

Av. Yolanda SANZ MARTIN

İspanya Metal İşverenleri Konfederasyonu (CONFEMETAL) Uluslararası İlişkiler Müdürü

İspanya'da İş İlişkisinin Sona Erdirilmesi

Yüksek işsizlik oranları nedeniyle, İspanya iş-gücü piyasası ülkedeki yapısal reformların temel unsurlarından birisi olagelmıştır. Düşük nitelikli çalışanların belirsiz süreli iş sözleşmelerini sona erdirmeye maliyetini ve işverenlerin sosyal yükümlülüklerini “özel bir sözleşme türüyle”¹ azaltan 1997 tarihli “çalışma reformu”, ülkede reformu takip eden yıllarda ve son dönemde istihdam oranında ciddi boyutta bir büyüme sağlanmasına yardımcı olmuştur.

Buna rağmen İspanya'daki durum yine de çok iyimser olarak görülemez. Bugün İspanya iş piyasalarında halen her üç çalışandan biri geçici süreli (belirli süreli iş sözleşmesine sahip olarak) sözleşmeyle çalışmaktadır. Bu, İspanya'daki geçici istihdam oranının AB ortalamasının iki katından daha fazla olduğu ve her ne kadar İspanya ekonomisinin doğası gereği geçici sektörlerin (turizm ve inşaat gibi) varlığı ile kısmen makul görülebilirse de; 1997 tarihli “çalışma reformu” ile hayat bulan “özel belirsiz süreli” sözleşmelerin işverenler nazarında halen çok kısıtlayıcı bulunduğu anlamına gelmektedir.

İspanya'daki kıdem tazminatı miktarları aslında tüm AB ülkeleri içinde en yüksek olanlardan biri konumundadır. Bu nedenle işverenler olası bir olumsuz ekonomik gelişme karşısında tedbir almalarına engel olacak durumların önüne geçebilmek amacıyla, geçici istihdam piyasasına yönelme

eğilimindedirler. Geçici istihdam piyasasının yaratıldığı ve geçici çalışan işçilerin sürekli olarak çalışan işçilere dönüşmesine engel olan bu yüksek rotasyon, işletmeler tarafından işgücünün eğitimine daha az kaynak ayrılmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu durum; gerek kamu idaresi gerekse özel işletme kaynaklarının AR-GE'ye yetersiz miktarlarda aktarılmasıyla birleştiğinde İspanyol ekonomisinin AB içindeki en düşük verimlilik oranına sahip ekonomi olması sonucunu doğurmaktadır.

OECD'nin değişik tavsiye kararlarında da belirtildiği gibi; İspanya'daki kıdem tazminatı miktarlarının, her işçi için geçerli olacak biçimde, yüksek istihdam oranına sahip ülkeler düzeyine indirilmesi gereklidir. Bundan başka, bu tavsiye kararlarında belirtildiği gibi, “geçerli fesih” ile “geçersiz fesih” arasındaki ayrımın; mahkemeleri bugün olduğu gibi pek çok feshi geçersiz olarak değerlendirmelerine engel olacak biçimde, açık kriterlere dayandırılmasının uzun vadede feshine bağlı tazminatları da azaltacağı düşünülmektedir. Bu durum, “İşçi Şartı”²nda sözleşmenin sona erdirilmesi için öngörülmüş sebeplere ve mahkeme kararlarında Kanun'un nasıl uygulandığına ilişkin tartışmaları da beraberinde getirmektedir.

Konunun daha iyi değerlendirilebilmesi için ilk olarak İspanya'da feshine ilişkin hukuki düzenlemelerin genel esasları, hukuki açıdan geçerli nedenler, usûl ve sonuçlara değinmek gerekecektir.

İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İşçi Şartı² İle Düzenlenmiş Sebepler

İş sözleşmesinin sona erdirilmesi işçi ile işveren arasındaki ilişkinin sona erdirilmesi anlamındadır ve bu sona erdirmenin nedenleri kanunda sayıldığı biçimiyle aşağıdaki başlıklar halinde sıralanabilir:

1- İlgili tarafların (işçi-işveren) karşılıklı mutabakatı ile.

