

# ÇİMENTO İŞVEREN

<http://www.cmis.org.tr/dergi>

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



Atatürk Diyor ki:

İki Mustafa Kemal vardır: Biri ben, et ve kemik geçici Mustafa Kemal... İkinci Mustafa Kemal, onu "ben" kelimesiyle ifade edemem; o, ben değil, bizdir! O, memleketin her köşesinde yeni fikir, yeni hayat ve büyük ülkü için uğraşan aydın ve savaşçı bir topluluktur. Ben, onların rüyasını temsil ediyorum. Benim teşebbüslerim, onların özlemini çektikleri şeyleri tatmin içindir. O Mustafa Kemal sizsiniz, hepinizsiniz. Geçici olmayan, yaşaması ve başarılı olması gereken Mustafa Kemal odur!

1933 (Hamdullah Suphi Tanrıöver,  
Yerli Yabancı Seksen İmza  
Atatürk'ü Anlatıyor, s. 183)

**CİLT :** 15  
**SAYI :** 2  
**MART** 2001



**Kuleli Sokak No: 14 Gaziosmanpaşa 06700 Ankara**

Merhaba.

Dikkatinizi çekmiştir sanırım bu ay sayfa sayısı biraz daha fazla bir dergi ile karşınızdayız. Gelecek sayılarımızda da sizlere daha fazla sayfa sayısı ile kapsamlı dergiler sunmak ve daha iyiye ulaşma çabası içerisinde olacağız.

2001 Mart sayısının ilk makalesi; Doçent Doktor Zehra Gönül Balkır tarafından kaleme alınan "Türk İş Hukuku'nda Gecikme Faizi ve Uygulama Sorunları" başlığını taşıyor.

Bu ay dergimizde yer alan ikinci makale Uluslararası Türkmen Türk Üniversitesi Öğretim Üyesi Yardımcı Doçent Doktor Güngör Turan'ın, "Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri" başlıklı makalesi.

Araştırma Görevlisi Doktor Coşkun Saraç'ın yazdığı dergimizin üçüncü makalesinin konusu ise "Sosyal Sigortalarda, Risklerin Birleştirilmesi: Birden Fazla Gelir ve Aylık Bağlanması".

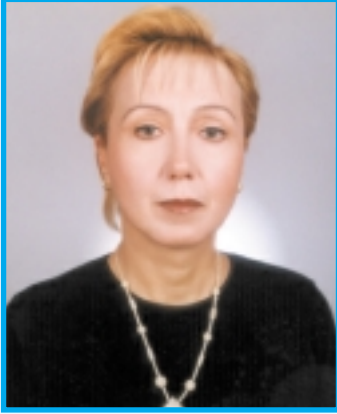
Aralık 2000, Ocak, Şubat 2001 aylarını içeren Mevzuat ekini Dergimizin ortasında bulabilirsiniz. Ayrıca bu ay, "1475 Sayılı Kanunda Yer Alan İdari Para Cezaları"nın yeniden değerlendirme oranları göz önünde tutularak geldikleri seviyeleri gösteren ve faydalı olacağına inandığımız bir eki de Dergimizle birlikte veriyoruz.

Dergimizi İnternet'ten takip etmeniz mümkün. Bunun için aşağıda yer alan İnternet adresimize ulaşmanız yeterli.

İki ay sonra tekrar buluşmak dileğiyle.

*Burçak Çubukçu*

Dergimizin İnternet adresi (URL): <http://www.cmis.org.tr/dergi>  
Dergimiz ile ilgili olarak bize yazmak isterseniz elektronik posta adresimiz: [cmis@bigfoot.com](mailto:cmis@bigfoot.com)



### Doç. Dr. Zehra Gönül BALKIR

**Kocaeli Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve  
Sosyal Güvenlik Hukuku  
Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi.**

1956 İstanbul doğumludur. 1978 senesinde, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirerek serbest avukatlığa başlayan Balkır, 1985 yılında "Devletin Kurumlaşma Yoluyla Ekonomiye Müdahalesi" isimli master teziyle yüksek lisansını, 1989 yılında "Özelleştirmeye Kuramsal Bir Yaklaşım ve Türkiye'de Özelleştirme" konulu doktora teziyle doktorasını tamamlamıştır. 2000 yılında çalışma şartlarının değiştirilmesi isimli tezle doçent olmuştur.

1994 yılında Kocaeli Üniversitesi Hukuk fakültesinin kurucu öğretim üyeleri arasında yer alan ve aynı yıl Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üeliğine atanan Balkır, 13.12.1994 - 20.04.2000 tarihleri arasında dekan yardımcısı olarak görev yapmıştır. Halen Özel Hukuk Bölüm Başkan Yardımcısı ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır.

