tüketim Desteği aylık yapılır.
Birikmiş Elektrik Borcu Desteği tek seferlik yapılır.

3.1.4. Yaşlı Ve Engelli Yardımları ⁴⁹

3.1.4.1. Yaşlılık Aylığı

Kapsamı : Sosyal güvencesi olmayan ve kendisi ile eşinin ortalama geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan kişilere yapılır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi

Kimler Faydalanır: 65 yaş üstü vatandaşlar.

Miktarı: 637,79 TL.

Ödeme Dönemi: Aylık ödeme yapılır.

3.1.4.2. Engelli Aylığı

Kapsamı : Sosyal güvencesi olmayan ve kendisi ile eşinin ortalama geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan kişilere yapılır.

⁴⁹ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, *Sosyal Yardım Programları, Yaşlı ve Engelli Yardımları*, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/> (E.T. 18.10.2019)

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi

Kimler Faydalanır: %40 ve üstü engelli raporu olan vatandaşlar.

Miktarı: %40-%69 için 509,13 TL, %70 ve üzeri için 763,69 TL.

Ödeme Dönemi: Aylık ödeme yapılır.

3.1.4.3. Engelli Yakını Aylığı (18 Yaşından küçük engelliler)

Kapsamı : Sosyal güvencesi olmayan ve kendisi ile eşinin ortalama geliri net asgari ücretin 1/3'ünden (609,67 TL) az olan kişilere yapılır.

Başvurucu: %40 ve üzerin engelli raporu olan vatandaşların, 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Engelli Yakınları.

Miktarı: 509,13 TL.

Ödeme Dönemi: Aylık ödeme yapılır.

3.1.4.4. Silikozis Hastalarına Yapılan Yardımlar

Kapsamı : Silikozis hastalarına yapılan ödemelerdir. Mayıs 2011'e kadar 3 aylık sürede başvurular alınmıştır. Yeni başvuru alınmamaktadır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Silikozis nedeniyle meslekte kazanma gücünü kaybedenler.

Miktarı: %15-%34 iş kaybı: 1.100,11 TL, %35-%54 iş kaybı: 1.257,26 TL, %55 ve üzeri iş kaybı: 1.400,95 TL

Ödeme Dönemi: Aylık ödeme yapılır.

Ödeme Dönemi: Aylık ödeme yapılır.

3.1.4.5. Evde Bakım Yardımı

Kapsamı : Hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 2/3'ünden (1.219,34 TL) az olan ve başkasının yardımı olmadan günlük hayati aktivitelerini yerine getiremeyen kişilere yapılır.

Başvurucu: Engelli, ailesi veya yasal temsilcisi.

Kimler Faydalanır: Ağır engelli olduğuna dair sağlık kurulu raporu bulunan ve muhtaçlık kriterlerini sağlayanlar.

Miktarı: 1.384,59 TL

Ödeme Dönemi: Aylık ödeme yapılır.

3.1.5. Özel Amaçlı Yardımlar⁵⁰

3.1.5.1. Aşevleri

Kapsamı : İşsizliğin ve yoksulluğun belirgin olarak yaşandığı yerlerde, yaşlı, engelli, kimsesiz ve muhtaç vatandaşlarımıza günlük sıcak yemek verilmektedir.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Tüm aile bireyleri.

Miktarı: Aynı olarak sıcak yemek şeklinde verilir.

Ödeme Dönemi: Günlük.

⁵⁰ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, *Sosyal Yardım Programları, Özel Amaçlı Yardımlar*, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/> (E.T. 18.10.2019)

3.1.5.2. Afet/Acil Durum Yardımları

Kapsamı : Deprem, sel, yangın gibi afetlerden zarar gören vatandaşlarımıza destek verilmektedir.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Deprem, yangın, sel ve heyelan vb. durumlarda afetin ilk bir ayı için, muhtaçlık koşulu aranmaksızın, afetten etkilenen vatandaşların temel gereksinimleri karşılanır.

Miktarı: Afetin/Acil duruma göre oluşan ihtiyaçlar değerlendirilerek müteveli heyeti tarafından belirlenir.

Ödeme Dönemi: İhtiyaç halinde ödenir.

3.1.5.3. Terör Zararı Yardımları

Kapsamı : Terör olaylarından etkilenen fakir ve muhtaç durumda bulunan kişilerin acil gıda, giyim, yol, eğitim ve barınma gibi ihtiyaçları kapsamında yapılan yardımlardır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: İkamet ettiği yerde terör olaylarından etkilenen vatandaşlar ile terör olaylarından dolayı göç etmek zorunda kalan vatandaşlar.

Miktarı: Müteveli Heyeti tarafından belirlenir (Usul ve esaslara göre hane başı yapılan yardım tutarı aylık 1.200 TL' yi aşamaz).

Ödeme Dönemi: İhtiyaç halinde ödenir.

3.1.5.4. Yabancılara Yönelik Sosyal Uyum Yardımı (SUY) Programı

Kapsamı : SUY, AB tarafından finanse edilen ve BM Dünya Gıda Programı (WFP), Türk Kızılay'ı ve ASPB arasında oluşturulan ortaklıkla uygulanan bir yardım programıdır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Geçici barınma merkezleri dışında ikamet eden ve muhtaçlık, hanede sosyal güvence olmaması ve demografik kriterlerden en az birine uyması şartlarını sağlayan 99 ile başlayan kimlik numarasına sahip Suriyeliler ve diğer tüm yabancılar faydalanabilmektedir.

Miktarı: Hanedeki kişi başına 120 TL.

Ödeme Dönemi: İhtiyaç halinde ödenir.

3.1.5.5. Yabancılara Yönelik Şartlı Eğitim Yardımı (ŞEY) Programı

Kapsamı : Yabancılara yönelik ŞEY, AB tarafından finanse edilen ve BM Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), Türk Kızılay'ı, MEB ve ASPB arasında oluşturulan ortaklıkla uygulanan bir yardım programıdır.

Başvurucu: 18 yaş üstü aile bireyi.

Kimler Faydalanır: Geçici barınma merkezleri dışında ikamet eden, muhtaç, hanede sosyal güvence olmayan ve okulun açık olduğu dönemlerde 1 ayda 4 günden fazla (%80) devamsızlık yapmayan, MEB'de ve geçici eğitim merkezlerinde okuyan Suriyeliler ve diğer tüm yabancı çocuklar faydalanabilmektedir.

Miktarı: 1. ile 8. Sınıf öğrencileri için; kız öğrencilere 40 TL, erkek öğrencilere 35 TL; 9. ile 12. sınıflar arası öğrenciler için; kız öğrencilere 60 TL, erkek öğrencilere 50 TL ödeme yapılmaktadır.

Ödeme Dönemi: Sömestr başlarında birer kere olmak üzere, çocuk başı 100'er TL ekstra ödeme yapılması planlanmaktadır. Toplam 9 ay olmak üzere 2 ayda bir olarak ödenmektedir.

3.2. GELİR TESPİTİ İŞLEMLERİ

Gelir testi uygulaması, Genel Sağlık Sigortasının bütün toplumu oluşturan herkesi kapsama alma hedefine yönelik son uygulamadır. 5510 sayılı Kanun'un ilk halinde 2 yıl sonra yürürlüğe girmesi öngörülen gelir testi ancak 01.01.2012 tarihinde hayata geçirilebilmiştir. Bu uygulama ile 3816 sayılı Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Karşılanması Hakkında Kanunla 1992 yılında başlayan ve kamuoyunda Yeşil Kart olarak bilinen, gelir seviyesi düşük olan vatandaşların sağlık harcamalarının devlet tarafından karşılanması uygulaması da sona ermiştir. Gelir testi uygulaması ile sağlık hizmetlerinden faydalanma bütün nüfus için sosyal sigorta kapsamına alınmış, primli rejime dönüştürülmüştür.⁵¹

Zorunlu ve isteğe bağlı sigortalılık ilişkisi ile bakmakla yükümlü olunan kişi statüsü sona eren herkes, GSS bakımından prim ödeyip ödemeyeceğinin tespiti için 1 ay içinde gelir testi yaptıracaktır. Gelir testinin yapılmasında nüfusunun kayıtlı olduğu il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları tarafından yapılacaktır.⁵²

Herhangi bir gelire sahip olmayan bireyler GSS hizmetinden faydalanmak için SYD Vakıflarında bu işlemleri yaptırması gerekmektedir.

GSS Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında, yönetmeliğin 6'ncı maddesinde "*Başvuru, kişinin Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminde kayıtlı ikametgâhının bulunduğu il veya ilçe idarî sınırları içindeki vakfa yapılır.*" denilmek suretiyle bu işlemler için SYD Vakıfları görevlendirilmiştir.

⁵¹ Yusuf Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku*, 9.b., Bursa: Dora Yayıncılık, 2018, s.387

⁵² Alper, a.g.e., s.387

Aynı yönetmeliğin 8'inci maddesinde “Başvuru formunda beyan edilen bilgiler doğrultusunda yapılan gelir testi sonucunu doğrulamak amacıyla Bakanlıkça belirlenen esaslar çerçevesinde vakıf personeli tarafından tanıtıcı kimlik belgesi gösterilmek suretiyle hane ziyareti bilgi formu kullanılarak, başvuruda bulunanların ikametgâhlarına gidilerek hane ziyaretleri gerçekleştirilir.” denilerek SYD Vakfı çalışanları tarafından gerçekleştirilecek bir hane ziyareti sonrası tutulan rapor doğrultusunda kişinin gelir tespitine karar verilmektedir.

Daha önceki dönemlerde Vakıf tarafından G0 (Yeşil Kart), G1,G2 ve G3 kademeli prim ödeme sistemi mevcuttu. Ancak Nisan 2017’de kamuoyunda torba kanun olarak bilinen 6824 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla yapılan bir değişiklikle G2 ve G3 kaldırılarak, yalnızca G0 (prim ödemesiz) ve G1 (prim ödemeli) haline getirilmiştir.

Bu durumda prim ödemedi faydalanmak isteyen bireyler SYD Vakıflarına müracaat ederek gelir tespiti işlemleri sonrası şartları sağlaması durumunda bu sosyal güvenceden faydalanabilmektedir.

3.3. PROJE FAALİYETLERİ

*“Fon kaynakları ile yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya veya bu risk altında olan birey ve grupların ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımlarının artırılması ve yaşam kalitelerinin yükseltilerek toplumsal dayanışma ve bütünleşmenin sağlanmasına yönelik sosyal hizmet proje destekleri verilmektedir. Sosyal hizmet projelerinin amacı, sokakta çalışan/yaşayan çocuklara, engellilere, yaşlılara, korunmasız kadın ve erkeklere, işsiz gençler ve yoksullara sağlanan düşük maliyetli sosyal hizmetlerin yaygınlaştırılması için toplum merkezleri veya sosyal amaçlı merkezlerin kurulması veya mevcut merkezlerdeki programların çeşitlendirilmesidir.”*⁵³

Vakıflar sosyal yardım faaliyetlerinin yanı sıra bir takım sosyal proje destekleri vermektedir. Bu proje destekleri

- Sosyal Hizmet Proje Destekleri,

⁵³ Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü- Proje Destek Programları (E.T. 15.05.2019)
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/proje-destek-programlarimiz/>

- *Adem (Aile Destek Merkezi),*
- *Sodam (Sosyal Destek Merkezi),*
- *Yaşlı ve Engelli Evde Bakım Projelerinden oluşmaktadır*

Bunun yanı sıra gelir getirici projeler kapsamında bireylere geri ödemesiz yahut uzun vadeli faizsiz kredi desteği de verilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ

1.SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARI'NIN KURUMU KİMLİĞİNİN PERSONEL REJİMİNE ETKİSİ

SYD Vakıflarının ülkemizde kurulu diğer vakıflardan kuruluş, işleyiş, bütçe, muafiyet, tescil, yönetim ve denetim açısından farklılıklarını ortaya koyduk. Bu farklılıklar bu vakıflara diğer vakıflardan ayrı bir kişilik kazandırmış olmaktadır.

Bir diğer açıdan baktığımızda ise kurumun kamu kurumu niteliğinde hizmet verip vermediğidir. Yani SYD Vakıflarına kamu kurumu niteliği atfedilip edilemeyeceğidir.

Bu bağlamda hem doktrinde hem de yargı kararlarında SYD Vakıflar ve diğer Vakıflar arasındaki farklılıkları aslında kurum kimliğinin açıklanmasında bize yol göstermektedir.

Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 01.07.2019 tarihinde verdiği bir kararda⁵⁴; “Medeni Kanun’a göre tüzel kişilik kazanan Vakıflar ile kanun ile kurulan Sosyal Yardımlaşma Vakıflarının farklarına değinmek gerekir.” diyerek **7 maddede** bu farklılığa değinmiştir.

1.”Genel olarak Vakıflar (Gönüllülük ve rıza aranırken), Vakıf senedi veya vasiyetle kurulurken, SYDV yasa ve devlet eliyle kurulmuştur.”

Türk Medeni Kanun’da ortaya koyulduğu üzere vakıf kurma muamelesinde gönüllülük aranmaktadır. Yani vakfeden kişide bir özgür irade ile karar verme durumu söz konusudur. SYDV özelinde baktığımızda ise özgür bir irade söz konusu değildir.

⁵⁴Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2019/1437 K. 2019/14670 T. 1.7.2019 ,Kazancı İçtihat / Mevzuat Bilgi Bankası / Hukuk Eserleri Bilgi Bankası (E.T. 18.10.2019)
<http://proxy.uludag.deepknowledge.net/MuseSessionID=02111rrut/MuseProtocol=http/MuseHost=www.kazanci.com/MusePath/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-1437.htm&kw=`E.2019/1437`#fm>

Burada kanunun amir bir hükmü sonunda bu vakıfların devlet eliyle kurulması söz konusudur.

2. “Vakıflarda yönetim organı oluşumunda serbestlik ve yapılan iş karşılığı ücret alma yokken, SYDV organları yasa ile saptanmış ve belli görevlere atananlar vakıf yöneticisi olurken, her toplantı başına huzur hakkı ücreti belirlenmiştir”.

Vakıfların yönetim organlarının nasıl olacağı, kimlerden oluşacağı ve nasıl bir karar alma mekanizmalarının olacağı kanunda açıkça yazılmamıştır. Burada tam bir serbestlik söz konusudur. Buna karşın SYD Vakıflarındaki müteveli heyetlerinin kimlerden ve nasıl teşkil edileceği kanunda açıkça yazılmıştır.

3. “Vakıflarda görev almak, istek yanında belirli şartlara bağlandığı halde SYD Vakfı yöneticiliği belli makamlara bırakıldığından, bu görevlere atanmak veya işten ayrılmak kamu görevinden ayrılmakla bir tutulmuştur.”

Burada vakıf personellerinin işe giriş, işten çıkış için serbestlik söz konusu değildir. Atanmak için birtakım muamelelere (KPSS, mülakat) tabi tutulmaktadırlar.

4. “Vakıflar vakfedenin isteği ile tescil edilirken, SYD Vakfı’nın tescil görevi mahallin en büyük mülki amirine verilmiştir.”

Tescil işlemine ilişkin olarak şöyle bir izahate gerek vardır. Vakıf kurarken tescili için “kim tarafından tescil edileceği” konusunda amir bir hüküm olmamasına karşın SYD Vakıfları için mahallin en büyük mülki amiri (vali, kaymakam) bu hususta görevlendirilmiştir.

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

6. “Vakıflarda, vakfın amacı, yönetimi ve malların değiştirilmesi belirli prosedürlere uyularak Mahkeme kararı ile gerçekleştirilirken, SYD Vakıflarında amaç, yönetim ve kuruluş mallarının değiştirilmesi TBMM tarafından ve yasayla yapılmaktadır.”

Bu hususta SYD Vakıfları tüm il ve ilçelerde aynı amaç doğrultusunda faaliyette bulunmaktadır. Bu amaç kanunda açıkça yazılmıştır. Bu ne mütevellî heyetine ya da başka bir kuruma bırakılmıştır. Bu konuda tek yetkili ise Meclistir. Kanun değişikliği olmadan SYD Vakıflarının amaçlarını değiştirmek mümkün değildir.

7. “Vakıflar, Vakıflar Genel Müdürlüğünce denetlenirken, SYD Vakıfları İçişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğünün 5. Maddesine göre T.C. İçişleri Bakanlığı ile T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri hakkında 633 Sayılı KHK ile adı geçen bakanlık tarafından da denetime tabi tutulmaktadır.”

“Tüm bu maddi ve hukuki olgulara göre Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının kamuya bağlı ve kamu yetkilerini kullanan bir kuruluştur. 6772 Sayılı Kanun’u 1/A.3 maddesi uyarınca sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar kanun kapsamındadır. Bütçeden ayrılan ödenek nedeni ile sermayesi devlete ait kurumdur.”

Bu karar ve öğretilerden yola çıkılarak ilk önce kamu hizmeti ve kamu görevlisi tanımlamalarına ihtiyacımız bulunmaktadır.

1.1.HUKUKUMUZDA KAMU TÜZEL KİŞİLİĞİ VE SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ KAMU TÜZEL KİŞİLİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Kamu tüzel kişileri ile özel hukuk tüzel kişileri birçok bakımından birbirine benzemektedir. Bunları birbirinden ayırmak gerekir. Bir tüzel kişi Anayasa veya kanunla bir “kamu tüzel kişisi” olarak nitelendiriliyorsa haliyle ortada bir problem yoktur. O tüzel kişi bir kamu tüzel kişisidir.⁵⁵

Temel idare hukukunda kamu tüzel kişiliğinin kanun yoluyla kurulduğu ve bu gücünü kanundan aldığı hem öğretilerde hem de anayasada açıkça gösterilmiştir.

⁵⁵ Kemal Gözler, Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, 19.b., Bursa; Ekin Yayın Dağıtım, 2017,s. 92

Bir kamu tüzel kişiliği gücünü Anayasa'dan alarak kurulabileceği gibi kanundan alarak da kurulabilir. Bu şekilde kurulan kamu tüzel kişiliğinin niteliğinde herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Ancak Anayasa yahut kanunda belirtilmeyen bir takım bazı durumlarda da kamu tüzel kişisi olabilir. Bu durumda iki koşul birlikte aranmaktadır. İlk olarak bu tüzel kişilik devlet tarafından yahut onun verdiği yetkiyle idare tarafından kurulacak ikinci olarak da kamu gücü ayrıcalıklarını kullanması gerekmektedir.

SYD Vakıfları özelinde bakacak olursak şu şekilde bir açıklama yapabiliriz. Her ne kadar bu vakıflar gücünü direkt olarak Anayasa'dan veya kanundan almasa da yukarıda saydığımız iki koşulu birden taşıması sebebiyle kamu tüzel kişisidir diyebiliriz.

Bu vakıflar, 29 Mayıs 1986 tarih ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Kanunu'nun 7'nci maddesiyle kurulmuştur. Bu nedenle, bu vakıflar kamu tüzel kişisi olmak için gereken birinci şartı taşırlar. Bu vakıflar, kamu tüzel kişisi olmak için gereken ikinci şartı da taşırlar. Çünkü bunlar bir takım kamu gücü ayrıcalık ve yükümlülükleriyle donatılmışlar; özel hukuku aşan şart ve hükümlere tabi kılınmışlardır. Örneğin vali veya kaymakam kanun gereği vakfın başkanıdır. Mütevelli heyetinin çoğunluk üyeleri il ve ilçedeki bir takım kamu görevlilerinden oluşur. Vakfın mütevelli heyetinin oluşum tarzı dahi tipik bir özel hukuku aşan hükümdür. Keza kanunda bu vakıflara ilişkin vergi muafiyeti, malların haczedilemeyeceği, alacaklarının Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a göre tahsil edilmesi gibi daha pek çok kamu gücü ayrıcalığı ve yükümlülüğü niteliğinde hüküm vardır. Hangi özel hukuk kişisi böyle ayrıcalık ve yükümlülüklerle donatılmıştır? **Dolayısıyla bu vakıflar birer kamu tüzel kişisidirler.**⁵⁶

Gözler SYD Vakıflarına ilişkin tanımlamasında⁵⁷; iki nokta üzerinden SYD Vakıfları'nın kamu kurumu niteliğine ilişkin açıklama gereği duymuştur.

İlk olarak kurumun kuruluşu için bir yasanın mevcut olması kamu tüzel kişiliğine ilişkin ilk şartı taşıdığını kabulünü yönünde görüş bildirmiştir. İkinci olarak ise birtakım kamu gücü kullanmasını sebebiyle bir kamu kuruluşu olduğu atfetmektedir. Vakfın bu

⁵⁶ Gözler, Kaplan, a.g.e., s.96

⁵⁷ Gözler, Kaplan, a.g.e., s.96

özellikleri sebebiyle özel hukuk tüzel kişiliğini aştığını ve bu kurumlara özel hükümlere tabi kuruluş muamelesinin yapılmasını doğru olmadığını belirtmiştir.

Gözler daha önce SYD Vakıfları'nın kişiliğine ilişkin olarak Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından verilen özel hukuk tüzel kişisi tanımlamasına karşı olarak şu şekilde görüş beyan etmiştir. “Uyuşmazlık Mahkemesinin SYD Vakıflarının özel hukuk tüzel kişisi olduğuna hükmeden 11 Kasım 2013 tarih ve E. 2013/1410, K. 2013/1600 sayılı kararı yanlıştır. Dahası bu kararda “ 3294 sayılı yasada “... söz konusu vakıfların kamu tüzel kişiliği şeklinde kurulduğuna işaret eden özel bir düzenlemeye yer verilmeyip ... ” şeklindeki ifade bir bilgi eksikliğine işaret etmektedir. Çünkü yukarıda gördüğümüz gibi kamu tüzel kişiliğin tek kriteri, kanunla kamu tüzel kişisi olarak nitelendirme kriteri değildir. Yukarıda gördüğümüz gibi kanun, bu tüzel kişinin bir kamu tüzel kişisi olduğunu söylemese bile, o tüzel kişi kanunla veya kanunun verdiği yetkiyle idare tarafından kurulmuş ise ve o tüzel kişi bir takım kamu gücü ayrıcalık ve yükümlülükleriyle donatılmış ise o tüzel kişi kamu tüzel kişisidir.”⁵⁸

Kurumun tüzel kişiliğine ilişkin bir kesinlik olmaması bu kişiliğe bağlı birtakım hususlara tereddütler yaratmaktadır. Örneğin bu kurumun kamu tüzel kişisi olmasıyla özel hukuk tüzel kişisi olması arasındaki farklılık personel rejimine de yansımaktadır.

Gözler yaşanan bu tereddütlere ilişkin olarak şu şekilde bir yorumlama yapmaktadır. “Denilebilir ki, ha bu vakıflar Uyuşmazlık Mahkemesinin dediği gibi özel hukuk tüzel kişisi olsun, ha kamu tüzel kişisi olsun aynı işi yapmayacaklar mı? Ne değişecek? Çok şey değişecek. Eğer bunlar kamu tüzel kişisi olursa, örneğin personel alırken kayırmacılık yapamazlar. Yaparlarsa, personel alımı kararına karşı idare mahkemesinde açılacak iptal davasında bu tür personel alımı kararı iptal edilir. Ama özel hukuka tabi olursa, sözleşme hürriyeti kapsamında bir özel hukuk tüzel kişisinin yapabileceği gibi, iş sözleşmesi akdederek istediği kişiyi işe alabilirler ve bu sözleşmeden kaynaklanacak uyuşmazlığa da adli yargıda bakılır.”⁵⁹

Bu hususlar çerçevesinde değerlendirecek olursak, kuruluşunun kanunla olması, mütevellî heyeti seçimine ilişkin amir hükümler bulunması, vakıf senedinin mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından tescil ettirileceği bilinmektedir. Her ne kadar özel

⁵⁸ Gözler, Kaplan, a.g.e., s.96

⁵⁹ Gözler, Kaplan, a.g.e., s.96

hukuk tüzel kişiliği atfedilmiş olsa da yasadan alınan yetkiyle kurulması ve devletin bağlı olduğu ve kamusal yetki ve ayrıcalık kullandığı anlaşılmaktadır.

1.2.HUKUKUMUZDA KAMU HİZMETİ VE SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARININ KAMU HİZMETİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Kamu hizmeti İdare Hukukunda en çok kullanılan kavramlardan biri olmakla ve hatta çeşitli anayasalarda ve de 1982 TC. Anayasasının çeşitli maddelerinde de yer almış bulunmakla beraber, bu kavramın anayasal ve yasal bir tanımı olmadığı gibi, yargı içtihatlarında da bir tanımı yapılmamıştır. Ancak kamu hizmeti kavramı öğretide çeşitli açılardan tanımlanmıştır.⁶⁰

Organik açıdan kamu hizmeti, belli bir görevi yürütmek için bir kamu tüzel kişisi tarafından tahsis edilmiş olan ajan ve vasıtaların bütünü olarak tanımlanmıştır. Bir diğeri ise maddi açıdan kamu hizmeti bu faaliyeti yürüten örgütün niteliklerinden bağımsız olarak, yalnızca faaliyetin niteliğine bakılarak tanımlanmaktadır.⁶¹

Bu konuya şöyle açıklama yapılabilir. Öncelikle kamu hizmeti konusunda ilk olarak hizmetin niteliğine bakılması gerektiğini söylemektedir. Örneğin çöp hizmeti, toplu taşıma hizmeti niteliği itibarıyla bakıldığında kamu hizmetidir.

Şekli açıdan ise kamu hizmeti, belli bir usulü, belli bir hukuk rejimi ifade etmektedir. Buna göre bir faaliyetin kamu hizmeti sayılabilmesi için kamu hizmetleri hukuki rejimine, yani kamusal yönetim usullerine tabii tutulmuş olması gerekir.⁶²

Bu açıdan bakıldığında bir nevi hizmetin kamu kuruluşunca ve idarenin yönetim ve denetim usullerine tabi tutulmasına bağlanmaktadır.

