

TÜRKİYE’DE ODALAR, BORSALAR VE BİRLİK PERSONELİNİN BAĞLI OLDUĞU HUKUK

*Doç. Dr. Gökhan Kürşat YERLİKAYA**

Bu çalışmada 5174 sayılı “**Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği İle Odalar Ve Borsalar Kanunu**¹” ile “Türkiye Odalar, Borsalar ve Birlik Personeli”nin İş Kanunu’na kısmen devriyle ortaya çıkan hukuki duruma değinilecektir. 5174 sayılı Kanun ile getirilen yeni düzenlemeler ile mülga 5590 sayılı kanun arasında da bir ağı kurulması lazım gelecektir. Bundan sonra da İş Kanunu olan bağının ortaya konulmasına gayret edilecektir. Çalışmada yüksek mahkeme kararları da değerlendirmeye alınacaktır.

GİRİŞ

Bilindiği gibi 18 Mayıs 2004 tarihinde TBMM’ce kabul edilen 5174 sayılı “**Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği İle Odalar Ve Borsalar Kanunu**” ile 1950 yılından beri yürürlükte olan 5590 sayılı “*Ticaret Ve Sanayi Odaları*”, “*Ticaret Odaları*”, “*Sanayi Odaları*”, “*Deniz Ticaret Odaları*”, “*Ticaret Borsaları*” Ve “*Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği*” Kanunu² yürürlükten kaldırılmıştır³. Böylece 5174 sayılı Kanun ile ticaret ve sanayi odaları, ticaret odaları, sanayi odaları, deniz ticaret odaları, ticaret borsaları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin kuruluş ve işleyişine ilişkin esaslar yeniden düzenlenmiştir.

Nitekim 5174 sayılı Kanununun 1.maddesine göre de bu Kanun’un amacı; ticaret ve sanayi odaları, ticaret odaları, sanayi odaları, deniz ticaret odaları, ticaret borsaları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin kuruluş ve işleyişi-

* Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mali Hukuk Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

1 Resmi Gazete, Tarih: 1 Haziran 2004, Sayı: 25479.

2 Kabul Tarihi: 8 Mart 1950, Resmi Gazete, Tarih: 15 Mart 1950, Sayı: 7457. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7457.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7457.pdf> , İET: 13.03.2014.

3 5174 sayılı Kanun’un 103. maddesi ile 8.3.1950 tarihli ve 5590 sayılı "Ticaret ve Sanayi Odaları", "Ticaret Odaları", "Sanayi Odaları", "Deniz Ticaret Odaları", "Ticaret Borsaları" ve "Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği" Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatla 8.3.1950 tarihli ve 5590 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

ne ilişkin esasları düzenlemeye yönelik gösterilmiştir. Aynı şekilde 5174 sayılı Kanun'un kapsamı olarak da; ticaret ve sanayi odaları, ticaret odaları, sanayi odaları, deniz ticaret odaları, ticaret borsaları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin kuruluşlarına, organlarının nitelikleri ve seçim usulleri ile organlık vasfını yitirme hal ve usullerine, görev ve yetkileri ile çalışma usullerine, üyeleri ile olan karşılıklı hak ve yükümlülüklerine, gelir ve harcamaları ile bütçelerine ilişkin esasları gösterilmiştir (5174 sayılı Kanun, m.2).

5174 sayılı Kanun'un 4. maddesi gibi 5590 sayılı Kanun'un 1. maddesi de Odalar, Borsalar ve Birliği, kamu kurumu niteliğinde tüzelkişiliğe sahip meslek kuruluşları olarak tanımlamaktadır. Buradan anlaşılan şudur ki her iki Kanun da Odalar, Borsalar ve Birliğin kamu kurumu niteliğinde tüzelkişiliğe sahip meslek kuruluşları olduğu hususunda hemfikirlidir.

5174 sayılı Kanun ile getirilen en önemli düzenlemelerden birisi de 73. maddesi tarafından ihdas edilen "*Oda, borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler bu Kanunda yer alan hükümler dışında 4857 sayılı İş Kanununa tabidir.*" hükmüdür. Ayrıca bu hükmü tamamlayan ve müktesep hakları himaye eden yine bu Kanun'un "*Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte oda, borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilmekte olanların, mevcut statülerine göre istihdam edilmelerine devam olunur.*" muhtevalı Geçici 12.maddesi hükmü de bulunmaktadır. 5174 sayılı Kanun'un 104. maddesine göre de 5174 sayılı Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. Resmi Gazete'de yayımlandığı tarih ise 1 Haziran 2004'tür. Buna göre 1 Haziran 2004 tarihinden itibaren Odalar, Borsalar ve Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilen personelinin özlük hakları 5174 sayılı Kanunda yer alan hükümler dışında 4875 sayılı İş Kanunu'na tabi tutulmuştur.

Bu düzenlemelerden sonra uygulamada bazı uyuşmazlıklar baş göstermiştir. Bu uyuşmazlıkların odağını 5590 sayılı Kanun ve ilişik mevzuatı ile "kazanılmış haklara saygı ve bağlılık" şeklinde gösterebiliriz. Zaten 5174 sayılı Kanunun Geçici 12. maddesi de bunu açıklığa kavuşturmuş olması yüksek mahkeme kararlarında da ifade edildiği gibi uyuşmazlıkların çözümüne doğrudan etkisi olmuştur.

Bu durumda 5174 sayılı Kanunun Geçici 12. maddesinin kazanılmış hakları himaye etmesi şartı karşılığında 5590 sayılı Kanun'un ve ilişik mevzuatının da uygulamada olduğunu söyleyebiliriz. Buna göre Odalar, Borsalar ve Birlik personelinin 5590 sayılı Kanun'dan sadır olan hukukundan dolayı 5590 sayılı Kanun'a göre tanzim edilmiş hukuk düzenine bakmamız gerekmektedir. Bundan sonra 5174 sayılı Kanun'a ve genel olarak da İş Kanunu'na bakmamız gerekmektedir.

I. 5590 SAYILI KANUN’A GÖRE ODA, BORSA VE BİRLİK PERSONELİNİN BAĞLI OLDUĞU HUKUK

Yukarıda da bahsedildiği gibi 5174 sayılı Kanun’un Geçici 12. maddesi Oda, Borsa ve Birlik personelinin kazanılmış haklarını koruyan bir düzenleme getirmektedir. Bu hükme göre; 5174 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte Oda, Borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilmekte olanların, mevcut statülerine göre istihdam edilmelerine devam olunacaktır. *“Mevcut statülerine göre istihdam edilmelerine devam olunması”* hususunu ise 5174 sayılı kanun’un lağvettiği 5590 sayılı Kanuna ve ilişik mevzuatına bakarak kestirmek gerekmektedir.

A. 5590 SAYILI KANUN’A GÖRE ODA, BORSA, BİRLİK VE BUNLARIN KURDUĞU TEŞEKKÜLLERDE İSTİHDAM EDİLMEKTE OLANLARIN STATÜLERİ

Yukarıda da bahsedildiği gibi 18 Mayıs 2004 tarihinde Meclis’te kabul edilen 5174 sayılı Kanun 1 Haziran 2004 günü Resmi Gazete’de yayımlanarak aynı gün yürürlüğe girmiştir (5174 sayılı Kanun, m.104). Bu durumda Oda, Borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilmekte olanların, mevcut statülerine göre istihdam edilmeleri henüz “1 Haziran 2004” gününe kadar yürürlükte olan 8.3.1950 kabul tarihli ve 5590 sayılı Kanun’a göre mümkün olabilmektedir. Bu düşünceden hareketle 5590 sayılı Kanun incelenerek “Oda, Borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilmekte olanların” nasıl bir statüde bulduklarının yasal dayanağı saptanacaktır.