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA GECİKME FAİZİ VE UYGULAMA SORUNLARI

## GİRİŞ

Türk ekonomisinde uygulanan cari faiz düzeni, enflasyon oranı ve bu orandaki dalgalanmalar; herkesi zor duruma düşürmüştü ve bu karmaşadan işçi alacakları da etkilenmiştir. Bu bağlamda, iş hukukumuzda; büyük oranda faiz sorunları gündeme gelmeye başlamıştır. İşçi alacaklarının, enflasyonist ortamlarda korunması gereği çok açıktır. Yürürlükteki faiz oranlarının yetersizliği, işçilerin hak ettikleri alacakları zamanında alamamaları, Türk İş Hukukunda gecikme faizinin önemini arttırmış ve bu konuda faizle ilgili yasal düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur.

Türk İş hukukunda, işçi alacaklarına uygulanan gecikme faizlerinde yasal faizin uygulandığı ihbar tazminatında pek fazla sorun çıkmamakta, gecikme faizinde yaşanan sorunlar, ağırlıklı olarak kıdem tazminatının düzenleme şeklinden kaynaklanan farklılıklar yüzünden ortaya çıkmaktadır. İşçi alacaklarının zamanında ve gereği gibi ödemesi halinde sorun yaşanmazken, ödeme de gecikmesi durumunda; alacağı, gecikilen süre için hangi gecikme faizinin uygulanacağı sorusu gündeme gelmektedir. Böyle bir durumda; BK.103/1. maddesindeki temerrüt faizi mi? yoksa İş K. 14/11. maddesinde belirlenen mevduata uygulanan en yüksek mevduat faizinin mi uygulanacağı ve işçi alacaklarının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61/1. maddesindeki; bankalara uygulanan en yüksek işletme kredisi faizinin mi uygulanacağı sorularıyla

la karşılaşılmaktadır. Uygulama da; üstelik bu faizlerin, en yüksek faiz oranının hangi dönemler için öngörülen faiz oranına denk geleceğinin hesaplanması ve bu hesapta hangi faiz kriterine göre ve hangi bankalardan alınan oranlara göre, tespit edilmesi gerektiği gibi sorular, başlıca tartışmaları yaratmaktadır. Faiz oranlarıyla ilgili, bir başka tartışma konusu, gecikme faizleri düzenlenmeyen; Deniz İş ve Basın İş Kanunlarına, hangi kanunların ve hangi faiz türlerinin uygulanacağı noktasında yaşanmaktadır.

Çalışmamızda; özellikle bu konular üzerinde durularak, İş kanunu 14/11. maddesindeki kıdem tazminatının ödenmesindeki gecikme faiziyle, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61/1. maddesi hükmüne dayanan, gecikme faizleri ele alınacak; bu çerçevede, gecikme faizlerinde mevduata uygulanan en yüksek mevduat faizi kriteriyle, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi başta olmak üzere; kıdem tazminatının ödenmesinde gecikilmesi halinde, gündeme gelen gecikme faizleri ve faizin ödenmesinde yaşanan sorunlar üzerinde durularak, faizin başlangıç anı ya da hangi faiz oranı ve bunların nasıl hesaplanması gerektiği gibi sorulara cevap aranacaktır.

Türk İş Hukukunda gecikme faizindeki uygulama sorunlarını araştırdığımız, bu çalışmada; öncelikle büyük bir hareketlilik ve karmaşa yaşanan, Türk Hukukundaki faiz kurumunun; Borçlar Kanunu Türk Ticaret Kanunu ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine ilişkin Kanunu çerçevesindeki konumu ortaya konmaya çalışılarak, İş Hukukunda gecikme faiziyle; bu anlamda farklılık ve özellik arz etmesi nedeniyle,

kıdem tazminatında uygulanan gecikme faizleri, 1475 sayılı İş Kanunu ve 2822 sayılı kanundaki düzenlemeler, göz önüne alınarak araştırılmış, çalışmanın ikinci bölümünde ise; gecikme faiziyle ilgili olarak, yaşanan uygulama sorunları ele alınmıştır.

## **I. TÜRK HUKUKUNDA GECİKME FAİZİ.**

Para borcunun, ifasıyla ilgili; en önemli sorunlardan biri, faizdir. Faiz, para olarak borçlanılan bir sermayenin gelirdir. Bir para borcu varsa, bu borç zamana bağlı olarak faiz doğurur. Para; sadece ödeme aracı olmayıp, aynı zamanda bir değer olarak yatırım aracı olmasıyla; sermaye biriktirmeye yaradığına göre, paranın kullanılmasının da bir bedeli olacağı doğal olup; işte faiz, paranın bu kullanımının karşılığıdır<sup>1</sup>.

Faiz<sup>2</sup> bir para alacağının vadeye bağlanması ya da ödenmesindeki gecikme nedeniyle; bir oran dahilinde olmak üzere, alacaklıya verilmesi gereken para miktarıdır<sup>3</sup>. Gerçekten faiz, ödünç sözleşmesinin getirdiği istisnalar dışında; para borçlarından doğan, asıl alacağa bağlı, zamana göre işleyen, oranı kanun ya da taraflarca belirlenebilen, kusur ve zararın ispatına gerek olmadan dava ve tahsil edilebilen, asgari özel bir tazminattır<sup>4</sup>. Anayasa Mahkemesi tarafından da faiz kavramı, benzer şekilde tanımlanarak tarif edilmiştir<sup>5</sup>.