Özetle, bugün için geçerli olabilecek bir kamu hizmeti tanımı vermemiz gerekirse, şu tanımı verebiliriz: Siyasal organlar tarafından kamuya yararlı olarak kabul edilen, bir

⁶⁰ Metin Günday, *İdare Hukuku*, 8.b., Ankara, İmaj Yayıncılık, 2003, s.294

⁶¹ a.g.e., s.296

⁶² a.g.e., s.296

kamu kuruluşunun ya kendisi ya da yakın denetimi ve gözetimi altında özel kesim tarafından yürütülen faaliyetlerdir.⁶³

İdari teşkilat bir tüzel kişiler topluluğu halinde görünür. İdari teşkilatın en geniş çevresi olan devlette bir tüzel kişidir. Merkezi teşkilat ve ülke üzerinde bunun yayılması (mülki taksimat) idare hukukundaki anlamı ile devlet tüzel kişiliğine bağlı idari teşkilatın bir kısmını göstermektedir. Merkezi teşkilatın alanı dışında bulunan kamu hizmet ve faaliyetleri, devlet tüzel kişiliğinin dışında kalan kamu idareleri ve kamu kurumları eliyle görülmektedir.⁶⁴

Yukarıda belirtilen hususlarda merkezi teşkilat dışında bulunan “Diğer Kamu Tüzel Kişileri” yer yönünden ve hizmet yönünden olmak üzere iki kısımda kendilerine ait tüzel kişilikleri bulunmaktadır. Belediye, SGK bu kurumlara örnek verilebilir. Bu doğrultuda SYD Vakıfları hizmet yönünden bir kamu kuruluşu olarak kabulü mümkündür.

Aslında bir hukuki rejimi ifade eden kamu hizmeti kavramının belirlenmesinde hizmeti görenin “ idare” olması koşulu, yani organik unsur zorunlu olarak aranmamakta, faaliyetin kamuya yararlı nitelik taşımasına koşut olarak kamusal ayrıcalık ve yükümlülüklerin varlığı halinde geniş bir kamu hizmeti benimsenmektedir.⁶⁵

Bu tanımdan hareketle bir kurum yahut kuruluşu kamu hizmeti görebilmesi için öncelikle organik olarak kamu kurumu olmasına gerek olmadığı kamusal ayrıcalık ve yükümlülüklerin varlığı bu hizmeti kamu hizmeti olarak tanımlamaktadır.

Kamu gücü ayrıcalıkları özel hukukta görülmeyen özel hukuku aşan birtakım yetki ve durumlardır.⁶⁶ Bu ayrıcalıklardan bahsedecek olursak *tek yanlı işlem, re’sen icra, hukuka uygunluk karinesi, kamu malı statüsü, kamu alacakları tahsili, bir borç hakkında özel hukuk cebri icra yollarının uygulanmaması, idari sözleşme, personelinin kamu görevlisi sayılması, vergi muafiyeti, uyuşmazlığın idari yargıda çözümlemesi, ortaya çıkan zararların idari sorumluluk rejimine tabi olması, sözleşmecî tarafı seçmek için*

⁶³ a.g.e., s.298

⁶⁴ Hamza Eroğlu, *İdare Hukuku Genel Esaslar*, İdari Teşkilat ve İdarenin Denetlenmesi, 4.b., Ankara, Işın Yayıncılık, 1984,s.126

⁶⁵ Turgut Tan, *Anayasa Mahkemesi Kararlarında Kamu Hizmeti*, Anayasa Yargısı Dergisi, Anayasa Mahkemesi Yayınları, 8.Cilt,1991, s.236

⁶⁶ Kemal Gözler, *İdare Hukuku Dersleri*, 9.b., Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2010, s. 51

ihale düzenlemek, personelini KPSS puanı ile almak, kamu yararı gözetmek zorunda olması gibi birçok durum idarenin kamu gücü ayrıcalığıdır.

Bir hukuki ilişki, durum, olay, eylem veya işlemde, kamu gücü ayrıcalıkları veya yükümlülükleri yoksa, bu hukuki ilişki, durum, olay, eylem veya işleme idare hukuku değil, özel hukuk uygulanır. Örneğin kamu ayrıcalıkları ve yükümlülüklerinin bulunmadığı bir hukuki işlem özel hukuk işlemidir.⁶⁷

Bu durumu SYD Vakıfları için değerlendirecek olursak vakıfların engelli, yaşlı, eşi vefat etmiş vb. gibi toplumda birtakım dezavantaj sahibi bireylere “sosyal yardım” dağıtımında hem karar verici merciin olması hem de bu organizasyonu üstlenmesi bu kurumun bir kamu hizmeti gördüğünü ve birtakım ayrıcalıklardan faydalandığını bize göstermektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 30.5.2018 tarihinde verdiği bir kararında SYD Vakıflarının “kamu görevi” niteliğine ilişkin yaptığı tanımlama şu şekildedir; “Sosyal yardım şeklindeki kamu hizmetinin gerçekleştirilmesi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görev alanına girmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü bu görevini merkezi yetkinin yerindelik ilkesi gereği her il ve ilçede kurulması öngörülen vakıflar aracılığıyla gerçekleştirmektedir. SYD Vakıflarının bu niteliği dikkate alındığında kamu kurumu şeklinde örgütlendiği açıktır.” (YHGK E. 2016/1222 K. 2018/1137)⁶⁸

Bu karardan yola çıkarak SYD Vakıflarının yapmış oldukları hizmetler yönünden baktığımızda bu “sosyal yardım” hizmetinin devletin bir görevinin olduğu ve bu konuda devletin ilgili bakanlığının bu konuda görevlendirildiğini ve bu bakanlığın bu görevini SYD Vakıfları eliyle yerine getirdiğini belirtmiştir. Örneğin “Yaşlı Aylığına” başvurmak isteyen bir birey başvuru için oturduğu ilçedeki SYD Vakfına müracaat etmesi gerekmektedir. Belirli bir karar alma süreçleri sonrasında uygun bulunduğunda bu aylıktan faydalanmaktadır. Bu sosyal yardım bakıldığında AÇSHB ’nin görevidir. Ancak bakanlık bu hizmetini il ve ilçelerde SYDV aracılığıyla görmektedir.

⁶⁷ a.g.e., s.55

⁶⁸Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı E.2016/1222 K.2018/1137 T. 30.05.2018 (E.T. 18.10.2019)
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

Sonuç olarak SYD Vakıfları kamu kurumu gibi örgütlenmiş olup kamu idaresi içinde açıkça bir yerinin olduğunun kabulü gerekir.

1.3.HUKUKUMUZDA KAMU GÖREVLİSİ VE SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI ÇALIŞANLARININ KAMU GÖREVLİLİĞİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

İdarenin en önemli vasıtası ve faal unsuru gerçek şahıslardır. Gerçek şahıslar idari teşkilatta hayatıyet verirler, onu harekete getirirler. İdari personel veya diğer deyimle kamu personeli, idarenin personeldir. İdare adına hizmet ve faaliyet görürler.⁶⁹

Devlet kamu hizmetini personelleri aracılığıyla görür. Bu hizmeti gören bireylere kamu görevlisi denilmektedir.

Kamu görevlileri deyimi, Anayasanın 128'inci maddesinde belirtildiği gibi, kamu kurum ve kuruluşlarının genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten kişileri kapsamaktadır. Bir başka deyişle, kamu görevlileri devlet memurları ve diğer görevlilerdir.⁷⁰

Diğer kamu görevlileri deyimi 1982 Anayasası ile hukukumuza girmiştir. Bunlarda memurlar gibi, genel idare esaslarına göre kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten görevlilerdir. Bunlarında memurlar gibi nitelikleri, atamaları görev ve yetkileri, hak ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenlenmesi gerekmektedir.⁷¹

Özetle kamu hizmeti devlet memurları ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmektedir. Şimdi devlet memurları ve diğer kamu görevlileri için 657 sayılı DMK mevcuttur ve bu kanun çerçevesinde atanma, disiplin işlemleri, terfi ve görevden ayrılış vb. gibi hususlar yerine getirilmektedir. Ancak diğer kamu görevlilerinden kasıt ne olduğu tam anlamıyla açıklanamamaktadır.

⁶⁹ Eroğlu, a.g.e., s.217

⁷⁰ Turgut Tan, *İdare Hukuku*, 3.b., Ankara, Turhan Kitapevi, 2014, s.489

⁷¹ a.g.e., s.489

SYD Vakfı personelleri özelinde baktığımızda kurum çalışanları devlet memuru değildir ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi değildir. Personeller 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan birer işçidir. Bir bakımda anayasada belirtilen diğer kamu görevlileri kapsamına girmektedir.

Kamu görevlisi kavramı, geniş ve dar anlamlarda kullanılmaktadır. Ancak ister geniş anlamda ister dar anlamda kullanılsın, kamu görevlileri mutlaka kamu kesiminde bir örgüte (bir kamu kurum ya da kuruluşuna) bağlı olarak çalışırlar.⁷²

Günday'ın bu tanımından hareketle SYD Vakıflarına eğer ki bir kamu kesimi niteliği atfedersek burada çalışan personellere kamu görevlisi diyebiliriz. Yukarıda kamu tüzel kişiliği başlığı altında yaptığımız tanımlamalarda kurumun kimliğine ilişkin olarak kamu tüzel kişiliği bulunduğunu belirtmiştik. Buradan yola çıkarak ve Günday'ın da tanımıyla birleştirdiğimizde bu vakıflarda çalışan personellere kamu çalışanı dememizde bir sakınca yoktur.

Geniş anlamda kamu görevlisi, hukuki durumlarına ve yaptıkları görevin niteliğine bakılmaksızın kamu kesiminde ve de devletin bütün organlarında görev yapan herkesi ifade etmektedir. Dar anlamda kamu görevlisi ise devletin siyasal yapısını oluşturan organlardaki görevlilerle, özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışanlar dışında kalan kamu görevlilerini ifade etmektedir.⁷³

SYD Vakıfları özelinde değerlendirildiğinde yukarıda da belirtildiği üzere hem kuruluş hem de hizmeti bakımından kamu kurumu kabul ettiğimiz bu vakıflarda çalışanlar Günday'ın deyiimiyle kamu görevlisi tanımına uygun düşmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 4'üncü maddesi, dört tür istihdam biçim öngörmektedir. Buna göre, bu kanunun kapsamını belirleyen birinci maddesinde sayılan kamu idare ve kuruluşlarınca yürütülen kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.⁷⁴

Anayasanın “Kamu Hizmetine Girme Hakkı” başlıklı 70'inci maddesinin 1'inci fıkrasında her Türk vatandaşının kamu hizmetine girme hakkı bulunduğu belirtildikten

⁷² Metin Günday, *İdare Hukuku*, 10.b., Ankara, İmaj Yayınevi, 2011,s.580

⁷³ a.g.e., s.850

⁷⁴ a.g.e., s.586

sonra, 2'nci fıkrasında hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceği hükme bağlanmıştır.⁷⁵

Memurluğa girişte üç temel ilke uygulanır. Bunlar sıra ile, *serbestlik, eşitlik ve görevin getirdiği niteliklerden başka niteliklerin aranmaması* ilkesidir. Devlet memurluğuna alınmada birtakım genel koşullar bulunmaktadır. Bunlar vatandaşlık, yaş, öğrenim, mahkûmiyet, askerlik, sağlık vb. gibi. Bunun dışında mezuniyet, dil, KPSS gibi bir takım özel koşullar aranmaktadır.⁷⁶

Devlet Memurları Kanunu, kamu kuruluşlarında, kamu hukukunun uygulandığı görevler yanında, durumları özel hukukça düzenlenen işçilerin de çalıştırılabileceği ilkesini benimsemiştir. Kamu kuruluşlarında çalıştırılan işçiler için ayrı düzenlemeye gidilmesine gerek görülmemiş, iş hukukunu düzenleyen yasalara yollamada bulunmakla yetinilmiştir.⁷⁷

SYD Vakfı çalışanlarının hukuki statüsüne baktığımızda vakıf çalışanları 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışan birer işçidir. Ancak işçi olmalarına rağmen istihdam edilmelerinde devlet memurlarına ilişkin yöntem kullanılmaktadır. Vakıf çalışanları KPPS puanı ve mülakat sonrası başarılı olduklarında vakıflarda istihdam edilmektedir.

Ayrıca kurum personeli kamu görevlilerine tanınan birtakım ayrıcalıklardan faydalanması sebebiyle bir nevi kamu personeli nitelendirilmesi yapılması yanlış olmayacaktır.

Bu durum normal bir işçi istihdamından farklıdır. Bu farklılık ise bize vakıf çalışanlarının hukuki statüsünün farklı olduğunu göstermektedir. Vakıflarda istihdam edilen personeller kurumun tartışmalı olan ve dar anlamda “kamu kurumu” niteliği taşınamaması sebebiyle devlet memuru olmamaktadırlar.

SYD Vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliği olması nedeniyle işçi kadrolarının bulunmasına yol açmış ancak yapılan işin ve kullanılan bütçe ve vakıfların kendilerine has durumları sebebiyle neden bir kamu kurumu niteliği atfedilmediği ise uzun yıllardır tartışılmalıdır.

⁷⁵ a.g.e., s.593

⁷⁶ Tan, a.g.e., s.508

⁷⁷ Tan, a.g.e., s. 499

Şu an bütün bu kuruluş, işleyiş ayrıcalıkları ve bunun yanında personel istihdamındaki farklılıkları göz ardı edilerek kuruma sanki devletle, ilgili bakanlıkla hiçbir ilişkisi yokmuş gibi muamele yapılmaktadır. Adeta özel bir teşebbüs gibi davranılmaktadır.

2. SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ

SYD Vakfı çalışanlarının hukuki statüsü bakımından değerlendirmeyi şüphesiz birkaç farklı açıdan yapılması gerekmektedir. Öncelikle personelin bağlı olduğu idari birimlerin analizi gerekecektir. Teşkilatlanma yani personelin bağlı olduğu idari birimler öncelikle bir fon kurulu olarak faaliyete başlamış ardından ise bir Genel Müdürlük bünyesinde faaliyet göstermiştir. Daha sonra kurum kimliğine uygun bakanlık kurulmasının ardından idari yapısı daha derli toplu hale gelmiştir. Bu açıdan değerlendirdiğimizde personelin hukuki yapısını işçi işveren ilişkileri her zaman tartışılmalıdır.

1986 yılında 3294 Sayılı Yasa kapsamında Başbakanlığa bağlı olarak SYDTF adı altında Ankara'da merkezi, Türkiye'nin tüm il ve ilçelerinde SYD Vakfı adıyla temsilcilikleri bulunan aktif bir kamusal sosyal yardım teşkilatı kurulmuş, bu kuruluş 2004 yılında çıkarılan 5263 Sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun kapsamında SYDGM adlı bir Genel Müdürlük olarak tanımlanarak bugün için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na (Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) bağlı sosyal yardım hizmeti veren bir teşkilat haline gelmiştir. Türkiye'nin kamusal sosyal yardım hizmeti sunumunda en yaygın kurumsal teşkilata ve en güçlü kurumsal tecrübe ve hafızaya sahip kurumu olan SYDGM, katılımcı, esnek ve yerel yönetime yetki sağlayan organizasyon yapısı ile günümüze kadar giderek artan gücü ve etkinleşen yapısıyla sosyal yardım hizmetinin temel yapıtaşı olarak varlığını devam ettirmiştir. Türk kamu yönetiminin en çok aksayan yönü olan kaynakların en etkili biçimde kullanmak suretiyle, hizmetleri kaliteli, hızlı, verimli ve etkili bir biçimde yerine getirememesi sorununun sorgulanmaya başladığı yeni yaklaşımlar ve

hizmet modelleri deneyen SYGM'nin, özellikle 2000'li yıllardan sonra oturmaya başlayan kurumsal yapısıyla alternatif fırsatları değerlendirme konusunda geçmiş yıllara göre hızlı bir gelişim süreci içinde olduğu genel olarak söylenebilir.⁷⁸

SYDT Fonunun yönetimi öncelikle Başbakanlığa bağlı olarak bir süre faaliyet göstermiş ardından bu fonun yönetimi 2004 yılında yürürlüğe giren yasa kapsamında bir Fon Kurulu'nun kurulması öngörülüp hayata geçirilmiştir. O dönemde Fon Kurulu Başbakanın görevlendireceği bir bakan, Başbakanlık, İçişleri, Sağlık Bakanlığının müsteşarlarından, SYG Müdürü ve Vakıflar Genel Müdüründen oluşmaktadır.

Ardından 2011 yılında 633 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurularak hem SYGM hem de SYDTF bakanlık bünyesine geçirilmiştir. Böylelikle SYD Vakıfları 2011 yılından sonra daha kurumsal bir kuruluş halini almaya başlamıştır.

Aksanyar'ın da belirttiği gibi kurumun 2000'li yıllarda özellikle SYGM bünyesi altında faaliyet göstermesiyle birlikte personelin hem özlük hakları hem de muhatabı açısından daha belirgin hale gelmiştir. Ayrıca bu durum hem kurum personeline hem de bu kurumlardan faydalanan bireylerin işlemlerinin daha derli toplu daha düzgün hale gelmesine yol açmıştır. Bu açıdan bakıldığında kurumsallaşma SYD Vakıfları için önem arz etmektedir.

2.1. SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA TEŞVİK FONU

1986 yılında çıkarılan SYDT Kanunu kapsamında bir fon kurulmasına karar verilmiştir. Bu fonun gelirleri hem sosyal yardım olarak verilecek hem de sosyal yardım organizasyonundaki giderler karşılanacaktır. Örneğin bir SYD Vakfı hem dağıttığı sosyal yardımı hem de kurumun kira, elektrik, su ve personel giderlerini bu fondan temin edecektir. Fon hem SYD Vakfı personelleri hem de kurumdan yardım alan bireyler için son derece önem arz etmektedir.

⁷⁸Yaşar AKSANYAR , *Sosyal Yardımda Yeni Bir Yaklaşım Olarak Şartlı Sosyal Yardım: Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi Programı 2014 Yılı Türkiye Araştırması Üzerine Bir Araştırma*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kütahya, 2015. S.194

3294 sayılı SYDT Kanunu ilk çıktığında ilk çıktığında 3. Maddesinde Fon' a ilişkin olarak "Bu Kanunda öngörülen hizmetlerin gerçekleştirilmesi için Başbakanlığa bağlı ve T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur." hükmü konulmuştur. Fon ilk kurulduğunda Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuştur. Fona ait kaynak Merkez Bankası bünyesinde muhafaza edilmektedir.

Ancak 24 Haziran 2018 tarihinde CB Hükümet sistemine geçilmesinin ardından Başbakanlık kurumunun lağvedilmesiyle Başbakanlığa bağlı olan fon için yasal düzenleme yapılmıştır.

2 Temmuz 2018 tarihli 700 sayılı KHK ile ilgili madde şu şekilde revize edilmiştir. 3294 sayılı SYDT Kanunun 3'üncü maddesinde "*Bu kanunda öngörülen hizmetlerin gerçekleştirilmesi için Cumhurbaşkanınca görevlendirilen Cumhurbaşkanı yardımcısına veya bakana bağlı ve T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur.*" denilerek başbakanlığın yerini CB Yardımcısı veya CB görevlendireceği bir bakan almıştır.

Bu fonun gelirleri yine aynı kanunun 4'üncü maddesinde ; "*Kanun ve kararnamelerle kurulu bulunan ve kurulacak olan fonlardan Cumhurbaşkanı kararıyla %10'a kadar aktarılabacak miktardan, Bütçeye konulacak ödeneklerden, Trafik para cezası hasılatının yarısından, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu reklam gelirleri hasılatından aktarılabacak %15'lik miktardan ve her nevi bağış ve yardımlardan,*" teşekkül etmektedir. SYDT Fonu görüldüğü üzere kamu kaynaklarından oluşmaktadır. Ancak maddenin bir hükmünde bağışların da fon gelirleri arasında sayılması fonun salt bir şekilde kamu kaynağı tanımlamasını zedelediği görüşünün ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

3294 sayılı kanunun 4. maddesinin maddenin bir fıkrasında, vatandaşlar ya da kurumlarca yapılacak **her türlü bağışların** fon gelirleri arasında yer alacağı belirtilmiş olmakla birlikte, gelirlerin çok büyük bir kısmının kanun gücüyle ve devletin diğer kanuni gelir kaynaklarından aktarılabacak paylardan oluştuğu anlaşılmaktadır.⁷⁹

⁷⁹ Ulvi Saran, *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları*, Vakıflar Dergisi, 26. Sayı, 1997, s. 430

Saral'ın bu konudaki görüşü⁸⁰ önemlidir. Çünkü her ne kadar bağışlarında fon gelirleri arasında sayıldığı görülse de fonun gelirlerinin neredeyse tamamı kamu kaynağından oluşmaktadır.⁸¹

SYD Vakfı çalışanları açısından fonun önemi şu şekilde arz etmektedir. SYD Vakfı çalışanlarının maaş, ikramiye, tazminat vb. alacakları fon tarafından karşılanmaktadır. Bu fonun işlemleri bir kurul aracılığıyla yerine getirilmektedir. Bunun için SYDT Fon kurulu kurulmuştur.

2.1.1. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu

SYDT Fonu 1986 yılında bir yönetmelik hazırlanarak fon kurulun kimlerden oluşacağı açıklığa kavuşturulmuştur. Yönetmeliğin 3'üncü maddesinde *“Fonda toplanan kaynakların vakıflara dağıtımına karar vermek üzere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu teşkil edilmiştir. Kurul, Başbakan tarafından görevlendirilecek bir Devlet Bakanının başkanlığında Başbakanlık Müsteşarı, içişleri Bakanlığı Müsteşarı, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Müsteşarı ve Başbakanlık Vakıflar Genel Müdürü'nden teşekkül eder.”*

Daha sonraki yıllarda 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulmasının ardından bu kurulun üyelerinde bir takım değişikliğe gidilerek başkanlığı yeni kurulan bu bakanlığa verilmiştir.

633 sayılı KHK'nın 34'üncü maddesinde SYDT Fonunun karar organı *“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu'dur. Fon Kurulu, Aile ve Sosyal*

⁸⁰ Saral, a.g.e., s.430

⁸¹ Belirtelim ki ; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı SYDT Fonunda biriken kaynağa ilişkin faaliyet raporlarında yer vermemektedir. Faaliyet raporlarındaki bu eksiklikten hareketle 18.09.2019 tarihinde 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunun Bilgi Edinme Hakkı ve Bilgi Verme Yükümlülüğü maddelerinden (m. 4, 5) Cimer aracılığıyla ilgili kurumlardan SYDT Fonunda son 10 yılda biriken bütçe sorulmuştur.(EK-2) Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü aynı Kanunun 7'inci maddesinin 2. fıkrasından hareketle, söz konusu istatistiki verilerin derlenmesinin ayrı ve özel bir çalışma gerektirdiğini gerekçe göstererek veri paylaşmamıştır. Müdürlüğün bu yöndeki cevabı için ek bakınız (EK-3). Aynı başvuru eşzamanlı olarak T.C. Merkez Bankasına iletilmiş olup T.C. Merkez Bankası Operasyon Genel Müdürlüğüne biriken bütçeye ilişkin verilerin ancak ilgili kurumun izni yahut mahkeme kararıyla paylaşılabilceği belirtilmiştir. (EK-4)

Politikalar Bakanının başkanlığında Başbakanlık Müsteşarı, Bakanlığımız, İçişleri, Maliye ve Sağlık Bakanlıkları müsteşarları ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürü ve Vakıflar Genel Müdüründen oluşmaktadır.” denilmiştir. Ancak 2011 yılında çıkartılan bu KHK CB Hükümet sisteminin kabulünün ardından lağvedilmiştir.



Tablo 1) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik fonu ve SYD Vakıfları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2016 yılı Performans Programı, Nisan 2016, S.8

633 sayılı KHK’da bulunan Fon Kurulunun üyelerine ilişkin bu hüküm 9 Temmuz 2018 tarihli resmî gazetede yayımlana 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlaması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin 3’üncü maddesiyle kaldırılmıştır. Ayrıca yürürlükten kaldırılan 633 Sayılı KHK’nın 34’üncü maddesinde fon kurulu ve kurulun görevlerine ilişkin hükümler bulunmaktaydı.

Fon kurulunda bulunan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Başbakanlık Müsteşarlığı, Aile, İçişleri, Maliye ve Sağlık Bakanlığının müsteşarlık makamları yeni hükümet sistemiyle lağvedilmiştir.

SYDT fon kurulu SYD Vakıfları özelinde önemli bir kuruldur. Çünkü bu kurul hem vakıfların sosyal yardım hem de personel istihdamı amacıyla istedikleri bütçeye

karar veren kuruldur. Şöyle SYD Vakıfları yapacakları sosyal yardım için fon kuruluna müracaat etmektedir. Eğer talebi kabul edilirse bu bütçe ilgili vakfa aktarılmaktadır.

Bunun yanı sıra vakıflar ihtiyacı olan personel istihdamı için yine aynı fon kuruluna talepte bulunmaktadır. Ayrıca personellerin maaş, ikramiye ve tazminat ödemelerinde bu fon dolayısıyla fon kurulu yetkilidir.

Şu an ortada hali hazırda bir kurul bulunmamaktadır. SYDT Fon Kurulu kaldırıldığı için bu görevlerin dağıtımı yapılması gerekmektedir. Buradan yola çıkılarak bir Cumhurbaşkanlığı Genelgesiyle bu durum ortadan kaldırılmıştır.

Örneğin; 633 sayılı KHK'nın 34'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasının c bendinde Fon Kurulunun görevleri arasında *“İl ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalıştırılacak personelin nitelikleri ile özlük hakları ve diğer hususlarla ilgili belirlenecek kriterleri görüşmek ve karara bağlamak.”* hükmü bulunmaktadır. Yani SYD Vakfı çalışanlarının özlük haklarını belirlemek yine SYDT Fon Kurulunun görevleri arasında sayılmaktaydı. Ancak bu hüküm yeni kanunda yer almayınca daha sonra çıkartılan bir CB Genelgesiyle bu belirsizlik ortadan kaldırılmıştır.

Bu sebeple 2018/3 Nolu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile *“İl ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalıştırılacak personelin nitelikleri ile özlük hakları ve diğer hususlarla ilgili belirlenecek kriterleri görüşmek ve karara bağlamak”* görevi artık SYDT Fon Kurulundan alınarak Cumhurbaşkanına verilmiştir.

Şu an hali hazırda Vakıf personellerinin özlük, nitelik, atama ve görevden alma kriterleri vb. hükümler konusunda CB yetkilendirilmiştir.

