

TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN KONUT KAPICILARI ve KAPICILIK HİZMETLERİ

SUPHİ NAHİT OKAY
Avukat

Konut kapıcılarının durumu, tabii oldukları Hukuk Statüsü bakımından zamanla değişik aşamalar geçirmiştir. Özellikle, ülkemizde kat mülkiyetinin kabulünden ve Konut Kapıcılarının bazı şartlarla İş Yasası kapsamına alınmalarından sonra önem kazanmış, uygulamada bir çok sorunlara ve uyuşmazlıklara neden, ve sonu gelmez şikayetlere kaynak olmuştur. Diğer yandan Konut kapıcılık hizmetlerinin İş Hukuku Mevzuatı bakımından nicelik ve nitelikleri itibariyle nelerden ibaret olduğu saptanamamış olması da ayrı bir dert ve yakınma konusu olarak devam etmiştir. Mal sahibi-kiracı-kapıcı üçlü ilişkilerinde sonu gelmez, bitip tükenmez Ekonomik ve sosyal sorunlar çıkmasına yol açmıştır. Şimdi bu kısa başlangıçtan sonra asıl konumuza girebiliriz.

GİRİŞ:

KONUT KAPICILARININ TÜRK HUKUK MEVZUATI YÖNÜNDEN GEÇİRDİĞİ AŞAMALAR :

1 — Bilindiği gibi, Cumhuriyetin Kuruluşundan önceki dönemde, memleketimizde iş hayatını düzenleyen pek az

sayıda yasalar ve tüzükler vardı. Osmanlı Devleti Topluluğunu Medeni Hukuk yönünden düzenleyen Mecelle-i Ahkâmı Adliye içinde de konumuzla ilgili son derece sınırlı ve dar anlamalı Hükümlere rastlanır.

2 — Cumhuriyetin ilânından sonra ve Özellikle 1924'den itibaren plânlı ve ciddi bir çalışmaya girişilmişti. Sosyal, Siyasal, Ekonomik alanda olduğu gibi Hukukî Mevzuat ve teşkilât bakımından da Yenileşme ve Modernleşme hareketi başlamıştı. Atatürk'ün önderliğinde Büyük Türk Devrimleri başlamış ve yurt çapında birbirini izlemekte idi. Bu arada T.B.M.Meclisince kabul edilerek 4.Ekim.1926 da yürürlüğe giren, yurttta ve dünyada büyük ilgi ve hayranlık yaratan Türk Kanunu Medenisi ve Borçlar Kanunu, Mecelleyi yürürlükten kaldırmış, geniş çapta rahatlık ve güven sağlamıştı. Böylece, Özel Kesimde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkilerde esas itibariyle (bazı özel mevzuat dışında) Borçlar Yasasının Hizmet Akitlerine ilişkin hükümleri uygulanmaya başlamıştı. Konut Kapıcıları da bu hükümlere tabi idiler. Uyuşmazlık halinde merci, Hukuk Yargılamaları Usulü Yasası çerçevesinde Hukuk Mahkemeleri idi.

3 — Bu arada, planlı ve yoğun bir çalışma ile kalkınma faaliyeti başlamıştı. Bir yandan Osmanlı Devletinin Borçları ödenirken diğer yandan Ulusal ve Bağımsız Ekonomi Kuralları çerçevesinde sanayileşmeye yönelinmişti. Atatürk'ün direktifleri doğrultusunda ve O zamanki Hükümetlerin yoğun ve titiz çalışmaları ile hızlı bir gelişme ve başarılı sonuçlar görülmüş ve elde edilmiştir. Artık, sanayi alanında çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin ülke koşulları doğrultusunda yeni gereksinmelere göre mevzuatın gözden geçirilmesi zamanı gelmişti. İşte bu düşünce ve nedenlerle Türkiye'de ilk kez genel kapsamlı hükümleri içeren 8/6/1936 da kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuş oldu. Böylece İş hayatı ve özellikle, Sanayi kesiminde çalışanlar, o zamanın şartları ve ihtiyaçları bakımından oldukça mükemmel ve yeterli sayılacak yeni bir yasaya ve düzene kavuşturulmuş oldu. Ancak, hemen

açıklayalımki, Konut kapıcıları İş kanunu kapsamı dışında kalmışlardı. Bunlar hakkında eskisi gibi, Borçlar Yasasının hükümleri uygulanmaya devam edildi.