Faiz Kavramının, daima bir para borcuna dayanması, mevcudiyeti için; daima eski bir borcun mevcudiyetinin şart olması nedeniyle, daima ana borçla birlikte ve zamana bağlı olarak meydana gelme gibi; üç önemli ayırıcı özelliği vardır<sup>6</sup>. Bu ayırıcı özelliklerden de anlaşıldığı gibi, faiz borcunun kay-

nakları; ya bir hukuki işlemde ya da kanundan doğar ki, borcu doğuran hukuki işlem; herhangi bir akit veya vasiyet gibi tek taraflı hukuki bir işlem bile olabilir<sup>7</sup>.

Türk Hukukumuzda, son zamanlara kadar faizle ilgili düzenlemeler; öncelikle Osmanlılar zamanından kalan, Murabaha nizamnamesi ile yürütülmüştür

Murabaha Nizamnamesi; 19.12.1984 tarihinde yürürlüğe giren 3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun'a kadar, hukuk hayatımızda etkin bir rol oynamış ve bu tarihe kadar adi işlerde faiz oranları bakımından yürürlükte kalmış ve 3095 sayılı faiz kanunu yürürlüğü girene kadar; adi işlerde Murabaha Nizamnamesi, ticari işlerdeki faiz hesabında ise 01.01.1957 tarihli Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanmıştır.

Türk Hukuk Tarihinde, faizle ilgili uygulama sorunları; 3095 sayılı faiz yasının çıkarılmasıyla bir ölçüde durulmuş olsa da; bu yasının öğretisi ve uygulamalarda en fazla tartışılan ilk iki maddesi, Anayasa Mahkemesi tarafından oybirliğiyle iptal edilmesi nedeniyle<sup>8</sup>, faiz sorunları artarak devam edecek gibi görünmektedir.

### **1. Borçlar Kanununda Gecikme Faizi.**

Borçlar hukukunda, faizle ilgili genel düzenlemeler; Borçlar Kanununun 72, 103-105, 113, 307-308. maddelerinde yer almıştır.

Bu maddeleri incelersek, Borçlar Kanununda genel düzenleme niteliğindeki faiz hükümlerinin; 72. madde de, Temerrüt faizinin 103-105 ve ana para faizlerinin de 307/308. maddelerde düzenlendiği görülmektedir.

Borçlar Kanununun, 72. maddesindeki hükme göre<sup>9</sup>, bir kimsenin faiz vermesinin zorunlu olduğu durumlarda; faiz oranının sözleşme, kanun veya örf ve adet ile belirli olmaması halinde uygulanacak faiz oranı yıllık %5 olarak tespit edilmişken; bu oran, halen 3095 sayılı Faiz Kanunu'nun 1. maddesinin verdiği yetki çerçevesinde; 01.01.1998 tarihinden itibaren, %50 olarak uygulanmaktadır. Bakanlar Kurulu gerekli şartların varlığı halinde yıllık yasal faiz oranının 01.01.2001 tarihinden itibaren %60 'a çıkarılmasına karar vermiştir<sup>10</sup>.

Temerrüt faizinde ise; para borçlarında, borçlunun temerrüdüne bağlanmış bir sonuç olarak ortaya çıkmakta, faizin uygulanmaya başlayacağı zamanı ve bazı özel düzenlemeleri belirlemektedir. BK. 103/1. maddesi hükmü de, temerrüt faiz oranını belirleyerek, aksine mukavele yapılmasını reddetmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında, doğrudan doğruya veya dönemsel banka komisyonu şeklinde, yasal oranın üzerinde bir ana para faizi öngörülmüşse, temerrüt faizinin; aynı oran üzerinden, istenebileceği hükme bağlanarak, borçlunun; temerrüde düşmekte karlı duruma geçmesi, önlenmek istenmiştir.

Ana para faizine ilişkin düzenlemeler, ödünç sözleşmesi çerçevesinde; BK. 307 ve 308. maddelerinde düzenlenmiş olup, bu hükümlerde de, Kanun Koyucu; faiz oranının tespiti bakımından, Borçlar Kanunu'nun, 72. maddesine benzer bir süreç izlemiştir.

### **2. Ticaret Kanununda Gecikme Faizi.**

Faiz Kurumu; Ticaret Kanunu'nun 8, 9 ve 1461. maddelerinde, ticari işler için, ayrıca düzenlenmiş olup, bu düzenlemelerde; gerek ana para, gerekse

temerrüt faizinin serbestçe düzenlenebileceği, hüküm altına alınmıştır<sup>11</sup>. Faizin işlemeye başlayacağı zaman ise, TK. 10. Maddesinde;

"Aksine mukavele yoksa, ticari bir borcun faizi, vadenin bitiminden ve belli bir vade yoksa, ihtar gününden itibaren işlemeye başlar" diyerek, faizin başlangıç tarihi, vadeye; vade yoksa, ihtar tarihine bağlanmış ve böylece faizin başlangıcı açısından farklı bir tarih kararlaştırılabileceği kabul edilmiştir.