15 Mart 1950 günü Resmi Gazete’de yayımlanan 5590 sayılı Kanun ilk yayımlandığı günden sükut bulduğu 1 Haziran 2004 tarihine kadar bir takım kanuni değişiklikler yaşamıştır. Şöyle ki 24.12.1981 tarihinde kabul edilen 2567 sayılı Kanun’un⁴ 36. maddesi ile 5590 sayılı Kanun’un 86. maddesinin başlığı ve madde içeriği değişikliğe uğratılmıştır. Böylece 86. maddenin **“Memur ve Müstahdemlerin Tayinleri”** olan başlığı **“Personelin Özlük Hakları Ve Ayrılma Tazminatı”** şeklinde değişmiştir. Görüldüğü gibi 5590 sayılı Kanun’un ilk çıktığı hali ile oda-borsa-birlik çalışanlarını “memur ve müstahdem” sıfatıyla karşılamıştır. Acaba bu çalışanları “memur” sıfatıyla

4 “8 Mart 1950 Tarihli ve 5590 Sayılı Kanunun Adı İle Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”, Resmi Gazete, Tarih: 26 Aralık 1981 Cumartesi, Sayı: 17556. [http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17556.pdf](http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17556.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17556.pdf), İET: 14.03.2014.

karşılması bunların aynı zamanda memur statüsünde de olduğu anlamına gelir mi? Bunun için 86. maddenin o vakitki içeriğine baktığımızda; **“Oda ve borsa memur ve hizmetlilerinin tâyin, terfî, nakil, işten çıkarma muameleleri ve hastalık, ihtiyarlık, emeklilik ve ölüm sigortalarının yapılması şekli, işten ayrılma hallerinde verilmesi lâzımgelen tazminat miktar ve şekilleri tüzükte gösterilir. Tâyini Ekonomi ve Ticaret Bakanlığınca yapılan borsa mensuplarının emeklilik muameleleri Emeklilik Kanununa göre yürütülür.”** denilmektedir. Eski Kanun hükmü burada görüleceği üzere ikili bir ayrıma gitmekte ve tayini Ekonomi ve Ticaret bakanlığınca yapılan borsa mensuplarının emeklilik muamelelerinin emeklilik kanununa göre yapılmasını emir buyurarak bu çalışanların memur olduklarına delalet etmektedirler. Bunun dışında kalanların ise türlü özlük haklarının usul ve erkânı ise tüzüğe havale edilmiştir. Bu kişilerin o dönemki Emeklilik Kanunundan ayrı tutulması ve tüzüğe havale edilmesi memur statüsünde sayılmadıklarına karine ve delalet teşkil etmektedir.

Yine 2567 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile 86. maddenin içeriği **“Oda, borsa ve Birlik memur, sözleşmeli ve geçici personeli ve hizmetlilerini çalıştırma, atama, terfî, nakil, işten çıkarma ve cezalandırma işlemleri, aylık ücret ve ödenekleri, emeklilik işlemlerinin şekli, işten ayrılma halleri ve bu hallerde verilmesi gereken ayrılma tazminatı, çalışanlara yapılacak yakacak, aile ve doğum, ölüm ve Devlet Memurları Kanununda yer alan bu gibi diğer sosyal yardımların miktar ve şekilleri Birlikçe hazırlanacak ve Bakanlar Kurulunca onaylanacak yönetmelikte gösterilir.”** şeklinde düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi 2567 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra 5590 sayılı Kanun’un başlangıçta düzenlediği ikili emeklilik hali terk edilmiş onun yerine yine memur, sözleşmeli, geçici personel ve hizmetliler ibarelerine yer vererek özlük hakları sıralanmış ve benzeri özlük hakları için de Devlet Memurları Kanunu referans verilerek özlük haklarının düzenlenmesi hususu da Birlik’in hazırlanmasına ve Bakanlar Kurulunca onaylanmasına bağlanmıştır. Yukarıda verilen her iki düzenlemeden anlaşılan şudur ki Oda-Borsa-Birlik personelinden memuriyete dahil olanlar bulunmaktadır. Bunun dışında sözleşmeli ve geçici personel gibi memuriyet statüsü dışında bulunan çalışma ilişkileri de bulunmaktadır.

5590 sayılı Kanun mülga olmadan önce 24 Haziran 1995 tarihinde 557 sayılı Kanun Hükmünde Kararname⁵ ile onun 86. maddesinde son bir deği-

⁵ Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (1.7.1995 Tarih ve 22330 Sayılı Resmi Gazete’de Düzeltmesi Vardır), Resmi Gazete, Tarih: 27 Hazir-

şiklik yapılmış ancak bu değişiklik de Anayasa Mahkemesi Kararı⁶ ile de iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı sadece KHK/557 ile 86. maddeye getirilen değişikliğe yönelik değil KHK/557’nin tamamına idi. KHK/557 ile yapılan değişiklik şöyle idi: **“m.86— Odalarda, Borsalarda, Birlikte ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenlerin işe alınması, çalıştırılması, sicil, atama, yükselme, nakil, işten ayrılma ve çıkarma, disiplin işlemleri, aylık ücret, ödenek, ikramiye ile çalıştığı esnada ödenecek sosyal ve benzeri yardımlar, ayrılma tazminatı ve diğer tüm özlük hakları, Birlikçe hazırlanacak ve Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca onaylanacak bir yönetmelikte düzenlenir.”** Görüldüğü gibi değişikliğe uğrayan bu madde hükmü daha önceki kullanılan memur, sözleşmeli, geçici personel ve hizmetli ibarelerini kaldırarak bunların tamamının yerine **“Odalarda, Borsalarda, Birlikte ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler”** kavramını getirmiştir ki bu ibare 5174 sayılı Kanun tarafından da tercih edilmektedir. Bütün bu vaki bulan olaylar ışığında 5174 sayılı Kanun’a kadar **“Odalarda, Borsalarda, Birlikte ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler”** bazı özlük hakları İş Kanunu’na devredilmiş değildi. Bu çalışanların özlük haklarının 5174 sayılı Kanunda hüküm bulunmaması halinde İş Kanununa havale eden ilk kanun 5174 sayılı Kanun olmuştur.

5174 sayılı Kanun’a kadar da **“Odalarda, Borsalarda, Birlikte ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler”**in özlük hakları **“Ticaret Ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları, Türkiye Ticaret Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği Personel Yönetmeliği”** ile düzenlenmiştir⁷.

ran 1995, Sayı: 22326, <http://www.anayasa.gen.tr/khk-liste.htm> , İET: 14.03.2014; <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22326.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22326.pdf> , İET: 14.03.2014.

⁶ Anayasa Mahkemesinin, 29 Eylül 1995 tarih ve 22419 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 20.9.1995 gün ve E.1995/43 K.1995/46 sayılı kararı ile iptal edilmekle hükmü kalmamıştır. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22419.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22419.pdf>, İET:14.03.2014.

⁷ Diğer taraftan özlük haklarına dair bir düzenleme 88/12497 sayılı BKK **“Ticaret Ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları Ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği Tüzüğü”**nde ihdas edilmemiştir. 08.01.1988 kabul tarihli ve 88/12497 sayılı BKK **“Ticaret Ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları Ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği Tüzüğü”**, Resmi Gazete, Tarih: 11 Şubat 1988, Sayı: 19722. Bu tüzük ile Odaların kuruluşu, oda, borsa ve Birlikte temsil ve imza yetkisi ve genel sekreterlerinin görev ve yetkileri, oda ve borsalarca verilecek ve onaylanacak belgeler, oda yönetim kurullarının görev

Yönetmelik hususunda; 5590 sayılı Kanun'un uygulamada olduğu dönemde 18 Mayıs 1983 tarihinde 83/6620 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile çıkarılan **“Ticaret Ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları, Türkiye Ticaret Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği Personel Yönetmeliği”** ile Odalar, Borsalar ve Birlik memur, sözleşmeli ve geçici personeli ile hizmetlilerinin özlük hakları ve ayrılma tazminatı ile ilgili esasları düzenlenmiştir⁸. Bu Yönetmelik 5590 sayılı Kanun'un 2567 sayılı Kanunla değiştirilen 86. maddesi gereğince Odalar, Borsalar ve Birlik memur, sözleşmeli ve geçici personeli ile hizmetlilerinin özlük hakları ve ayrılma tazminatı ile ilgili esasları düzenlemek amacıyla hazırlanmıştır (m.1/Amaç). Bu Yönetmelik aynı zamanda 5174 sayılı Kanun'un da bir cüzü olup halen yürürlükte bulunmaktadır. Bu Yönetmeliğin 3. maddesi “Çalıştırma Biçimleri”ni düzenlemiş bulunmaktadır. Bu 3.madde hükmüne göre Odalar, borsalar ve Birlik hizmetleri memurlar, sözleşmeli ve geçici personel ile hizmetliler eliyle yürütülmektedir.

1. Memur

Bu Yönetmeliğin 3. maddesinin a) fıkrasına göre memurlar; aslî ve sürekli görevlerde çalıştırılan kadrolu personeli ifade etmektedir. Bilindiği gibi memuriyetlik çalışanlarına atama yoluyla mümkün olan, belir bir hiyerarşik düzene tabi ve daimi kadrolu ve önemli bir iş güvencesi sağlamaktadır⁹.