12/Ağustos/1967 de yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu da Konut Kapıcıları hakkında bir değişiklik ve yenilik getirmemiştir. Bu kanunun istisnalara ilişkin 5. maddesinin 8 nci bendinde (Konut Kapıcılık Hizmetlerinde) bu Kanunun uygulanmayacağı ayrıca açıklanmıştı. Kısaca söylemek gerekirse bu yasa ile de Konut Kapıcıları İşçi niteliğini kazanamamışlar ve işçi haklarından yararlanma olanlığına kavuşamamışlardı.

4 — Hatırlanacağı üzere, açılan dava sonucu, adı geçen 931 sayılı İş kanunu, Anayasa Mahkemesince iptal edilmişti. Bu yüzden Türkiye bir süre (yeni İş kanunu çıkarılincaya kadar) çalışma hayatı açısından yorumlara bağlı, çeşitli Yargısal içtihatlarla yol açan durgunluk dönemi geçirmiştir. Bu durum, 1971 de yürürlüğe konan 1475 sayılı yeni ve bugün uygulanmakta olan İş kanunu ile son bulmuştur. İşte bu yasa iledir ki, Konut Kapıcıları ve Kapıcılık Hizmetleri, kısmen ve bazı şartlarla İş Kanunu kapsamına ilk defa alınmış oldular. Şimdi, bu Yasanın kapsadığı hükümleri, uygulamada görülen sorunları ve yakınmaları birlikte gözden geçireceğiz.

KANUN KAPSAMINA GİREN KONUT KAPICILARI :

Öncelikle, 1475 sayılı İş Kanununun 6 ncı maddesinde sayılan ve gösterilen Ticaret ve Sanayi işyerlerindeki Kapıcılık hizmetlerinde çalışanların esasen işçi sayılmakta oldukları hususunu açıklığa kavuşturmak gerekir. Bunlar eskiden beri işyerinde çalışan diğer işçiler gibi işçi haklarından ve sosyal güvenlik olanaklarından yararlanmaktadırlar. Burada söz konusu olanlar sadece (Konut) kapıcılarıdır.

Kanunun 5. maddesine göre, Yasa kapsamına alman

ve işçi sayılan konut kapıcıları başlıca iki grupta toplanmaktadır:

A) KALORİFERLİ KONUT KAPICILARI .

Yasanın açık ve kesin ifadesine göre, kaloriferli konut kapıcıları işçi durumunda ve niteliğindedir. O halde, kaloriferli olmayan konutların kapıcıları esas itibariyle (aşağıda açıklanacak istisnai haller dışında) işçi sayılmamakta ve İş Kanunu hükümlerine tabi bulunmamaktadırlar. Kaloriferden maksat, ister kömürlü ister mazotlu olsun konutun bir cihazla ısıtılmakta olmasıdır. Konut içinde oturanların malsahibi ya da kiracı olmaları, hattâ kaloriferin ayrı bir bakıcı ve yakıcısının bulunması bu tür konut kapıcılık hizmetinde çalışan Kapıcıların durumunu etkilememektedir.

Özetle diyebiliriz ki, kapıcının gördüğü hizmetin niteliği ne olursa olsun, kaloriferli konutta çalışmakta olması yeterlidir.

B) ÇALIŞMASINI AYNI İŞVERENE YADA AYNI KONUTA HASREDEDEN KONUT KAPICILARI :

Burada önemli olan yasa ögesi, çalışılan konutun kaloriferli olmamasıdır. Konutun, kalorifer cihaz veya tesisi dışında (kömür veya odun sobası vesaire) ile ısıtılmakta bulunması kanun koyucusu tarafından dikkata alınmıştır. Taşınmazın niteliği ve bağımsız bölüm sayısı da etken değildir. Yasanın aradığı başlıca koşul, kaloriferli olmayan Konut kapıcılarının çalışmalarını aynı işverene ya da aynı konuta hasretmiş olmalarıdır. O halde, kalorifersiz konutlardan ayrı ayrı bir kaçında çalışan yada başka başka işverenlerin kalorifersiz konularında kapıcılık hizmetinde çalışanlar iş kanunu kapsamı dışında kalmaktadırlar ve bu gibiler işçi haklarından yararlanamayacaklardır.