### **3. 3095 Sayılı Faiz Kanunu.**

Genel olarak faiz; Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve Murabaha Nizamnamesinde kurala bağlanmışken, enflasyon oranlarının yükselmesi nedeniyle; 04.12.1984 tarihinde, 3095 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenmiştir<sup>12</sup>. Kanun Koyucu, 3095 sayılı faiz kanunu ile faizi, enflasyona karşı bir araç olarak kullanmak istemişse de zamanında yükseltilmeyen faiz oranları nedeniyle bunda başarıya ulaşamamıştır. Gerçekten bu kanunda yapılan değişikliklerle %30 olarak belirlenen sabit oran tam 13 yıl sonra %50'ye çıkarılmış olduğundan kanun; bu anlamdaki amaca hizmet edememiştir<sup>13</sup>.

3095 sayılı Faiz Kanunu, Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanununda olduğu gibi; ana para ve temerrüt faizi ayırımını vurgulayarak, faiz oranların yükseltmiş; Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanununda yer alan faiz oranlarına ilişkin hükümlerin, uygulanma olanağını ortadan kaldırmıştır.

Yasanın 1. Maddesi ile, faiz oranları "Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'na göre faiz ödenmesi gereken hallerde, miktarı sözleşme ile tespit edilmemişse, faiz ödemesi; senelik %30 oranında yapılır. Bakanlar Kurulu, eko-

nomik şartları dikkate alarak, bu oranın yüzde seksenine kadar arttırma ve eksiltme yapabilir. Bakanlar Kurulunun bu kararı, kararın alınmasını izleyen takvim yılı başından itibaren uygulanır" hükmü ile, öncelikle yıllık %30'a yükseltilmiştir. Yasanın çıkmasından tam 13 yıl sonra, Bakanlar Kurulu kararı ile, yasal faiz ve Temerrüt faizi oranı, 20.08.1997 tarihinde, 01.01.1998 tarihinden başlamak üzere % 50'ye çıkarılmış olup<sup>14</sup>, bu oranlar gerekli koşulların varlığı halinde, 01.01.2001 tarihinden itibaren % 60 olarak uygulanacaktır<sup>15</sup>.

3095 sayılı Kanunun geçici maddesine göre; "Bu kanunun yürürlüğünden önceki ilişkilerden doğan faiz alacakları hakkında da yürürlük tarihinden itibaren bu kanun hükümleri uygulanır" hükmü getirilmiştir. Yargıtay'da birçok kararında, aynı şekilde karar vermiştir<sup>16</sup>.

3095 sayılı Faiz Kanununun, anılan geçici maddesinde; ayrıca, "Ancak alacaklı ve borçlunun anlaşmaları ile bir ödeme planına bağlanan alacağın faizleri hakkında, anlaşma tarihindeki hükümleri uygulanır. Şu kadar ki, borçlu ödeme planına uymadığı takdirde alacaklı ödeme planı ile bağlı kalmaksızın, bu kanun hükümlerine göre alacağını tahsil eder." hükmü getirilmiştir.

3095 sayılı Faiz Kanununda, ticari temerrüt faizi; tıpkı Ticaret Kanununda olduğu gibi, farklı ve ek bir düzenlemeye tabi tutularak, ödeme yerinde ve ödeme zamanındaki banka iskontosu yukarıda açıklanan orandan fazla ise, arada sözleşme olmasa bile; ticari işlerde, temerrüt faizi; T.C. Merkez Bankasının kısa vadeli krediler için, öngördüğü reeskont faiz oranı istenebilecektir<sup>17</sup>.

3095 sayılı Faiz Kanununa genel hatlarıyla bakacak olursak; bu kanunla Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununun faize ilişkin hükümlerinde önemli değişiklikler yapıldığını söyleyebilir ve bu değişiklikleri, kısaca şöyle özetleyebiliriz<sup>18</sup>.

1. Ticari işlemlerde, faiz oranlarını; taraflar, serbestçe tayin edebilirler. Oran tayin edilmemişse, bu oran %30 dur. Temerrüt faizi ise, T.C. Merkez Bankasının kısa vadeli krediler için uyguladığı reeskont faizi oranına göre belli olur.

2. Adi işlemlerde de; tarafların, faiz oranını serbestçe kararlaştırmaları mümkündür. Bu konuda daha önce belli sınırlar koyarak, faizi sınırlayan pozitif hükümlerin yer aldığı 22 Mart 1303 tarihli eski bir nizamname olan Murabaha nizamnamesi yürürlükten kaldırılmıştır.