2.2. SOSYAL YARDIMLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

“Kurulduğu tarihten 09.12.2004 tarihine kadar Fonun idari işleri Başbakanlığa bağlı bir birim olarak faaliyet gösteren Fon Genel Sekreterliği eliyle yürütülmüştür. 01.12.2004 tarihinde kabul edilen, 09.12.2004 tarihinde de Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5263 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunla Fon Genel Sekreterliği, Başbakanlığa bağlı bir

Genel Müdürlük olarak teşkilatlandırılmış, böylece Fon idaresi bu tarihte kurumsal bir yapıya kavuşmuştur.”⁸²

Fonun kuruluşundan bu yana idari işleri bir sekreterlik eliyle yürütmüştür. Ancak 2004 yılında SYDGM kurularak fonun idari yapısı bir tüzel kişiliğe kavuşturulmuştur. Böylelikle sosyal yardımların organizasyonu ve SYD Vakıflarını teşkilatlanması bu genel müdürlük aracılığıyla yerine getirilmeye başlanmıştır.

Daha sonra 2011 yılında 633 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurularak bu bakanlık bünyesinde Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü oluşturulmuştur.

633 sayılı KHK’nın 11’inci maddesinde SYGM’nin görevleri sayılmıştır. Burada SYD Vakfı personellerini ilgilendiren bir husus bulunmaktadır. Aynı maddenin ç bendinde SYGM’ye ; *“3294 sayılı Kanun hükümlerine göre kurulan vakıfların harcamalarını, iş ve işlemlerini araştırmak, incelemek, izlemek ve denetlemek, görülen aksaklıklarla ilgili gerekli tedbirleri almak, vakıfların çalışma usûl ve esasları ile sosyal yardım programlarının ölçütlerini belirlemek.”* görevi verilmiştir. Bu vesileyle SYD Vakfı personellerinin çalışma usul ve esasları SYGM tarafından belirlenmeye başlanmıştır.

2012 yılında hazırlanan bir yönerge ile SYGM bünyesindeki teşkilatlanmalara ilişkin görevlendirmeler ve hizmet alanları belirlenmiştir. Örneğin SYGM bünyesinde kurulan Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı’na SYD Vakıfları ve bu vakıflarda çalışan personellere ilişkin birtakım görevler verilmiştir.

Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü’nün Teşkilat Ve Görevlerine İlişkin Yönergesinin 3’üncü maddesinde ; *“Vakıfların personel norm kadroları ile vakıf personelinin çalışma usul ve esaslarını belirlemeye yönelik çalışmalar yürütmek, Fon Kurulu ilke kararları doğrultusunda vakıf personelinin görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemek”* görevleri verilmiştir.

⁸² AÇSHB, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü Tarihçesi; <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/genel-mudurluk/hakkinda/tarihce/> (E.T. 17.09.2019)

Bu yönerge çerçevesinde Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı SYD Vakıflarında çalışan personellerin çalışma usul ve esaslarını belirlemektedir. Vakıf personellerinin görevleri, yetkileri ve sorumlulukları bu daire başkanlığınca hazırlanmaktadır.

Örneğin SYD Vakfı personellerinin çalışma usul ve esasları Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığınca hazırlanan “Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları Ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar” çerçevesinde yapılmaktadır.

Bu açıdan baktığımızda Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü ve Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı ile SYD Vakıfları arasında bir hiyerarşik ilişkinin olduğu mevcuttur ve SYGM ile SYD Vakıf Personelleri arasında bir işçi-işveren ilişkisi olduğu aşıkardır.

Burada bir hususa daha dikkat çekmek gerekmektedir. Yeni CB Hükümet sistemine geçilmesinin ardından Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı lağvedilmiş ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kurulmuştur. Bu yeni bakanlıkta eski bakanlıkta oluşu gibi SYGM ve Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı yerini korumuştur. Mevzuat açısından aynı isim ve görevleriyle hizmet vermeye devam etmektedirler.

Bir diğer taraftan SYGM ile SYD Vakfı personelleri arasındaki hukuki duruma ilişkin yargı kararları da mevcuttur. Örneğin; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1.7.2019 tarihli kararında⁸³ “Vakıflarda çalıştırılacak personelin sayısı ve unvanları, taşıması gereken nitelikleri norm kadro uygulaması adı altında fon kurulu kararı ile Bakanlık Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından belirlenmekte, işe alınacak personel genel müdürlüğün işlemleri ve onayı ile işe başlatılabilmekte ve tip sözleşmeler imzalatılmakta, çalışma koşulları Genel Müdürlük tarafından belirlenmektedir. Genel Müdürlüğün Vakıf personeli üzerinde yönetim yetkisi bulunmaktadır.” (diyerek SYGM ile vakıf personeli arasında bir işçi işveren ilişkisinin kurulduğunu kabul etmiştir.

⁸³Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 2019/1437 K. 2019/14670 T.01.07.2019, Kazancı İçtihat / Mevzuat Bilgi Bankası / Hukuk Eserleri Bilgi Bankası (E.T. 18.10.2019)
<http://proxy.uludag.deepknowledge.net/MuseSessionID=0211lrry5/MuseProtocol=http/MuseHost=www.kazanci.com/MusePath/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-1437.htm&kw=`E.2019/1437`+`K.2019/14670`#fm>

2.3.SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI'NİN PERSONELLERİNİN İSTİHDAMI

SYD Vakıflarında personel istihdamı SYDT Fon Kurulu'nun il ve ilçelere tahsis ettiği kadrolar adedince yapılmaktadır. SYD Vakıflarında sınırsızca istihdam söz konusu değildir. Bu kadroların tahsisi vakıfların bulunduğu il ve ilçelerdeki nüfus yoğunluğu ve yoksulluk oranı göz önüne alınmaktadır. Bu çerçevede boş kadrosu bulunan vakıflar merkezi bir sitemle önce mülakata kalacak adaylar belirlenir ardından mülakat sonucu istihdam edilecek kişi belirlenir. Bu işlemlerin nasıl yapılacağı belirlenen usul esaslar çerçevesinde yapılmaktadır.

*“SYD Vakıflarında personel istihdamı ile ilgili iş ve işlemler işveren sıfatıyla Mütevelli Heyetince, İş Kanunu hükümleri ve 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 34'üncü maddesi gereğince Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulunun 16.02.2012 tarihli ve 2012/1 sayılı Kararı ile yürürlüğe konulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar” çerçevesinde yürütülmektedir.*⁸⁴

SYD Vakıflarında çalışan personeller 4857 sayılı iş kanuna tabi çalışan işçilerdir. Vakıf çalışanları sanıldığıının aksine işçi statüsündedir. Vakıf çalışanları devlet memuru değildir ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi çalışmazlar.

“SYD Vakıf çalışanları istihdamı ilgili puan türünden alınan KPSS puanı ve Mütevelli Heyeti tarafından yapılan sözlü mülakat sonrası olmaktadır. Başvurular Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığına bağlı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nün internet sitesi üzerinden ulaşılabilen “SYDV Personel Alım İlanları”⁸⁵ bölümünden yapılmaktadır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin

⁸⁴ AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI, SYGM, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/sosyal-yardimlasma-ve-dayanisma-vakiflari> (E.T.23.02.2019)

⁸⁵ AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI, SYGM, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfında (Sydv) İstihdam Edilecek Personeller Hakkında Genel Bilgi <https://appext.aile.gov.tr/vakifilan/Giris.aspx> (E.T. 23.02.19)

Esasların 7'inci maddesinde “Vakıflarda belirsiz süreli olarak istihdam edilecek personele üst unvandan alt unvana doğru sırasıyla “Vakıf Müdürü”, “Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi”, “Muhasebeci”, “Büro Görevlisi”, “Yardımcı Hizmet Görevlisi” unvanlarından birisi verilir. Vakıflarda belirli süreli olarak istihdam edilen personele “Geçici Personel” unvanı verilir. Vakıflar bu unvanlar dışında unvan kullanamaz. Vakıflarda yalnız “Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi” ve “Büro Görevlisi” kadrosu için KPSS şartı gerekmektedir. Diğer kadrolar için KPSS şartı aranmaz.”

İşe Alım Süreci ise şu şekilde gerçekleşmektedir.⁸⁶

- “KPSS şartı bulunan kadrolar (Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi, Büro Görevlisi) için Mütevelli Heyeti kararı ile ilana çıkılır.”
- “Adaylar (<https://appext.aile.gov.tr/vakifilan/Login.aspx>)adresinden ön başvuruda bulunur.”
- “Online olarak başvuran adaylar başvurdukları pozisyon için belirtilen özel şartlara ilişkin belgelerini ilgili SYD Vakfına teslim ettikten sonra KPSS puanlarına göre en yüksekte başlanarak sıralanır ve alınacak personel sayısının 5 (beş) katı kadar aday mülakata çağrılır. Son sıradaki aday ile aynı puanı almış adaylar da mülakat listesine eklenir.”
- “Mülakat neticesinde başarılı olan aday/adaylar Mütevelli Heyeti kararı ile SYD Vakıflarında işe başlatılır.”

Vakıf Personeli olmak isteyen adaylarda birtakım şartlar aranmaktadır. Bu şartları sağlayan adaylar mülakatta başarılı oldukları takdirde vakıf personeli olmaya hak kazanırlar.

Aranan şartlar şu şekildedir.⁸⁷

- “Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,”
- “Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olmak,”

⁸⁶ SYGM, SYDV, İşe Alım Süreci <https://appext.aile.gov.tr/vakifilan/giris.aspx> (E.T. 18.10.2019)

⁸⁷ SYGM, SYD Vakıflarına Personel Alımında Aranacak Şartlar <https://appext.aile.gov.tr/vakifilan/giris.aspx> (E.T. 18.10.2019)

- “18 yaşını bitirmiş olmak ve 35 yaşını doldurmamış olmak,”
- “Askerlik görevini yapmış veya muaf olmak ya da askerlikle ilişkisi bulunmamak”,
- “Kamu haklarından mahrum bulunmamak,”
- “Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.”
- “Görevin özelliğine göre eğitim, yaş, tecrübe gibi özel şartları taşımak.”
- “4 Yıllık Yükseköğretim Kurumlarının her bir unvanın iş tanımında belirtilen bölümlerinden mezun olmak ve ÖSYM tarafından yapılan geçerli Kamu Personeli Seçme Sınavında KPSSP3 puan türünde en az 60 puan almış olmak şartları aranır. İhtiyaç duyulması halinde Mütevelli Heyeti tarafından yabancı dil bilmek, bilgisayar programları kullanabilmek vb. özel şartlar da aranabilir.”

Görüldüğü üzere bir kişinin vakıf çalışanı olması için bakanlığın belirlemiş olduğu amir hükümleri taşıması ve mülakatta başarılı olması gerekmektedir.

Vakıflarda beş adet daimî bir adet geçici kadro bulunmaktadır. Daimî kadrolar ile belirsiz süreli iş sözleşmesi, geçici kadroda çalışacak personelle belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmaktadır.

SYD Vakfı personellerinin istihdamına baktığımızda karşımıza 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na benzer bir istihdam modeli ortaya çıkmaktadır.

Memur olma şartları Devlet Memurları Kanunun 48’inci maddesinde “genel şartlar” ve “özel şartlar” olarak belirlenmiştir. Genel şartlar genel itibariyle vatandaşlık, yaş, mezuniyet, kamu haklarından mahkum olmamak, askerlik durumu ve güvenlik soruşturması açısından bir takım zorunlu tutulan hallerdir. SYD Vakıflarında çalışacak personellerden özellikle bu genel şartları taşıması zorunlu tutulmuştur.

İkinci olarak ise bir takım özel şartlar da istemektedirler. Örneğin vakfın bulunduğu ilçede en az 6 aydır ikamet ediyor olma, B sınıfı ehliyete sahip olma özel şartlardan birkaçıdır.

SYD Vakıflarında çalışacak personellerinin kadroların önceden belirlenmesi ve duyurulması hususu da kamu istihdam gerekliliklerindendir. Devlet alacağı memuru önceden sayısını ve kadro gerekliliklerini önceden belirler ve duyurusunu yapar.

Bir diğer husus ise KPSS sınavı. SYD Vakfı personeli olmak isteyen bireylerin bu sınavlara müracaat edebilmesi için ilgili puan dalından en az 60 puan alması gerekmektedir. Bu kural da devlet memurluğunun kadro gerekliliklerinin başında gelmektedir.

Özetle; SYD Vakıflarına Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı aracılığıyla **kadro verilmesi**, Çalışacak personelin belirli bir **çalışma usul ve esaslara tabi tutulması**, personelin **özlük işleri ve kadro gerekliliklerinin** SYGM tarafından belirlenmesi, personel istihdamında tıp ki 657 sayılı DMK da bulunan **genel ve özel şartlar aranması**, **KPSS** puan şartı bulunması gibi sebeplerle personel bir açıdan kamu personeli gerekliliklerini taşımaktadır.

2.4.SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI'NIN PERSONELLERİNİN ÖZLÜK HAKLARI

2.4.1. Personelin Hukuki Statüsünün Tanımı

İş Kanunun 2'nci maddesinin birinci fıkrasına göre “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye” işçi denir. Ayrıca İş Kanunun 8'inci maddesinin birinci fıkrasına göre “İş sözleşmesi bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”

“Görüldüğü gibi iş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır”. “Gerek İş Kanunu. Md.1 gerekse İş Kanunu. Md. 8'deki düzenleme işçi

sıfatının kazanılmasını iş sözleşmesinin varlığına dayandırıldığından her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleriyle kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur”.⁸⁸

Sözleşme deyimi, tarafların karşılıklı birbirine uygun irade beyanları ile oluşan hukuki işlem için kullanıldığı gibi bu hukuki işlem ile kurulan hukuki ilişkiyi yani sözleşmesel ilişkiyi ifade etmek üzere kullanılmaktadır.⁸⁹

4857 sayılı İş Kanunu açısından iş sözleşmesi ile çalışmayanlar işçi sayılmazlar ve bu kanun kapsamı dışında kalmaktadır. Yapılacak işin iş sözleşmesine dayanması, her şeyden önce, ortada serbest irade ile kabul edilmiş hukuki bir borç ilişkisinin bulunmasını gerektirir.⁹⁰

İş sözleşmesinin mutlaka özel kesim işverenleri ile bu kesimdeki işçiler arasında söz konusu olacağı düşünülmemelidir. Kamu kesiminde de işçiler çalıştırılmaktadır. Gerçekten, devlet daireleriyle öteki kamu tüzel kişilerinde, kamu iktisadi teşebbüslerinde ve bunlara bağlı müessese, bağlı ortaklık ve iştiraklerde kadro karşılığı maaş ve ücret alıp Emekli Sandığı ile ilgilendirilmiş memurlar ve diğer kamu görevlileri çalıştığı gibi, belirtilen kuruluşların kurdukları yerlerde veya bunlara bağlı olan yerlerde iş sözleşmesine göre çalışan işçiler vardır.⁹¹

Öğretideki görüşleri SYD Vakfı çalışanları özelinde özetleyecek olursak; işçi sıfatı için öncelikle bir iş sözleşmesinin varlığı bulunmalıdır. Vakıf çalışanlarına “işçi” sıfatını, iş sözleşmelerinin olması sebebiyle kullanmamızda bir sakınca yoktur.

SYD Vakfı çalışanlarının birer iş sözleşmesi imzalayarak çalışan işçi olması nedeniyle doğal olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidirler. Mütevelli heyetince yapılan mülakatta başarılı olan bireyler vakıf başkanı ile imzaladıkları bireysel iş sözleşmesinin ardından göreve başlamaktadırlar. Böylelikle mütevelli heyeti ile arasında bir işçi-işveren ilişkisi kurulmaktadır.

⁸⁸ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, b.8, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s.130-131; Pir Ali Kaya, *İş Hukuku Temel Yasalar*, 4. b., Ankara: Siyasal Kitapevi, 2013, s.327

⁸⁹ M. Kemal Oğuzman, Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*, 16.b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018, s.43

⁹⁰ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, a.g.e., s.42

⁹¹ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, a.g.e., s.42

SYD Vakıflarında çalışan personelin özlük hakları SYGM tarafından hazırlanan 16 Nisan 2012 tarihinde yürürlüğe giren “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar” çerçevesinde yapılmaktadır.

Bu esaslar SYDTF Kurulu kararıyla yürürlüğe girmektedir. Bu kurul vakıf çalışanlarının özlük haklarına ilişkin karar verici merciidir. Bunun yanında Çalışma Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığına bağlı SYGM Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı bu esasların yürütümünden sorumludur. Esaslara ilişkin çıkacak uyuşmazlıklarda SYGM’nin görüşü alınmaktadır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esasların 5’inci maddesinde “Vakıfların, il/ilçe nüfusları, kırsal nüfusları, sosyoekonomik gelişmişlik durumları ve iş yoğunluğuna göre, norm kadro sayıları tespit edilmiş ve Vakıflar bu sayılara göre gruplandırılmıştır.” denilmiştir.

Vakıf çalışanlarının işe alım ve işten çıkarma, ücretleri, sosyal hakları, izinleri, disiplin işlemleri yani özlük haklarına ilişkin tüm işlemler bu usul ve esaslar çerçevesinde yapılmaktadır.

2.4.2. Personelin Ücreti

Ücret 4857 sayılı İş Kanunu 32’nci maddesinde “ *Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.* ” şeklinde tanımlanmıştır.

Öğretide ise, ücretin, bir işin veya emeğin karşılığı olarak tanımlandığı görülür. Ancak, böyle bir tanım, sadece ücretin iş karşılığında ödenmesi ögesini içerir; ücretin, kimin tarafından sağlanacağına ve hangi tür ödemelerden oluşacağına ilişkin soruları ise, yanıtsız bırakır. Sonra, ücret niteliği itibarıyla her şeyden önce bir gelirdir. Buna göre de; ücret, çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, görülen bir işin

karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan çıkarlardan oluşan bir gelir türüdür, biçiminde tanımlanabilir.⁹²

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur. Ücret ödeme borcunun kaynağını esas itibariyle iş sözleşmesi oluşturmaktadır.⁹³

SYD Vakfı Çalışma Usul ve Esasların 11'inci maddesinde "SYD Vakfında çalışan personele, unvanı, eğitimi, kıdemi ve vakıfların derecelendirilmesine göre hazırlanan ücretler ödenir. Her yılın Ocak ve Temmuz aylarında, devlet memuru aylıklarında yapılan artış oranında artırılır."

SYD Vakfı çalışanları her ayın 1'inde Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce kişinin kıdem-mezuniyet ve kadro durumu ile çalıştığı vakfın il veya ilçe SYD Vakfı olması ve bu ayırım içerisinde derece sırasına uygun hazırladığı ücret skalasındaki uygun ücret verilir.

2.4.3. Personelin İkramiye ve İlave Tediye Alacağı

İkramiye asıl ücrete ek olarak bazı vesilelerle (noel, yılbaşı, iş yılının sona ermesi gibi) verilen özel ücrettir. İkramiye, işçinin işi yapmasından işverenin duyduğu memnunluğu ve işçi-işveren bağlılığını gösteren bir anlam taşır. Bunun yanında, ikramiye gelecekte işçiye daha iyi çalışmaya teşvik edici rol oynar.⁹⁴

22. Hukuk Dairesi 25.11.14 tarihli "İkramiye" ye ilişkin kararda⁹⁵; "4857 sayılı İş Kanunu'nda 32. Maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Kanunda ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı kanunda değişik 32. Madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin

⁹² Murat Demircioğlu, Tankut Cantel, *İş Hukuku*, 11.b., İstanbul, Beta Yayınevi, 2006,s 110-111

⁹³ Çelik, Canikoğlu, Canbolat, a.g.e., s.252

⁹⁴ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 8.b., İstanbul; Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı Yayınları No:86/10, 1986, s.127

⁹⁵ YARGITAY 22. Hukuk Dairesi E.2013/22125 K.2014/33119 T.25.11.2014 (E.T. 18.10.2019) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla ikramiye ücretin eki olarak 4857 sayılı kanunda ifadesini bulmuştur.” Dolayısıyla ikramiye ücretin bir parçası olduğu görülmektedir.

Aynı kararda “İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesi bir işyeri şartını oluşturur.” şeklinde tanımlamalarda bulunarak ikramiyenin ücretin bir parçası ve işyeri şartı olduğunu göstermiştir.

SYDV Çalışma Usul ve Esaslarının 11’inci maddesinde “Personele her yılın Ocak ve Temmuz aylarında bu ayların ücreti esas alınmak suretiyle birer sözleşme ücreti tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiyeler personelin çalıştığı son 6 aylık hizmeti karşılığında ödenir. Personelin işe başlaması, işten ayrılması veya ücretsiz izinli olması durumunda 6 aylık dönem içerisinde çalışmış olduğu gün sayısına oranlamak suretiyle ikramiye ödemesi yapılır. 6 aylık süre tamamlanmadan işten ayrılan personele çalıştığı en son ayın ücreti esas alınarak ödeme yapılır. İkramiyeler ilave tediye niteliğinde olup personele ayrıca ilave tediye ödemesi yapılmaz.” denilmektedir.

SYD Vakfı personellerine yılda iki kez birer aylık ücret tutarında ikramiye ödemesi yapılmaktadır. Bunun yanında ise maddenin son cümlesinde belirtildiği üzere ilave tediye ödemesi yapılmamaktadır.

Ancak bilindiği üzere 6772 sayılı Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkındaki Kanun kapsamında kamu işçilerine Cumhurbaşkanlığı kararı ile yılda iki kez ilave tediye ödenmektedir. Bu kapsamda olan işyerlerine resmî gazetede yayınlanan ödeme tarihlerinde iki kez ilave tediye ödemesi yapılmaktadır. SYD Vakıfları her ne kadar kanunda açıkça kamu işyeri olarak sayılmamış olsa da vakıfların kurulması, yaptığı iş ve işlemler, kullandığı bütçe ve personel istihdam etme yöntemi ile açıkça kamu işyeridir.

Yukarıda anıldığı üzere vakıf çalışanları 6772 sayılı kanunda anılan kamu işçilerine ödenen ilave tediye ödemelerinden faydalanamamaktadır. Bu noktada sık sık vakıf çalışanları ile çalıştıkları vakıflar mahkemelerde karşı karşıya gelmektedir. Vakıf çalışanları kendilerini kamu işçisi olarak görmekte ve bu sebeple ilave tediye talep

etmektedir, ancak vakıf idareleri ise çalışanlarına yılda iki kez ikramiye ödemesi yaptıklarını ve bu sebeple ilave tediye ödemelerinden faydalanamayacaklarını öne sürmektedir. Bu da ta benim tezimin ana temasını oluşturmaktadır. Bu iş uyuşmazlığı uzun yıllardır devam etmektedir ve henüz netlik kazandırılmamıştır.

Ancak bu konuda birçok yargı kararı bulunmaktadır. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24.01.2018 tarihli kararında özetle “*Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının kamuya bağlı ve kamu yetkilerini kullanan, sermayesi devlet tarafından karşılanan bir kuruluş olduğunun kabulü gerekmektedir. Özel hukuk hükümlerine tabi olması, ilave tediye ödenmesine engel değildir. Zira 6772 sayılı Kanunu 1/A.3 maddesi uyarınca sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar kanun kapsamındadır. Bütçeden ayrılan ödenek nedeni ile sermayesi devlete ait kurumdur. Sonuç olarak il ve ilçelerde 3294 sayılı yasa uyarınca kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının devlete bağlı, 6772 sayılı kanun kapsamında sayılan işyerlerinden olduğu*” hüküm altına almıştır.⁹⁶

Personelin ilave tediyeyle ilişkin sorun ilerleyen bölümde anlatacağından bu bölümde kısaca değinmekle yetinilmiştir. Bu hususların detaylandırması ve soruna ilişkin çözüm ilerleyen bölümlerde yapılacaktır.

2.4.4. Personelin Sicil ve Disiplin İşlemleri

Hizmet akdi her şeyden evvel taraflarına karşılıklı borç yükleyen akitlerdendir. İşçinin başlıca borçları işin görülmesi borcu, ihtimam (dikkatli davranma) borcu ve sadakat borcu olmak üzere üç noktada toplanabilir.⁹⁷

İşçiler iş akitlerinin gereği olan gerekli dikkat ve özeni göstermediklerinde yahut iş görme borçlarını yerine getirmediğinde birtakım yaptırımlar söz konusu olmaktadır. İşte bu yaptırımlar için bir takım disiplin işlemleri uygulanmaktadır.

⁹⁶ YARGITAY 9. Hukuk Dairesi E.2015/20565 K.2018/1153 T.24.01.2018 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (E.T. 19.10.2019)

⁹⁷ Turhan Esener, *İş Hukuku*, Ankara; Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No:315 Sevinç Matbaası, 1973, s.161

İş hukukunda disiplin cezalarıyla ilgili olarak kapsamlı bir düzenleme bulunmamaktadır. Zaman zaman işyeri iç yönetmeliklerine veya toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle iş yerinde bir takım düzenleyici kuralların konulduğu, bunlara aykırı davranışların bir müeyyide ile cezalandırıldığı görülmüştür. Her ne kadar hukukumuzda disiplin cezası vermenin usul ve esasları kanuni olarak düzenlenmemiş ise de bu konuda işverenlerin özellikle hakkaniyet kuralını göz önünde bulundurarak ve hukuki bir dayanağı temel alarak işlem tesis etmeleri gerekmektedir.⁹⁸

SYD Vakıfları Çalışma Usul ve Esaslar 16'ncı maddesinde "Vakıf personelinin sicil ve disiplin işlemleri 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre Mütevelli Heyetince yürütülür." denilmektedir. Bu madde gereğince vakıflarda işveren kimliğiyle mütevelli heyeti bulunmaktadır. Bu bakımdan personelin siciline ve disiplinsizliğine ilişkin karar yürütme mercii olarak mütevelli heyetleri görülmektedir.

Bu kapsamda SYD Vakfı çalışanlarının disiplin amiri ve disiplin işlemleri yürütücüsü vakfın işvereni olan Mütevelli heyetidir.