KONUT KAPICILIĞI ve KAPICILIK HİZMETLERİ :

Bu konuda kanunlarımızda her hangi bir tanımlamaya rastlamak mümkün değildir. 1970'den bu yana uygulamada görülen zorluklara bakılırsa, mevzuat yönünden bir boşluğun mevcudiyeti sezilmektedir. Gerçi İş Kanununun 1. maddesinin son fıkrasına göre, işin yapıldığı yere İşyeri denilir. Bu hükme dayanılarak, kapıcılık hizmetinin yapıldığı yere de konut nazariyle bakmak gerekir. Konut, genel bir ifade ile, insanların ve ailelerin barındığı bir bina olabileceği gibi, kat Mülkiyeti Kanununa tabi bağımsız bölümlerden oluşan bir apartıman da olabilir. Kapıcının, atandığı, kapıcılık görevinin yapıldığı yer bir kişinin mülkü olabileceği gibi, birden çok kişilerin de ayrı ayrı mülkü olabilir yada ortakları bulunabilir. Görülüyor ki, hizmetin mahiyeti ve niteliği bakımından olduğu kadar, işveren ve işveren vekili bakımından da sorunun özelliği vardır.

Kapıcının istihdam sorununda (kapıcılık hizmetlerinin) nitelik ve kapsamının tayini de ayrı ve önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kapıcılık hizmetlerini kesin bir şekilde saptamak kolay bir iş değildir. Çünkü, bu hizmet alanı, halden hale, şehirden şehre, hattâ aileden aileye, apartımandan apartımana göre değişen bir manzara arz etmektedir. Bunları, geleneksel ve göreneksel niteliklerine göre genel olarak şöylece sıralayabiliriz: Konuta gelen akaryakıtı yada kömür ve odunları belli yerlerine depo ve istif etmek, kalorifer kazanlarını yakmak, kontrol etmek sürekli çalışmasını sağlamak, bina malik veya kiracılarını, konut bir apartıman ise, daire daire dolaşım ihtiyaç duyulan günlük yiyecek, içecek ve beslenme ile ilgili eşya ve maddeleri çarşıdan yada pazar yerinden satın alıp getirmek, konutun genel ve ortak yerlerine ait kısımlarının temizlik işlerini görmek, çöpleri almak ve bunları yerlerine dökmek yada Belediyenin temizlik Araçlarına ve Hizmetlilerine vermek, konutun yada sakinlerinin verilen talimata ve öngörülen tedbirlere göre güvenlik işlerini yerme getirmek, elektrik, havagazı ve su paralarını gerektiğinde yatırmak, kolluk kuvvetlerine ve bekçilere yardımcı olmak,

yangın, su basması vesaire gibi tehlike yaratan durumlarda konut malik ve kiracılarını ve gerekirse resmi görevlileri haberdar etmek, kimi zaman konut sakinlerinin özel işlerine yardımda bulunmak gibi iş ve hizmetlerdir.(1)

Yıllardan beri Türkiye çapında sürüp giden başıboşluk, ve yoruma elverişli ortam içinde uygulama alanında başgösteren pek çok uyuşmazlıklarla Konut işverenleri, kapıcılar ve kapıcılık hizmetleri zarar görmüş ve özellikle kömürlü kalorifer kullanılan konutlarda aksamalara sebep olmuştur. 1475 sayılı İş Yasasına son zamanlarda 2184 sayılı Yasa(2) ile eklenen bir madde ile soruna bir açıklık getirilmek istenmiş ve (Kapıcılık Hizmetlerinin Kapsam ve niteliklerinin Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak) bir Tüzükle saptanması ve düzenlenmesi öngörülmüştür. Henüz bu tüzük çıkarılmamıştır. Bu suretle soruna nasıl bir çözüm getirileceğini şimdiden belirtmek bizce mümkün değildir. Ancak, en iyi çare ve tedbir, kapıcılık görev ve hizmetlerini yazılı bir sözleşme ile belirtmektir.

İş Kanunu Kapsamına giren ve işçi haklarından yararlanan Kapıcıyı da İş Yasasının birinci maddesi uyarınca şöyle tanımlamak mümkündür. Kapıcı, Konut İşverenine ya da İşveren Vekiline (Yöneticiye) bir İş (Hizmet) akdiyle bağlı olarak belli bir ücret karşılığı çalışan kişidir.

KONUT İŞVERENİ VE İŞVEREN VEKİLİ :

Kat mülkiyetine tabi olan ve olmayan taşınmazlarda (Bina ve Apartmanlarda) gerek yasalar gerekse işçi durumunda bulunan kapıcılar açısından işverenin kim olduğunun tayini konusu, bir çok sorunlar yaratmış, değişik yorumlara ve yargısal içtihatlarla yol açmıştır. Konu, türlü aşamalardan geçerek bugünkü duruma gelmiş, gerek mev-

(1) Bak: Mustafa Çenberci (Yargıtay üyesi), İş Kanunu Şerhi. 1972 sayfa: 180-209.