2. Sözleşmeli Personel

Bu Yönetmeliğin 3.maddesinin b) fıkrasına göre sözleşmeli personel ise; asli ve sürekli görevlerde kadrolu memur ve hizmetli personel dışında, sözleşme ile istihdam edilen personel olarak ifade edilmektedir. Yine Yönetmeliğin 16. maddesine göre; sözleşmeli personele verilecek aylık ücret, aynı

ve yetkileri ile görevden alınması, oda ve borsaların kaldırılması, odaların kaldırılması için yapılacak plebisitte uygulanacak usul ve esaslar, borsaya kayıt zorunluluğu, borsalarda vadeli alım satımlar, borsalarda alım satım yapabilecekler, borsa komisyoncusu, ajanı ve simsarı ve bunların nitelikleri, görev, yetki ve yükümlülükleri, oda ve borsa meslek komiteleri ve yönetim kurullarının üye sayısı, yeni kurulan gruplardan meslek komitelerine üye seçimi, oda ve borsa organlarını seçme ve organlara seçilme yeterliği, organ üyeliklerinde boşalma, organ toplantıları, toplantı ve karar yeter sayısı, toplantıya katılmanın sonuçları, odalar arasında işbirliği, eğitim fonuna yapılacak ödemeler bu Tüzük'te gösterilmiştir (Kapsam/m.1).

⁸ Resmi Gazete, Tarih: 5 Ağustos 1983, Sayı: 18126.

⁹ Zehra Odyakmaz / Ümit Kaymak / İsmail Ercan, Anayasa Hukuku-İdare Hukuku, 15.Baskı, XII Levha Yayınevi, İstanbul, 2012, s.431-437 ve devamı.

kadro ünvanında kadrolu olarak çalışan emsali personele ödenen derece/kademe aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, ek gösterge, ödenek, özel hizmet tazminatı, çocuk ve aile yardımı toplamından az ve bu meblağın 2 katından fazla olmamak kaydı ile; her bir görev alanı için, görevin hiyerarşideki yeri, önemi, ağırlığı ve güçlüğü ile kuruluşun bütçe imkanları gözönünde bulundurularak, oda ve borsalarda meclisler, Birlik’te ise Yönetim Kurulu tarafından tespit olunmaktadır. Sözleşmeli personel, en çok üç ay süreyle denemek kaydı ile işe alınmaktadır ve deneme süresi sonunda işe devamı idarece uygun görülmeyenlerin sözleşmeleri yenilenmez ve işten çıkarılmaktadır.

3. Geçici Personel

Yine bu Yönetmeliğin 3.maddesinin c) fıkrasına göre geçici personel ise; bir yıldan az süreli veya mevsimlik görevlerde sözleşme ile çalıştırılan personel olarak kabul edilmektedir. Bu Yönetmeliğin 17. maddesine göre de; geçici personele ödenecek aylık ücret, 16. maddede belirtilen esaslara göre tespit olunmaktadır. Yine bu Yönetmeliğe göre temininde güçlük çekilen veya özel uzmanlığı gerektiren hallerde 65 yaşını geçmiş olsa dahi, geçici personel çalıştırılabilmektedir.

4. Hizmetliler

Son olarak yine Bu Yönetmeliğin d) fıkrasına göre hizmetliler de Odalar, Borsalar ve Birlik’in aslı ve sürekli görevlerinin yerine getirilebilmesi için lüzumlu olan destek ve yan hizmetlerde çalışan kadrolu personel olarak tanımlanmıştır.

B. 5590 SAYILI KANUN’A GÖRE ODA, BORSA, BİRLİK VE BUNLARIN KURDUĞU TEŞEKKÜLLERDE İSTİHDAM EDİLMEKTE OLANLARIN HAKLARI

5590 sayılı Kanun, “Oda, Borsa, Birlik Ve Bunların Kurduğu Teşekkül-lerde İstihdam Edilmekte Olanların” hakları, yasakları, ödev ve sorumlulukları hususunda düzenlemeleri yine Yönetmeliğe bırakmıştı. (Nitekim bundan sonra sıralanacak olan haklar aynı şekilde 5174 sayılı Kanun bakımından kabul olunmaktadır.)

1. Hakları

a. Atama-Dışarıdan Atama, Kademe İlerlemesi, Derece Yükselmesi, Üst Derecedeki Bir Göreve Tayin, Nakil ve Görev Değişikliği ve İşten Çıkarma

aa. Atama ve Dışarıdan Atama

Yönetmeliğin 18. maddesi Odalar, Borsalar ve Birlik'te "atama"yı düzenlemiş bulunmaktadır. Bu madde hükmüne göre Odalar ve Borsalarda genel kâtip, yönetim kurullarının inhası ve Meclislerin onayı ile diğer personel Yönetim Kurullarının kararı ile göreve atanmaktadırlar. Birlik'te ise Birlik Genel Kâtibini, Yönetim Kurulu Başkanının teklifi ile Yönetim Kurulu göreve atamaktadır. Müdür Muavini ve daha üst ünvanlı personelde ise Birlik Genel Kâtibinin teklifi ile Yönetim Kurulu atamaktadır. Diğer personeli ise Birlik Genel Kâtibi doğrudan göreve atamaktadır.

Personelin işine son verilmesi ve personel nakillerinde aynı esaslara uyulması zorunlu bulunmaktadır. İlk defa göreve alınanlarla, yeniden göreve atanmaların atamanın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren meşru mazeretleri olmaksızın, en geç 15 gün içinde göreve başlamaları esas olarak kabul edilmektedir. Aksi halde atama işlemi iptal edilmektedir¹⁰.

"Dışarıdan Atama" hususu da Yönetmeliğin 22. maddesi tarafından düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu madde hükmüne göre Odalar, Borsalar ve Birlik memur ve hizmetlileri arasında, açık olan görevi yapabilecek yetenekte ve bu yönetmelikte yazılı şartları taşıyan memur ve hizmetli bulduğunda, dışarıdan bu göreve atama yapılamayacaktır. Şayet yoksa dışarıdan bir atama yapılabilecektir.

bb. Kademe İlerlemesi ve Derece Yükselmesi

Kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi hususları Yönetmeliğin 20. maddesi tarafından düzenlenmiş bulunmaktadır. Yönetmeliğin 20. maddesine göre memur ve hizmetlinin kademe ilerlemesi için, bulunduğu kademede

¹⁰ Yönetmelik'e göre: **Adaylık, Madde 19**– Odalar, Borsalar ve Birlik'e ilk defa atanmaların adaylık süresi bir yıldan az, iki yıldan çok olamaz. Adayların yetiştirilmesi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 2670 sayılı Kanunla değişik 55'inci maddesi esaslarına göre Birlik Yönetim Kurulunca hazırlanacak iç yönetmelikle düzenlenir. Adaylık süresi sonunda olumlu sicil alan memur ve hizmetlilerin asaletleri tasdik edilir. Adaylık süresi sonunda olumlu sicil alamayanlarla, adaylık süresi içinde tutum ve davranışlarında memur ve hizmetlilikle bağdaşmayacak durumları, devamsızlıkları, bilgi ve iş yapma yönünden yetersizlikleri tesbit edilenlerin görevlerine son verilir.

bir yıl çalışması, bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademe bulunması ve olumlu sicil alması zorunluluk taşımaktadır. Yine memur ve hizmetlinin derece yükselmesi içinse üst derecede açık kadro bulunması, bulunduğu derecenin üçüncü kademede aylığını bir yıl almış olması ve son üç sicilinden biri son sicil olmak üzere, ikisinin olumlu bulunması şart tutulmuştur. Gizli sicillerin doldurulması ve değerlendirilmesine ilişkin esaslar ise Birlikçe tespit edilip bir genelge ile Oda ve Borsalara bildirilmektedir.

cc. Üst Derecedeki Bir Göreve Tayin

Yine “Üst Derecedeki Bir Göreve Tayin” hususu da Yönetmeliğin 21. maddesi¹¹ tarafından düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu hükme göre Oda, Borsa ve Birlik’te 1., 2., 3. ve 4. derecelerdeki sorumluluk taşıyan yönetici kadrolarına derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usul ve esaslar dairesinde, kuruluş bünyesinden veya Devlet Memurluğu sıfatını kazanmış olanlardan naklen personel atanabilmektedir. Ancak bu şekilde bir atanmanın yapılabilmesi için ilgili personelin yüksek öğrenim görmüş bulunması ve 1. dereceli görevler için en az 12 yıl, 2. dereceli görevler için en az 10 yıl, 3. ve 4. dereceli görevler için en az 8 yıl hizmetinin bulunması şart tutulmuştur.