3095 sayılı Faiz Kanunu hakkında söyleyebileceğimiz en önemli noktalardan biri de; yasanın, 1 ve 2. maddelerinin Anayasa Mahkemesi tarafından, Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmesi olmuştur. Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu kararla, ilgili olarak; "Enflasyon ve buna bağlı olarak oluşan döviz kuru, mevduat faizi, hazine bonusu ve devlet tahvili faiz oranlarının sabit yasal ve temerrüt faiz oranlarının çok üstünde gerçekleşmesi; borçlunun yararlanması, alacaklının zarara uğraması sonucunu doğurmuştur. Bu nedenle borçlu, süresinde borcunu ödememekte, yargı yoluna başvurulduğunda da yargı sürecini uzatma gayreti gösterilmekte, böylece yargı mercilerindeki dava ve takipler çoğalmakta, yargıya güven azalmakta, kendiliğinden hak almak düşüncesi yaygınlaşarak, kamu düzeni bozulmakta; kişi ve toplum güvenliği sarsılmaktadır.

İtiraz konusu kuralların borçlu yararına, alacaklı zararına sonuçlar doğurması, ekonomik ve sosyal yaşamı olumsuz yönde etkilediği gibi hukuk devleti ilkesini de zedelemektedir.

Açıklanan nedenlerle, yasanın incelenen kuralları; Anayasanın 2 ve 5. maddelerine aykırıdır." şeklindeki kararla iptal etmiştir<sup>19</sup>. Anayasa Mahkemesi, kararında; bu iptal kararının, 6 ay sonra yürürlüğü gireceğini söylemiş olmasına ve bu çoktan sona ermesine rağmen, henüz bu konuda yeni bir düzenleme yapılmadığından; ortaya, faiz oranları bakımından bir boşluk çıkmıştır. Bu boşluğun, Kanun Koyucu tarafından, bir an önce doldurulması gerekmektedir. Yapılacak bu düzenleme esnasında, iptal kararı bir fırsat olarak değerlendirilmeli; 3095 sayılı Faiz Kanununun 5/2. madde hükmü ilga edilerek, Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunundaki sisteme geri dönmelidir<sup>20</sup>.

3095 sayılı Faiz Kanunuyla ilgili, son olarak; 30.12.1999 tarihinde T.C. Merkez Bankası tarafından çıkarılan tebliğ ile kısa vadeli kredi işlemleri için uygulanan reeskont oranının % 60, avans işlemlerinde uygulanan faiz oranının ise % 70 olarak, tespit edildiğini söylemeliyiz<sup>21</sup>.

## **II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA GECİKME FAİZİ.**

Türk İş Hukukunda gecikme faizi sadece 1475 sayılı İş Kanunu'nda ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda düzenlenmiştir.

### **1. 1475 Sayılı İş Kanununda Gecikme Faizi.**

İşçi alacaklarında ve ihbar tazminatına uygulanan yasal faizle ilgili olarak çok fazla bir sorun yaşanmamasına rağmen

men, kıdem tazminatında gecikme faizinin oranı ve bu oranın hesaplanması, büyük sorunlar yaratmaktadır.

Gerçekten kıdem tazminatı, kanunen belirlendiği şekillerde, işçinin düzgün çalışması sonucunda, işverence kendisine ödenen bir mükafat ve bir para alacağı olup<sup>22</sup>, zamanında ödenmemiş olması halinde; gecikme süreleri için, gecikme faizi tahakkuk etmektedir.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi üzerine, gecikme süresi içinde ödenmeyen süre için; mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi zorunlu olup<sup>23</sup>, kıdem tazminatıyla ilgili olarak uygulamada ortaya çıkan sorunları gidermek amacıyla; 30.07.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun 3. maddesi ile, İş Kanunu'nun 14. maddesine "Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda, hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine karar verir" şeklinde bir hüküm ilave edilerek, işçinin gecikme faizi hakkının mahfuz olduğu belirtilmiştir.

Kıdem tazminatıyla ilgili, yasadaki bu düzenleme ile; İş Kanunu kapsamındaki kıdem tazminatına ait gecikme faizi; genel temerrüt faizi oran ve esaslarından ayrılmıştır. Yasa, kıdem tazminatına getirdiği özel bir hükümlerle, mevduata uygulanan en yüksek faiz kriterini getirmiştir. Kıdem tazminatında, artık genel olarak para alacaklarının ödenmesindeki faizi düzenleyen, Borçlar Kanunu ve 3095 sayılı faiz kanununun hükümleri uygulanmayarak, İş K. 14/11. maddesindeki en yüksek mevduat faizi uygulanacaktır.

İş Kanunu'muzda, ihbar tazminatı için; böyle bir düzenlemeye gidilmediğinden

ihbar tazminatı alacakları için, İş K. 14/11. maddesindeki en yüksek mevduat faizi uygulanamayacaktır. Gerçekten ihbar tazminatı için, yasalarda ayrıca gecikme zammı öngörülmediğinden; bu hakkın genel hükümler çerçevesinde değerlendirilmesi ve böylece ihbar tazminatına yasal faizin uygulanması gerekmektedir<sup>24</sup>.