(2) Bak: 28/2/1979 günlü ve 16564 sayılı Resmî Gazete.

zuat ve gerekse yargısal içtihatlarla tutarlı bir çözüme kavuşturulmuştur.

İş Kanununa Tabi Konutları genellikle iki grupta toplamak mümkündür:

a) Kat Mülkiyetine tabi bulunmayan konutlarda, kapıcının işvereni konutun maliki ve varsa ortaklarıdır. Konutun yönetimi ve kapıcının çalıştırılması müşterek bir kararlarla ortaklardan birine verilebilir.

b) 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun 50. maddesinin son fıkrasına göre, tümü kâgir olmayan yapılarda kat mülkiyeti kurulamaz. Bu gibi konutlarda işverenin kimler olabileceği yukarıda açıklanmıştır. Kat Mülkiyetine ait Yasanın 1. maddesi uyarınca, tamamlanmış bir yapının Kat, Daire, İş Bürosu, Dükkan, Mağaza, Mahzen, Depo gibi Bölümlerinden ayrı ayrı ve başlı başına kullanılmaya elverişli olanları üzerinde, O gayrimenkulün Maliki veya ortak malikleri tarafından bağımsız mülkiyet hakları kurulabilir. Kat mülkiyetine tabi bir Apartmanın (Taşınmazın) maliki tek bir kişi ise, işveren kendisidir. İş Kanununun 1. maddesinin açık hükmüne göre, kapıcıyı çalıştıran sıfatıyla sorumlu işveren durumundadır.

Birden çok kat malikinin bulunması halinde, Kat Malikleri Kurulu işveren sayılır. Bilindiği gibi, kat Mülkiyeti yasasının 34 üncü Maddesi hükmüne göre, Anataşınmazın sekiz ve daha fazla bağımsız bölümü varsa yönetici atanması zorunludur. Daha az bağımsız bölümlü apartmanlarda yönetici tayini ihtiyaridir. Bununla birlikte bu gibi hallerde ana gayrimenkulün bakımsız ve idaresiz kalması için Kat Malikleri Kurulu kendi aralarından birinin isteği üzerine toplanarak usulüne göre bir karar verir. Şayet kat malikleri yönetici tayininde anlaşamazlarsa, yahut Kat Malikleri Kurulu, yönetici tayinine mahal olmadığına karar verirse, kararın İptali, yönetici tayini haklı sebeplere dayanılarak anagayrimenkulün bulunduğu yer Sulh Hukuk Mahkemesinden istenebilir. Mahkemece yönetici tayin edilebilir. Kat Malikleri bu karara uymaya mecbur-

durlar. Ancak, aradan altı ay geçince yöneticiyi değiştirebilirler.

KONUT YÖNETİCİLERİNİN DURUMU .

Son zamanlara kadar iş yasası kapsamına giren Konutlardaki Yöneticilerin İşveren veya İşveren Vekili olup olmadıkları konusu tartışılmakta idi. 2148 sayılı Yasa ile 1475 Sayılı İş Kanununa Eklenen bir Madde ile bu Sorun kesinlikle çözümlenmiş, apartıman yöneticilerinin işveren vekili oldukları, mali sorumluluklar işverene (Konutun Kat Malikleri Kuruluna) ait olmak üzere, yargı uyuşmazlıklarında ve İş yasasının uygulanmasında işverenin temsilcisi buldukları açıklanmış ve kabul edilmiştir.

Gerçekten, Apartıman Yöneticileri Kat Mülkiyeti hakkındaki 634 sayılı Yasanın 35 inci maddesindeki görevleri, 34. maddeye göre atanma tarzı, dikkate alınırca, işveren vekili olduğu kanısına varılabilir. Kaldığı, aynı Yasanın 40 ncı maddesinde açıklandığı üzere Yönetici, Kural olarak vekilin haklarına sahiptir. 38. madde dahi, bunu doğrularak ve perçinliyerek, yöneticinin kat maliklerine karşı aynen bir vekil gibi sorumlu olduğu ayrıca açıklanmıştır.

Diğer yandan, İş Kanununun birinci maddesinde işveren vekili, (İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselerdir) şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlama, esasen Kat mülkiyeti kanununun yukarıda açıklanan hükümlerine paraleldir. Borçlar Yasasının vekaletle ilişkin hükümleri de bu doğrultudadır.