Bu hizmet süresinin hesaplanmasında personelin; 657 sayılı Devlet memurları Kanununa tabi hizmetleri ile 217 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname’nin 2. maddesine tabi kurumlar ile, Oda, Borsa veya Birlik’te, yasama organı üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte ve okul devresi dahil yedek subaylıkla ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yüksek öğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin 6 yılı geçmemek üzere 3/4’ünün değerlendirilmesi suretiyle hesaplanmaktadır.

Yukarıdaki hükümlere göre atananlar, atandıkları kadronun aylık (ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atananların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl, kademe ilerlemesi ve her “3” yıl derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmesinde gözönüne alınmaktadır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka göreve atanma halinde kazanılmış hak sayılmamaktadır.

¹¹ 1.8.1985 85/859751 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile değişik.

dd. Nakil ve Görev Değişikliği

“Nakil ve Görev Değişikliği” hususu yine Yönetmeliğin 23. maddesi tarafından düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu hükme göre Odalar, Borsalar ve Birlik’te çalışan personelin nakil ve görev değişikliği durumları her kuruluşun kendi iç yönetmelikleri ile düzenlenmesini öngörmektedir.

ee. İşten Çıkarma ve Görevin Sona Ermesi Halleri

“İşten Çıkarma ve Görevin Sona Ermesi Halleri” de Yönetmeliğin 24. maddesi¹² ile düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu hükme göre Odalar, Borsalar ve Birlik’te çalışan her statüdeki personelin işten çıkarılmaları ve görevlerinin sona ermesi halleri aşağıdaki koşullardan ibaret tutulmuştur:

1) Bu Yönetmeliğin 9’uncu maddesinde yazılı şartlardan herhangi birini haiz olmadığının sonradan anlaşılması veya bunların sonradan kaybedilmesi,

2) İki yıl üst üste olumsuz sicil alınması,

3) Bu Yönetmelik hükümlerine göre memurluktan çıkarılması,

4) 65 yaşını doldurmuş olması, (Ancak genel sekreterler, yetkili organlarının kararı ile 65 yaşından sonra da sözleşmeli olarak çalıştırılabilirler)

5) Çekilme (İstifa). Odalar, Borsalar ve Birlik personeli bağlı oldukları kuruluşlara müracaat etmek suretiyle görevden çekilme isteğinde bulunabilirler. İzinsiz veya kuruluşlarınca kabul edilen özrü olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz 10 gün devam etmesi halinde, yazılı müracaat şartı aranmaksızın çekilme isteğinde bulunmuş sayılır.

6) Şahsın kendi isteği ile emekli olması, kuruluşlarınca sicil veya kuruluşun teşkilat yapısında meydana gelen değişiklikler nedeniyle re’sen emekli edilmesi, malullük veya yaş haddine uğraması.

7) Ölüm.

b. Kadrolar ve Göstergeler

5590 sayılı Kanunda doğrudan kadrolar ve göstergelere dahil bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 5590 sayılı Kanun’un “personelin özlük hakları ve ayrılma tazminatı” başlıklı Anayasa mahkemesi kararıyla mülga olmuş 86. maddesi çerçevesinde Yönetmeliğe bakmamız gerekmektedir. Yönetmeliğin 7. maddesine göre Odalar, Borsalar ve Birlik’te hizmetlerin gerektirdiği bütün görevler için görevi, ünvanı, adet ve derecesi belirtilmek suretiyle kadrolar bir cetvel halinde tespit edilmektedir. Bu madde hükmüne göre memur,

¹² 30.4.1990/377 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla değişik.

sözleşmeli personel, geçici personel ve hizmetliler için bir cetvel halinde düzenlenmiş bir kadro varlığından bahsedilmektedir. Ama kanaatimce burada kastedilen kadro kavramını memur statüsüne teşmil etmemek gerekmektedir. Zira 7. maddenin son cümlesi de “Kadrosuz personel çalıştırılmaz.” Diyerek bu hususa açıklık kazandırmıştır. Nitekim hizmetin gerektirdiği bu kadrolar da Oda, Borsa, Birlik bütçe imkânları gözönünde bulundurularak yine bu Yönetmeliğin 12. maddesinde belirtilen esaslara göre, Birlik’te Yönetim Kurulu’nun teklifi ve Genel Kurulun onayı; Oda ve Borsalarda ise, yönetim kurullarının teklifi üzerine, meclislerin onayıyla kesinleşebilmektedir (m.8). Oda, Borsa ve Birlik’te göreve ilk defa alınacakların öğrenim durumlarına göre girebilecekleri ve yükselebilecekleri derece ve kademelerin de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. maddesindeki ortak hükümlere göre tespit olunacağı hükme bağlanmıştır (m.11).

Yönetmeliğin 12. maddesinde belirtilen “Göstergeler” de şöyleydi¹³:

Personelin aylık göstergelerinin tespitinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43. maddesindeki “Aylık Gösterge Tablosu” esas alınmaktadır. Odalar, Borsalar ve Birlik personelinin aylık derece ve kademe göstergelerine, 657 sayılı Kanuna tabi Devlet memurlarına uygulanan en yüksek ek gösterge rakamını geçmemek üzere ve bütçe imkanlarına göre, hangi görev unvanlarına ve ne miktarda ek gösterge rakamı tahsis edileceği, oda ve borsalarda meclisler, Birlik’te ise Yönetim Kurulu tarafından tespit edilmektedir. Personele 1000 gösterge rakamı üzerinden memuriyet taban aylığı ile hizmet yılları itibariyle aşağıda gösterilen kıdem göstergeleri esas alınarak ayrıca kıdem aylığı ödenmektedir.

Hizmet Yılı	Kıdem Göstergeleri
6 – 10	50
11 – 15	100

¹³ Bu bölüm birebir Yönetmelik metnine sadık kalınarak yazılmıştır.

16 – 20	150
21 ve daha fazla	200

Hizmet yılları itibariyle ödenecek kıdem aylığının tespitinde kazanılmış hak aylığın hesabında değerlendirilen süreler esas alınmaktadır. Devlet memurlarına uygulanan memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı göstergelerinde meydana gelen değişiklikler; Oda, Borsa ve Birlik personeline aynen yansıtılmaktadır. Personelin aylık ücret tutarları; derece ve kademe aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı ve ek göstergelerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154. maddesine göre tespit olunan katsayılar uygulanmak suretiyle belirlenmektedir. Taban aylığı göstergesi için farklı katsayı tespit edilmesi halinde, taban aylığı göstergesine bu katsayı uygulanmaktadır. Aylıkların, (taban aylığı ve kıdem aylığı dahil) brüt tutarı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz; az olması halinde, aradaki fark memurun diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak verilmektedir.

Konuya sözleşmeli ve geçici personel bakımından bakıldığında yine Yönetmeliğin 16. maddesine göre; sözleşmeli personele verilecek aylık ücret, aynı kadro ünvanında kadrolu olarak çalışan emsali personele ödenen derece/kademe aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, ek gösterge, ödenek, özel hizmet tazminatı, çocuk ve aile yardımı toplamından az ve bu meblağın 2 katından fazla olmamak kaydı ile; her bir görev alanı için, görevin hiyerarşideki yeri, önemi, ağırlığı ve güçlüğü ile kuruluşun bütçe imkanları gözönünde bulundurularak, oda ve borsalarda meclisler, Birlik'te ise Yönetim Kurulu tarafından tespit olunmaktadır. Sözleşmeli personel, en çok üç ay süreyle denemek kaydı ile işe alınmakta ve deneme süresi sonunda işe devamı idarece uygun görülmeyenlerin sözleşmeleri yenilenmeyip işten çıkarılmaktadır. Bu Yönetmeliğin 17. maddesine göre de; geçici personele ödenecek aylık ücret, 16. maddede belirtilen esaslara göre tespit olunmaktadır. Yine bu Yönetmeliğe göre temininde güçlük çekilen veya özel uzmanlığı gerektiren hallerde 65 yaşını geçmiş olsa dahi, geçici personel çalıştırılabilmektedir.

