

5996 SAYILI VETERİNER HİZMETLERİ, BİTKİ SAĞLIĞI, GIDA VE YEM KANUNU VE İŞTEN ÇIKARILAN SORUMLU YÖNETİCİLER HAKKINDA SÖYLEŞİ



Değerli meslektaşlarımız;

Hepinizin iyi bildiği ve yakından takip ettiği gibi; 5996 Sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu'nun 13 Aralık 2010 tarihinde tüm maddeleriyle birlikte yürürlüğe girmesini takiben beklenen zorunlar yaşanmaya başlanmıştır. Genelde gıda güvenliği alanında, ancak bunun yanı sıra özelde de meslek haklarımız ve istihdam alanında birçok karmaşa yaşanmaktadır.

5996 sayılı Kanun'un Gıda ve Yem ile ilgili kısmında "Ek-1'de belirlenen gıda ve yem işletmeleri, işin nevine göre, konu ile ilgili lisans eğitimi almış en az bir personel çalıştırmak zorundadır. Bilimsel gelişmeler ve günün koşullarına göre, Ek-1'de Bakanlıkça değişiklik yapılabilir. Bu değişiklikler Bakanlıkça çıkarılacak bir tebliğ ile ilan edilir" ifadesi kullanılmaktadır.

Buna göre, Kanunda adı geçen EK-1 tablosu incelendiğinde - Alkollü içkiler üreten iş yerleri, Et ve et ürünleri işleyen iş yerleri, Fonksiyonel gıdalar üreten iş yerleri, Gıda amaçlı aromatik yağlar, bitki ekstraktları üreten iş yerleri, Gıda ışınlama yapan iş yerleri, Hazır yemek, tabldot yemek ve meze üreten işyerleri, Kombinalar, kesimhaneler, parçalama ve bağırsak işleme tesisleri, Özel beslenme amaçlı gıda üreten iş yerleri, Su ürünleri işleyen iş yerleri ile balık hâleri ve toptan balık satışı yapan yerler ve Takviye edici gıda üreten iş yerleri-nde boyuta bakılmaksızın istihdamın zorunlu olduğu; bu sektörler dışında kalan ve 30 beygir altı motor gücü bulunan veya toplam 10 kişiden az sayıda personel çalıştıran tüm gıda işletmelerinin 'mikro işletme' olarak algılandığı ve bu işletmelerde teknik eleman çalıştırma zorunluluğu ve kavram olarak 'Sorumlu Yöneticilik' uygulaması ortadan kalkmaktadır. Bu konuda gıda güvenliği anlamında sıkıntılar yaşanacağına dair kaygılarımız mümkün olan her şekilde ilgili yerlere iletilmiş, ancak ne yazık ki sonuç değişmemiştir.

Kanunun ilgili maddelerinin yürürlüğe girmesi ile birlikte, maalesef bazı işletmelerde Sorumlu Yöneticilik Sözleşmesi gereği "Sorumlu Yönetici" unvanı ile çalışan meslektaşlarımıza yönelik işten çıkartma işlemleri başlatılmıştır. İşten çıkarmalarda hak kayıplarının önlenmesi için Odamızca bir dizi çalışma yapılmış ve üyelere sürekli bilgi aktarımı hedeflenmiştir. Bu çalışmalarımızın bir ayağı olarak; konu ile ilgili olarak bize yoğun bir şekilde iletilen sorulara cevap aramak üzere Odamızın Hukuk Danışmanı Avukat Zehra MUDUN ile bir söyleşi gerçekleştirdik;

Özellikle kimi kurum ve kuruluşlarca iş akitlerinin yeni



Zehra Mudun'la Söyleşi

yayınlanan 5996 sayılı kanun nedeni ile otomatik olarak fesholdüğü yönünde bilgilendirmeler yapılmakta veya meslektaşlarımıza feshin zorunluluk olduğu ifade edilmektedir. Bu yaklaşımlar hukuken doğru mudur?

Zehra MUDUN: Hayır, değildir. Her sözleşme ile taraflar bir hizmet akdi konusunda anlaşmaya varmışlardır ve yasada istihdam zorunluluğunun kalkmış olması otomatik olarak sözleşmenin de sonlandığı anlamını taşımamaktadır.