Sonuç itibariyle Apartıman Yöneticileri, işveren değil işveren vekilidir. Bu sıfatla yönetici, kapıcı tayin edebilir. Kapıcılık sözleşmesi yapabilir. Gerektiğinde iş akdini fesh ederek kapıcıyı işden çıkarabilir. Kapıcı ile çıkabilecek uyuşmazlıklarda ve davalarda kat maliklerini yada kat malikleri kurulunu yargı yerlerinde bizzat veya bir avukat vasıtasıyla temsil edebilir. Ancak, bu işlerin mali sorumlu-

luğu kat maliklerine aittir. Yönetici de kat maliklerine karşı sorumludur.

Biz burada, uygulamada tereddütleri üzerine çeken kiracıların durumuna kısaca değinmekte yarar görmekteyiz. Kat malikleri, anagayrimenkulün müşterek ve genel giderlerinden yükümlü ve sorumludurlar. Ancak, katını veya dairesini (Bağımsız Bölümünü) kiraya veren kat maliki çoğunlukla akaryakıt ve kapıcı masraf ve ücretinin kiracıya ait olacağına dair kira sözleşmesine hüküm koymaktadırlar. Bu takdirde kapıcı ücretini kiracı ödemekle yükümlüdür. Ödenmediği takdirde Yönetici 634 sayılı Kat Mülkiyeti hakkındaki kanunun 18 inci maddesi uyarınca kiracı aleyhine icra koğuşturması yapabilir ve dava açabilir. Bu giderlerden ötürü kiracılar kat malikleriyle birlikte müteselsilen sorumludurlar.

KAPICILARLA YAPILACAK İŞ SÖZLEŞMESİ (HİZMET AKDİ) :

İş Kanunu Kapsamına giren konut malikleri yada yönetici tarafından atanan kapıcı ile yazılı sözleşme yapılması zorunluğu yoktur. İş Yasasının 9 uncu maddesine göre, belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan hizmet akitlerinin yazılı yapılması mecburidir. Yazılı sözleşmeler bu madde uyarınca her türlü resim ve harçtan muaftırlar. Noterden onanmışsa noter ücretleri bu muafiyetin dışındadır.

Kapıcılık hizmetleri sürekli işlerden sayıldığına göre, deneme süresi en çok bir aydır. Toplu iş sözleşmeleriyle bu süre üç aya kadar uzatılabilir. Bir kimse deneme ile kapıcılığa alınabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş akdini bildirimsiz ve tazminatsız fesh edebilir. Ancak, çalıştığı süreye ait ücretini istemek hakkı saklıdır. Kapıcıya deneme süresine ait ücreti ödenecektir.

Uygulamada görülen zorluklara ve uyuşmazlıklara bakılınca kapıcı ile yazılı bir hizmet sözleşmesinin yapılmasının faydalı ve daha doğru olacağı kanısındayız.

İş Yasasının 11 inci maddesine göre, yazılı hizmet akidelerinde en azından aşağıda yazılı hususların bulunması gereklidir:

1 — İşverenin veya işveren vekili sıfatıyla yöneticinin ve işçi niteliğiyle kapıcının ad, soyadı ve kimlikleri,

2 — İşçinin (Kapıcının) yapacağı işin ve göreceği hizmetin neler olduğu,

3 — İşyerinin (İş yasası kapsamındaki ve kapıcılık hizmetinin görüldüğü yerin) adresi,

4 — Süresi belirli sözleşmelerde (kapıcılık hizmetinin belli bir süre ile görüleceği kararlaştırılmış ise) sözleşme süresi,

5 — Ücretin miktarı, ödeme biçimi, zamanı ve koşulları,

6 — Varsa tarafların ileri sürdüğü ve kabul ettiği Özel İş Şartları,

7 — İş Sözleşmesinin (Hizmet Akdinin) yapıldığı gün (tarih),

8 — Tarafların (İş Sözleşmesini yapan işverenin veya işveren vekili yöneticinin ve kapıcının) imzaları, bulunacaktır.

a) Kapıcının işe başladığı tarihi ve göreceği hizmeti, adı ve soyadı, işyeri adresi işe başlama ve işden ayrılma tarihinden itibaren bir ay içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek,

b) İşe başlamasından itibaren kapıcıya (bir çalışma ve kimlik karnesi) vermek,

c) İşden ayrılan kapıcıya isteği üzerine hizmet süresini ve gördüğü işin çeşidini gösteren bir Çalışma Belgesi vermek,

ç) İşe alınırken ve işin devamı süresince bedence kapıcılık yapmağa elverişli ve dayanıklı olduğuna dair rapor almak,

d) Yıllık ücretli izne ait ve yönetmelikte tanımlanan ve açıklanan biçimine uygun bir defter yada bir kayıt tutmak zorunluğu vardır.