2- Sözleşme ile belirlenmiş geçerli ve taahhüt edilen niteliklerin taşınmaması nedeniyle işverene hukuki ihlal sorumluluğu yüklenememesine yol açan sebepler:

Mahkeme kararları bu sebeplerin sözleşmelerde açıkça belirtilmiş olması koşulunu aramaktadırlar. Bu gibi hallere örnek olarak iş için gerekli olduğu an ve zamanda sürücü belgesinin bulunmaması, gönüllü bir izin sırasında buna ilişkin muvafakatin alınmamış olması, iş için gerekli olan mesleki unvana veya idari lisansa sahip olmamak gibi durumlar sayılabilir.

3- Belirlenmiş sürenin sona ermesi, iş sözleşmesinin konusu iş veya hizmetin sona ermesi:

Geçici nitelikteki iş sözleşmeleri doğası gereği öngörülen sürenin sona ermesi ile veya iş sözleşmesinin konusunu teşkil eden iş veya hizmetin tamamlanması ile sona ererler.

Aşağıdaki hallerde ise sona erdirme hukuka aykırı sayılacaktır:

- İş sözleşmesinin konusu olan iş veya hizmet somut, müstakil ve sabit biçimde tanımlanmamış ise.

- İş veya hizmet için gerçek bir zaman sınırlaması mevcut değil ise.

- İşçinin işletmenin mutad ve sürekli işlerinde görev almış olması halinde.

- İşçinin değişik iş veya hizmetlerde eş zamanlı olarak görev almış olması halinde.

4- İşçinin istifası.

5- İşçinin ölümü, sürekli ve tam maluliyeti ve işçinin yüksek derece sakatlığı.

6- İşçinin emekli olması.

7- Diğer akit tarafın (işveren) ölümü, emekliliği veya hükmi şahsiyetini yitirmesi.

İşverenin ölümü, emekliliği ve maluliyeti, işletmenin faaliyeti durmuş ise iş sözleşmelerinin geçersiz hale gelmesi sonucunu doğuracaktır. Deği-

şiklik ve birleşmeler tüzel kişiliğin hükümsüzlüğüne delalet etmez, hak ve yükümlülüklerde halefiyet sonucunu doğururlar.

Tüzel kişiliğin sona ermesi halinde, toplu çıkarma prosedürünün uygulanabilmesi için yetkili merciden izin alınması gerekecektir.

8- Force majeure - zorlayıcı sebepler

İşin yapılmasına tamamen engel olan, öngörülemeyen, kaçınılamayan ve tamamen işverenin iradesinden bağımsız olarak meydana gelen harici ve olağandışı olaylardır (yangın, sel, vb...).

9- Örgütsel, teknik, ekonomik ve üretime ilişkin sebeplere bağlı toplu veya kitlesel işten çıkarmalar.

Burada anlatılmak istenen; uygulanmasıyla işletmelerin geleceğe ilişkin sorunların üstesinden gelinmesi ve kaynakların daha uygun yapılandırılması yoluyla işletmelerin yaşamsal kabiliyetlerinin ve çalışanların istihdamının korunmasına yönelik olarak veya işletmenin gelecekte iktisadi varlığını sürdürmesi imkânının kalmadığı durumlarda uygulanacak toplu işten çıkarmalardır.

Bunlardan; 5 kişi üzerinde çalışanın bulunduğu işletmelerde, faaliyetin sona erdirilmesi nedeniyle, 90 günlük bir dönem içinde hüküm doğuracak ve tüm işgücüne yönelik olarak yapılacak işten çıkarmalar "toplular" olarak addedilir.

Buna karşılık tüm işgücünü etkilemese bile en az aşağıda belirtilen sayılardaki işten çıkarmalar da toplu çıkarma olarak değerlendirilir:

- 100 kişiden az çalışan bulunan işletmelerde 10 işçinin,

- 100 kişiden fazla 300 kişiden az çalışan bulunan işletmelerde toplamın %10'u kadar işçinin,

- 300 veya daha fazla çalışan bulunan işletmelerde 30 işçinin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi hallerinde.

Toplu çıkarma uygulama arzusunda olan işverenler "çalışma mevzuatı"nda öngörülen usûl dairesinde yetkili merciden izin almak zorundadır. Anılan usûl bir izin talebi ile başlar ve işçi temsilcileri ile bir görüşme sürecini öngörür.