İşveren ile yapılan sözleşmelerin hangi kanununa uygun olarak düzenlendiği fesih işlemleri yapılırken önemlidir. Sözleşme fesihlerinin yürürlükten kaldırılan 5179 üzerinden mi, yoksa iş kanununa göre mi yapıldığını değerlendirmek gerekir.

Bir hukukçu ile görüşmeden hiçbir fesih, bildirim veya başka bir belgeye imza atılmaması, kazanılmış hakların korunması açısından son derece önemlidir.

Fesih işlemi nasıl gerçekleştirilebilir?

Zehra MUDUN: Fesih üç farklı şekilde gerçekleştirilebilir

Çalışmakta olan meslektaşlarınızı işten çıkartmak isteyen işveren tek taraflı fesih yapabilir. Bu durumda işveren, meslektaşlarınıza, çalıştığı sürenin karşılığı olarak hak edilen tazminatı vermelidir.

Karşılıklı olarak yapılan fesihlerde; sorumlu yöneticilerin tazminatlarını almaları işverenle yapacakları anlaşmaya bağlıdır. İşveren genellikle tazminatsız olarak işten çıkarma yönünde anlaşma yapmaya çalışacağı için imzalayacakları belgeleri iyi incelemeleri ve dikkatli olmaları gerekir.

Sorumlu yöneticiler de tek taraflı fesih yapabilir. Eğer haklı bir gerekçeye dayanmadan iş akitlerini tek taraflı olarak fesh ederlerse her türlü tazminat haklarını kaybedeceklerdir. İhbar süresine uymadan iş akdini fesh etmeleri halinde, işveren çalışandan ihbar tazminatı talep etme hakkına sahiptir. Ancak, sorumlu yönetici iş akdini haklı nedenlerle tek taraflı olarak feshederse, ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmayacağı gibi, kıdem tazminatına da hak kazanır. Ancak, feshin haklı nedenle olduğunu ispatlamakla yükümlüdür.

Sorumlu Yöneticilerin üzerine zimmetli mal varsa, mutlaka tutanakla teslim etmeleri gerekir. Eğer İşveren teslim almıyorsa, ihtarname gönderilmelidir. Bu ihtarnamede; 'Sorumlu Yöneticinin üzerine zimmetli malları teslim etmek istediği ancak, muhatap bulamadığı, ihtarnamenin tebliğinden itibaren 2 gün içinde zimmetli malların teslim alınması, aksi takdirde sorumluluk kabul edilmeyeceği' belirtilmelidir.

Bildiğiniz gibi Noter kanalıyla gönderilen ihtarnameler masraflı olabiliyor, bunun için başka bir yol var mıdır?

Zehra MUDUN: İadeli taahhütlü mektupla da ihtarname gönderilebilir. Bu durumda, iadeli taahhütlü makbuzunda gönderinin türü kısmına ihtarname yazılmalı ve gönderilen yazının bir örneği saklanmalıdır.

Sorumlu Yöneticilik Sözleşmeleri 1 yıl süreli yapıldığı için, daha önce işten çıkarma söz konusu olursa sözleşme hakları sonuna kadar kullanılabilir mi? İşinden ayrılmaya zorlanan meslektaşlarımız nasıl bir yol izlemelidir?

Zehra MUDUN: Öncelikli olarak hiçbir şekilde açığa imza atılmaması gerekmektedir. İmza atmak zorunda kalınırsa veya çalışırken üstü işveren tarafından doldurulmuş olan belgeler imzalanmak zorunda kalınırsa 'İş Kanunundan ve sözleşmeden kaynaklanan haklarım saklı kalmak kaydıyla' şeklinde ihtirazi kayıt bildirilmelidir ve ücret alacağı söz konusu ise, öncelikli olarak "ücret alacağıma mahsuben" ibaresi eklenmelidir. İşverenle herhangi bir anlaşma yapmadıkları takdirde, sözleşme süresine uyulmaması nedeniyle dava hakları saklıdır.