## **2. 2822 Sayılı Yasada Gecikme Faizi.**

İş Hukukumuzda, 2822 sayılı TSGLK'da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacaklarının; gecikmeye uğramadan bir an önce ödenmesi ve böylece çalışma barışının sağlanması için; gecikme faizinin özel olarak düzenlendiği görülmektedir.

2822 sayılı TSGLK. 61/1. maddesinde, "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye mahkum edilir." hükmü getirilmiş ve böylece işçi alacaklarına daha yüksek bir faiz uygulanması imkanı doğmuştur. Madde de, işçi alacaklarının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde, ifaya mahkum olan tarafın temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredi faizi ödeyeceği hüküm altına almıştır.

Maddede düzenlenen özel yüksek faiz yaptırımı, Toplu iş sözleşmesinden doğan ödeme yükümlülüğünü yerine getirmekte ihmal gösteren işverenleri caydırmak maksadıyla sevk edilmiştir<sup>25</sup>. Gerçekten bu hükmün; uygulama da genel kanuni faizin düşüklüğünden yararlanarak, yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınanlara karşı bir önlem



olarak getirildiği çok açıktır. Kanundaki yüksek faize ilişkin hüküm, sadece toplu iş sözleşmesine dayanan eda davaları için öngörülmüştür<sup>26</sup>.

Bir ödeme hükmü, toplu iş sözleşmesinde yer alsa bile; kaynağı, yasadan doğuyor ise; gecikme halinde en yüksek işletme kredisi faizi değil, yasal temerrüt faizi uygulanacaktır<sup>27</sup>.

Yargıtay'ca da görülen bir davada, bu nokta önemle vurgulanmış; toplu iş sözleşmesine dayanan ve dayanmayan alacak kısımlarının ayrılarak, toplu iş sözleşmesine dayanmayan alacak kısmı için; yasal % 30 faize hükmedilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır<sup>28</sup>.

Aynı ayırma yer verilen başka bir kararda, toplu iş sözleşmesinde öngörülen ikramiye talebinin işletme kredisi faizine, 6772 sayılı kanundan doğan ilave tediye talebinin ise, yasal faize tabi olacağı açıklanmıştır<sup>29</sup>.

Yargıtay bir başka uyuşmazlıkta ise<sup>30</sup>; yıllık ücretli izin alacağı için, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark alacağına 2822 sayılı yasanın 61.maddesinin uygulanması gerekirse de; hiç kullandırılmamış izin alacakları için, yasal temerrüt faizi uygulanması gerektiğine hükmetmiştir ki; karar bu biçimiyle çok tartışılabilir niteliktedir<sup>31</sup>.

Kıdem tazminatının toplu iş sözleşmesi ile belirlenmesi halinde; 2822 sayılı yasanın, 61/1. madde hükmü uygulanacaktır. Aynı şekilde; ihbar tazminatının toplu iş sözleşmesinden doğan hakları içinde, bu hüküm; uygulanma olanağı bulacaktır. Yargıtay görüşleri de; ihbar tazminatında, fark alacağının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde, 61/1.madde de öngörülen, en yüksek işletme kredi faizi yürütüleceği yönündedir<sup>32</sup>.

### **III. GECİKME FAİZİNDE UYGULAMA SORUNLARI.**

İş Hukukunda; gecikme faizinde, farklı yasalarla yapılan farklı düzenlemelerden kaynaklanan, bir çok uygulama sorunu yaşanmaktadır.

Hukuksal tartışmaların çok ötesinde uygulama da yaşanan bir başka sorun da, ülkemizde uygulanan ekonomik istikrar politikaları nedeniyle yasal faiz %50 iken, mevduata uygulanan en yüksek mevduat faizinin şu günlerde yaklaşık brüt % 45 olmasıyla yaşanmakta olup, bu uygulama işçi alacakları açısından aleyhe bir durum yaratarak, mağduriyete yol açmaktadır.

#### **1. Gecikme Faizinin başlangıcının tespiti.**

Kıdem tazminatının ödenmesi gereken anın tespitinde sorunlar yaşanmakta olup, bu noktada; kıdem tazminatında gecikme faizine hangi andan itibaren hükmedilebileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Tartışmalar; kıdem tazminatının akdin fesih anında mı doğduğuna, yoksa faize hükmedilmesi için, işverenin temerrüde düşürülmesi gerekip gerekmediğinde ya da kıdem tazminatının gecikme faizinin dava tarihinden veya icraya konuluş tarihinden itibaren mi işlemeye başlaması gerekeceği konusunda yaşanmaktadır.

Borçlar hukukunda, gecikme faizinin başlangıç anı; gecikmeyle verilen zararın doğduğu an olarak belirlenmiştir<sup>33</sup>. İş Hukukunda ise kıdem tazminatına faiz uygulanabilmesi; alacağın muaccel hale gelmiş olmasına; kıdem tazminatının, İş K. 14/11. maddesi gereğince doğmuş ve talep edilebilir olmasına ve borçlu tarafından zamanında ödenmemiş olmasına bağlıdır.