İşçi temsilcileri ile yapılan görüşmeler anlaşma ile sonuçlanırsa uygulanacak çalışma koşullarını düzenleyen başlı başına bu anlaşma metni olacaktır. Anılan bu anlaşma metni ayrıca onay için yetkili merciye ibraz edilmek zorundadır.

Eğer işçi temsilcileri ile yapılan görüşmelerde bir mutabakata varılamazsa, işverenin ibraz ettiği teklif üzerinden kararı verecek olan yetkili mercidir.

10- Haklı bir sebebe dayanıyorsa, işçinin talebi ile.

İşçi; işverenin iş sözleşmesi ile taahhüt ettiği yükümlülüklerle aykırı hareket etmesi halinde aşağıdaki gibi hallerde iş sözleşmesinin feshi ile ilgili olarak yargı yoluna başvurabilir:

- Çalışma koşullarının işçinin mesleki eğitimine ve haysiyetine zarar verecek tarzda ve esaslı biçimde değiştirilmesi,

- Çalışanın ücretinin ödenmemesi veya geç ödenmesi,

- İşverenin herhangi bir ağır ihmali (örneğin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet edilmemesi)

- İşverenin; coğrafi nakil ve iş koşullarında esaslı değişiklik nedeniyle eski işine iade yönündeki mahkeme kararına rağmen işçiyi eski işine iade etmemesi.

Bu gibi hallerde mahkeme; iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne ve işçiye yapılacak haksız fesih hallerinde ödenecek tutarda tazminatın işverence ödenmesine karar verir.

11- İşçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle yapılan fesihler:

Bu tip fesihler işçinin sorumlu tutulacağı ciddi ve hatalı davranışlarına karşılık ortaya koyduğu tek taraflı tasarruflardır. Buna ilişkin sebepler kanunda aşağıdakiler olarak öngörülmüştür:

- İşçinin işe yoğunlaşmakta ve işine zamanında gelmekte tekrarlanmış hataları,

- Disiplinsizlik ve itaatsizlik,

- İşverene, diğer çalışanlar ve bunların akrabalarına-yakınlarına sözlü hakaret veya fiziksel saldırı,

- İş sözleşmesi gereği olan iyi niyetin ihlali ve işle ilgili görevlerin ifasına bağlı güvenin kötüye kullanılması (görevi suistimal),

- Çalışma veriminde (zımnen oluşmuş veya önceden üzerinde mutabakata varılmış) sürekli ve kasti bir düşüş,

- Çalışma performansında düşüşe neden olması kaydıyla alkol ve uyuşturucu bağımlılığı,

- İşveren veya diğer çalışanlara ırk, din veya inanç, düşünce, yaş veya cinsel eğilimleri nedeniyle tacizde bulunmak.

12- Kanunen geçerli sayılan objektif nedenler.

İş sözleşmesi aşağıda belirtilenler gibi hukuken

geçerli sayılan belirli objektif nedenlerle işveren tarafından feshedilebilir:

- İşçinin beceriksizliği. Bu durumun iş sözleşmesinin feshinde geçerli kabul edilebilmesi için sözleşmenin yapılması esnasında bilinmiyor olması veya sözleşmenin yapılmasından sonra beklenmedik şekilde ortaya çıkması gereklidir. Böyle bir durum deneme süresi bitmeden önce mevcut ise deneme süresinin bitimiyle artık feshe dayanak yapılamaz.

- İşçinin çalışma ortamındaki teknik değişimlere uyum sağlamadaki eksikliği. Teknik değişimler işçinin sahip olduğu mesleki bilgisi karşısında makul görülebilir olmalıdır. Bundan başka işçiye bu değişimlere uyum sağlamak için en azından iki aylık bir uyum süresi verilmesi zorunludur.

- İşletmenin içinde bulunduğu olumsuz koşulların aşılması ve işletmenin-işin yürütümünün iyileştirilmesi amacıyla ekonomik, teknik, yönetsel ve üretim gereklilikleri ile ilgili objektif nedenlerle mevcut çalışma postalarında-işçi sayısında azaltmaya gitme ihtiyacı. Bu gibi fesihler işletmede mevcut çalışan toplam işçi sayısına göre belirli bir sayı ve oranda çalışana etki ettiği takdirde, toplu fesihlere ilişkin kurallara tabi olacaklardır (bkz. yukarıda toplu işten çıkarmalarla ilgili bölüm).