2.4.5. Personelin Yıllık İzni

Ücretli yıllık izin, işçiye güç kazanması ve böylece dinlenerek, işgücünü koruyabilmesi amacıyla verilir. Çünkü ücretli olarak işten bir süre uzak kalınması işçilerin sağlığını korur ve onların yeniden güç kazanmalarını sağlar. Yıllık izin her şeyden önce bir dinlenme iznidir. İşçiyi dinlendirme amacının sağlanabilmesi için de izin süresi boyunca işçinin hiçbir ücret kaybına uğramamasının sağlanması zorunludur.⁹⁹

İş kanuna bağlı işyerinde en az bir yıl çalışmış bir işçi, belli bir süre için yıllık izin isteme hakkına sahiptir. Buna göre, işçinin, ücretli yıllık izne hak kazanabilmesi için işyerine girdiği günden, yani fiilen işe başladığı tarihten itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olması şarttır. (İş Kanunu m.53/I) Böylece işçi her çalışma yılına ilişkin iznini gelecek yıl içinde kullanır.¹⁰⁰

⁹⁸ Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku*, 3.b., Ankara; Seçkin Yayınları, 2016, s.60

⁹⁹ Demircioğlu, Cantel, a.g.e., s.139

¹⁰⁰ Demircioğlu, Cantel, a.g.e., s.140

Bir diğ er taraftan aynı usul ve esasların 20’nci maddesinde “Personel, İş Kanunu h  k mleri uyarınca Vakıf Başkanı tarafından uygun görülen zamanlarda yıllık ücretli iznini kullanır. Personelin yıllık ücretli izin gün sayısı, personelin hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) ise 14 işgünü, beş yıldan fazla on beş yıldan az ise 20 işgünü, on beş yıl ve daha fazla ise 26 işgünüdür. Bir yılını dolduran personel yıllık izne hak kazanır.” denilmektedir.

2.4.6. Personelin İşvereni ve İşveren Vekili

İş hukuku anlamında işveren, bir hizmet akdine dayanarak diğ er kimseyi işçi olarak çalıştıran kimsedir. İşveren, İş hukukunun işçiden sonra gelen ikinci üyesidir. İşveren olmadan iş hukuku olmaz. Hizmet akdinin inikadı, işçiyi olduğı gibi işverenin de kimliğini ortaya koyar.¹⁰¹

İşveren gerçek kişi olabileceğı gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet ya da iktisadi devlet kuruluşu gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir.¹⁰²

İş kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasına göre işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğırudan doğıruya işveren sorumludur. Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekili için de uygulanır. İşveren vekilliğı sıfatı işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.¹⁰³

SYD Vakıfları  alışma Usul ve Esaslar 22’nci maddesinde “İş Kanunu h  k mleri çerçevesinde vakıf personelinin işvereni vakıf mütevelli heyetidir. Her Vakfın Müdürü, çalışmakta olduğı vakıfta işveren vekilidir.” Bu madde kapsamında Mütevelli heyeti ve personel arasında işçi-işveren ilişkisi mevcuttur.

¹⁰¹ Esener, a.g.e., s.93

¹⁰²  elik, a.g.e., s. 54

¹⁰³  elik, a.g.e., s. 55

2.4.7. Personelin Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı; kavram olarak, belirli bir süre çalışıp iş sözleşmesi sona eren işçiye, yasada sayılan durumlarda ve hizmet süresi ile ücretine göre değişen miktarda işverence ödenmesi gereken parayı anlatır. ¹⁰⁴

Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari bir çalışma süresi dolduran işçinin hizmet akdinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye ya da mirasçılara ödenen bir paradır. ¹⁰⁵

Kıdem tazminatı işçinin iş sözleşmesinin sona eriş biçimine bağlı olarak ve işçinin çalıştığı süre dikkate alınarak ücret tutarına göre ödenen kıdem tazminatı “ İş Hukukuna has, işçinin işini kaybetme olgusuna dayalı, kıdem esası üzerine kurulu, özel bir tazminat türü” şeklinde tanımlanabilir. ¹⁰⁶

4857 sayılı İş Kanunun 120. maddesinin yollamasıyla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi “Kıdem Tazminatını” düzenlemektedir. Kıdem tazminatı işçinin iş yerindeki yıpranmasının ve geçmiş hizmetlerinin karşılığında sağlanan menfaat olup işçi veya mirasçıları maddede sayılı koşullar dahilinde hizmet süresindeki tam yıllar için otuzar günlük ücret tutarında bir tazminata hak kazanmaktadır.¹⁰⁷

SYDV Çalışma Usul ve Esasları 19’uncu maddesinde “Personelin kıdem tazminatı ödemeleri İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.” Vakıf personellerinin kıdem tazminatı ödemeleri 1475 sayılı (Mülga) İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi uygulanmaktadır.

¹⁰⁴ Demircioğlu, Cantel, a.g.e., s.196

¹⁰⁵ Çelik, a.g.e., (1986) s.202

¹⁰⁶ Özdemir, a.g.e., s. 550

¹⁰⁷ Karademir, Ekinci, a.g.e., s. 151

2.4.8. Personelin İş İlişkisinin Sona Ermesi

Hizmet akdi bir yönden Borçlar Hukuku mukavelesi karakterini taşır. Gerçekte hizmet akdinin inikadı (sözleşmenin oluşması) gibi bazı hususlar, kural olarak, Borçlar Hukukunun genel prensipleri ve özellikle akit serbestisi ilkesi ile idare edilir. Fakat hizmet akdinin feshi söz konusu olunca iş hayatındaki işin devamlılığı, işçinin korunması ve sosyal kamu düzeni gibi İş hukukunun gelişmesi sonucu ortaya çıkan sorun ve ilkeler, Borçlar Hukukunun klasik prensiplerinin uygulanmasına yer bırakmamıştır.¹⁰⁸

Gerçekten işçi bir işyerine katılmakla iş mevzuatı ve toplu sözleşmeler tarafından düzenlenmiş özel statüye sahip olur. O zaman hizmet akdinin feshi hakkında borçlar hukukunun prensipleri yerine işçiyi koruyucu nitelik taşıyan iş mevzuatı hükümleri uygulanır. Sosyal gelişim sonucu hizmet akdinin işçi tarafından feshi “istifa” ile işveren tarafından feshi “işten çıkarma” farklı hükümlere tabi tutulur.¹⁰⁹

4857 sayılı İş Kanunun 25. maddesinde bulunan “İşverenin Haklı Nedenlerle Feshi” başlıklı maddesinde “ Süresi belli olsun veya olmasın işveren (Sağlık sebepleri, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, Zorlayıcı sebepler ve İşçinin göz altına alınması hali) bu hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.

SYDV Çalışma Usul ve Esasları 17’nci maddesinde “Personelin sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25’inci maddesi çerçevesinde Mütevelli Heyeti kararı ile sistem üzerinden feshedilebilir. Ayrıca, taraflar sözleşme gereği deneme süresi içerisinde ihbarsız ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini feshedebilirler.”

SYDV Çalışma Usul ve Esasları 18’inci maddesinde “SYD Vakıflarında çalışan personelin Emeklilik, İstifa, Ölüm, Göreve alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan herhangi birinin sonradan kaybedilmesi, geçici görevlerde sözleşme süresinin, vakıfların işlettikleri aşevi, yurt,

¹⁰⁸ Esener, a.g.e., s.214

¹⁰⁹ Esener, a.g.e., s.215

iktisadi işletme vb. yerlerde işletme faaliyetlerinin sona ermesi ve sözleşmesinin feshedilmesi, durumlarında görevi sona erer.”

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SYD VAKIFLARINDA ÇALIŞAN PERSONELİN 6772 SAYILI KANUNDAN KAYNAKLANAN İLAVE TEDİYE HAKSAHİPLİĞİ

İşçi statüsünde çalışan SYD Vakfı çalışanları, çalıştıkları kurumun bir kamu kurumu niteliği taşıması sebebiyle ilave tediye hak sahipliği bulunması gerekmektedir. Ancak ne var ki, hem yüksek yargı hem de ilgili bakanlık vakıf çalışanlarının kamu hizmeti görmediğini ve kamu kurumu niteliği taşımadıklarını ileri sürmektedir. Bu durumda ise çalışanları ilave tediye ödemesi alamamaktadır.

Bu tartışmalı durumda ise hem kurumun niteliğinin hem de çalışan personelin gördüğü işin önemi artmaktadır. Eğer bir kurumda çalışan işçilerin ilave tediye hak sahipliği konusunda tereddüt yaşıyorsa bu durumda hem 6772 sayılı kanuna hem de ilgili kurumun mevzuatına bakılması gerekmektedir.

Bu bölümde 6772 sayılı “*Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun*” kapsamında SYD Vakıf çalışanlarının ilave tediye hak sahipliğini incelenecektir.

“İlave tediye” bu kavramın kullanıldığı 6772 sayılı kanun bu ödemelerden yararlanacak bireyleri ve bu ödemeyi yapması gereken kurumların incelendiği bir kanundur.

Bu kanun kapsamına bakıldığında özellikle “kamu kurumu” ve “kamu işçisi” gibi kavramlar sıkça karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramlar bağlamında SYD Vakfı çalışanları değerlendirerek bu yaşanan uyuşmazlığa ilişkin görüşler beyan edilecektir.

1. 6772 SAYILI DEVLET VE ONA BAĞLI MÜESSESELERDE ÇALIŞAN İŞÇİLERE İLAVE TEDİYE YAPILMASI HAKKINDA KANUN

1.1. İLAVE TEDİYE KAVRAMI

6772 sayılı İlave Tediye Kanunu'nda açıkça tanımlanmamakla birlikte, anılan yasa hükümleri incelendiğinde ilave tediye, “yasaca aranan koşullara sahip kamu kuruluşlarında işçi sıfatıyla çalışan personele çalıştığı iş ve işyerine göre her yıl kanunen gösterilen tutarda ödenmesi gereken ve ayrıca istenirse ödenebilen bir ödeme” olduğu söylenebilir. O halde, bu tanımdan ve yasal verilerden hareketle denilebilir ki; İlave tediye, her şeyden evvel *bizzat yasaca öngörülmüş* bir ödemedir, sözleşmesel bir ödeme değildir.¹¹⁰

Kural olarak bireysel veya toplu iş sözleşmesi, işverenin taahhüdü yahut işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşulu bulunmaması halinde işverenin ikramiye ödeme zorunluluğu yoktur. Öte yandan hukukumuzda yasadaki kaynaklanan ikramiye hakkı da düzenlenmiş bulunmaktadır. 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2. maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun da bir kesim işçilere yasa ile tanınmış bir ikramiye hakkı tanımaktadır. İşte, 6772 sayılı kanun uygulamada “ilave tediye ücreti” olarak da ifade edilen ikramiye ödemesinin yasal zorunluluk teşkil ettiği hallerden birine örnek gösterilebilir. Buna göre kanun kapsamındaki işçilere ilave tediye ve ek ilave tediye yapılması gerekmektedir.¹¹¹

6772 sayılı kanun devlet ve ona bağlı kurumlarda çalışan işçilere ödenen ilave ödemelerin usul ve esaslarının olduğu kanundur. Bu kanun hangi kurumun, hangi çalışanın, hangi dönemlerde ve hangi ücret karşılığında bu ödemeden faydalanacağını bize göstermektedir.

¹¹⁰ Akyiğit, a.g.m. , s.552

¹¹¹ Artür Karademir, Hakan Ekinci, İşçilik Alacakları, 2.b., Ankara; Seçkin Yayınları, 2019, s.35

Bu kanun işveren açısından, işçi açısından, ödeme dönemi ve ödenecek ücret açısından incelendiğinde ilave tediye konusunda yaşanan tereddütleri biraz daha aşılmış olacaktır.

1.1. İŞVEREN AÇISINDAN KAPSAM

Devlete ve ona bağlı olmak üzere; Genel, katma ve özel bütçeli daireler. Sermayesi değişen kurumlar. Sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve buna bağlı kuruluşlar. Belediyeler ve belediyelere bağlı kuruluşlar. Sermayesinin tamamı devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan iktisadi devlet kuruluşları. Belirtilen kurumlarca, sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan kuruluşlar ve bunların aynı nispette iştirakleriyle vücut bulan kurumlar , ticaret ve sanayi odaları ve boralar veya satın alınıp belediyelere bağlanan müesseseler de kanun kapsamına alınmıştır. 5018 sayılı KMYKK; merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ekli cetvellerde sayılmıştır. Sonuç itibari ile kapsam bakımından devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişileri ve buna bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara da uygulanacaktır. ¹¹²

6772 sayılı kanunun 1'inci maddesinde “*Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.*” denilmiştir.

¹¹² Cumhuriyet Sinan Özdemir, 1000 Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Ankara; Adalet Yayınevi, 2018, s.375

Buna göre, Devlete ve ona bağılı olmak üzere,

1) "Genel, katma ve özel bütçeli daireler",

2) "Sermayesi değışen kurumlar",

3) "Sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağılı kuruluşlar",

4) "Belediyeler ve belediyelere bağılı kuruluşlar",

5) "3460¹¹³ ve 3659¹¹⁴ sayılı Kanun kapsamına giren, sermayesinin tamamı Devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan İktisadi Devlet Kuruluşları ve diğere bütün kurum, banka, ortaklık ve müesseseler işveren açısından kapsama dahildir."

Devlet tarafından açıkça verilen yetkiyle kanunla yahut idari işlemle kurulan ve bir takım kamusal ayrıcalıklardan faydalanan kurum ve kuruluşların bu kanun kapsamında olduğı açıktır.

6772 Sayılı Kanun 1.madde hükmüne göre ilave tediye ücreti, bir kamu kuruluşunda gündeme gelebilir. Dolayısıyla özel/kamu ayrımı yapılmaksızın tüm işyerlerinde değıl, sadece kamu işyerlerinde ve onlarda da belli koşulları taşıyanlarda söz konusu olacaktır. Gerçekten de Kanun'a göre ilave tediye sadece; "Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağılı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şumulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğere bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerde" uygulanır¹¹⁵

T.C. Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı 30.5.2018 tarihli kararında; "Bu kanunun uygulanması kapsamı bakımından, Devlet tarafından yasa ve Kanun'un verdiğı yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel

¹¹³ Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.233.pdf>

¹¹⁴ Bankalar Ve Devlet Müesseseleri Memurları Aylıklarının Tevhid Ve Teadülü Hakkında Kanun <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/4255.pdf>

¹¹⁵ Ercan Akyiğit, *Açıklamalı ve İçtihatlı İş Kanunu Şerhi 2 Cilt*, 2.b., Ankara; Seçkin Yayıncılık, 2006. S.557

kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı açıkça anlaşılmaktadır.”¹¹⁶

“Ayrıca 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanununda, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ekli cetvellerde sayılmıştır. Bu cetvellerde Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu idareleri, Özel Bütçeli İdareler, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ve Sosyal Güvenlik Kurumlarında çalışanların kanun kapsamında olduğunun kabulü gerekir.”

İlgili kanunun birinci maddesinde kanun koyucu kamu kurum ve kuruluşlarında, bunlara bağlı çalışan müesseselerde yahut bütçesinin yarısından fazlası devlete ait olan kurumlarda çalışan işçilere ilave tediye yani ek ödeme yapılmasını emretmektedir.

SYD Vakıfları özelinde incelediğimizde bütçesinin tamamına yakını kamu kaynaklarından karşılanan, kamu hizmeti gördürülen ve kamu hiyerarşisi içinde bulunan bu vakıfların 6772 sayılı kanun kapsamında kamu işyerleri olduğu açıktır. Bu husus tezimin temelini oluşturması nedeniyle bu bölümde kısaca değinilmiş olup ileride ayrı bir başlık halinde ayrıca işlenecektir.

1.2. ÇALIŞAN AÇISINDAN KAPSAM

6772 sayılı kanunun 1’inci maddesinde çalışan açısından kapsam “...*müstahdem olanlardan İş Kanunu’nun şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanunu’nun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere,*” şeklinde ifade edilmiştir.

Kanun lafzından açıkça anlaşılabacağı üzere “*müstahdem olanlardan*” yani bir sözleşme karşılığı aynı maddede sayılan kurumlardan birisinde işçi statüsünde çalışan kimseler bu kanun kapsamında sayılmaktadır ve bu kanundan kaynaklanan ilave tediye hak sahipliği mevcuttur.

¹¹⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı, E. 2016/9-1222 K. 2018/1137 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (E.T. 19.10.2019)

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girsin girmesin ve yukarıda belirtilen devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanunun 1'inci maddesindeki tanıma göre , işçi sayılan herkes bu alaktan yararlanacaktır. Buna göre “ bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir. O halde bir iş sözleşmesine dayanarak yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir. ¹¹⁷

Kanunun tanımında ilave tediye hak sahipliğine sahip çalışanlar konusunda tereddütte mahal vermeyecek şekilde açıktır. Ancak hemen hemen tüm kamu kurumlarında bu hak sahipliği sık sık yargıya taşınmıştır. Hem yerel mahkemelerin hem de temyiz mahkemelerinin bu konuda kararı görülen hizmetin kamuya mal edilme hususu bulunmakta ise bu kapsamda çalışan bireylere ödenmesi yönünde olmuştur. Örneğin Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin buna ilişkin bir kararında bu kapsamdan faydalanacak “işçi” deyiminden ne anlaşıcağına açıklama getirmiştir.

T.C Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 08.02.2018 tarihli kararında; “İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, 6772 sayılı kanunda belirtilen devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanunu’nun 1. maddesindeki tanıma göre işçi sayılan herkes bu alaktan yararlanacaktır. Kanun, 4857 ve mülga 1475 sayılı İş Kanunu’ndan önceki İş Kanunu’na atıfta bulunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu işçi tanımına 2. madde de yer vermiştir. Buna göre “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir. O halde bir iş sözleşmesine dayanarak, 6772 sayılı kanunda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir. ”¹¹⁸

Bir diğer mesele ise ödenecek ücret açısından çalışanlar arasında herhangi bir farklılığın olsa bile ilave tediye hususunda herhangi bir farklılığı olmayacağı yönündedir.

“Çalışanlar açısından kapsam düzenlenirken ilgili personele uygulanan ücret sisteminin herhangi bir öneminin olmadığı açıkça vurgulanmıştır. 6772 sayılı kanun bakımından kapsam dahilinde olan işverenlere bağlı olarak iş sözleşmesi ile çalışan tüm

¹¹⁷ Özdemir, a.g.e., s. 375 – 376

¹¹⁸ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı E.2017/45032 K. 2018/2579 T.08.02.2018 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> (E.T.19.10.2019)

*işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın 6772 sayılı Kanunun çalışan bakımından kapsamına dahildirler”.*¹¹⁹

Bir diğer tartışma konusu ise kadrolu işçi ile taşeron diye adlandırdığımız işçiler açısından ilave tediye hak sahipliği tartışmalıdır.

6772 sayılı kanun ile düzenlenen ilave tediye alacağı yalnızca maddede belirtilen kamu idarelerinde çalışan kadrolu işçilere yapılan ödeme olup, normal şartlarda hizmet alımı kapsamında çalışan işçilerin bu yönde bir talep hakkı bulunmamaktadır.¹²⁰

1.3. ÖDEME DÖNEMİ YÖNÜNDEN KAPSAM

İşçi ve işveren kapsamı yönünden ilave tediye hak sahipliği bulunan çalışanlara yılda iki kez olmak üzere ilave tediye ödemesi yapılmaktadır.

6772 sayılı kanunun birinci maddesinde “..*her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.*” denilmiştir. Bu maddede her yıl birer aylık ilave tediye ödemesine ilişkin hüküm bulunmaktadır. Ancak aynı kanunun üçüncü maddesinde “*Birinci ve ikinci maddelerde yazılı olan işçilere mezkûr maddeler gereğince yapılan tediyelerden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere Cumhurbaşkanı kararıyla aynı nispette bir ilave tediye daha yapılabilir.*” denilmiştir.

Böylelikle bu kurum ve kuruluşlarda çalışanların ilave tediyelerine ödeme sayısına ilişkin Cumhurbaşkanının karar vermesi halinde ek bir ilave tediye ödemesiyle bu sayı ikiye çıkarılabilmektedir.

Bu ödemeler belirli usul ve esaslar çerçevesinde yapılmaktadır. Örneğin bir çalışan bunu hangi dönemde alacağı yine aynı kanunun ilgili maddelerinde açıkça işlenmiştir.

¹¹⁹ Yasin Bostancı, *6772 sayılı Kanun Uygulaması Kapsamında Kalkınma Ajansları Personelinin Durumunun Değerlendirilmesi*, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423872234.pdf> (17.04.2019)

¹²⁰ Altekin Burak Boydak, *Kamu Kuruluşlarının İşçilik Haklarından Sorumluluğu*, Ankara; Adalet Yayınevi, 2017, s.55

6772 sayılı kanunun 4. maddesinde ödeme zamanına ilişkin hüküm bulunmaktadır. “*Bu kanuna göre yapılacak tediye zamanı Cumhurbaşkanınca tespit olunur.*” Bu hükümden anlaşılağı üzere ödeme dönemlerine ilişkin tarih Cumhurbaşkanınca belirlenmektedir.

Örneğın 2019 yılı ilave tediye ödemesine ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararı¹²¹ 30 Ocak 2019 tarihli Resmî Gazetede yayınlanmış olup ilk yarısının 31.01.2019 ikinci yarısının ise 31.05.2019 tarihinde ödenmesine karar verilmiştir.

1.4.ÖDENECEK ÜCRET YÖNÜNDEN KAPSAM

6772 sayılı kanunun 4’üncü maddesinde “*Aylık istihkakların hesabında fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediye nazarı itibara alınmaz.*” denilmiştir.

Bu maddede tediye alacağı hesabı yapılırken neler değerlendirmeye alınıp nelerin alınmadığını görmekteyiz.

Tediye ödemesi yapılırken;

- *fazla mesai,*
- *evlilik,*
- *çocuk zamları ve primleri,*
- *aynı yardımlar*
- *hafta ve genel tatil ücretleri*

hesaplamaya dahil edilmemektedir.

6772 sayılı Kanunun 3’ üncü maddesinde, yukarıda belirtilen iş yerlerinde çalışan işçilere her yıl birer aylık (yeraltında çalışan işçilere her yıl için ikişer aylık) ilave tediye dışında, birer aylık ücret istihkaklarını geçmemek üzere Cumhurbaşkanı kararıyla aynı oranda bir ilave tediye ödemesi yapılabileceğı belirtilmiştir. 6772 sayılı kanunun 4’ üncü

¹²¹ İlave Tediye Ödeme Dönemlerine İlişkin 682 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı, (29 Ocak 2019) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/01/20190130-9.pdf> (E.T. 01.05.2019)

maddesine göre ilave tediye alacağının ödeme zamanını Cumhurbaşkanı belirler. Cumhurbaşkanı kararı ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir. Bu maddeye göre ilave tediye alacağının nasıl hesaplanacağı ve kesinti yapılıp yapılamayacağı belirtilmiştir. Buna göre aylık olarak bu alacağın hesaplanmasında fazla mesai, evlilik, çocuk zamları ve primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete dahil olan ödemeler dikkate alınmaz. Bu düzenleme nedeni ile ilave tediye alacağının bir ay için yirmi altı gün üzerinden hesaplanması gerekir.¹²²

Buradan anlaşılacağı üzere bir işçinin ilave tediye hesabında maaşına ek yapılan sosyal ödemeler (ücret eklentileri) bu hesabın dışında tutulmuştur. Böylelikle aylık ücretlerin hesabına asıl (çıplak) gündelikler esas alınır.

İlave tediye esas oluşturulan aylık ücretlerin hesabında, hafta ve genel tatil günlerine ait ücretler dikkate alınmamaktadır. Sonuç olarak ilave tediye esas alınacak aylık ücretler, işçinin 26 günlük çıplak yevmiyesi tutarında hesaplanır.

Bir işçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kıstelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir. Ayrıca ilave tediye ücreti ilişkin bulunduğu yıla ait hizmet süreleriyle mütenasip şekilde ve en çok 52 günlük ücretleri miktarında hesaplanacak ilave tediye ücreti Bakanlar Kurulunca (Cumhurbaşkanınca) saptanan tarihlerde ödenmesi gerekmektedir. Örneğin aylık 900 TL ücret alan bir işçinin günlük ücreti 30 TL olduğundan 01.01.2014-30.06.2014 döneminde 26 yevmiye karşılığı $30 \times 26 = 780$ TL, 01.07.2014-31.12.2014 döneminde ise günlük ücreti 35 TL olduğu varsayılırsa, $35 \times 26 = 910$ TL olarak hesaplanacaktır. Şu hususta belirtilmelidir ki, ilave tediye ücreti işçinin son aldığı ücrete göre değil bağlı olduğu dönem ücretine göre hesaplanır.¹²³

2. SYD VAKFI ÇALIŞANLARININ 6772 SAYILI KANUN'DAN KAYNAKLANAN İLAVE TEDİYE HAK SAHİPLİĞİ

2.1. İŞVEREN AÇISINDAN KAPSAM

¹²² Özdemir, a.g.e., s. 377

¹²³ Süleyman Toprak, “Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı”, İstanbul, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.12, S.45, (2015), s.55

SYD Vakıflarının ilave tediye hak sahipliğini değerlendirebilmemiz için SYD Vakıflarının 6772 sayılı kanunun birinci maddesinde sayılan kurumlardan olup olmadığının tespiti önemlidir. Çünkü ilave tediye hak sahipliği için öncelikle çalışılan kurumun kamu kurumu niteliği olması gerekmektedir.

SYD Vakıflarında çalışan işçiler ile Vakıflar arasında uyuşmazlık konusu vakıfların niteliğidir. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, kurumun hukuki niteliğinin ne olduğu, bu kurumun ilave tediye ödemesi gereken kurumlardan olup olmadığı ve bu bağlamda işçinin talep ettiği ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Peki SYD Vakıfları bir kamu kurumu mu mudur? Bu sorunun cevabı ile ilgili tereddütler mevcuttur. Bu tereddütlerin başında vakıflar özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olması yatmaktadır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının 6772 Sayılı Kanun kapsamındaki konumuna gelmeden önce vakıfların hukuki niteliğini bir kez daha irdelemekte fayda vardır.

Vakıflar kuruluşu, tescil işlemi, kullandığı kaynak, yönetim, mali yapısı ve çalışan personelin statüsü açısından farklılıklarını ilk bölümde inceledik.

Özetle belirtecek olursak;

- Kuruluşunun bir kanun kapsamında olması,
- İradi bir kurulmanın mevcut olmaması ve kamu gücü kullanılarak faaliyete geçirilmesi,
- Tescili için mahalli idarenin mülki amirinin görevlendirilmesi,
- Bütçesinin tamamını SYDT Fonundan karşılaması
- Mütevelli heyetinin kimlerden oluşacağının bir kamu otoritesi tarafından belirlenmesi ve görevden çekilmenin söz konusu olmaması
- Personelinin istihdamı için tıp ki devlet memurlarının istihdamı için uygulana KPSS şartının bulunması

sebeplerinden dolayı vakıfların her ne kadar özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olsa dahi bir kamu kuruluşu olduğu ve bu hükümlere tabii olduğu aşikardır.