c. Ödenekler, Tazminatlar

Yine 5590 sayılı Kanunda doğrudan ödenek ve tazminatlara doğrudan dahil bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 5590 sayılı Kanun'un "personelin özlük hakları ve ayrılma tazminatı" başlıklı Anayasa mahkemesi kararıyla

mülga olmuş 86. maddesi çerçevesinde Yönetmeliğe bakmamız gerekmektedir.

aa. Ödenek

Yönetmeliğin 13. maddesi “ödenek”i sadece kadrolu personele verilen bir hak olarak düzenlemiştir. Bu madde hükmüne göre kadrolu personele derece ve kademe aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı ve varsa ek gösterge toplamının 2/3’ünü geçmemek üzere seyyanen verilebilmektedir. Seyyanen verilecek bu ödeneğin verilebilmesi için Oda ve Borsalarda kendi meclislerinin karar almaları gerekmektedir. Aynı şekilde Birlik’te de seyyanen ödenek verilebilmesi için yine Birlik Yönetim Kurulunca karar alınması gerekmektedir.

bb. Özel Hizmet Tazminatı

Yönetmeliğin 14. maddesi “özel hizmet tazminatı”nı düzenlemiş bulunmaktadır. Bu hükme göre; Oda, Borsa, Birlik’te 1-4 dereceli kadrolarda çalışan personel ile özel bilgi ve beceriyi gerektiren işlerde çalışan personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa 1327 sayılı Kanunla eklenen değişik Ek Madde’ye göre Devlet Memurlarına ödenen özel hizmet tazminatı miktarının iki katını aşmamak şartıyla, brüt özel hizmet tazminatı ödenmektedir.

cc. Yabancı Dil Tazminatı

Yönetmeliğin 15. maddesi ise yabancı dil tazminatını düzenlemiş bulunmaktadır. Bu madde hükmüne göre yabancı dille eğitim yapan üniversite mezunları ile yurt dışındaki üniversitelerde en az dört yıl öğrenim görerek lisans diploması alanlara ve yurt içinde lisans düzeyinde görmüş oldukları öğrenim üzerine yabancı dille eğitim yapan üniversitelerden ya da yabancı ülkelerdeki üniversitelerden master veya doktora diploması almış bulunanlar ile 3656 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin (H) fıkrasına göre yapılmış olan sınavı başarılanlara ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2. maddesi uyarınca yapılan “Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tesbit Sınavı”nı (KPDS) başarılanlara her ay aylık ücret tutarlarının % 10’unu geçmemek üzere yabancı dil tazminatı ödenmektedir. Ayrıca bunlardan ikinci bir yabancı dil bilenlere, birinci yabancı dilleri için verilen miktarın 2/3 ü, üçüncü yabancı dilleri için 1/3 ü oranında ilave tazminat verilmektedir. Bunun dışında münhasıran mütercimlik görevi yapanlara, en iyi derecede bildikleri yabancı dil dışında bildikleri diğer yabancı diller için ödeme yapılmaktadır.

d. Sosyal Yardımlar, Tedavi Yardımı, İkramiye¹⁴

Yönetmeliğin 27. maddesi, Odalar, Borsalar ve Birlik'te görevli her statüdeki personelin sosyal yardım hallerini düzenlemiş bulunmaktadır. Buna göre Odalar, Borsalar ve Birlik'te görevli her statüdeki personelin ödenek dışında, Devlet Memurları Kanununda belirtilenden çok olmamak üzere, aile, doğum, ölüm ve benzeri sosyal yardımlar yapılmaktadır.

Yönetmelik tedavi yardımını da düzenlemiş bulunmaktadır. Bu Yönetmeliğin 33. maddesine göre; Odalar, Borsalar ve Birlik'te çalışan her statüdeki personelin kendilerinin, çalışmayan eşlerinin ve bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve aile yardımına müstehak olan çocuklarının hastalanmaları halinde resmi sağlık kurumlarınca veya kuruluşların anlaşmalı hekimleri vasıtasıyla yatarak, ayakta veya meskende tedavileri ile ilgili her türlü masrafları, Birlik yönetim kurulu ile Türkiye Odalar, Borsalar ve Birlik Personeli Sigorta ve Emekli Sandığı Vakfı'nın birlikte tesbit edecekleri esaslar dahilinde kuruluşlarınca ve/veya Vakıf tarafından karşılanmaktaydı. Ancak, başka kurumlardan sigortalı veya emekli olanların tedavi giderlerinin nasıl karşılanacağı, her oda, borsa ve Birlik kendi iç yönetmeliğinde belirlemekteydi. Ayakta veya meskende tedavi halinde kullanılacak ilaç bedellerinin ödenmesinde Devlet Memurları Kanununun 209 uncu maddesine 30.12.1982 tarihli ve 2771 sayılı Kanunla eklenen fıkra hükmü uygulanmaktaydı.

Yine Odalar, Borsalar ve Birlik'te görevli her statüdeki personelin ikramiye hakkı da bulunmaktadır. Bu Yönetmeliğin 28. maddesine göre; her statüdeki personele, ödeme tarihleri bütçe durumuna göre belirlenmek suretiyle, derece/kademe aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, ek gösterge, ödenek, özel hizmet tazminatı dahil, yılda 4 brüt aylığa kadar veya brüt sözleşme ücreti tutarında ikramiye verilebilmektedir. Oda, Borsa ve Birlik'te ilk defa göreve başlayanlar, çalıştıkları süreye isabet eden oranda (kıstelyevm/artık gün) ikramiye almaktadırlar.

Ayrıca Odalar, Borsalar ve Birlik personeline bir "başarı belgesi" de verilebilmektedir. Yönetmeliğin 29. maddesine göre; görevini zamanında ve noksansız yerine getirmek personelin normal sorumluluğu olup, ayrıca takdiri gerektirmemekle birlikte görevlerinde olağanüstü gayret ve başarıları görülen personele, genel kâtibin teklifi üzerine, yönetim kurullarınca başarı belgesi verilebilmektedir ve ilgili personelin siciline işlenmektedir.

¹⁴ Sağlık ve emeklilik hususlarında yeni düzenlemeler için **Bkz.** 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

e. Emeklilik¹⁵ ve Ayrılma Tazminatı

Emeklilik:

Yönetmelik Odalar, Borsalar ve Birlik personelinin emeklilik ve ayrılma tazminatı rejimini de belirlemiş bulunmaktadır. Bu Yönetmeliğin 30. maddesine göre; Odalar, Borsalar ve Birlik personelinin sigorta ve emeklilik işlemleri 506 sayılı Kanunun Geçici 20. maddesine¹⁶ göre kurulan “Türkiye Odalar, Borsalar ve Birlik Personeli Sigorta ve Emeklilik Sandığı Vakıf Senedi”nin özel hükümlerinde yazılı şartlar içinde yürütülmektedir¹⁷.

¹⁵ Sağlık ve emeklilik hususlarında yeni düzenlemeler için **Bkz.** 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve genel Sağlık Sigortası Kanunu.

¹⁶ Mülga SOSYAL SİGORTALAR KANUNU, Bankalar, Sigorta Şirketleri, Ticaret Ve Sanayi Odaları Ve Borsalar, GEÇİCİ MADDE 20- Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malûllük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere, bu Kanunun yayımı tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıklar, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde: a) İlgili buldukları banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, ticaret odası, sanayi odası, borsa veya bunların birliklerinin bütün personelini kapsayacak, b) Bu personelin, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malûllük, yaşlılık ve ölüm, eşlerinin analık, eş ve çocuklarının hastalık hallerinde, en az bu Kanunda belirtilen yardımları sağlayacak, c) Sandıkların statülerine tabi personelin bu madde şumulüne giren banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, ticaret odası, sanayi odası, borsa veya bunların birliklerinden birinden diğerine geçmesi halinde bu gibi personelin kendi sandıklarındaki müktesep haklarının da diğer ilgili sandığa veya aralarında kuracakları müşterek bir sandığa intikalini temin edecek, Birer tesis haline getirildiği ve bunu tevsik eden statülerini, bu Kanunun yayımı tarihinden en geç altı ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verdikleri takdirde, bu teşekküllerin ve sandıkların personeli işbu Kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmazlar. Şu kadar ki, bu sandıkların statüleri ve statü değişiklikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca onaylanmak suretiyle tekemmül eder. Mali durumları da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Maliye ve Ticaret Bakanlıklarınca müştereken kontrol ve murakabe edilir. Mali durumlarının kontrol ve murakabesi sonunda alınmasına bu bakanlıklarca müştereken lüzum gösterilecek tedbirleri, sandıklar ve ilgili buldukları teşekküller yerine getirmekle yükümlüdür. Sözü edilen sandıkların mevzuatına tabi olarak geçen hizmetler ile emekli sandıkları kanunlarına veya Malûllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarına tabi olarak geçen hizmetler, yazılı istek halinde, 5/1/1961 tarihli 228 sayılı Kanunun aylık bağlanmasına ilişkin esasları dairesinde birleştirilerek tahsis yapılır.