II — 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası Yönünden :

a) Kapıcının işe alınması tarihinden başlamak üzere en geç bir ay içinde ,örneği Sosyal Sigortalar Kurumunca hazırlanmış olan bildirgeleri doldurarak işyerini ve çalıştırdığı sigortalı kapıcıyı kurumun kendi bölgesindeki ilgili örgütüne vermeğe, işveren değişikliğini de aynı surette bildirmeğe mecburdur.

b) İş kazasına uğraması halinde Kurumca işe el konuluncaya kadar kapıcıya gereken sağlık yardımını yapmakla yükümlüdür. Sonradan belgelemek şartıyla yaptığı masrafları Sosyal Sigortalar Kurumundan almağa hakkı vardır. Kurum bu masrafları işverene ödemekle yükümlüdür.(3)

İŞ YASASI KAPSAMINDAKİ KAPICILARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ :

Konut Kapıcıları, çoğunlukla kalifiye olmayan herhangi bir kurstan geçmemiş ve eğitim görmemiş, köylerden kentlere göçeden kimselerden oluşmaktadır. Bu gibilerin istihdamdaki zorluklarla her zaman karşılaşmaktadır. Kapıcının, göreceği hizmet yazılı bir sözleşme ile saptanmış ve düzenlenmiş ise bu sözleşmeye uyarak çalışması, böyle yazılı bir hizmet sözleşmesi yapılmamış ise, geleneksel ve göreneksel kurallara ve işin mutad olduğu üzere gerektirdiği mahiyet ve genişlikteki işleri görmesi zorunludur. Deneme süresi geçtikten sonra hizmetin yerine geti-

(3) Halil Alınmaz: Apartmanların Yöneticisi, Denetçisi ve Kapıcısının Vazifeleri YARGITAY İçtihat ve Kararları, 1974: sayfa 6-8.

riilmemesinden yada ihmâl ve kusur neticesi ağır ve sürekli biçimde aksatılmasından sorumlu olması doğaldır. Kapıcının, bir işçi olarak diğer yükümlülükleri iş kanununun genel hükümleri çerçevesinde mevcuttur. İşveren tarafından kapıcıya yapılacak ihtar ve sair tebligatın yazılı olarak verilmesi ve imzasının alınması mecburidir. Tebligat kanununa tabi işler posta ile yapılmalıdır.

İŞ YASASINA TABİ KONUT KAPICILARININ HAKLARI :

Başlıcalarını şöylece özetliyebiliriz:

1 — ÜCRET :

Kapıcıya verilecek ücret, İş Yasasının 33 üncü maddesinde öngörülen asgari ücretten az olamaz. Asgari ücret, en geç iki yılda bir Çalışma Bakanlığında Kurulu Asgari Ücret Komisyonunca tespit olunur, resmi gazete ile ilân edilerek yürürlüğe girer. Şimdiye kadar, 16 yaşından büyük işçilerin aylık asgari ücretleri 3300 lira idi. Asgari ücret komisyonunun yaptığı son saptamaya göre bu miktar 5400 liraya çıkarılmıştır. Komisyon kararları kesindir.

Ücret ödenmesinde cinsiyet ayrımı yapılamaz. Kanuna ve Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı düşer. Ülkemizde genellikle kapıcılara ücretleri, aylık esasından mak-tuan ödendiği için, bunlara ayrıca hafta tatili ve Genel Tatil günlerine ait bir ödeme yapılmamaktadır. Kapıcıya, ücretinden başka ikamet edeceği bir yer verilebilir. Suyu ve elektriği de sağlanabilir. Şimdiye kadar ki uygulamalara göre, bunlar sosyal yardım mahiyetinde sayılmakta ve bunların karşılığı ücretten indirilmemekte idi. Son zamanlarda kimi konut işveren yada yöneticiler tarafından örneğin, kapıcıya tahsis edilen ikametgâh kısmından kira karşılığı bir para istemek ve ücretten indirim yapmak yoluna gidilmişti. Bunu önliyecek bir kanun hükmü yoktu. Bu yolu

kapamak maksadiyle kanun koyucu, son çıkan ve yürürlüğe giren 2148 sayılı yasaya (Kapıcı konutları için kira istenemez.) diye bir hüküm koymuştur. Kapıcı konutlarının kira sorunu böylece kapıcılar lehine çözüme bağlanmış oldu. Kapıcı ücreti, en geç ayda bir nakden ödenir.