İşten ayrılma esnasında kendilerine herhangi bir ödeme yapılır ve ibraname imzalatılmaya çalışılırsa, genel ibraname dahi olsa, imza atmadan önce alacak türünü belirterek (ücret alacağıma ve/veya kıdem tazminatıma mahsuben TL aldım) şeklinde mutlaka miktar belirtilmeli ve imza altına atılmalıdır. Ücret alacağının öncelikli alacak olması ve kıdem

tazminatına işletilen faizin daha yüksek olması nedeniyle, ücret alacakları varsa, öncelikli olarak o belirtilmelidir.

İşten çıkarılan Sorumlu Yöneticiler; Sözleşmede belirtilen ve Oda tarafından belirlenen ücretin altında ücret almaları halinde, çıkarıldıkları işletmeye bir ihtarname göndererek, geriye dönük olarak ücretlerinin sözleşmedeki miktara tamamlanmasını, ücret farklarının ve İş Kanunundan kaynaklanan diğer tazminat ve alacaklarının belirleyecekleri bir süre içinde bildirdikleri hesap numarasına yatırılmasını (7 gün, 10 gün gibi) aksi takdirde yasal yollara başvuracaklarını belirtebilir, ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ekte sözleşme örneklerini sunarak, sigorta primlerinin eksik yatırılması nedeniyle şikâyette bulunabilirler.

Tüm iş davalarında bordro tanığı ifadeleri çok önemlidir. Bordro tanıkları Hâkimler tarafından diğer tanıklardan daha fazla dikkate alınmaktadır.

İşten ayrıldıktan sonra sözleşmeden kaynaklanan ücret alacakları için geriye dönük talepte bulunulabilir. Bir işyerinde uzun süre çalışmış, o süre içinde ücretin eksik ödendiği konusunda hiçbir itirazda bulunmamış ve işinden ayrılmış olan kişilerin talepleri üzerine, geriye dönük hesaplamaları yapılırken, bilirkişiler tarafından tamamen haklı bulunmayabilirler, fakat yine de genel olarak istenenin altında olmakla beraber, asgarinin üzerinde bir değerlendirme yapılmaktadır.



Böyle bir durumda kalan meslektaşımız işe iade davası açabilir mi?

Zehra MUDUN: Açılabilir fakat işe iade davalarının şartları vardır;

- İşyerinin 30 kişinin üzerinde çalışanı olmalı, kişi orada en az 6 aydır çalışılıyor olmalıdır,
- Belirsiz süreli bir sözleşme olmalıdır. İşe iade davaları özellikleri itibarıyla çabuk bitmesi gereken davalar olduğu halde uygulamada öyle olmamaktadır. Yargıtay aşaması ile birlikte 1 yıl veya daha da uzun sürebilmektedir.
- İşe iade davalarının bir dezavantajı bulunmaktadır; dava açan kişinin haksız bulunması halinde kıdem tazminatı hakkının da kaybedilmesi söz konusudur.

İşe iade davası açabilmek için şartlardan birinin de işveren ve çalışan arasında Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi yapılmış olması gerektiğini söylediniz, Bildiğiniz gibi Sorumlu Yöneticilik için yapılan sözleşmeler bir yıllık olarak düzenleniyor. Belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi mümkün müdür? Bunun için hangi şartlar gereklidir?

Zehra MUDUN: Belirli süreli iş sözleşmesinin en az iki yıl üst üste yenilenmiş olması veya kişinin aynı sözleşmeye dayanarak 2 yıldan fazla çalışmış olması gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse; 1 yıl süreli sözleşme yapıp daha sonra bu sözleşmeyi yenilemeden aynı işletmede 3 yıl çalışan veya üst üste iki yıl sözleşmesini yenileyerek aynı işletmede devam eden bir kişinin belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür.

Bu noktada; sözleşmelerde yer alan "Bu Sözleşme; süre bitiminde, tarafların aksine bir başvurusu olmadığı sürece devam edecektir." ifadesinin de belirsiz süreli sayılması için en az üst üste iki yıl yenilenmiş olması zorunluluğu vardır.

Bizimle bu değerli bilgileri paylaştığınız için Odamız ve meslektaşlarımız adına çok teşekkür ederiz...

Kıvılcım COŞKUN
Gıda Mühendisi