¹⁷ Sağlık ve emeklilik hususlarında yeni düzenlemeler için **Bkz.** 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve genel Sağlık Sigortası Kanunu’nu, Geçici Madde.20- “...**Bu maddenin uygulanmasına ilişkin iş ve işlemlerde Türkiye Odalar, Borsalar ve Birlik Personeli Sigorta ve Emekli Sandığı Vakfı iştirakçilerini istihdam eden kuruluşları, 18/5/2004 tarihli ve 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu ile kurulan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği temsil eder...**”

Ayrıca Yönetmelik emekliye ayrılmayı ya isteğe bağlı emeklilik ya da resen emeklilik şeklinde düzenlemiş bulunmaktadır. Bu Yönetmeliğin 31. maddesinin a) fıkrasına göre; personelin kendi isteği ile emeklilik, Odalar, borsalar ve Birlik'te çalışan personelden Türkiye Odalar Borsalar ve Birlik Personeli Sigorta ve Emeklilik Sandığı Vakıf Senedi hükümlerine göre asgari hizmet, yaş haddi, malûllük ve diğer sebeplerle emekliliğini hak etmiş bulunanlar kendi istekleri ile emekliye ayrılabilirler. Yine Yönetmeliğin 31. maddesinin b) fıkrasına göre de; kuruluşların kararı ile re'sen emeklilik mümkün olabilmektedir.

Yine Yönetmeliğin 31. maddesine göre; Odalar, Borsalar ve Birlik'te çalışan personelden Türkiye Odalar Borsalar ve Birlik Personeli Sigorta ve Emeklilik Sandığı Vakıf Senedinde yazılı hükümlere göre asgari hizmet, yaş haddi, malûllük ve diğer sebeplerle emekliliklerini hak etmiş bulunanlar kuruluşların atamaya yetkili organlarının kararı ile emekliye sevk edilebilmektedirler. Personel Vakıf senedindeki asgari hizmet, yaş haddi, malûllük ve diğer sebeplere istinaden isteği üzerine emekliliğe çıkarılabileceği gibi aynı nedenlerle kuruluşların atamaya yetkili organlarının kararı ile de re'sen emekliliğe sevk edilebilmektedir.

Ayrılma Tazminatı:

Yönetmeliğin 32. maddesi ayrılma tazminatını da düzenlemiş bulunmaktadır. Bu madde hükmüne göre; Odalar, borsalar Birlik'te çalışan her statüdeki personelin emeklilik, yaşlılık, malûllük aylığına hak kazanmaları suretiyle görevden ayrılmaları veya odalar, borsalar ve Birlik'te en az bir yıl çalışmış olan personelin cezaen olmamak şartı ile işten çıkarılmaları, yahut yaş haddi veya ölüm sebepleriyle görevlerinin sona ermesi hallerinde ayrılma tazminatı ödenmektedir. Ayrılma tazminatı; oda, borsa ve Birlik'te geçen her tam hizmet yılı için personelin almakta olduğu son aylık veya sözleşme ücretlerinin brüt tutarı üzerinden (derece ve kademe aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, ödenek, varsa ek gösterge, özel hizmet tazminatı, ikramiye, yiyecek, giyecek, çocuk ve aile yardımları dahil) ay ve gün kesirleri de değerlendirilmek suretiyle hesap edilerek ödenmektedir. Bu tazminatın hesaplanmasında, hizmetin 30 yıldan fazlası ile, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu¹⁸ hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesinden fazlası dikkate alınmamaktaydı. Görevde iken ölenlerin ayrılma tazminatı, personelin kanuni mirasçılara ödenmekteydi.

¹⁸ **Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu**, Kabul Tarihi: 8 Haziran 1949, Resmi Gazete ile Neşir ve İlânı: 17 Haziran 1949, Sayı: 7235, 3.t. Düstur, c.30 - s.1335.

2. Barem İstisnası

Bilindiği gibi barem, devlet memurlarının kıdem esasına bağlı kalınarak maaşlarını derece ve miktar olarak düzenleyen bir sistem veya çizelgedir. İlk defa maaş derece ve tutarlarını gösteren bir çizelge **Bertrand François Barreme** (1640-1703) adlı bir Fransız matematikçi tarafından hazırlandığı için bu adla anılagelmiştir¹⁹.

5590 sayılı Kanun’un 87. maddesi Odalar, Borsalar ve Birlik’i, 3659 sayılı “Bankalar ve Devlet Müesseseleri Memurları Aylıklarının Tevhid ve Teadülü Hakkında Kanun”²⁰ tabi olmadıklarını belirterek baremden müstesna tutmuştur. Daha sonra 3659 sayılı Kanun da 1965 yılında çıkarılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu tarafında kaldırılmıştır. Türkiye’de barem tartışmaları 1920’li yıllarda başlamış ve 1930’lu yıllara kadar uzayan yoğun tartışmalara neden olmuştur. Bu tartışmalar sonucunda dağınık maaş sistemini düzenleyen ve bareme bağlayan ilk Kanun 1927 yılında çıkarılan “Maaş Kanunu” olmuştur. İkinci olarak ta 1929 yılında çıkarılan 1452 sayılı “Devlet Memurları Maaşınının Tevhid ve Teadülü Hakkında Kanun” çıkarılmıştır²¹. Bu duruma göre 1939 yılında çıkarılan 3659 sayılı Kanun ise barem hususunda çıkan üçüncü kanun olmuştur. Daha sonra zuhur eden iktisadi devlet teşekküllerinde çalışanların da 3659 sayılı Kanuna tabi olup olmadığı uzun tartışmalara neden olmuştur²².

Netice itibarıyla 5590 sayılı Kanun yürürlükte olduğu dönemde Odalar, Borsalar ve Birlik personelinin barem sistemine dahil olmasına izin vermemiştir.

¹⁹ AnaBritannica, C.3 (Avr-Ber), Ana Yayıncılık, İstanbul, 1987, s.331.

²⁰ Kabul Tarihi: 3 Temmuz 1939, Resmi Gazete ile Neşir ve İlânı: 11, Temmuz 1939, Sayı: 4255, 3.t. Düstur, c.20 - s.770.

²¹ Tekin Avaner, “**1935: Personel Sisteminde Barem Tartışmaları**”, **Açıklamalı Yönetim Zaman Dizini: 1929-1939**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi: 2 Türkiye Cumhuriyeti İdare Tarihi Araştırması (TİDATA), Ankara, 2007, s.629. <http://kayaum.politics.ankara.edu.tr/1935.pdf> , İET: 28.03.2014.

²² Lütfi Duran, “**İktisadi Devlet Teşekküllerinde Çalışanların Hukuki Durumu ile Sendika ve Grev Hakları**”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.33, S.1-2, 1967, s.34-51.

C. 5590 SAYILI KANUN'A GÖRE ODA, BORSALAR, BİRLİK VE BUNLARIN KURDUĞU TEŞEKKÜLLERDE İSTİHDAM EDİLMEKTE OLANLARIN İNTİBAK İŞLEMLERİ

5590 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde meri olan bu Yönetmelik Odalar, Borsalar ve Birlik personelinin intibak işlemleri de himaye altına alınmıştır. Bu yüzden Yönetmeliğin Geçici 1. maddesi 18 Temmuz 1984 tarihinde 84/8325 sayılı bir yönetmelikle değişikliğe uğratılmış ve bu değişiklikle intibak işlemleri hususunda yeni düzenlemeye gidilmiştir. Bu madde hükmüne göre; bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte Odalar, Borsalar ve Birlik'te görevli personelin 10.5.1978 tarihli ve 7/15718 sayılı Tüzük'e göre yapılan intibakları ve bu intibaklara dayalı olarak almış buldukları terfilerle ulaşılmış buldukları derece ve kademeler kazanılmış hak olarak muhafaza edilmiştir. Ayrıca bu gibi personelin müktesep derece ve kademelerine, bu Yönetmeliğin 12. maddesinin amir hükmü uyarınca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43 üncü maddesindeki gösterge rakamları uygulanmıştır. Bu suretle tespit edilecek derece ve kademe aylığı, Birlik, Oda ve Borsalarda 1983 yılı bütçesinden personele her ay fiilen ödenmekte olan aylık ile mezkûr Tüzük'e göre, aylığının 2/3'ü oranına kadar verilmiş ödenek varsa, bu ödenek diğer sosyal yardımlar ve yan ödemeler toplamından az olduğu takdirde aradaki fark derece yükselmesi, kademe ilerlemesi veya katsayı artışı ile giderilinceye kadar tazminat olarak ödenmeye devam edilmiştir.