Özellikle bu noktada SYD Vakıflarının her ne kadar özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olsa da kamu kurumu olması niteliğini ortadan kaldırmayacaktır. Şöyle ki bu konuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.2.2018 tarihli kararında¹²⁴ “Merkezi yetkinin yerindelik ilkesi gereği kamu kurumu ve kuruluşu tarafından özel hukuk hükümlerine tabi olduğu açıklanan vakıflar aracılığı ile yerine getirilmektedir. Ancak Vakfın özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olmasının kamu kuruluşu olmasını ortadan kaldırmamaktadır.” denilmektedir.

Bu hükümlerden yola çıkarak SYD Vakıflarında çalışan personelin 6772 sayılı kanunun birinci maddesinde belirtilen kurumlar arasında olduğunu kabul etmeliyiz.

16 Mayıs 2018 tarihinde TBMM’de kabul edilen 7144 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanunun 7. Maddesinde “29/5/1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun 7nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Vakıflar, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34’üncü maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce imzalanacak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerleridir.” hükmü konularak Çalışma, Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne bağlı bir kamu işyeri olduğu açıklığa kavuşturulmuştur.

7144 sayılı kanunun Genel Gerekçe kısmında “Vakıfların, toplu iş sözleşmesi kapsamıyla ilgili olmak üzere, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce veya yetkili kıldığı işveren sendikasıncı imzalanan işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kamu işyerleri olduğunun açıklığa kavuşturulması,” denilerek yasa yapıcı tarafından da SYD Vakıflarının bir kamu işyeri olduğu kabul edilmiş ve hükme bağlanmıştır.

Öğretide ise Kemal Gözler ’in bu husustaki görüşleri¹²⁵; “ Bu vakıflar, 29 Mayıs 1986 tarih ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Kanunun 7’nci

¹²⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.02.2018 Tarihli Ve 2018/502 E., 2018/3570 K. Sayılı Kararı, Lexpera, <https://www.lexpera.com.tr/İctihat/Yargıtay/9-Hukuk-Dairesi-E-2018-502-K-2018-3570-T-20-2-2018> (E.T. 19.10.2019)

¹²⁵ Gözler, Kaplan, a.g.e., s.96

maddesiyle kurulmuştur. Bu nedenle, bu vakıflar kamu tüzel kişisi olmak için gereken birinci şartı taşırlar. Bu vakıflar, kamu tüzel kişisi olmak için gereken ikinci şartı da taşırlar. Çünkü bunlar bir takım kamu gücü ayrıcalık ve yükümlülükleriyle donatılmışlar; özel hukuku aşan şart ve hükümlere tabi kılınmışlardır. Örneğin vali veya kaymakam kanun gereği vakfın başkanıdır. Mütevelli heyetinin çoğunluk üyeleri il ve ilçedeki bir takım kamu görevlilerinden oluşur. Vakfın mütevelli heyetinin oluşum tarzı dahi tipik bir özel hukuku aşan hükümdür. Keza kanunda bu vakıflara ilişkin vergi muafiyeti, malların haczedilemeyeceği, alacaklarının Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre tahsil edilmesi gibi daha pek çok kamu gücü ayrıcalığı ve yükümlülüğü niteliğinde hüküm vardır. Hangi özel hukuk kişisi böyle ayrıcalık ve yükümlülüklerle donatılmıştır? ***Dolayısıyla bu vakıflar birer kamu tüzel kişisidirler ”*** bu yöndedir.

Dolayısıyla Gözler kurumun kamu kimliğine ilişkin olarak, kuruluşunun yasayla olduğu ve bir takım kamu gücü ayrıcalığı taşıması nedeniyle, bu kurumları kamu tüzel kişisi olarak kabul etmemiz gerektiğini belirtmiştir.

Böylelikle hem yargı kararlarında hem öğretide ve yasada kamu kurumuna ilişkin ağır görüşler olması nedeniyle SYD Vakıflarının 6772 sayılı yasa kapsamında bulunan bir kamu işyeri olduğu açıktır. Bu hususlar doğrultusunda SYD Vakıfları 6772 sayılı kanun kapsamına girdiği ve bu şekilde kabul edilmesi gerekmektedir.

2.2. SYD VAKFI ÇALIŞANLARI AÇISINDAN KAPSAM

Hukukumuzda işçilerin bir kesimine ikramiye hakkı yasa ile tanınmıştır. 1956 tarihli ve 6772 sayılı İlave Tediye Hakkındaki kanun ilk maddesi uyarınca bu maddede sayılan kamu kurum ve kuruluşlarda çalışan işçilere ücret sistemi ne olursa olsun, her yıl için birer aylık tutarında bir ikramiye ödenir. Adı geçen yasanın 3'üncü maddesine göre de söz konusu işçiler ilk maddede öngörülen ikramiyeden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere Cumhurbaşkanı kararı bir ikramiyenin ödenmesini kararlaştırabilir. ¹²⁶

¹²⁶ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 9.b., İstanbul; Beta Basım A.Ş., 2013, s.370

6772 Sayılı kanun ilave tediye hak sahipliği kapsamında yalnızca iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin kapsamda olduğunu hükme bağlamıştır. İlgili kanunun ilk maddesinde “...müstahdem olanlardan İş Kanunu’nun şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanunu’nun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere,” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu durumun SYD Vakfı çalışanları özelinde değerlendirdiğimizde ise SYD Vakfı çalışanlarının 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi bir vaziyette çalıştığını bilmekteyiz. Bu açıdan SYD Vakfı çalışanlarının ilave tediye hak sahipliği olduğu konusu tartışmaya mahal vermeyecek kadar açıktır.

SYD Vakıflarında çalışan personelin özlük hakları 16 Nisan 2012 tarihinde yürürlüğe giren “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar” çerçevesinde yapılmaktadır.

Bu esaslar çerçevesinde bir değerlendirme yapacak olursak;

- “Vakıfların belirli ve belirsiz süreli işlerinde görevlendirilecek personel ile iş sözleşmesi yapılması,”
- “Vakıf personelinin sicil ve disiplin işlemleri 4857 sayılı iş kanunu hükümlerine göre müteveli heyetince yürütülmesi”,
- “Personelin sözleşmesi, 4857 sayılı iş kanununun 25 inci maddesi çerçevesinde müteveli heyeti kararı feshedilmesi”
- “Personelin kıdem tazminatı ödemeleri iş kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılması,”

vakıf çalışanlarının 6772 sayılı kanunda belirtilen bir iş sözleşmesi ile çalışan işçi koşulunu yerine getirdiği aşıkardır.

Sonuç olarak SYD Vakfı çalışanları kamu kurumunda çalışan işçidir ve doğal olarak ilave tediye hak sahipliği mevcuttur.

3.SYD VAKIFLARINDA İLAVE TEDİYE ÖDEMELERİNE YARGININ YAKLAŞIMI

3.1.SYD VAKIFLARININ KAMU KURUMU NİTELİĞİNE YARGININ BAKIŞ AÇISI

SYD Vakıflarında ilave tediye konusunda yaşanan uyuşmazlık birçok kez yargıya taşınmıştır. İdare kendiliğinden ilave tediye ödemesi yapmamasının ardından vakıf çalışanları bu haklarının ödenmesi amacıyla konuyu yargıya intikal ettirmiştir.

Uyuşmazlık iki önemli noktada oluşmaktadır. Birinci olarak idare kendi kurumunun bir kamu kurumu olmadığını, 6772,3294 ve 5018 sayılı kanunlarda sayılan bir kurum olmadığını ve bu gerekçeyle çalışanlarının bu ödemedan faydalanamayacağını belirtmektedir.

İkinci olarak ise 2013 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca yayınlanan personelin özlük haklarına ilişkin esaslarda¹²⁷ personele bir yılda iki ikramiye ödemesi yapıldığını ve bu ödemelerin ilave tediye niteliğinde olduğunu iddia etmesidir.

3.1.1. SYD Vakıflarının “Kamu Kurumu” Olup Olmadığı Hakkında Yaşanan Tereddütler

SYD Vakıfların hukuki niteliği tartışmalıdır. Yukarıda değinildiği üzere vakıfların kamu kurumu olduğunu ispatlayan birçok neden bulunmaktadır. Bu durum kurumun tabii olduğu ilgili mevzuatların detaylı incelenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

¹²⁷ Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları Ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar (2013) İkramiye Ödenmesi

MADDE 11- Personele her yılın Ocak ve Temmuz aylarında birer sözleşme ücreti tutarında ikramiye ödenir. Ocak ve Temmuz aylarında ödenen bu ikramiyeler ilave tediye niteliğinde olup personele ayrıca ilave tediye ödemesi yapılmaz. Personele, bu ikramiyeler dışında Mütevelli Heyetince teşvik amaçlı olarak her ne ad altında olursa olsun aynı veya nakdi ödeme yapılamaz.

Bir kurumun niteliği hem kurumun tabii olduğu mevzuat çerçevesinde hem de kurumun yerine getirdiği hizmet açısından değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmeleri yargı kararları ışığında SYD Vakıflarının hukuki niteliğini daha anlaşılır bir şekilde ortaya konulacaktır.

3.1.1.1. 3294 Sayılı Kanun Kapsamında Kurumun Niteliğine İlişkin Yargı Görüşleri

Bilindiği üzere 1986 yılında çıkartılan 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu vakıfların kuruluş kanunudur. Ancak bu kanunda vakıfların bir özel hukuk tüzel kişisi mi yoksa kamu tüzel kişi mi olduğuna ilişkin herhangi bir ibare bulunmamaktadır.

Kurumun hukuki kişiliğinin tanımlamasını gerek öğreti görüşleri gerek yargı kararları doğrultusunda tespiti mümkün olmaktadır. Bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 9. Hukuk Dairesi ve 22. Hukuk Dairesinin çokça kararı bulunmaktadır.

Örneğin ; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 30.05.2018 tarihli kararında¹²⁸ uyuşmazlığa ilişkin olarak vermiş olduğu kararda 3294 sayılı kanun ve bu kanun doğrultusunda çıkarılan 633 sayılı KHK açısından kurumun niteliğine ilişkin yapmış olduğu değerlendirmede şu tespitlere yer vermiştir.

*“Gönüllülük ve rızaen değil bizzat Kanunla kurulması öngörülen SYD vakıflarının kuruluş aşamasının vakıflardaki prosedüre uygun olarak tamamlanması SYD Vakıflarının hukuki statüsünü değiştirecek mahiyette kabul edilemez. **Zira 3294 sayılı Kanunda düzenlenen sosyal yardım şeklindeki kamu hizmetinin gerçekleştirilmesi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görev alanına girmektedir.** Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü bu görevini merkezi yetkinin yerindelik ilkesi gereği **her il ve ilçede kurulması öngörülen vakıflar aracılığıyla** gerçekleştirmektedir. Yukarıda kuruluş, idari ve mali yapısına değinilen SYD Vakıflarının*

¹²⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı E: 2016/1222 K. 2018/1137
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> (E.T. 19.10.2019)

*belirtilen nitelikleri dikkate alındığında **kamu kurumu şeklinde örgütlendiği** açık olup bu noktada Bakanlığın vakıflar üzerindeki yetkisinin sadece denetim ile sınırlı olduğunu söylemek biraz önce yer verilen yasal düzenlemeler ile bağdaşmayacaktır. Nitekim SYD Vakıflarının **karar organı olan mütevelli heyeti ile Fon Kurulu kamu görevlilerinden teşekkül etmekte** ve vakıfların faaliyetlerinde esas alınacak kriterler Bakanlıkça önceden belirlenmektedir. Yine bütün bu hususları kamu kaynaklarının etkin ve verimli şekilde kullanılması düşüncesine özgülemek de doğru olmayacaktır. Zira çalışanlar yönünden getirilen yasal düzenlemeler ile de vakıfların kamu işyeri niteliğine haiz olduğu açıkça ortaya konulmuştur.*

İlgili daire kararın bu kısmında vakıfların yaptığı hizmetin aslında bakanlığın görevleri arasında olduğunu ve bunu SYD Vakıfları aracılığıyla yerine getirdiğini belirtmektedir. Nitekim baktığımızda bu görüş yerinde ve doğrudur. Şöyle ki kamuoyunda sıkça duyduğumuz ve 65 yaş üstü vatandaşlara verilen yaşlı aylığına ilişkin olarak başvuru, hane ziyareti, mütevelli heyeti kararı ve yardımın bağlanması vakıflar aracılığıyla yapılmaktadır. Bu durum sadece yaşlı aylığına ilişkin değil tüm sosyal yardımlar için geçerlidir.

Vakıf personeline ilişkin olarak 633 sayılı KHK kapsamında verilen görev nedeniyle Fon Kurulu kararlarına istinaden SYD Vakıfları personelinin norm kadro standartları, nitelikleri, özlük hakları ve çalışma şartlarına ilişkin esaslar düzenlenmiş yukarda bu esaslara ayrıntılı şekilde yer verilmiştir.

Hemen belirtmelidir ki, norm kadro esasları sadece kamu kurum ve kuruluşları için geçerlidir. Yine hiçbir özel hukuk tüzel kişiliğinde personel alımı Kamu Personeli Seçme Sınavından belli bir puan alma şartına bağlı olmadığı gibi bu yönde bir kıstas getirilmesi de mümkün değildir. Yukarıda sözü edilen “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar” da açıkça vakıf personeline ödenecek olan aylık ücretin ekte yer alan cetvelde kararlaştırılandan fazla olamayacağı, personel için belirlenen ücretin Devlet memurları aylıklarında yapılan artış oranında arttırılacağı, vakıf personelinin ekte yer alan personel iş tanımında belirtilen çerçevede görevini yerine getireceği vs. şeklindeki düzenlemelerden ve çalışanların işten çıkış, işe giriş gibi kimi özlük işlemleri Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından gerçekleştirildiğinden, SYD

Vakıflarının hem işyeri hem de örgütlenmesinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kontrolünde olan kamu işyerleri olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Kararda belirtildiği üzere personelin çalışma şartlarına ilişkin esaslar bunun yanı sıra özlük haklarının belirlenmesinde SYDT Fon Kurulu ve bu bağlamda SYGM ve Vakıf Hizmetleri Daire Başkanlığı yetkilidir. Böylelikle vakıflar on kurulu, genel müdürlük ve daire başkanlığının denetimi ve kontrolü altındadır. Bu bağlamda da bu hükümler Vakıfları AÇSH Bakanlığına bağlı birer kamu işyeri haline getirmektedir.

Bütün bu nedenlerle vakıfların kamuya bağlı, kamusal yetkiler kullanan, kamusal hizmet gerçekleştiren, gelirlerinin tamamına yakını Devlet tarafından karşılanan kamu işyerleri olduğunun kabulü gerekmektedir.”

Özetle belirtecek olursak bu kararda; bu sosyal yardımların Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görevi olduğu, bu görevlerini her il ve ilçede SYD Vakıfları aracılığıyla yerine getirdiği, bu vakıfların kamu kurumu şeklinde örgütlendiğini hem vakıfların hem de fon kurulunun kamu görevlilerinden teşekkül ettiğini, personelinin bir kamu personeli istihdam edildiği, kamusal yetkiler kullanan ve gelirleri devlet tarafından karşılanması sebebiyle vakıflara kamu kurumu kimliği olduğunun kabulü gerekir.

Yine Yargıtay’ın başka bir kararında SYD Vakıflarının kamu gücüne ilişkin incelemeleri mevcuttur. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24.04.2018 tarihli kararında¹²⁹ vakıfların 3294 sayılı kanundan kaynaklanan kamu gücünü kuruluşu, yaptığı hizmeti ve karar organı açısından şu şekilde değerlendirmiştir.

“Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları, 14.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulmuştur. Kanun’un 1. maddesinde, kanunun amacının, “fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye’ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmek” olduğu belirtilmiştir”.

¹²⁹ LEGALBANK Elektronik Hukuk Bankası 9 HD. E: 2018/1981 K:2018/9157 <https://proxy.uludag.deep-knowledge.net/MuseSessionID=0212zrt5t/MuseProtocol=https/MuseHost=legalbank.net/MusePath/belge/y-9-hd-e-2018-1981-k-2018-9157-t-24-04-2018/3174228/> (E.T. 19.10.2019)

Burada bu vakıfların kanunla kurulduğu gösterilmiştir. Bir kurumum kamu kurumu olduğunu bize gösteren öncelikli durumlardan birisi nasıl kurulduğudur. Kanun yoluyla kurulması bu vakıfların diğer vakıflardan farklı olduğunu bize gösterir.

"Kanun'un 7. maddesine göre ise "Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulur. Aynı maddede, anılan vakıfların karar organı olan müteveli heyetlerinin nasıl teşekkül edeceği ayrıntılı olarak ifade edilmiştir. Maddenin son fıkrasında da vakıf senetlerinin, mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanun'daki hükümlere göre tescil ettirileceği ifade edilmiştir. Öte yandan vakıflar, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 101 ve devamı maddeleri ile 5737 sayılı Vakıflar Kanunu'nda düzenlenen özel hukuk tüzel kişileridir. Ancak SDY Vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliği olsa bile yasadan alınan yetki ile kurulduğu, devlete bağlı olduğu ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlandığı anlaşılmaktadır."

Yukarıda da değindiğimiz gibi SYD Vakıflarının kanun yoluyla kurulması ve ayrıca kanunda kuruluş yönetimin diğer vakıflardan farklı olarak belirtilmiş olması açıkça bu kurumların kamu kurumu niteliğinin olduğunu gösterir. Bu yöntemde vakıf senedinin mülki idare amirince tescilinin yapılması yani bir kamu görevlisine tescil zorunluluğunun verilmiş olması vakıflar kanunundaki kuruluş yolunda belirtilen serbestlik ilkesini karşılamadığını bize göstermektedir.

Hem Hukuk Genel Kurulu hem de 9. Hukuk Dairesinin kararlarında 3294 sayılı kanun çerçevesinde kurumun niteliğine ilişkin yapılan incelemede açıkça SYD Vakıflarının Kamu Kurumu olduğu görülmüştür. Hükümler bu çerçevede kurulmuş ve SYD Vakfi çalışanların bir kamu işçisi olduğu yargı kararıyla da ispatlanmıştır.

Yargıtay'ın tüm ilgili dairelerinin görüşleri bu yönde olduğunu söylemek doğru olamayacaktır. Hukuk Genel Kurulu ve 9. Hukuk Dairesinin aksine 22. Hukuk Dairesinin bu soruna ilişkin farklı görüşü mevcuttur. Örneğin 22 Hukuk Dairesi'nin 12.05 2016 tarihli kararında¹³⁰ "3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu

¹³⁰ LEGALBANK Elektronik Hukuk Bankası, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararı E.2015/8611 K.2016/14643 T.12.05.2016 <https://proxy.uludag.deep-knowledge.net/MuseSessionID=0212zrt5t/MuseProtocol=https/MuseHost=legalbank.net/MusePath/belge/y-22-hd-e-2015-8611-k-2016-14643-t-12-05-2016/2439965/> (E.T. 19.10.2019)

hükümlerine istinaden Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulmuştur. 3294 Sayılı Kanun'un 5263 Sayılı Kanun'un 19. maddesiyle değişik 7. maddesinin 1. fıkrasında, " ... Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulacağı," 3. fıkrasında ise "Vakıf senetlerinin mahallin en büyük mülki amiri tarafından Medeni Kanun hükümlerine göre tescil ettirileceği" belirtilmiştir. 5737 Sayılı Vakıflar Kanunu'nun 4. maddesine göre de "Vakıflar özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptir." "Anayasa'nın 123. maddesinin 3. fıkrasında "Kamu tüzel kişiliği, ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulur." hükmü mevcuttur. Görüldüğü üzere, kanun koyucunun Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına bilinçli olarak "kamu tüzel kişiliği" vermediği, Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre kurulmasını ve özel hukuk hükümlerine göre faaliyet göstermesini istediği açıktır."

Daire kararının bu bölümünde vakıfların kuruluşuna ilişkin değerlendirme yapmış kuruluş maddesini ve yolunu işlemiştir. Ancak yorumunda yasa koyucunun 3294 sayılı kanunda kuruma kamu tüzel kişiliğini vermediğini ve 5737 sayılı vakıflar kanuna tabi özel hukuk tüzel kişisi olması yönünde irade ortaya koyduğunu belirtmektedir. Bu yorumunda Anayasanın 123. maddesinden güç alarak maddede geçen kanun veya kanunun verdiği yetkinin bu vakıflar için kullanılmadığını belirtmiştir. Oysa bu görüşünde yanılmaktadır.

Öncelikle vakıflar kanunla kurulmuştur. Ortak bir tüzüğü mevcuttur ve tüm ülkede aynı tüzük kullanılmaktadır. Yasa çıkartıldığında ve 3294 sayılı kanun yürürlüğe girdiğinde belki vakıflar hukuk dünyasında var olmasa bile var olmasına ilişkin yasa koyucu tarafından bir irade ortaya konulmuş, sonra resmileşmesi ve kişilik kazanması için vakıflar kanununda belirtilen usuller takip edilmiştir. Ayrıca kanun koyucunun adeta parmakla gösterip bu kurum kamu kurumudur demesini beklemek doğru bir davranış olmayacaktır. Bu bağlamda hukuk öğretisi, soruna ilişkin ilgili mevzuat değerlendirmeleri doğrultusunda SYD Vakıflarına kamu kurumu atfedilmesinde herhangi bir sakınca yoktur.

"Öte yandan, 3294 Sayılı Kanun'un 8. maddesinde vakfın gelirleri belirtilmiş olup, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu'ndan ayrı bir tüzel kişiliğe sahip

olan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının gelirlerinin, sadece fondan aktarılan paydan oluşmadığı, bunun yanında, işletme ve iştiraklerden elde edilecek gelirlerden ve diğer gelirlerden oluştuğu anlaşılmaktadır”.

“Bu açıklamalar ve kanuni düzenlemeler ışığında. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının özel hukuk tüzel kişisi olduğu, kuruluş amacı ve mali yapısı itibariyle kamu kurumlarından farklı nitelikte olduğu açıktır.”

Yine 22. Hukuk Dairesi bir başka kararında kurumun bir takım özelliklerinden yola çıkarak kurumun bir kamu kuruluşu olmadığı yönünde oldukça tartışmaya açık bir karar vermiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 09.01.2019 tarihli kararında¹³¹, “3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu hükümlerine istinaden Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede 17.07.1986 Sayılı ve 19167 Sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanan 1986/11 Sayılı Başbakanlık Genelgesi ekinde yer verilen resmi senet ile kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ise kamu kurumu vasfında değildirler.”

Şöyle ki; “Anayasa’nın 123. maddesinin 3. fıkrasında “Kamu tüzel kişiliği, ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanarak kurulur” hükmü mevcuttur.

Dairenin bu maddeden yola çıkarak vakıfların bir kanunla kurulmadığını öne sürmektedir. Vakıflar kanunla kurulmamıştır. Ancak kanun verdiği bir yetkiyle kurulmuştur. Çünkü 3294 sayılı kanun 7. Maddesinde açıkça “Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulur.” denilmektedir. Vakıf kurma gücünü bu kanundan aldığı açıktır. Maddenin devamında kimin kuracağı açıktır. Bu vakıfların kurulmasında serbest irade değil bir kamu gücü bulunmakta ve zorunluluk arz etmektedir. Diğer açıdan bakıldığında vakıfların kurulmasındaki serbest irade burada yok sayılmaktadır.

¹³¹ LEGALBANK, Elektronik Hukuk Bankası, Yargıtay 22. HD. E.2016/3252 K.2019/294 T.09.01.2019 <https://proxy.uludag.deep-knowledge.net/MuseSessionID=0212zrt5t/MuseProtocol=https/MuseHost=legalbank.net/MusePath/belge/y-22-hd-e-2016-3252-k-2019-294-t-09-01-2019/3359141/> (E.T. 19.10.2019)

“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ise 3294 Sayılı Kanun'un 5263 Sayılı Kanun'un 19. Maddesiyle değişik 7. maddesinin 1. fıkrasında, "...Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulacağı" 3. fıkrasında ise "Vakıf senetlerinin mahallin en büyük mülki amiri tarafından Medeni Kanun'u hükümlerine göre tescil ettirileceği" belirtilmiştir.

Burada kanun koyucu vakıf senedinin tescili için bizzat kamu görevlisini görevlendirmiştir. Burada serbest irade söz konusu değildir. Bu sebeple kanun koyucunun kurulmasını zorunlu tuttuğu ve bir kamu görevlisini kuruluşta görevlendirmesi kurumun bir kamu hizmeti veren kamu kuruluşu olduğu aşıkardır.

“Görüldüğü üzere, kanun koyucunun Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına bilinçli olarak "kamu tüzel kişiliği" vermediği, Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre kurulmasını, özel hukuk tüzel kişisi olarak özel hukuk hükümlerine göre faaliyet göstermesini istediği açıktır. 27.02.2008 tarihli ve 26800 Sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan 5737 Sayılı Vakıflar Kanunu'nun 4. maddesinde de, "Vakıflar özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptir." hükmü yer almaktadır.”

Vakıflar kanununda açıkça vakıfların özel hukuk tüzel kişisi olduğu yönündeki hükmü açıktır. Bu duruma itiraz söz konusu değil ancak SYD Vakıfları özelinde değerlendirme yapıldığında devletin bir özel hukuk tüzel kişisine bu kadar ayrıcalık tanınması doğal mıdır? Bu kurumlar fiziksel olarak kaymakamlık ve valilik bünyelerinde bulunmaktadırlar. Kamu ayrıcalıklarında faydalanmaktadırlar. Bu özellikler bir özel hukuk kişisince kullanılabilir mi?

“Bu hükümle de, Vakıflar Kanununa göre "Yeni Vakıf" statüsündeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olduğu bir kez daha vurgulanmıştır. Dolayısıyla; davacının, Sosyal Yardımlaşma Vakıflarının özel hukuk hükümlerine tabi kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları yönündeki değerlendirmesi isabetli değildir.”