- İşe devamsızlık. Haklı (geçerli bir mazerete dayalı) ve aralıklarla olsa da işçinin devamsızlığının birbirini takip eden 2 aylık süre zarfında bu süreye ilişkin çalışma günlerinin % 20'sine, birbirini takip etmeyen 4 aylık süre zarfında anılan devamsızlığın bu süreye ilişkin toplam çalışma günlerinin % 25'ine ve yine yukarıda anılan sürelerle bağlantılı olarak 12 aylık zaman zarfında devamsızlığı bu süreye ilişkin toplam çalışma günlerinin % 5'ine ulaşması fesih nedenidir. Şu kadar ki; kanuni grev, işçi sendikası faaliyetlerine katılım, iş kazası, analık, hamilelik risklerine yönelik dinlenme süresi, hamilelik nedeniyle ortaya çıkan hastalık, doğum ve buna ilişkin tıbbi bakım, 20 günden fazla istirahat gerektiren iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki tıbbi izinlerden kaynaklanan devamsızlıklar fesih nedeni yapılamazlar.

- Belirli hizmetleri yürüten ve özel bütçe planları ile birer yıllık dönemlerle kendilerine fona ayrılan ve anılan bütçe planları doğrultusunda ilgili fonların tahsisi ile yeterli kaynak alamayan kamu kurumları ve kâr amacı gütmeyen kurum-kuruluşlarla aktedilen belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi.

Yukarıda anılan tüm hallerde işçi; 12 aylık ücreti tutarını aşmamak kaydıyla çalışılan her bir yıl karşılığı 20 günlük ücreti tutarında tazminata hak kazanır.

İş Sözleşmesinin Feshine İtiraz: Usûl, Sonuçları ve Etkileri

İş sözleşmesi, işverenin tek taraflı iradesi ile feshedilen ve anılan fesih kararına rıza göstermeyen işçi, aşağıdaki usûl dairesinde bu karara karşı hukuksal yollara başvurabilir:

Bu hukuksal yollara başvurma süresi, fesih tarihinden itibaren 20 işgünüdür.

Feshe karşı izlenecek hukuksal başvuru yollarının ilki “uzlaşma-mutabakat teklifi” dir. Bu hukuksal yol, feshe karşı mahkemeye başvurmadan önce uyulması gereken bir ön koşuldur. Uzlaşma teklifi için başvurular “Uzlaştırma Tahkim ve Uzlaşma Dairesi” (Unit of Intercession, Arbitration and Reconciliation) ne veya ilgili-yetkili bölgenin eşdeğer diğer birimlerine yapılır.

Böyle bir başvuru itiraz sürecini keser.

Yetkili merci taraflardan bir anlaşmaya varılmalarını ister ve bu durumda iki olasılık karşımıza çıkar. Bunlar:

- Bir anlaşmaya varılması: Bu durumda taraflar feshin koşullarını ortak iradeleriyle düzenlerler. (Çalışma süresinin yeniden belirlenmesi, tazminat miktarlarının belirlenmesi ve uyuşmazlık sürecindeki ücretin belirlenmesi gibi).

- Bir anlaşmaya varılamaması: Bu durumda işçi, yukarıda anılan 20 işgünlük süreyi de geçirmemiş olmak koşuluyla iş mahkemesinde dava açar.

Anlaşmaya varılamaması ve iş mahkemesine yapılan başvurudan sonra, yargılama sürecine geçilmeden önce taraflara son bir uzlaşma çağrısı yapılır. Bu durumda da anlaşmaya varılamaması halinde yargılama süreci başlar.

Tarafları dinledikten sonra ve sunulan delilleri dikkate alarak mahkeme aşağıdaki üç muhtemel sonuca ulaşabilir:

- *Mahkeme feshin geçerliliğine veya kanuna uygun olduğuna karar verebilir.* Bu gibi durumlarda fesih işverenin kararı doğrultusunda ve karar tarihinden itibaren etkili olacak biçimde geçerli olur ve şu sonuçları doğurur: İşçinin davranışları nedeniyle yapılan fesihlerde işçi tazminata hak kazanamaz.