II. 5174 SAYILI KANUN'A GÖRE ODA, BORSALAR VE BİRLİK PERSONELİNİN BAĞLI OLDUĞU HUKUK ve İŞ HUKUKUNA TABİYETİ

Bilindiği gibi 8 Mart 1950 tarihinde TBMM tarafından kabul edilen ve 15 Mart 1950 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 5590 sayılı Kanun, 18 Mayıs 2004 tarihinde TBMM tarafından kabul edilip 1 Haziran 2004 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanıp yürürlüğe girene kadar 54 yıl yürürlükte kalmıştır. Dolayısıyla 54 yıllık hayatı boyunca 5590 sayılı Kanun Odalar, Borsalar ve Birliğin hukukunu düzenlemiş ve beraberinde birçok ilişik mevzuatı da oluşturmuştur. 5590 sayılı Kanun'u yasal anlamda yürürlükten kaldıran hüküm ise 5174 sayılı Kanun'un "8.3.1950 tarihli ve 5590 sayılı "Ticaret ve Sanayi Odaları", "Ticaret Odaları", "Sanayi Odaları", "Deniz Ticaret Odaları", "Ticaret Borsaları" ve "Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği" Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır." ifadeli 103. maddesidir. Yine 5174 sayılı Kanun'un 103. maddesinin ikinci cümlesine göre ise "**Diğer mevzuatla 8.3.1950 tarihli ve 5590 sayılı**

Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.” denilerek 5174 sayılı Kanun’un 5590 sayılı Kanun yerine ilgili referansları alacağı hususu kanunen kayıt altına alınmıştır.

Burada bir daha tekrar etmek gerekirse 5174 sayılı Kanun’un amacı; ticaret ve sanayi odaları, ticaret odaları, sanayi odaları, deniz ticaret odaları, ticaret borsaları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin kuruluş ve işleyişine ilişkin esasları düzenlemeye yöneliktir (m.1). Yine 5174 sayılı Kanun’un kapsamı da ticaret ve sanayi odaları, ticaret odaları, sanayi odaları, deniz ticaret odaları, ticaret borsaları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin kuruluşlarına, organlarının nitelikleri ve seçim usulleri ile organlık vasfını yitirme hal ve usullerine, görev ve yetkileri ile çalışma usullerine, üyeleri ile olan karşılıklı hak ve yükümlülüklerine, gelir ve harcamaları ile bütçelerine ilişkin esasları içermektedir (m.2).

Yine 5174 sayılı Kanun kendi bünyesinde “personel” kavramından anladığı şey ise “Oda, borsa ve Birlikte çalışanlar”dır (m.3-e). 5174 sayılı Kanun’un 73. maddesi, oda, borsa ve birlik personelinin hangi hukuk ile bağlı olduğunu hükme bağlamıştır. Bu hükme göre Oda, Borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler 5174 sayılı Kanun’da yer alan hükümler dışında 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi tutulmuşlardır²³. Ancak daha önce 5590 sayılı Kanun’a göre Oda, Borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenlerin hukuku 5174 sayılı Kanun tarafından koruma altına alınmıştır.

Şöyleki bu hak 5174 sayılı Kanun’un Geçici 12. maddesi ile düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu madde hükmüne göre “Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte oda, borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilmekte olanların, mevcut statülerine göre istihdam edilmelerine devam olunur.” denilmektedir. Dikkat edilirse burada 5174 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihte istihdam edilenlerin mevcut statülerine göre istihdam edilmelerine devam olunacağından bahsedilmektedir. Dolayısıyla oda, borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilmekte olanların karşılığında bulunan statüleri hatırladığımızda bunların memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve müstahdem gibi elemanlardan müteşekkil tutulmuştur. Ancak 5590 sayılı Kanun bu statüde çalışanları bu şekilde düzenlenmesi

²³ Görüldüğü gibi 5174 sayılı Kanun’un m.3-e fıkrası “Oda, borsa ve Birlikte çalışanlar”ı personel olarak ifade ederken yine 5174 sayılı Kanun’un 73. maddesi ise “Oda, Borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler” personel kavramını ifade etmektedir ki kanımca ikisi arasında anlam bakımından pek bir fark olmamakla beraber “Oda, Borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler” ifadesi daha geniş bir alanı işaret etmektedir.

hususunu 5590 sayılı Kanun'un "**Personelin Özlük Hakları Ve Ayrılma Tazminatı**" başlıklı 86. maddesine istinaden çıkarılan "**Ticaret Ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları Ve Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ve Ticaret Borsaları Birliği Personel Yönetmeliği**" ile gerçekleştirmiştir. Söz konusu bu Yönetmelik te halen yürürlüktedir.

Her ne kadar 5590 sayılı Kanun 5174 sayılı Kanun'un 103. maddesiyle lağvedilmiş olsa da 103. maddenin sadece 5590 sayılı Kanun'u lağvettiğini aynı lağvı Yönetmelik için kullanmadığını düşünebiliriz. Esasında Yönetmeliğin yasal dayanağı olan 5590 sayılı Kanun'un 86. maddesi 5590 sayılı Kanun'un bütünüyle beraberinde lağvedilmiş olduğunu ve bu yüzden otomatikman Yönetmeliğin de geçersiz hale geldiğini düşünmemiz de mümkündür. Ancak kanunkoyucunun bu hususta sarıh bir iradesi olmadığı gibi ayrıca 5174 sayılı Kanun'un Geçici 12. maddesiyle de 5590 sayılı Kanuna göre sadır olan hakların himaye edilmesi hususu zımni olarak bu Yönetmeliğin varlığını sağlar niteliktedir. Diğer taraftan Yönetmeliği düzenleyen organın 5174 sayılı Kanun çıktıktan sonra bu alanda yeni bir personel yönetmeliği de düzenlememiş olması mevcut Yönetmeliğin devamına rıza gösterdiği kabul edilebilir. Ancak 5174 sayılı Kanun'un Geçici 3. maddesi de bu Yönetmeliğin uygulamada olduğuna dair önemli bir yasal kanıt oluşturmaktadır. Geçici 3. maddesi hükmüne göre "**Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde yürürlüğe konulur. Bu yönetmelikler yürürlüğe konuluncaya kadar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin, bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.**"

Yönetmeliğin meri olduğu hususunda başka bir delil de Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'na bağlı İç Ticaret Genel Müdürlüğü tarafından verilen izahattır. Bu izahatla 5174 sayılı Kanun için 5590 sayılı Kanun zamanında yürürlükte olan Yönetmeliğin yine yürürlükte olduğu aşağıdaki gibi açıklanmıştır: "**21- TOBB ile bağlı oda ve borsalarda istihdam edilen personel hangi mevzuata tabidir? Oda, borsa, TOBB ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler 5174 sayılı Kanunda yer alan hükümler dışında 4857 sayılı İş Kanununa tabidir. 5174 sayılı Kanunun geçici düzenlemesine istinaden bu Kanunun yürürlük tarihi olan 01/06/2004 tarihinden önce istihdam edilmekte olanlar, mülga 5590 sayılı Kanun uyarınca çıkarılmış olan personel yönetmeliği hükümlerine tabi bulunmaktadır²⁴.**"

²⁴ <http://icticaret.gtb.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/odalar-borsalar-ve-tobb>, İET:28.03.2014.

Ayrıca TOBB da resmi web sitesinde personel için uygulanacak yönetmeliği bu Yönetmelik olarak ilan etmiştir²⁵.