“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının kısmen kamu kaynağı kullanmaları, kamu kurumu olarak nitelendirilmelerine yeterli bir sebep değildir. Zira; 3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşma Dayanışma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 8. maddesinde; Vakfın gelirlerinin, "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan

aktarılabak miktardan, işletme ve iştiraklerden elde edilecek gelirlerden ve diğerk gelirlerden" oluşacağı hüküm altına alınmıştır."

"Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı resmi senedinin 5. maddesinde ise, vakfın gelir kaynaklarının "3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşma Dayanışma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 8. maddesinde sayılan gelirler ile nakdi ve ayni, menkul ve gayrimenkul olmak üzere iktisadi değeri olan halk teberrularından oluşacağı" belirtilmektedir".

"Bu cümleden hareketle; Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının gelirlerinin, sadece fondan aktarılan pay olmadığı, bunun yanında halk tarafından yapılan ve iktisadi değeri olan bağışların da bulunduğı görülmektedir".

SYDT Fonu'nun ve vakıfların hangi gelir kalemlerinden oluşacağı kanun hükmünde açıkça sayılmış olsa da bu fonun ve vakıfların tamamına yakını kamu kaynağından oluşmaktadır. Yasa koyucu bu fonun gelirlerine bağışları da yazmasındaki amaç ilerinde bu fon altında toplanacağı bağışlar ile yasal gelir kalemi oluşturmastır.

"Ayrıca mezkûr Vakıf Resmi Senedinin 14, 15, 16 ve 17. maddeleri incelendiğinde; Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının, Türk Medeni Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'na Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük hükümlerine göre faaliyet gösterdikleri açıktır."

İlgili maddelerde vakıfların denetimi, tutacağı defterler, uygulanacak hükümler ve tasfiyesine ilişkin hükümlerde Vakıflar Tüzüğü'nün uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak her ne kadar bu hükümler konulmuş olsa da uygulama bu yönde değildir. Özellikle denetim konusunda İçişleri Bakanlığı, AÇSHB ve Vakıflar Genel Müdürlüğü' nün yetkisi bulunmaktadır. Hem İçişleri hem de AÇSHB bu vakıflar üzerinde denetim yetkisinin olması kurumun salt özel hukuk tüzel kişiliğı kimliğinin olmadığını bize göstermektedir.

"Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları personelinin kamudaki geçici ve/veya sözleşmeli işçi statüsünde olmadığı yönündeki kamu uygulamaları da bu şekildedir."

"İzah edilen sebeplerle, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan ayrı birer özel hukuk tüzel kişisi olan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının

izah edilen hukuki statüleri nazara alınarak personelleri hakkında 6772 Sayılı Kanun'un uygulanması mümkün görünmemektedir.”

“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının oluşumuna bakılacak olursa Mütevelli Heyet üyelerinin neredeyse yarısı sivil üyelerden oluşmaktadır. 3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 7. maddesinde; İlçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Mütevelli Heyetinde 1 adet belediye başkanı, 1 adet köy muhtarı, 1 adet mahalle muhtarı, 1 adet sivil toplum kuruluşu yöneticisi, 2 adet hayırsever vatandaşın görev alacağı belirtilmektedir.”

“Mütevelli Heyet tarafından oy çokluğu ile karar alan ve uygulayan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının 12 üyesinden 6'sının seçilerek gelen kişiler olduğu nazara alındığında, bu Vakıfların kamu kurumu olarak telakki edilmesi düşünülemez.”

Kurum mütevelli heyetinin yarsının seçimle iş başına geldiği söylene de kaymakamın, bu kurulun yani mütevelli heyeti başkanı olması ve diğer kamu erkanının kurulun doğal üyesi olması ve görevi reddetme gibi bir uygulamanın olmaması aslında bu yorumun bize hatalı yapıldığını göstermektedir.

“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının Vakıf statüsü, mevcut hukuki yapısı, gelirleri ve konuya ilişkin yargı kararlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan ayrı bir özel hukuk tüzel kişiliğine sahip, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının kamu kurumu vasfında olmadığı, Vakıf çalışanlarının da fon personeli olarak telakki edilemeyeceği cihetle, 6772 Sayılı Kanun kapsamındaki kamu kurumlarından olmadığı açıktır”.

22. Hukuk Dairesi bu kararlarında özetle; Vakıfların özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olduğu, kanun koyucunun bilinçli olarak kamu tüzel kişiliği vermediğini ve özel hukuk hükümlerince faaliyet göstermesini istediğini ve gelirlerinin sadece kamu kaynağından oluşmadığını bağışlar vb. gelirlerinin olduğunu, mütevelli heyet üyelerinin yarısının seçimle göreve geldiklerini, medeni kanun hükümlerince faaliyet gösterdiğinden hareketle kamu kurumu niteliğinde olmadığına karar vermiştir.

Bu sebeple SYD Vakıflarını ilave tediye ödemesinde kanuni bir zorunluluğunun olmadığını hükmetmiştir. Bu yönde verilen yerel mahkeme kararlarının bozulması yönünde karar vermiştir.

Bu başlık altında vakıfların kuruluş kanunun olan 3294 sayılı yasa çerçevesinde yargı kararları doğrultusunda kurumun “kamu kurumu” kimliğine ilişkin iki farklı dairenin görüşleri çerçevesinde inceledik. Gördük ki; bu kurumun kuruluşu, kullandığı kaynak, yönetici kurulu ve bir takım kamusal ayrıcalıklar tartışma konusu edilmiş ve farklı dairelerce farklı görüşler verilmiştir. Ancak hâkim görüş ve ortaya koyan nedenler dikkatlice incelendiğinde kurumun bir kamu kurumu olduğu ve kamu idaresi içinde yerinin olduğu yadsınmaz bir gerçektir.

Görüldüğü üzere 9.HD ve 22.HD arasında bu konuda bir anlaşmazlık bulunmaktadır. 9.HD SYD Vakfı çalışanlarını kamu işçisi olarak görmekteyken 22.HD ise kamu işçisi olarak görmemektedir.

3.1.1.2. 6772 Sayılı Kanun Kapsamında Kurumun Niteliğine İlişkin Yargı Görüşleri

SYD Vakıflarının hukuki niteliğini ilgili tüm mevzuat açısından ele alınmalıdır. Bundan önceki başlıkta SYD Vakıflarının kuruluş kanunun olan 3294 sayılı kanun çerçevesinde yargı kararlarını inceledik. Şimdi ise ilave tediye ödemesine ilişkin olan 6772 sayılı kanun çerçevesinde yargı değerlendirmeleri incelenecektir.

İlk olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin SYD Vakıflarının ilave tediye ödenmesi gereken kurum ve kuruluşlar arasında saydığı kararları incelenecektir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20.02.2018 tarihli kararında¹³² SYD Vakıflarının 6772 sayılı kanun çerçevesinde İlave Tediye ödemesi gereken kurumlardan olup olmadığı hususunu incelemiştir. Kararda; *İşveren kapsamı yönünden Devlete ve ona bağlı olmak üzere, “Genel, katma ve özel bütçeli daireler, Sermayesi değişen kurumlar, Sermayesinin*

¹³² LEXPERA, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.02.2018 tarihli ve 2018/502 E., 2018/3570 K. sayılı kararı <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-502-k-2018-3570-t-20-2-2018> (E.T. 19.10.2019)

yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar, Belediyeler ve belediyelere bağlı kuruluşlar, 3460 ve 3659 sayılı Kanun kapsamına giren, sermayesinin tamamı Devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan iktisadi Devlet kuruluşlarında” çalışan işçilere ilave tediye ödenmesi gerekmektedir.

SYD Vakıfları özelinde bakıldığında vakıfların bütçelerinin SYDT Fonundan karşılanması bu kanunun ilk maddesindeki koşulu sağlamaktadır.

“Kapsam bakımından, Devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir. Burada bağlı kuruluşun özel hukuk hükümlerine tabi olmasının sonucu yoktur. Sermayesinin %50 sinin kamu kurumuna ait olması yeterlidir.”

Bu açıdan değerlendirdiğimizde ise kanundan aldığı yetkiyle kurulması ve kamu kaynağı kullanması ve kamu hizmeti görmesi ve personeli kamu görevlilerine uygulanan sınav, atama gibi koşullar konulması bize bu hükmün de sağlandığını göstermektedir.

“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının kamuya bağlı ve kamu yetkilerini kullanan, sermayesi devlet tarafından karşılanan bir kuruluş olduğunun kabulü gerekmektedir. Özel hukuk hükümlerine tabi olması, ilave tediye ödenmesine engel değildir. Zira 6772 sayılı Kanunu 1/A.3 maddesi uyarınca sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar kanun kapsamındadır. Bütçeden ayrılan ödenek nedeni ile sermayesi devlete ait kurumdur.”

“Bu sebeplerle 3294 sayılı yasa uyarınca kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının devlete bağlı, 6772 sayılı kanun kapsamında sayılan işyerlerinden olduğu” belirtilmiştir.”

Bu kararda görüldüğü üzere 6772 sayılı kanunun 1. Maddesinde bu kanun uyarınca ilave tediye den faydalanacak kurum ve kuruluşlar sayılmıştır. SYD Vakıfları’nın bütçesinin %50’den fazlasının kamu kaynağı kullanılarak faaliyetlerini sürdürmesi sebebiyle 6772 sayılı kanun kapsamında ilave tediye ödemesi yapılacak kurumlar arasında yer alacağı hükmü verilmiştir. Ayrıca idari bir yetkiyle kuruldukları ve bir takım kamusal ayrıcalık kullanmaları kararda işlenmiştir.

Bunun yanı sıra özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olması bu vakıfların ilave tediye ödenmesine engel olmadığı belirtilmiştir.

İkinci olarak 22. Hukuk Dairesinin SYD Vakıflarını 6772 sayılı kanun kapsamında kamu kurumu olarak görmediği ve buradan hareketle ilave tediye hak sahipliği olmadığına ilişkin kararını inceleyelim.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 12.05.2016 tarihli kararında;¹³³

“İlave tediye alacağının kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 Sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Kanun'un 1. maddesinde. Devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir.”

“Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının özel hukuk tüzel kişisi olduğu, kuruluş amacı ve mali yapısı itibariyle kamu kurumlarından farklı nitelikte olduğu ve bu bağlamda 6772 Sayılı Kanun'un 1. maddesi kapsamına girmeyeceği açıktır.”

Yukarıda belirtildiği üzere 22. Hukuk Dairesi SYD Vakıflarını bir kamu kurumu olarak görmemektedir. Bunu hem 3294 sayılı kanun hem de 6772 sayılı kanun çerçevesinde gerekçelendirmiştir. 6772 sayılı kanunun ilk maddesinde bu ödemelerden faydalanan kurum ve kuruluşlar arasında SYD Vakıflarının olmadığını, vakıfların işveren bu kanun hükmüne göre kapsam dışında kaldığını, vakıflara özellikle özel hukuk tüzel kişiliği verildiğini ve bu yönüyle kamu idarelerinden ayrılması gerektiği yönünde karar vermiştir.

SYD Vakıflarının “İlave Tediye” ilişkin önüne gelen dosyalara daire olarak ödenmemesine ilişkin yerleşmiş kararları bulunmaktadır.

Baktığımızda 9. Hukuk Dairesi ödenmesine ilişkin kararlar verirken 22. Hukuk Dairesi ise ödenmemesine ilişkin kararlar vermektedir. Bu bağlamda dosyası temyize giden başvuruçular açısından düşeceği daire açısından kararı önceden kestirmek kolay olacaktır.

¹³³ LEXPERA, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 12.05.2016 tarihli ve 2015/8611 E., 2016/14643 K. sayılı kararı <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2015-8611-k-2016-14643-t-12-5-2016> (E.T. 19.10.2019)

Bu duruma ilişkin olarak Anayasa Mahkemesine yapılmış olan bir bireysel başvuruda yüksek mahkeme **“hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiği”** yönünde karar vermiştir.

Yasemin Bodur¹³⁴ adlı başvurucunun Anayasa Mahkemesine ilave tediye ödemelerine ilişkin Yargıtay Hukuk Dairelerinin farklı kararlar vermesi ve bu kararın Bölge Adliye Mahkemelerinde hükme esas tutulduğunu ve bunun sonucunda hak ihlali yaşandığını ve bu durumun hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

Anayasa Mahkemesine Yasemin Bodur adlı Başvurucunun yapmış olduğu bireysel başvuruda özetle;

“Başvurucu 1/1/1996 tarihinden itibaren Tosya Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında (Vakıf) hizmet akdine dayalı bir şekilde büro görevlisi olarak çalışmaktadır.”

“Başvurucu, ilave tediye (kamu işçilerine ödenen ikramiye) alacağına tahsili amacıyla açılan davanın Yargıtay daireleri arasında süregelen görüş ayrılığından kaynaklı olarak reddedilmesi nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür”.

Yukarıda belirttiğimiz gibi 7.,9. HD tarafından SYD Vakıfları birer kamu kurumu olarak kabul edilmesine karşın, 22. HD tarafından bu durum kabul edilmemektedir. Bu husus bu durumdaki birçok kişi için hak ihlaline yol açmıştır.

“Somut başvurunun konusu, benzer koşullarda çalışan işçiler tarafından açılan davaların Yargıtay daireleri arasındaki görüş ayrılığı nedeniyle farklı sonuçlandığı ve bu hususun hakkaniyete aykırı olduğu iddiasıdır.”

¹³⁴Yargıtay Daireleri Arasındaki Görüş Ayrılığı Giderilmeden Davanın Reddedilmesi Nedeniyle Hakkaniyete Uygun Yargılanma Hakkının İhlal Edilmesi, YASEMİN BODUR BAŞVURUSU (Başvuru Numarası: 2017 /29896 Karar Tarihi: 25/12/2018 R.G. Tarih ve Sayı: 22/2/2019-3069) <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/29896?BasvuruAdi=YASEM%C4%B0N+BODUR> (E.T. 09.08.2019)

“Başvurucu; benzer uyuşmazlıkların farklı şekilde sonuçlanmasının daha önceden bu uyuşmazlıkların temyiz incelemesini yapan Yargıtay Daireleri arasındaki görüş ayrılığından kaynaklandığını, bu bağlamda Yargıtay’ın 7. ve 9. Hukuk Dairelerinin kendisi ile aynı statüde bulunan kişileri kamu işçisi olarak kabul edip ilave tediye alacağına hak kazandıkları yönündeki kararlarına rağmen 22. Hukuk Dairesinin bu kişileri kamu işçisi olarak kabul etmemesi nedeniyle ilave tediye alacağı isteklerinin reddine karar verdiğini savunmuştur.”

“Başvurucu, Yargıtay Daireleri arasındaki bu içtihat farkı nedeniyle yargıya olan güvenin zedelendiğini belirterek adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.”

Mahkeme bu başvuruyu 7,9 ve 22. Hukuk Dairelerinin yukarıda andığımız şekilde vermiş olduğu kararlar bağlamında incelemiş ve bu durumum ilgilileri üzerinde hak ihlali yarattığına karar vermiştir.

Mahkeme kararında; *“Hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın **kabul edilebilir olduğuna**, Anayasa’nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının **ihlal edildiğine**, Başvurucuya net 7.000 TL manevi **tazminat ödenmesine**,”* hükmetmiştir.

Görüldüğü üzere Anayasa Mahkemesi aynı konu ve aynı kurum ile ilgili olarak Yargıtay’ın farklı dairelerince verilen kararlara ve aynı zamanda bu kararlar neticesinde Bölge Adliye Mahkemelerince verilen farklı kararlara ilişkin olarak adil yargılanma hakkını ihlal edildiği yönünde karar vermiştir.

Bu bölümde SYD Vakıflarının 6772 sayılı kanun kapsamında yüksek mahkemelerin kararları ışığında farklı dairelerce farklı kararların verildiğini gördük. 9 Hukuk Dairesi SYD Vakıflarının kamu gücüyle kurulması, bütçesinin kamu kaynağından karşılanması sebebiyle 6772 sayılı kanunun 1’inci maddesinde sayılan kamu kurumları arasında göstermektedir.

Her ne kadar 9. Hukuk Dairesi ilave tediye ödenmesine ilişkin kararlar vermiş olsa da son dönem kararlarında vakıflarda ödenen ikramiyelerin ilave tediye niteliğinde olduğuna hükmedip, ikramiye ve ilave tediye ayrı ayrı hesaplanmasını ve aradaki farkın çıkması halinde işçiye ödeme yapılması gerektiği yönünde kararlar vermektedir.

Bunu bir sonraki başlık altında detaylı inceleyeceğimden burada kısaca değinmek istedim.

22. Hukuk Dairesi ise SYD Vakıflarının her ne kadar kamu gücüyle kurulsun da özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olduğunu, ayrıca gelirlerinin hepsini kamu kaynağından karşılanmadığını, bağış vb. gelirlerinin olduğundan hareketle kamu kurumu niteliğini taşımadığına karar vermiştir.

Her iki dairenin farklı kararları yıllardır tartışıla gelmektedir. Bu sorun ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca verilecek olan içtihat kararıyla son bulacaktır.

3.2. SYD VAKIFLARINDA ÖDENEN İKRAMİYELERİN İLAVE TEDİYE HAKSAHİPLİĞİNE ETKİSİ VE YARGININ BAKIŞ AÇISI

SYD Vakıflarında çalışan personeller yılda iki kez ikramiye almaktadır. Bu durum vakıf personellerinin bireysel iş sözleşmelerinde yazmaktadır.(EK-5)Personele ait bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan bu alacaklarına vakıf tarafından ilave tediye niteliği kazandırmaya çalışılmaktadır.

Bu durumu her iki ödeme açısından değerlendirip, ikramiyenin ilave tediye sayılıp sayılamayacağına konusunda yargı kararlarını incelenecektir.

3.2.1. SYD Vakıflarındaki Bireysel İş Sözleşmesi Ve İkramiye Ödenmesi

Vakıflarda ilave tediye ödemesine geçmeden önce ikramiye alacağının hukuki niteliğini ortaya koyalım.

“İşçinin yapmış olduğu iş karşılığı ödenen asıl ücreti yanında, kanun ve sözleşme uyarınca hak kazandığı “ücret ekleri” de vardır. Asıl ücretin tamamlayıcısı niteliğindeki bu ekler hakkında da aksine bir hüküm bulunmadığı sürece asıl ücret hakkındaki

hükümler uygulanır. Uygulamada en çok karşılaşılan ücret ekleri arasında ikramiye, prim, komisyon ücreti, kardan pay alma gösterilebilir.”¹³⁵

Kaya’nın burada değinilen nokta ek ücretin doğum nedeni kanundan ya da sözleşmeden kaynaklanabileceği ve bu ücrete uygulanacak hükümlerin niteliğidir. Bu hususu biraz daha açacak olursak ikramiye alacakları kanundan yahut sözleşmeden kaynaklanabileceğidir. Ayrıca bu alacaklar için işçiye talep hakkı doğar , ödenmediğinde feshi yasal kılmaktadır.

İkramiyeler ikiye ayrılmaktadır. İlki “Sözleşmeden Doğan İkramiyeler” ikincisi ise “ Yasadan Doğan İkramiyeler” dir. Sözleşmeden doğan ikramiyeler; işverenin işçilere, yaptıkları işten duydukları memnuniyeti veya işçi-işveren bağıllığını belirtmek için ya da bazı özel vesileler (yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıl dönümü, evlenme, doğum gibi) nedeniyle verdiği ek bir ücrettir. Toplu iş sözleşmesi, iş akdi iç yönetmelik, iş yeri uygulaması gereği ödeme zorunluluğu bulunmadıkça, işveren işçilere ikramiye ödeyip ödememekte serbesttir. Yasadan Doğan İkramiyeler: Hukukumuzda işçilerin bir kesimine ikramiye hakkı yasa ile tanınmıştır. 1956 tarih 6772 sayılı kanunun ilk maddesinde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere ücret sistemi ne olursa olsun her yıl bir aylık istihkakı tutarında ikramiye ödenmektedir. ¹³⁶

Süzek ’in de belirttiği gibi ikramiye alacağı ikiye ayrılmaktadır. Bir tanesi sözleşmeden kaynaklanan ikramiye diğeri ise kanundan kaynaklanan ikramiyedir. SYD Vakıflarında çalışan personelle vakıflar arasındaki uyuşmazlık tam da bu konuda oluşmaktadır. Vakıf çalışanları sözleşmeden kaynaklanan ikramiyelerini yılda iki kez olmak üzere almaktadırlar. Şubat ve Temmuz aylarında birer maaş tutarında ikramiye alacakları bulunmaktadır. Ancak SYD Vakıflarında çalışan personeller kanundan kaynaklanan ikramiyelerini alamamaktadırlar.

İkramiye, toplu sözleşmede ya da hizmet akdinde açık veya örtülü olarak kararlaştırılmış bulunuyorsa, ücretin bir bölümünü teşkil eder ve işçiye talep hakkı sağlar. İkramiye işverence tek taraflı olarak verilse bile, işçiye bunu talep etme hakkı sağlamamasına karşın, işçinin hizmet akdi çerçevesindeki hizmetleri göz önüne tutularak verildiği için, bağış değil, sadece bir ek ücret sayılır. Bu konuda da bağışlamaya ilişkin

¹³⁵ Pir Ali Kaya, *İş Hukuku Temel Yasalar*, 4. b., Ankara: Siyasal Kitapevi, 2013, s.353

¹³⁶ Süzek, a.g.e., (2013), s. 369-370

kanun hükümleri değil, özellikle ücretin güvencesi konularında ücrete ilişkin hükümler uygulanır. Hemen belirtelim ki, işverenin tek taraflı olarak sağlamış olduğu ikramiye bazı hallerde çalışma koşulu haline gelip işçiye bunu talep etme hakkı olanağı verebilir.¹³⁷

Yukarıda Kaya'nın belirttiğine ek olarak Çelik bu ödemelerin bağış değil, ek ücret niteliği olduğunu belirtilmiştir. Bu ödemelere ücretin güvencesine ilişkin hükümler uygulanır.

İkramiye alacağı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemiştir. İkramiye alacağı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunda düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 405'inci maddesinde *“İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğar. Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.”* denilmiştir.

İkramiye alacağı karşılıklı anlaşma, çalışma koşulları yahut işverenin tek taraflı taahhüdü ile doğmaktadır.

İkramiye verilip verilmeyeceği veya ikramiyenin miktarı, işletme ve iş kollarına göre değişmektedir. Bazı iş kolları ve meslekler için ikramiye yaygın bir ücret eki olarak kullanırken bazı sektörlerde ise hiç uygulanmamaktadır. Uygulamada yaygın olarak işçilerin ücretlerinin dört katına kadar ikramiye adı altında ödemeler yapılırken, yine yaygın olarak yılda en fazla dört kez ikramiye verilebilmektedir.¹³⁸

“4857 sayılı iş kanunun 32. Maddesi ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren ve üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki “... banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın ...” ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden “prim” ve “ikramiye” ücretin eki olarak İş

¹³⁷ Çelik, a.g.e. 128 (1986)

¹³⁸ Özlem Işığışok , *Ücret Teorisi-Politikası-Yönetimi-Sistemleri*, 3. b., Bursa: Dora Kitabevi, 2017, s. 29-30.

*Kanunu'nda ifadesini bulmuştur.”*¹³⁹ Bu sebeptendir ki ikramiye alacağına ücrete ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

*“6772 sayılı yasada, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler yönünden ikramiye ödenmesi yasal bir yükümlülük olarak öngörülmüştür”.*¹⁴⁰

İlave tediye sözleşme ile kararlaştırılan bir ödeme değil, 6772 sayılı kanun ile öngörülmüş sayı ve miktarda yapılacak bir ödemedir. İlave tediye ücreti İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde sayılan ücret niteliğindedir.¹⁴¹

SYD Vakıf çalışanlarının işe girişlerinde imzalamış oldukları iş sözleşmelerinin 13. Maddesinde “... *Personele her yılın Ocak ve Temmuz aylarında birer sözleşme ücreti tutarında ikramiye ödenir. Personele bu ikramiyeler dışında Mütevelli Heyetince teşvik amaçlı olarak her ne ad altında olursa olsun ayni ve nakdi ödeme yapılmaz.*” denilmiştir.

Sözleşme metninde anlaşılacağı üzere vakıf çalışanlarına yılda iki kez ikramiye ödemesi yapılmaktadır. Bu ödeme ücretin bir parçası haline gelmiştir yani bir işyeri koşulu olmuştur.

Bu ikramiye ödemesi bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan karşılıklı anlaşma çerçevesinde çalışanlara ödenen ücretin ek parçasıdır. İkramiye alacağı SYD Vakıflarında çalışan personelleri için bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan bir kazanım olarak kabul edilmelidir.

Gelelim bu durumun oluşturduğu soruna. İşçilere ödenen ikramiyeler 6772 sayılı kanun kapsamında ödenmesi gereken ilave tediye niteliğinde midir?

Yani ikramiye ilave tediye niteliğinde midir?

Bu durum tartışmalıdır. İlk olarak “Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları Ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar” çerçevesinde incelediğimizde 11'inci maddesinde “*Personele her yılın Ocak ve Temmuz aylarında birer sözleşme ücreti tutarında ikramiye*

¹³⁹ Uğur Ocak, *Performansa Bağlı İşçilik Alacakları 2. Kitap*, 7. b., Gaziantep: Hermes Tanıtım Ofset, 2018, 885

¹⁴⁰ Ocak, a.g.e., 885

¹⁴¹ Özdemir, a.g.e., s. 375

ödenir. Ocak ve Temmuz aylarında ödenen bu ikramiyeler ilave tediye niteliğinde olup personele ayrıca ilave tediye ödemesi yapılmaz. Personeler, bu ikramiyeler dışında Mütevelli Heyetince teşvik amaçlı olarak her ne ad altında olursa olsun aynı veya nakdi ödeme yapılamaz.” 2012 yılında ikramiyenin ilave tediye olduğuna ilişkin bu hüküm eklenmiştir.

Hizmet sözleşmelerine yahut benzeri düzenlemelere koyulacak hükümler işçinin lehine olarak genişletilmelidir. Yeni getireceğiniz hükümler yahut değişiklikler ile işçinin bir kazanım yaratmalı ya da en azından bir hakkı korumalıdır.