Feshin objektif nedenlere dayalı olarak gerçekleştirilmesi halinde işçi, 12 aylık ücreti tutarını geçmemek koşuluyla beher kıdem yılı için 20 günlük ücreti tutarında tazminata hak kazanır.

- *Mahkeme feshin geçersiz olduğuna karar verebilir.* Mahkeme fesih için öne sürülen nedenlerin sağlam biçimde gerekçelendirilemediğine veya kanuni gerekliliklerin usûlüne uygun biçimde yerine getirilmediğine kanaat getirirse feshin geçersizliğine karar verir. Böyle bir durumda işveren; işçiyi işe iade almak (yasal süreç boyunca mahrum kaldığı ücretlerini de ödemek kaydıyla) veya sözleşmenin bu şekilde feshi nedeniyle 42 aylık ücreti tutarını aşmamak kaydıyla işçinin beher kıdem yılı için 45 günlük ücreti tutarında tazminat ödemek arasında bir tercih yapmalıdır. İşçi temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshinde ise iade veya tazminat konusundaki seçim hakkı işçi temsilcilerindedir. Eğer feshedilen sözleşme yukarıda konunun başlangıcında değindiğimiz “özel belirsiz süreli” iş sözleşmesi ise ödenmesi gereken kıdem tazminatı, 24 aylık ücreti tutarını aşmamak kaydıyla işçinin beher kıdem yılı için 33 günlük ücreti tutarında uygulanacaktır.

- *Mahkeme feshin haksız olduğuna karar verebilir.* Mahkeme feshin, İspanyol Anayasası'na, Kanun'a ve çalışanın temel hak ve özgürlüklerine aykırı nedenlere dayandığına kanaat getirirse bu durumda feshin haksız olduğuna karar verir. Bundan başka fesih aşağıdaki hakların kullanılmasından dolayı gerçekleştirilmiş ise yine haksız sayılacaktır:

- Çalışanın iş sözleşmesinin gebelik, gebelik riskleri, evlat edinme, çocuk bakımı gibi nedenlerle askıda olması,
- Kadın işçilerin gebeliğin başlangıcından itibaren sözleşme ile kararlaştırılan analık izininin sonuna kadar olan izin hakkının ve gebelik izni, gebelik riskleri, evlat edinme ve çocuk bakımı ile ilgili izin haklarının kullanılması,

- Çalışanın süt izni ve çocuk bakımı ile ilgili ücretli izin hakkını kullanması,

- Kadın işçilerin; çalışma sürelerinin azaltılması, yeniden düzenlenmesi, çalışma yerlerinin coğrafi olarak değiştirilmesi, çalışma merkezinin farklılaştırılması ve iş ilişkisinin askıya alınması gibi uygulamalarla cinsel ayrımcılığa maruz kalmaları hallerinde.

Üzerinde Durulması Gereken Önemli Noktalar

Yukarıda ana hatlarını vermeye çalıştığımız hukuksal düzenlemeler ve farklı uluslararası kuruluşların da ortaya koyduğu üzere İspanya halen ciddi bir çalışma reformuna ihtiyaç duymaya devam etmektedir (OECD'nin "Perspectives de l'emploi de l'OECD 2004" adlı raporunda bu husus açıkça ortaya konmaktadır). İspanya istihdamın korunması anlamında en katı mevzuata sahip ülkelerden biridir. Anılan OECD raporu üç nokta üzerinde reforma gidilmesi gerekliliğine açık biçimde işaret etmektedir. Bunlar toplu çıkarmalara uygulanacak yaptırımlar, belirsiz süreli çalışmanın feshe karşı korunması, geçici süreli iş sözleşmelerinin yeniden düzenlenmesi olarak sıralanmaktadır.

Yukarıda da değindiğimiz üzere İspanya'da "geçersiz fesihler" in maliyeti oldukça yüksektir. Mahkemelerin; fesihlerin büyük çoğunluğunu "geçersiz" olarak değerlendirmek eğiliminde olması da fesih maliyetlerini azami sınırlara yükselten önemli bir unsurdur.