Kıdem tazminatı; kanundan doğan bir para alacağı olup, bu para alacağının ödenmesi gereken zaman; hizmet akdinin sona erdiği zaman olarak tespit edilmiştir. Kıdem tazminatı, kanunda öngörülen şartların gerçekleşmesi ile, talep edilebilir bir alacak niteliğini kazanır.

Kıdem tazminatı talep hakkının doğması ve miktarı; iş sözleşmesinin sona erdiği zaman belli olacağından; kıdem tazminatının, hizmet sözleşmesinin fesihle sona ermesi hallerinde; fesih işleminin kesinleştiği tarihte veya işçinin ölümü halinde, ölüm tarihinde muaccel olur<sup>34</sup>.

İş K. 26. maddesinde, genel olarak tazminat borçlarının bir ihtara gerek olmaksızın, doğdukları anda; muacceliyet kazanmaları esasına uygun olarak, "hizmet akitlerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi" hükmü getirilmiştir. Anılan bu madde hükmüne göre; kıdem tazminatının, kanundan doğan bir alacak olması nedeniyle, hizmet akdinin sona erme tarihinden itibaren muaccel hale geldiği ve bu andan itibaren gecikme faizinin işlemeye başlayacağını kanunen tespit edildiği çok kesin olarak ortadadır. Kıdem tazminatı alacağı; doğduğu anda, muaccel olur ve taraflar arasında ayrıca bir ifa zamanı kararlaştırılmamışsa, herhangi bir ihtara lüzum kalmaksızın borçlu mütemerrid duruma düşer ve gecikme faizi hakkı doğar<sup>35</sup>.

Bu konudaki tartışmalara; Hukuk genel Kurulunda, verilmiş olan çok yeni bir kararlar, yön gösterilmiş olmaktadır. Kurulun vermiş olduğu kararda; gecikme faizinin başlangıcını, hak ediş anı olarak belirleyen yerel mahkeme

kararının; Yargıtay'ca dava tarihi olarak bozulmasından sonra, verilen direnme kararının sonucunda; yerel mahkemenin "gecikme faizi, kıdem tazminatı hak ediş tarihinden itibaren yürütülmelidir" şeklindeki, direnme kararını; oybirliği ile onaylayarak, faizin başlangıç anıyla ilgili tartışmalara son noktayı koymuş oldu<sup>36</sup>.

## **2. Gecikme faizinin başlangıç anının tespitinde temerrüt.**

İş Hukukunda alacağın doğum anının açıkça ortada olmadığı durumlarda, gecikme faizinin başlangıç noktasının tespiti için, karşı tarafa açık bir haber verme ile işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmektedir.

Yargıtay bir kararında, "Hüküm altına alınan izin alacağı için davacı davalıya dava tarihinden önce çektiği bir ihtarname ile Temerrüde düşürmüştür. Bu itibarla ihtarnamenin davalı işverene tebliği belirlenip o tarihten itibaren... yasal faizin yürütülmesi gerekir." biçiminde, görüş bildirmiştir<sup>37</sup>.

İş Hukukumuzda, gecikme faizinin başlangıcı için temerrüdün gerekli olduğu hallerden biri de ihbar tazminatıdır. İhbar tazminatı için faiz Temerrüt tarihinden itibaren yürütülür<sup>38</sup>.

İhbar tazminatında dava tarihinden önce temerrüde düşüldüğünün belirlenememesi halinde bu tazminat için dava tarihinden itibaren yasal faize karar verilmesi gerekir. Bu konuda kıdem tazminatında olduğu gibi mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilemez<sup>39</sup>. Yargıtay'da verdiği çeşitli kararlara bu görüşe katılmaktadır<sup>40</sup>.

Kıdem tazminatında, gecikme faizinin başlangıç anının; kanunen, hizmet sözleşmesinin sona erme tarihi olduğu

açık olmasına rağmen, bazı hallerde hizmet sözleşmesinin sona erme tarihi çok açık olmayabilir. Veya yine kanundan doğan bazı hakların kullanılabilmesi için, karşı tarafa ihtar gerekebilir. Bu durumlarda kıdem tazminatının doğma ve gecikme faizinin başlama anı; ihtarın, karşı tarafa varma zamanıdır.

Kıdem tazminatı doğmuş olmasına rağmen, aynı şekilde gecikme faizinin de daha sonraki bir tarihten ya da temerrüt tarihinden itibaren başlayacağı haller olabilir. Kıdem tazminatında gecikme faizinin işleyebilmesi için temerrüdün gerekli olduğu başlıca haller; emeklilik nedeniyle hizmet akdine son verilmesi ve işçinin tutuklanması halleridir.