Kapıcı ücreti, 634 sayılı Kat Mülkiyeti Yasasının 20. Maddesi hükmüne göre, Ana Taşınmazın (Apartmanın) genel giderlerindedir. Buna göre, kat malikleri, Ana gayrimenkulün genel giderlerine payları oranında katılmakla yükümlüdürler. Bu nedenle her hangi bağımsız Bölüm (daire veya kat) Maliki, kapıcıya kendi açısından ihtiyaç bulunmadığını ileri sürerek kendi payına düşen ücreti ödememezlik yapamaz.

2 — İŞ SÜRESİNİN DÜZENLENMESİ ve FAZLA ÇALIŞMAYA AİT ÜCRET SORUNU :

Kapıcılık hizmetinin, bilindiği gibi bazı özellikleri vardır. Bu hizmet, aralıklı olarak yerine getirilen işlerdendir. Kaloriferli Konutlarda bu özellik daha da belirgindir. Kaloriferin yakılması, çalıştırılması ve bakılması aralıklı çalışmayı gerektirir. Oysaki, konut kapıcılarının da diğer sanayi ve ticaret işyerlerinde çalışan işçiler gibi günde sekiz ve haftada kırksekiz saattan fazla çalışmaları istenemez. Çalışma süreleri Cumartesi çalıştırıldıkları takdirde, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünmek suretiyle bulunacak süreden fazla olamaz. Aksi halde, İş Kanununun 35 nci maddesi uyarınca fazla çalışma süresine ait ücretler % 50 arttırılarak ödenir.

Bu hususun dikkate alınması, Konut kapıcılarının çalışma sürelerinin iş yasası çerçevesinde günde sekiz saat esasından düzenlenmesi sorunu, uygulamada bir çok güçlüklerle, uyuşmazlıklara sebep olmuş. İş Mahkemelerinde davalar açılmasına yol açmıştır. Hattâ bu konuda Parlamentoda konuşmalar ve tartışmalar olmuştur. Sonuçta, İş Kanununun 64 üncü maddesine değinilerek konut ka-

pıcılarının çalışma sürelerinin hizmet sözleşmesiyle yada Toplu İş Sözleşmesiyle ara dinlenmelerin uzatılması ve aralı olarak kullanılması suretiyle günlük iş süresinin sekiz saati geçmeyecek şekilde düzenlenmesinin mümkün olacağı belirtilmiştir (5).

İŞ YASASI KAPSAMINA GİREN KAPICILARIN İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI :

Kapıcının hizmet sözleşmesinin feshi ve işten çıkarılması ve bundan doğan akdi ve kanuni haklarının işveren veya yönetici tarafından ödenmesi İş Kanunu hükümlerine tabidir. Biz burada konunun ayrıntılarına girecek değiliz. Ancak, İş akdinin işveren tarafından bildirimli olarak feshi ve kapıcının bu nedenle işten çıkarılması halinde İş Kanununun 13. maddesine uyulması, kanunda öngörülen öneler dikkate alınarak kapıcıya akdin feshinin ihbar edilmesi, ihbar önellerine ait tazminatın ödenmesi, 19. madde gereğince, kapıcıya ihbar önelleri süresince yeni iş araması için iş saatleri dahilinde günde iki saatten az olmamak üzere ücretinden her hangi bir kesinti yapılmaksızın izin verilmesi gerekmektedir. İşçi (Kapıcı) isterse, yeni iş arama iznini birleştirerek topluca kullanabilir. Bu takdirde işçi, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yada işveren vekili olarak Konut Yöneticisi, Kapıcının İhbar Önellerine (mühletlerine) ilişkin ücretini (İhbar Tazminatını) peşin vermek suretiyle hizmet akdini ihbar önellerine uymaksızın derhal fesh edebilir.

KIDEM TAZMİNATINA gelince, bu konu iş yasasının 14. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde 4/7/1975 de T.B. M.Meclisince kabul edilen 1927 sayılı Yasa ile değiştirilmiştir.

(5) Mustafa Çenberci (Yargıtay 10. Daire Başkanı) İş Kanunu Şerhi. 1972 sayfa: 202.