Bazı hallerde bir yoruma ulaşmak daha kolay olabilir, fakat piyasa ekonomisinde esnekliğin temel unsurlarından olmaları nedeniyle ekonomik, teknik, örgütsel ve üretimsel nedenlerle gerçekleştirilen fesihlerin hukuki yorumu en sorunlu meselelerden birini teşkil etmektedir. İşverenler, işletmelerinin rekabet edebilirliğini temin edebilmek maksadıyla işgücü anlamında gereğinden daha fazla maliyete katlanmak zorunda kalmadan sözleşme yapabilme (ve sona erdirebilme) yetisine sahip olmalıdır.

Temel sorunlardan birisi de, projelerle ilgili teknik üretim gerekliliklerinin neler olduğu gibi, aslında işverenin değerlendirebileceği-belirleyebileceği, konularda fesih nedenlerinin varlığını değerlendirme konusunda mahkemelerin önünde somut kriterlerin bulunmamasıdır. Bu nedenle bu gibi durumlarda mahkemeler tercihlerini her zaman iktisaden zayıf olan işçi yönünde kullanmaktadırlar. Hal böyle olunca işveren tarafından sıklıkla; fesih maliyetlerinin azaltılması, diğer taraftan işletmelerin rekabet gücünü korumak amacıyla esnekliğinin arttırılabilmesi için bu anlamdaki ispat yükünün tersine çevrilmesini öngören yeni doktrinlerin de göz önünde bulundurulması yönünde talepler du-

yulmaktadır. Şu an işveren üzerinde bulunan ispat yükünün tersine çevrilmesi düzenlemesi, geliştirilecek yeni yöntemlerle esneklik ve iş güvencesi arasındaki denge de gözetilerek gerçekleştirilebilir. Örneğin işten çıkarılan işçilerin, belirli bir süre içinde yeniden işçi alınması söz konusu olacak ve kendileri için uygun bir iş bulunması halinde öncelikli olarak işe alınmaları bu konuda bir yöntem olarak uygulanabilir.

Son olarak, yakın zamanda; sosyal taraflar (CEOE, CEPYME, CC.OO., UGT) ve hükümet arasında imzalanan "Büyüme ve İstihdamın İyileştirilmesi Anlaşması" üzerinde durmak isteriz.

Uzun ve zor bir müzakere sürecinden sonra ortaya çıkan Anlaşma; beklentileri tam karşılama da; daha istikrarlı bir istihdam piyasasının oluşturulması ve geçici çalışma-istihdamın azaltılması amacını taşımaktadır. Bu gelişmelere ve desteklediğimiz 2007 Çalışma Reformu ve yakın zamanda tamamlanan (Mayıs 2006) reforma rağmen İspanya halen; tazminat miktarlarının yüksekliği ve idari merciler ve yargı mercilerinin kararlarındaki belirsizlikler nedeniyle iş sözleşmelerinin feshi konusunda diğer gelişmiş ülkeler karşısında büyük bir dezavantaja sahiptir ve AB standartlarının çok uzaktadır. Yeni sonuçlanan reform da; işletmelerin değişen ekonomi karşısındaki esneklik ve uyum gücünün iyileştirilmesi; toplu pazarlık enstrümanlarının oluşturulması ihtiyacını karşılayamamıştır.

Sonuç olarak anılan Anlaşma, mevcut şartlar içinde ve farklı taraflar arasında tesis edilmesi mümkün en iyi adım olmakla beraber, kısa sürede işgücü piyasasına yönelik daha kapsamlı reformların gerçekleştirilmesine büyük ihtiyaç vardır.

DİPNOTLAR

- 1 Bu özel sözleşme türü; işsizlerle sözleşme yapılmasını ve mevcut geçici (belirli süreli) iş sözleşmelerinin; işverenler açısından daha avantajlı şartlarla (çalışanların işten çıkarılması halinde daha düşük miktarlarda kıdem tazminatı ödenmesi ve işverenler açısından daha düşük sosyal yükümlülükler gibi) belirsiz süreli sözleşmelere dönüştürülmesini teşvik eden özel bir tür belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu özel tür iş sözleşmeleri belirtilmiş-tayin edilmiş ve düşük nitelikli olarak değerlendirilen işçi grupları ile sınırlandırılmış bulunmaktadır.
- 2 1/1995 sayılı ve 24 Mart 1995 tarihli Kraliyet Kararı.