Hizmet sözleşmelerini düzenleyen hükümler ilke olarak emredici hükümlerdir. Bu hükümlerin bazıları emredici hükümler iken, diğer bazıları da nispi emredici hükümlerdir. Her iki taraf lehine konulmuş bulunan koruma hükümleri mutlak emredici hükümler olup, bunlar sözleşme ile ortadan kaldırılamaz veya değiştirilemez.¹⁴²

Eren’in sözleşme üzerinden yaptığı bu yorumu SYD Vakfı özelinde genişletecek olursak, iş sözleşmeleriyle işçilere verilen ikramiyeler emredici hükümde olup, daha sonra niteliği itibarıyla ilave tediye hükmüne sokulmasının doğru olmadığını görmekteyiz.

AÇSHB ve SYGM hem SYD Vakıflarının bir kamu kurumu olmadığını iddia ediyor hem de ikramiye ödemelerine ilave tediye niteliği atfediyor. İlave tediye ödenmesi için kurumun bir kamu kurumu olması gerekmiyor mu? Bu durumda bakanlık ve genel müdürlük bu durumu örtülü bir şekilde kabul ettiğini yorumlamak sanırım yanlış olamayacaktır. Ortada bu denli bir kargaşanın olduğu bu husus birçok kez uyuşmazlık konusu olmuş ve yargıya taşınmıştır.

3.2.2. İkramiye ve İlave Tediye Ödemelerinde Yaşanan Uyuşmazlığa Yargını Bakışı

İkramiye alacağının hem kanundan hem de yasadaki kaynaklandığını söylemiştik. Öğreti görüşlerinde sık sık yer bulan bu durumun SYD Vakıfları özelinde de

¹⁴² Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 6.b., Ankara: Yetkin Basımevi, 2018, s.538

yorumladığımızda bireysel iş sözleşmelerinden kaynaklanan ikramiyelerinin yanında 6772 sayılı kanundan kaynaklanan ilave tediyeelerinin de ödenmesi gerekmektedir.

Bu tartışılan konuda yargı kararları bulunmaktadır. Örneğin Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin kararında¹⁴³ özetle;

“Fon kurulu tarafından 2012 yılından itibaren ilave tediye niteliğinde iki maaş tutarında ikramiye ödenmesine karar verilmiştir. Bu nedenlerle Mahkemece, davacının çalıştığı süreye ilişkin sözleşme ve işyeri kayıtları değerlendirilerek, ödenen ikramiye miktarları yıllara göre tespit edilmeli, ikramiye ödemesi yapılan yıllar için ilave tediyeenin ödendiği kabul edilmelidir.” denilerek ödenen ikramiyelerin tediye niteliğinde olduğu yönünde karar vermiştir. Buradaki hükümde SYD Vakfı personellerine eğer ikramiye ödeniyorsa ayrıca ilave tediye ödemesinin yapılamayacağı yönündedir.

Oysa ikramiyeler ücretin birer parçasıdır. İkramiye alacağı sözleşmeden kaynaklanan birer alacaktır. Bu nedenle dairenin ikramiyeyi ilave tediye niteliği olduğu yönündeki kararı hatalıdır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.02.2018 tarihinde verdiği kararda¹⁴⁴ özetle;

“Fon kurulu çıkarılan esaslara uygun olarak 2012 yılından itibaren ilave tediye niteliğinde iki maaş tutarında ikramiye ödenmesine karar vermiştir. Bu karar 2014 yılında yapılan değişiklikle Bakanlığın çıkardığı Esasların 11. maddesinde de kurala bağlanmıştır”. Maddeye göre “Personele her yılın Ocak ve Temmuz aylarında birer sözleşme ücreti tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiyeler personelin çalıştığı son 6 aylık hizmeti karşılığında ödenir. Personelin işe başlaması, işten ayrılması veya ücretsiz izinli olması durumunda 6 aylık dönem içerisinde çalışmış olduğu gün sayısına oranlamak suretiyle ikramiye ödemesi yapılır. İkramiyeler ilave tediye niteliğinde olup personele ayrıca ilave tediye ödemesi yapılmaz.” hükmü yer almaktadır. “Dairemiz de ikramiye ödeniyor ise ilave tediye ödenmeyeceğine dair kararlar vermiştir.”

¹⁴³ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi E.2017/11995, K. 2018/23242 T. 13.12.2018 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> (E.T. 19.10.2019)

¹⁴⁴ LEXPERA, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.02.2018 tarihli ve 2018/502 E., 2018/3570 K. sayılı kararı <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-502-k-2018-3570-t-20-2-2018> (E.T. 19.10.2019)

Yine bir diğerkararda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 18.03.2019 tarihli kararında¹⁴⁵ ikramiye ödemesi yapılan vakıflarda ayrıca tediye ödemesi yapılamayacağını ve bunun gerekçesi olarak 6772 sayılı yasanın Ek 1 ve 2 maddesi gösterilmiştir. Kararda “*Davalı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından Eylül ve Mart ayları bordrolarında “ek ücret, sosyal yardım” adı altında ödenmesi gereken ilave tediye miktarını (bilirkişinin tespitine göre 1 aylık ücret) karşılayan ikramiye niteliğinde ödeme bulunduğu anlaşılmaktadır. 6772 Sayılı yasanın (Ek 1 ve Ek 2)¹⁴⁶ maddeleri dikkate alındığında, ikramiye ödemesi söz konusu olan işyerlerinde ayrıca ilave tediye ödenmeyecektir. Bu nedenle hesap dönemine ilişkin tüm bordrolar getirtilip ikramiye ödenen dönemler dışlanarak, mükerrer ödemeye mahal veremeyecek şekilde hüküm kurulması gerekirken, Mart ve Eylül aylarında ödendiği anlaşılan ikramiyeler dikkate alınmadan anılan alacağın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” denilmiştir.

Daire bu kararında SYD Vakıflarının kamu kurumu kimliğine ilişkin tanımlamalar yapmış ve vakıfların ilave tediye ödenmesi gereken kurumlar içerisinde saymıştır. Ancak ne var ki tartışmalar bu kararla farklı boyuta taşınmıştır. Bu kararda daire, ikramiye ödenen aylar için ilave tediye ödenmiş kabul edeceğine ilişkin karar vermiştir. Bu kararına gerekçe olarak ise 6772 sayılı kanunun ek maddeleri gösterilmiştir. Gerekçede gösterilen ek maddelerin esasında, ilave tediye dışında personele iki ikramiye daha verilebileceğini, 6772 sayılı kapsam dışında kalanlar için dört ikramiye verilebileceği, hükmü mevcuttur. Burada ikramiye ödenen yerlerde ayrıca ilave tediye ödenmesini yasaklayan bir hüküm bulunmamaktadır.

Bu olgularla yola çıktığımızda SYD Vakıflarında ödenen ikramiye için ilave tediye sayılıp sayılmaması konusunda büyük belirsizlik bulunmaktadır. Yargı kararları ışığında baktığımızda 9. HD’nin önceki yıllardaki kararlarında ilave tediye ödenmesine ilişkin

¹⁴⁵ LEXPERA, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.03.2019 tarihli ve 2016/35317 E., 2019/5954 K. sayılı kararı <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hd-e-2016-35317-k-2019-5954-t-18-3-2019> (E.T. 19.10.2019)

¹⁴⁶ **Ek Madde 1 – (Ek : 17/4/1981 - 2448/1 md.)** Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediye ödemelerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir.

Ek Madde 2 – (17/4/1981 - 2448 sayılı Kanunun 2. maddesi hükmü olup, ek maddeye çevrilerek numarası teselsül ettirilmiştir.) 6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir.

kararları mevcutken şimdi daire görüş değiştirip ilave tediye ödemesi şarta bağlamıştır. İkramiye alacağının ilave niteliğinde olduğunu ve bu dönemlerde yapılan ikramiye ödemelerini ilave tediye olarak kabulü gerekeceğini hükmetmiştir.

22. HD' ise SYD Vakıflarını 6772 sayılı kanunda belirtilen ilave tediye ödemesi gereken kurumlar arasında kabul etmemesi sebebiyle ilave tediye ödenmemesi yönünde kararları mevcuttur.

Bu karmaşayla ilgili olarak yalnızca Anayasa Mahkemesi'ne yapılan bireysel bir başvuruda "Yasemin Bodur" kararında hüküm kısmında bu farklı görüşlere ilişkin olarak *"Kararın bir örneğinin hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması yönünden içtihadı birleştirme kararına gerek bulunup bulunmadığı hususunda bilgi edinmesi ve takdiri için Yargıtay Birinci Başkanlığına GÖNDERİLMESİNE,"* diyerek 9 ve 22. Hukuk Daireleri arasındaki görüş farklılığının bir içtihat kararıyla nihayetlendirmesini tavsiye etmiştir.

SYD Vakıflarının aldığı ikramiyelere sözleşmeden kaynaklanan ücretin bir parçası olan ek bir ödemedir. Oysa ilave tediye alacağı kanundan doğan bir haktır.

6772 sayılı kanun (İTK.'da açıkça tanımlanmamakla birlikte, anılan yasa hükümleri incelendiğinde ilave tediye, "yasaca aranan koşullara sahip kamu kuruluşlarında işçi sıfatıyla çalışan personele çalıştığı iş ve işyerine göre her yıl kanunen gösterilen tutarda ödenmesi gereken ve ayrıca istenirse ödenebilen bir ödeme" olduğu söylenebilir (İTK.1-4).¹⁴⁷

"O halde, bu tanımdan ve yasal verilerden hareketle denilebilir ki; İlave tediye, her şeyden evvel bizzat yasaca öngörülmüş bir ödemedir, **sözleşmesel bir ödeme değildir**".¹⁴⁸

Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere ikramiye'nin sözleşmesel bir ödeme aracı oluşunu ilave tediye'nin ise sözleşmeden kaynaklanmadığını kanunen tanınmış bir ödeme olduğu belirtilmiştir.

¹⁴⁷ Ercan Akyiğit, *İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi*, İstanbul, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.8, S.30 (2011), s. 552.

¹⁴⁸ Akyiğit, a.g.e., s.552

“İkramiye, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinde açık veya örtülü olarak kararlaştırılmış bulunuyorsa ücretin bir bölümünü oluşturur ve işçiye talep hakkı sağlar.”¹⁴⁹

“Hemen belirtelim ki, işverenin tek tarafı olarak sağlamış olduğu ikramiye bazı hallerde çalışma koşulu haline gelip işçiye bunu talep etme olanağı verir.”¹⁵⁰ Buradan hareketle ikramiye alacağı için ücrete ilişkin hükümler uygulanacağını söylemek yanlış olmaz.

Bunun yanı sıra ilave tediye ve ikramiye ödemelerinin muaccel olma, ödeme dönemi ve hesaplamalarında farklılıklar mevcuttur.

Örneğin bir işçi, ikramiye alacağının ödenmemesinden dolayı iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmekteyken Cumhurbaşkanı’nın ikinci ilave tediye ödemesinin yapılması yönünde bir karar yayınlamadığı sürece, işçi alacağının ödenmediğini ileri sürerek iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez.

İlk tediye olan 26 günlük yasa ile garanti altına alınmış iken ikinci 26 günlük tediye Cumhurbaşkanının kararına bırakılmıştır.

İkramiyelerin ödeme dönemleri hem SYD Vakıf çalışan iş sözleşmelerinde hem de çalışma esaslarında düzenlenmiş olmasına rağmen ilave tediye ödemesi ancak Cumhurbaşkanınca belirlenmektedir.

İkramiyelerin ödeme esas tutulan gün sayısı $30 \times 2 = 60$ gün iken ilave tediye ödemesi gün sayısı $26 \times 2 = 56$ gündür. Ayrıca yasada ikinci ilave tediye ödemesi Cumhurbaşkanının kararına bırakılmışken SYD Vakıflarında ikramiyelerin ödeme gün ve tarihleri bellidir ve çalışılan döneme ilişkin olarak kesin alacak halindedir.

Bu sebeplerle SYD Vakıflarında çalışan personellerin iş sözleşmesinden kaynaklanan iki ikramiye (60 günlük) ve 6772 sayılı yasadaki kaynaklanan ilave tediye (52 günlük) almalarının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Nitekim dava yoluyla bu ödemeleri alan binlerce vakıf personeli bulunmaktadır.

¹⁴⁹ Yarg. 9. HD., 12.5.1982, E.3883 K.4794 ve S. Taşkent’in incelemesi, İHU 1982/III, İş K.26, No:9. ; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 29 b., İstanbul : Beta Basım A.Ş., 2016, s. 260

¹⁵⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, a.g.e. 260

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Görüldüğü üzere kanundan kaynaklanan ikramiye ve sözleşmesel ikramiyelerin temel niteliksel farklılıklarını hem öğreti görüşleri hem de yargı kararlarıyla ortaya koyduk. Bunun yanı sıra kamu görevi ve kamu görevliliğine ilişkin farklı görüşler doğrultusunda SYD Vakıflarını inceledik.

Çıkan sonuçlar özelinde baktığımızda SYD Vakıfları sosyal devlet anlayışı çerçevesinde ülkenin sosyal yardım organizasyonu içinde en önemli paya sahiptir. Tüm il ve ilçelerde örgütlenmesi yönüyle değerlendirdiğimizde devletin bu vakıflar kamu otoritesi içinde büyük bir öneme sahip olduğu aşikardır. Bu artık yadsınamaz bir gerçektir.

Bu büyük kurum ve örgütlenmenin ardında on binleri bulan personel sayısıyla kamu içerisinde çalışan bakımından da önemli bir yere sahiptir.

Lakin bu kurum çalışanları ilave tediyelerine ilişkin yıllardır haklı bir mücadele yürütmektedir. 1986 yılından bu yana devletin sosyal yardım organizasyonunu yürüten bu kurum kendisini devlete bir türlü kamu kurumu olarak kabul ettirememiş ve bu sebeple birçok hak kaybına maruz kalmıştır.

Hal böyle olunca hem örgütlenme hem de bazı sosyal haklar bakımından birtakım sıkıntılar yaşamıştır. Özellikle TİS, İlave Tediye vb. gibi konularda kurum çalışanları birçok kez sonuç almak amacıyla girişimde bulunsalar bile nitekim başarısız olmuşlardır.

Ayrıca üzerlerinde bulunan mülki amirler aracılığıyla kurum çalışanları üzerinde baskı kurulmuştur. Hem sendikalaşma hem de ek sosyal yardım konularında bireysel talepte bulunan personeller genellikle işten çıkartılma tehdidiyle karşı karşıya bırakılmıştır.

Kurum çalışanları hem özlük haklarına hem de kurumun kimliğine ilişkin yürüttüğü bu mücadelede haklı olduklarını yargı kararlarından anlıyoruz.

Vakıflar Türk Medeni Kanunu ilgili maddelerinde özel hukuk tüzel kişiliği olarak addedilmesine karşın SYD Vakıflarının salt bir şekilde özel hukuk ilkelerine bağlı bir vakıf olmadığını görmekteyiz. Vakıfların mevzuatta kişiliği, kuruluşu, malvarlığı,

yönetimi ve denetimi bağlamında bakıldığında serbest bırakıldığı ve kamu idaresinin baskı unsuru olmadığını görmekteyiz.

Buna karşın SYD Vakıflarının kuruluşunda mülki amir tarafından kurulmaya zorlanması, mali yönü itibariyle kamu kaynağı kullanması, yönetim organının zorunlu olarak kamu görevlilerinden oluşması, denetim yönü itibariyle üç farklı bakanlığın denetimine tabi olması ve diğer vakıflarından farklı olarak birtakım muafiyetleri olması Türk Medeni Kanun'da belirtilen vakıflardan farklı olduğunu bize göstermektedir.

SYD Vakıflarını hizmetleri bağlamında değerlendirdiğimizde kamu hizmeti gördüğünü söyleyebiliriz. SYD Vakıflarının temel amacı sosyal yardım faaliyetleri olduğu gördük. Devletin aile, eğitim, sağlık, yaşlı ve engelli ve özel amaçlı yardımlarını ve genel sağlık sigortası işlemlerini yapmaktadır. Bu hizmetler mevzuat çerçevesinde hak temelli olarak sağlanmaktadır ve bu bir kamusal haktır. Böylelikle vakıflar kamu kurumu kimliğini gördükleri hizmet bakımından sağlamaktadır.

SYD Vakfı çalışanları kamuda çalışan işçilerdir. SYD Vakıflarında çalışan personelin istihdam yöntemini incelediğimizde KPSS puanı ve mülakat ile istihdam edilmesi, kamu idaresi adına faaliyet ve hizmet görmesi bu çalışanların kamu görevliliğine ilişkin olarak en önemli iki unsuru (istihdam yöntemi, gördüğü hizmet) taşıdığını göstermektedir.

Uyuşmazlık konusu olan 6772 sayılı kanundan kaynaklanan ilave tediye hak sahipliğine bakacak olursak uyuşmazlığın iki önemli noktada toplandığını gördük. İlk olarak kurum kimliği ikinci olarak ise SYD Vakıf yönetimleri tarafından ilave tediye niteliğinde sayılan ikramiye ödemelerinin yapılması.

Uyuşmazlığın kamu kurumuna niteliğine ilişkin boyutu 9'uncu Hukuk Dairesi tarafından bu vakıflara kamu kurumu niteliği atfedilmiş buna karşı olarak 22'nci Hukuk Dairesi tarafından kamu kurumu olarak nitelendirilmemiştir.

Uyuşmazlığın bir diğer boyutu ise ikramiyelere ilave tediye niteliğinin atfedilmesi sorunu. Bu soruna ilişkin olarak öğretide sözleşmesel ikramiye ve kamusal ikramiye tanımlarının açık olduğunu gördük. SYD Vakıflarında iş sözleşmesiyle verilen ikramiyelere kamusal ikramiye (ilave tediye) niteliğinin atfedilemeyeceğini sonucuna

ulaşmaktayız. Nitekim ödeme dönemleri, miktarı, ödenmemesine ilişkin uygulanacak hükümler ve ücret niteliği bakımından farklı oldukları sonucuna ulaştık.

Bölümler halinde yapıla ayrıntılı çalışmalar neticesinde 6772 sayılı kanundan kaynaklanan ilave tediye ödemesinde ödemeyi yapacak kuruma ilişkin aranan kamu kurumu kimliği ve ödemeyi alacak olan bu kurumda çalışan işçi sıfatı SYD Vakıfları tarafından karşılandığını görmekteyiz.

Ayrıca kurum çalışanlarının bu haklarının alınmasını engellemek amacıyla yapılan düzenlemelerle sözleşmesel ikramiye ile kanundan kaynaklanan ikramiyenin aynı ödeme olduğuna ilişkin maddelerin hukuki bir dayanağının olmadığını görmekteyiz.

Bu değerlendirmeler neticesinde SYD Vakıflarının niteliği itibariyle ve kamu hizmeti gördüğü nedeniyle kamu kurumu olduğu, çalışanlarının kamu görevlisi olarak kabul edilmesi gerektiği, 6772 sayılı İlave Tediye Kanununda ilave tediye ödemesine ilişkin yeterliliği taşıdığına, yılda iki kez personele ödenen ikramiyelerin sözleşmeden kaynaklanan ikramiye olduğuna ve ilave tediye niteliği atfedilemeyeceğine ve ayrıca ilave tediye ödenmesinin yapılmaması nedeniyle hak kabına neden olunacağı sonucuna varılmıştır.

KİTAPLAR

AKINTÜRK Turgut, Medeni Hukuk, 13.b., İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2008

AKYİĞİT Ercan, İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2001

ALPER Yusuf , Sosyal Sigortalar Hukuku, 9.b., Bursa: Dora Yayıncılık, 2018

AVCI Mustafa , Türk Hukuk Tarihi, 7.b., Konya: Atlas Akademi, 2018

AYKUL Ömer , Yeni Vakıflar Hukuku, 3.b., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017

BALLAR Suat , Yeni Vakıflar Hukuku, 4.b., İstanbul: Seçkin Yayınevi, 2008

BOYDAK Altekin Burak , Kamu Kuruluşlarının İşçilik Haklarından Sorumluluğu, Ankara; Adalet Yayınevi, 2017

ÇELİK Nuri , İş Hukuku Dersleri, 8.b., İstanbul; Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı Yayınları No:86/10, 1986

ÇELİK Nuri, CANİKOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, 29 b., İstanbul : Beta Basım A.Ş., 2016

DEMİRCİOĞLU Murat, CANTEL Tankut, İş Hukuku, 11.b., İstanbul, Beta Yayınevi, 2006

DURAL Mustafa , Medeni Hukuk Dersleri Temel Kavramlar-Kişiler Hukuku, İstanbul: Üniversiteler Yayınevi, 1976

DURAL Mustafa , Tufan Öğüz, Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, 17.b., İstanbul: Filiz Kitapevi, 2016

EKİNCİ Ekrem Buğra , Osmanlı Hukuku, 5.b., İstanbul: Arı Sanat Yayınevi, 2017

EREN Fikret , Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 6.b., Ankara: Yetkin Basımevi, 2018

EROĞLU Hamza , Genel Esaslar, İdari Teşkilat ve İdarenin Denetlenmesi, 4.b., Ankara, Işın Yayıncılık, 1984

ESENER Turhan, İş Hukuku, Ankara; Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No:315 Sevinç Matbaası, 1973

GÖZLER Kemal , KAPLAN Gürsel , İdare Hukuku Dersleri, 19.b., Bursa; Ekin Yayın Dağıtım, 2017

GÖZLER Kemal Gözler, İdare Hukuku Dersleri, 9.b., Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2010

GÜNDAY Metin Günday, İdare Hukuku, 8.b., Ankara, İmaj Yayıncılık, 2003

GÜNDAY Metin, İdare Hukuku, 10.b., Ankara, İmaj Yayınevi, 2011

GÜZEL Ülker, Türkiye’de Vakıflar ve Vergi Muafiyeti Uygulaması, Ankara; T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları DPT:1545-KD:326,1977

HATEMİ Hüseyin, Önceki ve Bugünkü Türk Hukukunda Vakıf Kurma Muamelesi, İstanbul Üniversitesi Yayınları No:1434 Hukuk Fakültesi No:317, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1969

İŞİĞİÇOK Özlem , Ücret Teorisi-Politikası-Yönetimi-Sistemleri, 3. b., Bursa: Dora Kitabevi, 2017

İŞERİ Ahmet, Türkiye’de Medeni Kanun’a Göre Kurulmuş Vakıflar ve Sorunları Vehbi Koç Yayınları No:1, İstanbul, Bükler Matbaacılık, 1975

KALABALIK Halil, İdare Hukuku Dersleri Cilt 1, 4.b., İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018

KARADEMİR Artür , EKİNCİ Hakan , İşçilik Alacakları, 2.b., Ankara; Seçkin Yayınları, 2019

KAYA Pir Ali, İş Hukuku Temel Yasalar, 4. b., Ankara: Siyasal Kitapevi, 2013

KORKMAZ Fahrettin , ALP Nihat Seyhun , Bireysel İş Hukuku, 3.b., Ankara; Seçkin Yayınları, 2016

KÖPRÜLÜ Bülent, Medeni Hukuk Genel Prensipler, Kişinin Hukuku, Aile Hukuku (1-3 Kitaplar), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 1656, 1970

OCAK Uğur, Performansa Bağlı İşçilik Alacakları 2. *Kitap*, 7. b., Gaziantep: Hermes Tanıtım Ofset, 2018

OĞUZMAN M. Kemal, ÖZ Turgut , Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1, 16.b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018

OĞUZMAN M. Kemal, SELİCİ Özer , ÖZDEMİR Saibe Oktay , Kişiler Hukuku, 16.b, İstanbul: Filiz Kitapevi,2016

ÖZDEMİR Cumhur Sinan, 1000 Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Ankara; Adalet Yayınevi, 2018

ÖZSUNAY Ergun, Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, 5.b., İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları (2443), 1982

ÖZTAN Bilge , Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No.272, 1970

ÖZTAN Bilge , Medeni Hukukun Temel Kavramları, 42.b, Ankara, Turhan Kitapevi, 2017

PALAMUT Mehmet, Medeni Hukuk, Bursa; Alfa/Aktüel Kitapevi, 2004

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 9.b., İstanbul; Beta Basım A.Ş., 2013

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, b.8, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012,

TAN Turgut , Anayasa Mahkemesi Kararlarında Kamu Hizmeti, Anayasa Yargısı Dergisi, Anayasa Mahkemesi Yayınları, 8.Cilt,1991

TAN Turgut, İdare Hukuku, 3.b., Ankara, Turhan Kitapevi, 2014

MAKALELER

AKYİĞİT Ercan, “İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.8,S.30, İstanbul,(2011)

BOSTANCI Yasin, “6772 sayılı Kanunun Uygulaması Kapsamında Kalkınma Ajansları Personelinin Durumunun Değerlendirilmesi”, <http://www.acarindex.com> (17.04.2019)

GÜMÜŞ Mustafa , KİTAP Musa , Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Bağlamında Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığının

Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısı Genelgesinin Analizi, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, Ankara; Alp Ofset Matbaacılık, 2014

SARAN Ulvi , Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, Vakıflar Dergisi, 26. Sayı, 1997

TAN Turgut , “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Kamu Hizmeti”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Anayasa Mahkemesi Yayınları, 8.Cilt,1991

TOPRAK Süleyman , “Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı”, İstanbul, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.12, S.45, (2015)

TEZLER ,RAPOR, BÜLTEN

ACA Zeynep, *Türkiye’de Kamusal Sosyal Yardımların Yapılabilirlik Yaklaşımı Çerçevesinde Etkinliği Analizi Bursa Analizi*, (Doktora Tezi), Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018

AKSANYAR Yaşar, Sosyal Yardımda Yeni Bir Yaklaşım Olarak Şartlı Sosyal Yardım: Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi Programı 2014 Yılı Türkiye Araştırması Üzerine Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kütahya, 2015.

ARIÖZ BOZKUŞ, A. “Genel Esaslarıyla Türk Hukuku'nda Vakıf Müessesesi ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları” Ankara: TC Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü. (2009).