Buna göre, kanunda öngörülen hal ve şartlarda kapıcıya, Hizmet akdinin feshi dolayısıyla (işden çıkarılması nedeniyle) işe başladığı tarihten başlamak üzere hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarmca kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatı, kapıcının son aldığı ücretin brüt tutarı üzerinden hesap edilir. Kapıcının ölümü halinde kıdem tazminatı kanunî mirasçılara ödenir. Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, kapıcıya ücretine ilâve olarak sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün akidenden yada kanundan doğan hak ve menfaatleri de gözönünde tutulur.

Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı, İş Yasasına göre tesbit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedi buçuk katından fazla olamaz. Ancak, bu hüküm, Anayasa Mahkemesinin 1978/14 esas, 1976/6 Karar sayılı ve 23/1/1979 günlü Kararıyla Anayasaya aykırılığı nedeniyle iptal edilmiştir. İptal kararı, resmî gazetede yayımlanmasından başlayarak bir yıl sonra yürürlüğe girecektir. (6)

Kıdem tazminatının ödenmesine esas olan 30 günlük süre hizmet akdiyle yahut Toplu İş Sözleşmesiyle işçi (Kapıcı) lehine uzatılabilir. Çünkü kanun hükmü, asgari süreyi belirtmektedir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN :

İş Yasasının 49. maddesine göre, Kapıcılara işe başladığı günden itibaren deneme süresi dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla hizmet süresi gözönüne alınarak yıllık ücretli izin verilecektir. Kapıcının yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresine göre belirlenir.

(6) 14/4/1979 günlü ve 16609 sayılı resmî gazeteye bak.

retli iznini başka yerde geçirmesi halinde ve isteği üzerine kendisine gidiş ve dönüşünde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere yedi güne kadar ücretsiz izin verilir. Yıllık izin süresine ait ücreti, izne başlamadan önce peşin ödemek zorunluluğu vardır. Avans biçiminde de ödeme yapılabilir. Kanunda gösterilen ve tâyin edilen yıllık ücretli izin süreleri karşılıklı pazarlıkla Hizmet veya Toplu İş Sözleşmesiyle uzatılabilir. Yıllık ücretli izne ayrılan kapıcının görevinin kim tarafından yapılacağı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu hususun hizmet sözleşmesinde açıklığa kavuşturulması daha uygundur. Son olarak yürürlüğe giren 2184 sayılı Yasada, diğer konular gibi bu hususda çıkarılacak bir tüzükle düzenleneceği açıklanmıştır.

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin ne suretle hesap edileceğine, hangi sürelerin çalışılmış gibi nazara alınacağına ve uygulamada hangi kurallara uyulacağına dair kanun hükümlerinin ayrıca gözönünde tutulması gereklidir.

İŞDEN ÇIKARILAN KAPICININ KENDİSİNE TAHSİS EDİLEN YERDEN TAHLİYESİ SORUNU :

Tatbikatta bu konu büyük bir sorun teşkil etmektedir. Hizmet akdi fesh edilen ve kanun hükümlerine uygun olarak hakları verilerek işine son verilen kapıcıların bir çoğu, kendi ikametine tahsis edilen yeri türlü bahanelerle boşaltmağa yanaşmamakta ve bu yüzden yeni kapıcı almak ve çalıştırmak çoğunlukla zorlaşmakta, yada olanaksız bir hale gelmektedir. Tahliye davası açmak ve netice almak bir hayli zaman almakta ve masrafı gerektirmektedir. Kaldıkı, bir zamanlar bu gibi kapıcı konutlarının tahliyesi davalarına Sulh Hukuk Mahkemelerinin mi, yoksa İş Mahkemelerinin mi bakacağı konusunda içtihat ihtilâfları çıkmıştır. Nihayet Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bu gibi davaların Sulh Hukuk mahkemelerinde görüleceğini ye iş akdi fesh edilen kapıcının oturduğu kapıcı konutunu, FUZULİ

İŞGAL sayılacağından tahliye etmesi gereğini kararlaştırmıştır.(7)

Son çıkan 2184 sayılı yasaya göre, (Kapıcı Konutlarının) Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir Tüzükte tanzim edileceği açıklanmıştır. Bu Tüzük henüz çıkmamıştır. Bizce en iyisi, Gayrimenkule vaki tecâvüzün men ve def'ine dair olan 5917 sayılı kanun uyarınca kapıcı konutlarının Mahalli en büyük Mülkiye Amirlerince tahliyelerinin sağlanması olacaktır.

(7) Ceza Hakimi Bülent Gürel ve Cumhuriyet Savcı Yardımcısı A. Nevzat Odyakmazın 1973. Hürriyet Yayınları No: 34 (Katın Varsa) Eseri. Sayfa: 148-165, 253-339.