Yüksek mahkeme kararlarına baktığımızda da 5590 sayılı Kanuna göre verilmiş hakların saklı olduğu ifade edilmiştir. Danıştay 8. Dairesinin verdiği bir karara²⁶ göre de 18.5.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5174 sayılı Yasanın yürürlük tarihinden önce oda, borsa, birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilmiş olanlar mevcut statülerini koruyacaklardır. Yine Danıştay Başkanlar Kurulunun görev taksimi ile ilgili verdiği bir karardan²⁷ bir kesit olarak ifade ettiği şu düşünceler konuyu açıklamada yararlı olacaktır. Dava, X Ticaret Ve Sanayi Odası Başkanının İstifası ve Kıdem Tazminatı ile ilgilidir:

“...18/05/2004 tarih ve 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu’nun 73’üncü maddesinde, oda, borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenlerin bu Kanunda yer alan hükümler dışında 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olduğu, Geçici 12’nci maddesinde ise, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte istihdam edilmekte olanların, mevcut statülerine göre istihdam edilmelerine devam olunacağı hüküm altına alınmıştır. 05/08/1983 tarih ve 18126 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Türkiye Ticaret Sanayi Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Personel Yönetmeliğinin 32 nci maddesinde, odalar, borsalar ve Birlikte çalışan her statüdeki personelin emeklilik, yaşlılık, malullük aylığına hak kazanmaları suretiyle görevden ayrılmaları veya odalar, borsalar ve Birlikte en az bir yıl çalışmış olan personelin cezaen olmamak şartı ile işten çıkarılmaları, yahut yaş haddi veya ölüm sebepleriyle görevlerinin sona ermesi hallerinde ayrılma tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir. Olayda, 15/02/1998-01/09/2007 tarihleri arasında X Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığında basın ve halkla ilişkiler koordinatörü olarak görev yapan davacının evlilik nedeniyle görevinden ayrıldığı, 5174 sayılı Kanun’un 73’üncü maddesine istinaden tarafına kıdem tazminatı ödenmesi istemiyle Odaya başvurduğu, Oda Yönetim Kurulunca, aynı Kanunun geçici 12’nci maddesi ve Personel Yönetmeliğinin 32’nci maddesi uyarınca talebin reddedilmesi üzerine bakılmakta olan

²⁵ <http://www.tobb.org.tr/HukukMusavirligi/Sayfalar/PersonelYonetmelikleri.php>, İET: 14.04.2014.

²⁶ Danıştay 8.Dairesi Kararı, T.28.10.2005, E.2005/1337, K.2005/4464.

²⁷ Danıştay Başkanlar Kurulu Kararı (DBK), T.12.02.2013, E.2012/510, K.2013/7.

davanın açıldığı, bu haliyle uyumsuzluğun odalar ve borsalara ilişkin mevzuatın uygulanmasından doğduğu anlaşılmaktadır.....”

Bu gerçekler ışığında Odalar, Borsalar ve Birlik personeli hakkında uygulanacak hukuku 5590 sayılı Kanun, Yönetmelik, 5174 sayılı Kanun ve İş Kanunu olarak toparlayabiliriz. Ancak 5174 sayılı Kanun, 5590 sayılı Kanun zamanında çıkan Yönetmeliği de kendi bir cüzü olarak gördüğü için 5174 sayılı Kanun’un 73. maddesinde belirtilen “...**bu Kanunda yer alan hükümler...**” kriterine dahil olduğunu düşünebiliriz. Yani Yönetmelik hem 5590 sayılı Kanun hem de 5174 sayılı Kanun döneminde personelin özlük haklarını düzenleyen geçerli bir hukuk metni olarak durmaktadır.

Peki durumu böyle kabul edersek o zaman 4857 sayılı İş Kanunu’nun hükmü nerede başlamaktadır?

Bilindiği gibi İş Kanunu’nun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Buna göre 5174 sayılı Kanun’un “*Oda, borsa, Birlik ve bunların kurduğu teşekküllerde istihdam edilenler bu Kanunda yer alan hükümler dışında 4857 sayılı İş Kanununa tabidir.*” ifadeli 73. maddesine tekrar nazar edersek bu hükmün 4857 sayılı İş Kanunu karşısında özel bir kanun hükmü olduğunu görürüz. Bilindiği gibi hukukun genel ilkelerinden biri olan genel kural-özel kural çatışmasında özel kural uygulanır formülü burada geçerlilik kazanmaktadır. Ancak 5174 sayılı Kanunda yer alan hükümlerin dışında hangi alanlarda İş Kanunu uygulanabilecektir? Bunu kestirmek kolay olmamakla beraber 5590, Yönetmelik ve 5174 sayılı Kanunda düzenlenmemiş alanlar için İş Kanununa gidilebilir. Burada da taraflar arasında yapılacak iş sözleşmesinin metni önem taşımaktadır. İş sözleşmesi metninde 5174 sayılı Kanun ve ilişik mevzuatının düzenlemediği hususlara İş Kanunu çerçevesinde yer verilebilir.

Örneğin 5174 sayılı Kanunun uygulamaya girdiği tarihten sonra kadrolu memurlar dışında çalışan sözleşmeli, geçici sözleşmeli ve müstahdem gibi personelin hizmet sözleşmeleri İş Kanununa göre yapılması gerekir.

Bunun dışında 5174 sayılı Kanundan önce çalışanlarda ise İş Kanunu - Yönetmelik tarafından düzenlenmemiş olan konularda- örneğin hafta sonu tatili gibi, çalışma saatleri gibi konularda etkili olabilecektir.

SONUÇ

Bir asırdan fazla olan tarihi boyunca Odalar, Borsalar ve Birlik nice kanun, tüzük ve yönetmelik devirmiştir. Çok dinamik bir alan olan tarım, tica-

ret ve sanayi alanında önemli bir organizasyon birliği olan bu yapı geçen zaman içerisinde ihtiyaçlara göre yasal yapısı da değişim göstermektedir.

2004 yılında çıkarılan 5174 sayılı Kanun, 1950’den beri yürürlükte olan 5590 sayılı Kanunu lağvetmiştir. Ancak bununla beraber 5590 sayılı Kanunun uzantısı olan personel yönetmeliğini lağvetmemiştir. Yönetmelik 5590 sayılı Kanunda olduğu gibi 5174 sayılı Kanun içinde yürürlükte dir. Kanımca bu husus büyük bir ihmaldir. Eskiye n 5590 sayılı Kanunu kaldırıp ondan bakiye kalan yönetmeliği yürürlükte tutmak hukuken sakıncalı bir durumdur. Her şeyden evvel bu Yönetmelik 1982 yılında çıkarılmış olup 32 yıl öncenin ihtiyaçlarına ve mevzuat dokusuna uygun hazırlanmıştır. Oysaki günümüzde Türkiye’de tüm çalışanların sağlık ve emeklilik hakları türlü türlü yasalarla yeni rejimlere tabi tutulmuştur. Bu anlamda 5174 sayılı Kanuna ve çağa uygun yeni bir personel yönetmeliğinin hazırlanması elzemdir.

Bunun dışında 5174 sayılı Kanun’un geçici 12. maddesi 5590 sayılı Kanun’dan sadır olan hakları koruma altına almıştır. Bu konuda Danıştay da hemfikirdir.

Ayrıca 5174 sayılı Kanun’un 73. maddesi sayesinde 5174 sayılı Kanun çerçevesinde hüküm bulunmayan hallerde personelin hukukunun İş Kanunu’na devredilmesi de önemli bir yenilik ve gelişmedir. Böylece Odalar, Borsalar ve Birlik personeli haklarında 5174 sayılı Kanun çerçevesinde hüküm bulunmaması halinde İş Kanunu’ndan istifade edebileceklerdir²⁸. Ancak burada 5174 sayılı Kanun İş Kanunu’na göre özel kanun niteliğinde olduğundan öncelikle uygulanacaktır. Burada unutulmamalıdır ki 5174 sayılı Kanun kapsamında onun ilişik mevzuatı olan personel yönetmeliğini de ele almamız gerekmektedir.

Sonuç olarak Odalar, Borsalar ve Birlik personeline; 5174 sayılı Kanundan önce dönem için 5590 sayılı Kanun ve personel yönetmeliği, 5174 sayılı Kanundan sonra ise 5174 sayılı Kanun ve personel yönetmeliği uygulanacak bunlarda hüküm bulunmaması hallerinde ise İş Kanunu uygulanabilecektir.

28 Diğer taraftan Uyuşmazlık Mahkemesinin verdiği bir kararda da 5590 sayılı Kanun’a tabi dönemde çalışan kişinin işçi sayılamayacağı içtihat edilmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, T.16.05.2005, E.2004/92, K.2005/31.