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI, Düzenli Merkezi Yardımlara İlişkin Uygulama Kılavuzu, Ankara, Sağlık ve Düzenli Yardımlar Başkanlığı, 2015

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, İş Tanımları, Nitelikleri, Özlük Hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar, Ankara (2011)

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Yönerge <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/uploads/pages/mevzuat/1-aile-ve-sosyal-politikalar-bakanligi-sosyal-yardimlar-genel-mudurlugunun-teskilat-ve-gorevlerine-iliskin-yonerge.pdf> (E.T. 03.03.19)

ANAYASA MAHKEMESİ, Yargıtay Daireleri Arasındaki Görüş Ayrılığı Giderilmeden Davanın Reddedilmesi Nedeniyle Hakkaniyete Uygun Yargılanma Hakkının İhlal Edilmesi, YASEMİN BODUR BAŞVURUSU (Başvuru Numarası: 2017 /29896 Karar Tarihi: 25/12/2018 R.G. Tarih ve Sayı: 22/2/2019-3069) <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/29896?BasvuruAdi=YASEM%C4%B0N+BODUR> (E.T. 09.08.2019)

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, Sosyal Yardım Programları. <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/sosyal-yardim-programlarimiz> (E.T. 23.02.19)

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü-Proje Destek Programları (E.T. 15.05.2019) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/proje-destek-programlarimiz/>

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü Tarihçesi; <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/genel-mudurluk/hakkinda/tarihce/> (E.T. 17.09.2019)

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfında (Sydv) İstihdam Edilecek Personeller Hakkında Genel Bilgi <https://appext.aile.gov.tr/vakifilan/Giris.aspx> (E.T. 23.02.19)

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları <https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/sosyal-yardimlasma-ve-dayanisma-vakiflari> (E.T. 23.02.19)

RESMÎ GAZETE (17 Temmuz 1986 tarihli), Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Yönetmeliği, SYDV Resmi Senedi, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19167.pdf> (16.05.2019)

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E.2013/22125 K.2014/33119 T. 25.11.2014 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (E.T.18.10.2019)

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E.2015/8611 K.2016/14643 T.12.05.2016 LEGALBANK Elektronik Hukuk Bankası, <https://proxy.uludag.deepknowledge.net/MuseSessionID=0212zrt5t/MuseProtocol=https/MuseHost=legalbank.net/MusePath/belge/y-22-hd-e-2015-8611-k-2016-14643-t-12-05-2016/2439965/> (E.T. 19.10.2019)

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ E.2016/3252 K.2019/294 T.09.01.2019 LEGALBANK, Elektronik Hukuk Bankası. <https://proxy.uludag.deepknowledge.net/MuseSessionID=0212zrt5t/MuseProtocol=https/MuseHost=legalbank.net/MusePath/belge/y-22-hd-e-2016-3252-k-2019-294-t-09-01-2019/3359141/> (E.T. 19.10.2019)

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ KARARI E.2017/45032 K. 2018/2579 T.08.02.2018 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> (E.T.19.10.2019)

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ, 12.05.2016 tarihli ve 2015/8611 E., 2016/14643 K. sayılı kararı, LEXPERA <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2015-8611-k-2016-14643-t-12-5-2016> (E.T. 19.10.2019)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2019/1437 K. 2019/14670 Kazancı İçtihat / Mevzuat Bilgi Bankası / Hukuk Eserleri Bilgi Bankası (E.T. 18.10.2019) <http://proxy.uludag.deepknowledge.net/MuseSessionID=0211lrry5/MuseProtocol=http/MuseHost=www.kazanci.com/MusePath/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-1437.htm&kw=`E.2019/1437`+`K.2019/14670`#fm>

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E. 2019/1437 K. 2019/14670 T. 1.7.2019 Kazancı İçtihat / Mevzuat Bilgi Bankası / Hukuk Eserleri Bilgi Bankası (E.T. 18.10.2019) <http://proxy.uludag.deepknowledge.net/MuseSessionID=0211lrrut/MuseProtocol=http/>

[MuseHost=www.kazanci.com/MusePath/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-1437.htm&kw=`E.2019/1437`#fm](https://www.kazanci.com/MusePath/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-1437.htm&kw=`E.2019/1437`#fm)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E.2015/20565 K.2018/1153 T.24.01.2018
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (E.T. 19.10.2019)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ E: 2018/1981 K:2018/9157 LEGALBANK
Elektronik Hukuk Bankası. <https://proxy.uludag.deepknowledge.net/MuseSessionID=0212zrt5t/MuseProtocol=https/MuseHost=legalbank.net/MusePath/belge/y-9-hd-e-2018-1981-k-2018-9157-t-24-04-2018/3174228/> (E.T. 19.10.2019)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 20.02.2018 tarihli ve 2018/502 E., 2018/3570 K. sayılı kararı LEXPERA, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-502-k-2018-3570-t-20-2-2018> (E.T. 19.10.2019)

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, 08.01.2019 tarihli ve 2018/10202 E., 2019/323 K. sayılı kararı <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2018-10202-k-2019-323-t-8-1-2019> (E.T.19.10.2019)

YARGITAY 9 HUKUK DAİRESİ, E. 2019/1437 K. 2019/14670 T.01.07.2019, Kazancı İçtihat / Mevzuat Bilgi Bankası / Hukuk Eserleri Bilgi Bankası (E.T. 18.10.2019)
<http://proxy.uludag.deepknowledge.net/MuseSessionID=0211lrry5/MuseProtocol=http/MuseHost=www.kazanci.com/MusePath/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-1437.htm&kw=`E.2019/1437`+`K.2019/14670`#fm>

YARGITAY HUKUK GENEL KURUL KARARI, E. 2016/9-1222 K. 2018/1137 T.30.05.2018
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (E.T. 19.10.2019)

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU E.2016/1222 K.2018/1137 T. 30.05.2018 (E.T. 18.10.2019) <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

EKLER.

EK-1

Vakıf Resmi Senedi Örneği (İlçeler için)

.....İLÇESİ SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI RESMİ SENEDİ

Vakfın Adı:

Madde 1- Vakfın Adı “.....İlçesi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı’dır. Söz konusu vakıf işbu senette “Vakıf” kelimesi ile anılacaktır.

Vakfın Merkezi:

Madde 2- Vakfın Merkezi dır.

Vakfın Adresi dır.

Vakfın Amacı:

Madde 3- Bu Vakfın amacı; fakrû zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye’ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkanı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişilere yardım etmek ve sosyal adaleti pekiştirici tedbirler almak suretiyle, gelir dağıtımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmektir.

Vakfın Mal Varlığı:

Madde 4- Vakfın kuruluştaki mal varlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu’nda aktarılan ve derhal faaliyete geçmeye yeter şekilde tahsis edilenTL.’lik nakittir.

Vakfın Gelir Kaynakları:

Madde 5- Vakfın kaynakları; 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı

Teşvik Kanunun 8 inci maddesinde sayılan gelirler ile nakdi ve ayni, menkul ve gayrimenkul olmak üzere iktisadi değeri olan halk teberrularıdır.

Vakfın Gelirlerinin Sarf Şekli:

Madde 6- Vakfın gelirlerinin tamamının vakıf amaçlarına tahsis ve sarf edilmesi esastır.

Vakfın Organları:

Madde 7- Vakfın Organları;

- a) Vakıf Başkanı,
- b) Mütevelli Heyeti, dir.

Vakıf Başkanı:

Madde 8- Vakfın ve mütevelli heyetin başkanı mahallin en büyük mülki idare amiridir. Vakfın tescili Medeni Kanun hükümlerine göre mütevelli heyet başkanı mülki idare amiri tarafından sağlanır.

Mütevelli Heyeti:

Madde 9- Belediye başkanı, defterdar, milli eğitim il müdürü, sağlık il müdürü, tarım il müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme müdürü, il müftüsü ve ayrıca her faaliyet dönemi için il dahilindeki köy ve mahalle muhtarlarının valinin çağrısı üzerine yapacağı toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla kendi aralarından seçecekleri birer muhtar üye ile ilde kurulan ve bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin kendi aralarından seçecekleri iki temsilci ve hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği iki kişi vakfın mütevelli heyetini teşkil eder.

İlde bu Kanunda belirtilen amaçlara yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşu olmaması halinde, hayırsever vatandaşlar arasından il genel meclisinin seçeceği üçüncü bir kişi daha mütevelli heyetinde görev yapar.

Mütevelli Heyetin Görevleri:

Madde 10- Mütevelli heyeti vakfı yönetim ve temsile yetkili organdır. Bu sebeple vakfın amaçlarının gerçekleşmesi için gereken işlemi yapmaya ve kararları almaya yetkili ve

görevlidir. Mütevelli Heyet ayrıca aşağıda belirtilen işleri de yapmak ve uygulamak görev ve yetkisine sahiptir.

- a) Görev alanı içerisinde fakrû zarurete düşmüş ve muhtaç durumda olan kişileri tespit etmek,
- b) Bu kişilerin sağlık ve tedavi giderlerini karşılamak ve bunun için sağlık kuruluşları ile iş birliği yapmak,
- c) Geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkanı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişilerin müracaatlarını değerlendirmek, onlara gerekli yardımı yapmak ve yardım sonrasında takip etmek,
- d) Mahalli şartlara uygun olarak, vakıf gelirlerinin dağıtımının usul ve esasları ile yardım miktarlarını tespit etmek,
- e) Bilanço, gelir-gider hesabı, çalışma raporu, bütçe ve yıllık programları hazırlamak,
- f) Vakıf işlerinde uygulanacak prensipleri tespit etmek ve vakfin amacına ulaşabilmesi için gerekli kararları almak,
- g) Vakfin amacına ulaşabilmesini sağlamak üzere teberra yapılmasını teşvik etmek ve bunları kabul etmek, vakfa menkul ve gayrimenkul mal almak ve satmak, bunları işletmek ve mevcut gelirin artması hususunda her nevi kararlar almak,
- h) Vakıf personel ihtiyacı ve kadrosunu tespit ve tayin etmek, bunlara ödenecek ücretleri belirlemek ve gerektiğinde mevzuattaki sebeplere binaen görevlerine son vermek,
- ı) Vakfin amacının gerçekleştirilebilmesi için sağlık ve sosyal yardım tesislerinin kurmak, işletmek ve işlettmek.

Mütevelli Heyetin Toplantı ve Karar Nisabı:

Madde 11- Mütevelli Heyet çoğunlukla toplanır ve çoğunlukla karara alır.

Karar almada oylar eşit çıktığı takdirde Başkanın oyu iki sayılır.

Huzur Hakkı: Madde 12- Mütevelli heyet üyeleri her toplantı için Devlet memuru maaş katsayısının 30 göstergesi ile çarpımı kadar Huzur Hakkı alabilir. Ayda 10 toplantıyı

geçmemek üzere, Huzur Hakkının tavanı, yukarıda belirtilen miktarı aşmamak kaydıyla müteveli heyet tarafından tespit edilir. Müteveli heyet fahri çalışmaya da karar verebilir.

Hesap Dönemi:

Madde 13- Vakfın hesap dönemi takvim yılıdır.

Vakfın Denetimi:

Madde 14- Vakıf, Türk Medeni Kanun Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük hükümlerine göre Vakıflar Genel Müdürlüğünün teftiş ve denetimine tabidir.

Vakfın Tutacağı Defterler:

Madde 15- Vakıf, Türk Medeni Kanun Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzükte belirtilen defterleri tutar.

Uygulanacak Hükümler:

Madde 16- Bu senette yer almayan hususlar için Türk Medeni Kanunu ve Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük hükümleri uygulanır.

Vakfın İnfisah ve Tasfiyesi:

Madde 17- Vakfın amacının gerçekleşmesi imkansız hale geldiğinde, Türk Medeni Kanununa göre kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük hükümlerine göre infisah eder tasfiyesi yapılır. Tasfiyesi yapılan vakfın mal ve nakit varlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu'na intikal eder

EK.2

Başvuru Bilgileri	
Başvuru Sayısı	1902159227
Başvuru Zamanı	18/09/2019 14:06:06
Başvuru Tipi	Bilgi Edinme
Başvuru Durumu	Başvuru Yapıldı
Başvuru Metni	3294 SAYILI SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK KANUNUN Kuruluş: Madde 3 – Bu Kanunda öngörülen hizmetlerin gerçekleştirilmesi için Cumhurbaşkanınca görevlendirilen Cumhurbaşkanı yardımcısına veya bakana bağlı ve T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonunun gelirleri; Madde 4- a) Kanun ve kararnamelerle kurulu bulunan ve kurulacak olan fonlardan Cumhurbaşkanınca kararıyla % 10'a kadar aktarılabilecek miktardan, (3) b) Bütçeye konulacak ödeneklerden, d) Trafik para cezası hasılatının yarısından, f) Radyo ve Televizyon Üst Kurulu reklam gelirleri hasılatından aktarılabilecek % 15'lik miktardan, h) Her nevi bağış ve yardımlardan, i) Diğer gelirlerden,Teşekkül eder denilmektedir. Bu bağlamda Merkez Bankası bünyesinde bulunan SYDT Fonunun son 10 yıldaki gelirlerini, yukarıdaki gelir kalemlerinden ne kadar fona aktarıldığını ve bu fon kaynaklarının hangi amaçlar doğrultusunda kullanıldığını tarafıma gönderilmesini arz ederim. Saygılarımla.
Başvuru Yolu	BİMER Sayfası

EK-3

Cevaplar		
Cevap Zamanı	Cevap	Kurum Birim Adı
24/09/2019 10:47:04	İlgili CİMER başvuruza ilişkin olarak, 4982 sayılı Kanunun "İstenecek Bilgi veya Belgenin Niteliği" başlıklı 7 inci maddesinin ikinci fıkrasında "Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler" hükmü yer almaktadır. Talebinizin söz konusu hüküm kapsamına girdiği değerlendirilmiştir. Bilgilerinize sunarız.	AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI > KAYNAK YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANLIĞI

EK-4

Cimer, 18.09 2019 tarih, 1902159227 sayılı başvuru ile ilgilidir

Sayın

Mustafa Gümüş

İlgi talep konusu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonuna ait nezdimizdeki hesabı ile ilgili olarak, bahse konu hesaba ilişkin bilgilerin Bankamızca hesap sahibi kurumun izni ya da mahkeme kararı olmaksızın başka bir kişi, kurum veya kuruluşa verilmesi mümkün bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi rica ederiz.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
İdare Merkezi
Operasyon Genel Müdürlüğü


Arife ÇINAY
Kıdemli Yetkili

**OSMANGAZİ
SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI BAŞKANLIĞI
BURSA**

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Sayı :

Tarih : 15/05/2019

1. Aşağıda adresleri yazılı bulunan OSMANGAZİ Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı başkanı olarak görev yapan Vali/Kaymakam **ZAFER ORHAN** ile arasında, tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile aşağıda belirtilen şartlarla işbu "BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ" yapılmıştır.

Bundan sonra Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Genel Müdürlük; OSMANGAZİ, Vakıf; "Personel" olarak ifade edilecektir.

Vakfın Adresi : OSMANGAZİ SYDV OSMANGAZİ HÜKÜMET BİNASI KAT 3 ALTIPARMAK BURSA

Personelin Adresi :

2. Personel, verilen görevleri vakıf tarafından belirlenen görev yerlerinde yapar.

3. Personel ünvanı ile görev yapar.

4. Personelin görev ve sorumlulukları aşağıda belirtilmiştir:

a) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu tarafından çıkartılan/çıkartılacak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Nitelikleri, Özlük hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esasların ekinde yer alan unvanına ilişkin iş tanımlarında belirtilen görevler,

b) Vakıf Başkanı, Mütevelli Heyeti veya vakıf müdürü tarafından Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfının faaliyet alanına ilişkin verilecek diğer görevler.

5. Bu iş sözleşmesi/...../..... tarihinde başlayıp/...../..... tarihinde herhangi bir bildirimle gerek kalmaksızın sona erer.

6. Deneme süresi iki aydır. Taraflar, bu süre içinde iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler.

7. Haftalık çalışma süresi en çok 40 saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Ancak, 40 saatlik haftalık normal çalışma süresi, vakıf tarafından gerekli görüldüğünde:

a) Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de personel için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.

b) 40 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, personelin haftalık ortalama normal çalışma süresi 40 saati aşamaz.

c) Ara dinlenme zamanları vakıf tarafından belirlenir.

d) Personel bu sözleşmedeki çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.

8. Vakıf, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle personele günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir. Haftalık 40 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esasları uygulandığı durumlarda, personelin iki aylık süre içindeki haftalık ortalama çalışma süresi 40 saati aşmamak koşulu ile bazı haftalarda 40 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 40 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

9. Personel, Genel Müdürlük ve vakıf tarafından kendisinden katılması istenen hizmet içi veya görevin gerektirdiği diğer eğitimlere katılmak zorundadır.

OSMANGAZİ
SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI BAŞKANLIĞI
BURSA

- 10.** Personel, ikamet adresinde değişiklik olursa bunu yazılı olarak bir hafta içinde işverene bildirmek zorundadır. İşçinin yasal tebligat adresi işyerindeki adrestir.
- 11.** Personelin aylık brüt ücreti (.....) TL dir. Personelin ücreti kural olarak imza karşılığında kendisine veya adına açılmış banka hesabına ödenir. Ancak personelin yazılı talebi ile belirlendiği ve bu talebin altında tatbiki imzası bulunan mutemedine de yine imzası karşılığında ödenebilir.
- 12.** Personel, ücretleri brüt ücrettir. Personel yıl içerisinde farklı gelir vergisi dilimlerine tabi olması, yasal mevzuatın devlet tarafından değiştirilmesi ve benzeri durumlarda meydana gelecek ücret değişikliklerini kabul eder.
- 13.** Personele ödenecek aylık ücret, ikramiye ve diğer sosyal yardımları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu belirler. Personelin bu belirlemeye itiraz hakkı yoktur.
- 14.** Personel, işyerinde vakıf tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, çalışma mevzuatı ve yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.
- 15.** Personel, İş Kanunu hükümleri çerçevesinde ve Vakıf tarafından uygun görülecek zamanlarda izin hakkını kullanır. Personelin yıllık ücretli izin gün sayısı hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) iken ondört iş günü, beş yıldan fazla onbeş yıldan az iken yirmi iş günü, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla iken yirmialtı iş günüdür.
- 16.** Personel, Vakfın istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder.
- 17.** Personel, Vakfın istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.
- 18.** Personel, vakfın her türlü iş sırlarını saklamayı ve vakfa zarar verecek davranışlarda bulunmamayı taahhüt eder.
- 19.** Personel, vakıftaki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili olmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatı kullanmamayı taahhüt eder.
- 20.** Personel, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri işyeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder.
- 21.** Personel, işyerine alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder.
- 22.** Personel, iş sözleşmesinin feshinde, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü demirbaş eşyayı eksiksiz olarak teslim etmeyi, kendi kasıt veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa, tazmin etmeyi taahhüt eder.
- 23.** Personele uygulanacak ücretten kesme cezası dahil disiplin cezalarına ilişkin usul ve esasları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu belirler. Personelin bu belirlemeye itiraz hakkı yoktur. Fon Kurulunca disiplin usul ve esasları belirleninceye kadar 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri doğrultusunda disiplin işlemleri yürütülür.
- 24.** Vakıf, personelin ücretini ve bu sözleşme ile İş Kanunundan doğan diğer haklarını süresinde ödemeyi kabul ve taahhüt eder.
- 25.** Bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarda yürürlükteki İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve ilgili mevzuatı ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu tarafından çıkartılan/çıkartılacak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Nitelikleri, Özlük hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar ve buna bağlı düzenlemeler ile diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.
- 26.** Sözleşmenin uygulanmasında çıkacak uyuşmazlıklarda, Vakfın bulunduğu yer mahkemeleri ve icra daireleri yetkilidir.
- 27.** Üç sayfadan oluşan iş bu belirli süreli iş sözleşmesi, **15/05/2019** tarihinde taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalanmakla, Vakıf, personele iş ve ücret vermeyi, personel de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt etmişlerdir.

OSMANGAZİ
SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI BAŞKANLIĞI
BURSA

BELİRSİZ SÜRELİ(DAİMİ PERSONEL) İŞ SÖZLEŞMESİ

Sayı :

Tarih : 15/05/2019

1. Aşağıda adresleri yazılı bulunan OSMANGAZİ Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı başkanı olarak görev yapan Vali/Kaymakam **ZAFER ORHAN** ile arasında, tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile aşağıda belirtilen şartlarla işbu "BELİRSİZ SÜRELİ(DAİMİ PERSONEL) İŞ SÖZLEŞMESİ" yapılmıştır.

Bundan sonra Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Genel Müdürlük; OSMANGAZİ, Vakıf; "Personel" olarak ifade edilecektir.

Vakfın Adresi : OSMANGAZİ SYDV OSMANGAZİ HÜKÜMET BİNASI KAT 3 ALTIPARMAK BURSA

Personelin Adresi :

2. Personel, verilen görevleri vakıf tarafından belirlenen görev yerlerinde yapar.

3. Personel ünvanı ile görev yapar.

4. Personelin görev ve sorumlulukları aşağıda belirtilmiştir:

a) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu tarafından çıkartılan/çıkartılacak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Nitelikleri, Özlük hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esasların ekinde yer alan unvanına ilişkin iş tanımlarında belirtilen görevler,

b) Vakıf başkanı ve vakıf müdürü tarafından verilecek Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfının faaliyet alanına ilişkin diğer görevler.

5. Bu iş sözleşmesi, tarihinde başlamış olup, belirsiz sürelidir.

6. Yeni işe başlayanlar için deneme süresi iki ay olup, taraflar, bu süre içinde iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler.

7. Haftalık çalışma süresi en çok 40 saattir. Bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Ancak, 40 saatlik haftalık normal çalışma süresi, vakıf tarafından gerekli görüldüğünde:

a) Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca, işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de personel için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.

b) 40 saatlik haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışılması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, personelin haftalık ortalama normal çalışma süresi 40 saati aşamaz.

c) Ara dinlenme zamanları vakıf tarafından belirlenir.

d) Personel bu sözleşmedeki çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.

8. Vakıf, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle personele günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir. Haftalık 40 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak, denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, personelin iki aylık süre içindeki haftalık ortalama çalışma süresi 40 saati aşmamak koşulu ile bazı haftalarda 40 saatten fazla çalıştırma olsa dahi, bu haftalardaki 40 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

9. Personel, Genel Müdürlük ve vakıf tarafından kendisinden katılması istenen hizmet içi veya görevin gerektirdiği diğer eğitimlere katılmak zorundadır.

**OSMANGAZİ
SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI BAŞKANLIĞI
BURSA**

10. Personel, ikamet adresinde değişiklik olursa bunu yazılı olarak bir hafta içinde işverene bildirmek zorundadır. İşçinin yasal tebligat adresi işyerindeki adrestir.

11. Personelin aylık brüt ücreti (.....) TL dir. Personelin ücreti kural olarak imza karşılığında kendisine veya adına açılmış banka hesabına ödenir. Ancak personelin yazılı talebi ile belirlendiği ve bu talebin altında tatbiki imzası bulunan mutemedine de yine imzası karşılığında ödenebilir.

12. Personel, ücretleri brüt ücrettir. Personel yıl içerisinde farklı gelir vergisi dilimlerine tabi olması, yasal mevzuatın devlet tarafından değiştirilmesi ve benzeri durumlarda meydana gelecek ücret değişikliklerini kabul eder.

13. Personele ödenecek aylık ücret, ikramiye ve diğer sosyal yardımları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu belirler. Personelin bu belirlemeye itiraz hakkı yoktur. 16.02.2012 tarih ve 2012/1 sayılı Fon Kurulu kararı uyarınca "Personele her yılın Ocak ve Temmuz aylarında birer sözleşme ücreti tutarında ikramiye ödenir. Personele, bu ikramiyeler dışında Mütevelli Heyetince teşvik amaçlı olarak her ne ad altında olursa olsun aynı veya nakdi ödeme yapılamaz."

14. Personel, işyerinde vakıf tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, çalışma mevzuatı ve yönetmelik, genelge, sirküller, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.

15. Personel, İş Kanunu hükümleri çerçevesinde ve Vakıf tarafından uygun görülecek zamanlarda izin hakkını kullanır. Personelin yıllık ücretli izin gün sayısı hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) iken on dört iş günü, beş yıldan fazla onbeş yıldan az iken yirmi iş günü, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla iken yirmialtı iş günüdür.

16. Personel, Vakfın istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı peşinen kabul eder.

17. Personel, Vakfın istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.

18. Personel, vakfın her türlü iş sırlarını saklamayı ve vakfa zarar verecek davranışlarda bulunmamayı taahhüt eder.

19. Personel, vakıftaki makine, alet ve teçhizatı usulüne uygun olarak ve özenle kullanmayı, görevi ile ilgili olmayan işlerle uğraşmamayı, kendisine teslim edilmemiş makine, alet ve edevatı kullanmamayı taahhüt eder.

20. Personel, kendisine işinde kullanılmak üzere teslim edilen malzeme, araç ve gereçleri işyeri dışına çıkarmamayı, amacı dışında kullanmamayı taahhüt eder.

21. Personel, işyerine alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması ya da kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder.

22. Personel, iş sözleşmesinin feshinde, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü demirbaş eşyayı eksiksiz olarak teslim etmeyi, kendi kasıt veya kusurundan meydana gelmiş zararlar varsa, tazmin etmeyi taahhüt eder.

23. Personele uygulanacak ücretten kesme cezası dahil disiplin cezalarına ilişkin usul ve esasları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu belirler. Personelin bu belirlemeye itiraz hakkı yoktur. Fon Kurulunca disiplin usul ve esasları belirleninceye kadar 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri doğrultusunda disiplin işlemleri yürütülür.

24. Vakıf, personelin ücretini ve bu sözleşme ile İş Kanunundan doğan diğer haklarını süresinde ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

25. Bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarda yürürlükteki İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve ilgili mevzuatı ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu tarafından çıkartılan/çıkartılacak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları Personelinin Norm Kadro Standartları, Nitelikleri, Özlük hakları ve Çalışma Şartlarına İlişkin Esaslar ve buna bağlı düzenlemeler ile diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

26. Sözleşmenin uygulanmasında çıkacak uyuşmazlıklarda, Vakfın bulunduğu yer mahkemeleri ve icra daireleri yetkilidir.

OSMANGAZİ
SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI BAŞKANLIĞI
BURSA

27. Üç sayfadan oluşan iş bu belirsiz süreli iş sözleşmesi, **15/05/2019** tarihinde taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okunarak imzalanmakla, Vakıf, personele iş ve ücret vermeyi, personel de belirtilen şartlarla iş görmeyi karşılıklı olarak kabul, beyan ve taahhüt etmişlerdir.

Personelin

Adı Soyadı :

Ünvanı :

İmzası :

Vakıf Başkanı (Vali / Kaymakam)

Adı Soyadı : ZAFER ORHAN

İmzası :