A. Emeklilik amacıyla, hizmet sözleşmesinin feshinde; Kuruma yazılan yazının işverene verilmesiyle, kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. 1999 tarihli 4447 sayılı yasa değişikliğinin 14. maddeye yaptığı ekten sonra bile; herhalde, emeklilik hakkının kazanıldığına dair, bir kurum belgesinin; işverene verilmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün, fesihten itibaren geriye gitmemek kaydıyla; bu belgenin kendisine verildiği tarihten itibaren başlayacağını belirterek; faiz ödeme yükümlülüğünün, belgenin verildiği tarihten itibaren doğacağının altını çizmiştir<sup>41</sup>.

4447 Sayılı Kanunla, İş Kanunu'nun 14/5 maddesine yapılan bir ekle; artık emekli olmaya hak kazanan işçiye kıdem tazminatı ödenmesi için SSK'ya emeklilik başvurusu gerekli olmayıp, sadece işçinin emeklilik aylığı bağlanmasına yetecek kadar çalışmış olması ve emeklilik için gereken SSK prim ödeme gün sayısını doldurmuş olması halinde, kendi istekleriyle işten ayrıl-

mayı isteyen işçilere kıdem tazminatı ödeneceği, hükmü getirilmiştir<sup>42</sup>.

B. İşçinin tutuklanması halinde; bu durumda, Yargıtay kararlarına göre; işçinin kıdem tazminatı hakkı doğduğuna göre, işyeri ile ilgili olmayan bir işten tutuklanan işçinin sözleşmesinin feshinde; faiz başlangıcı olarak, genel temerrüt tarihi yani davanın açıldığı tarih esas alınacaktır<sup>43</sup>.

### **3. En Yüksek Mevduat Faizi Oranının Tespiti.**

İş Kanununun 14/11. maddesinde kıdem tazminatına, mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü getirilmiştir. Anılan hüküm uygulamada büyük güçlük çıkartmakta, mevduata uygulanacak en yüksek faiz beyanının ne şekilde değerlendirileceği tartışma yaratmaktadır.

İş Kanunu 14/11. madde hükmünde; gecikme faizini, devlet bankası/özel banka ayırımı yapmaksızın genel bir şekilde düzenlemiştir. Bu düzenleme ile, hükmün yerine getiriliş gayesi de dikkate alınmak suretiyle; mevduata bankalarca uygulanacak en yüksek faizin hesaplanarak, kıdem tazminatına bu faizin uygulanması gerekmektedir<sup>44</sup>.

Bu noktada; karşımıza faiz oranlarıyla ilgili olarak, iki temel soru çıkmaktadır;

1. Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı, hangi ana göre hesap edilecektir?

2. En yüksek banka mevduat faizi oranı; hangi dönemlere göre, tespit edilecektir?

Yargıtay; mevduata uygulanan faizin hangi andaki faiz olduğu sorusuna; kıdem tazminatının ödenmesi gereken ilk an cevabını vermekte ve oranlarla ilgili kanunun yaptığı bu tanımın; yıllık

en yüksek mevduat faizini deyimlediğini ve bu nedenle, bu oranın yıllık faiz oranı olduğunu kabul etmektedir<sup>45</sup>. Böylece, yıl içinde mevduat oranlarıyla ilgili değişiklikler, gecikme faizi oranını etkilemeyecektir

Yargıtay bu konuda verdiği bir başka kararında da, "...fesih tarihindeki, 1 yıllık mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi, gecikme süresi; bir yılı aştığı takdirde, 2. Yılın başlangıç tarihindeki mevduata uygulanan en yüksek faizin esas alınması, yıl içinde artan ve eksilen oranlara göre faiz yürütülmemesi ve faiz oranlarının da gösterilmemesi gerekir..." şeklinde hüküm vermiştir<sup>46</sup>.

Yargıtay'ın faiz oranlarıyla ilgili olarak; Kıdem tazminatının faizi birkaç yıl sonra talep edilmişse, akdin fesih tarihi esas alınarak; faiz oranının belirlenmesini ve bu oran üzerinden ilk 1. yıllık faizin hesaplanarak, sonraki yıllar içinde her yıl-başı faiz oranının yeniden belirlenmesini hüküm altına aldığı görülmektedir<sup>47</sup>.

Gerçekten, Yargıtay; mevduata uygulanan en yüksek faiz hesabında faiz miktarının yıllık dönemler itibariyle göz önünde bulundurulması gerektiğini kabul etmiştir<sup>48</sup>. Bu kabul, BK. md.103 ve 3095 sayılı Faiz kanununun 1, 2 ve 4. maddelerince de desteklenmektedir<sup>49</sup>.

Yargıtay, bir başka kararında da; "Üç yıllık kıdem tazminatına uygulanacak faiz oranının belirlenmesinde izlenecek yöntem, her yılın başındaki oranların esas alınması ve sonuçta bu oranların toplanması şeklindedir." diyerek, faiz oranının belirlenmesi yöntemini göstermiştir<sup>50</sup>.

Uygulamada; ihtilaf konusu dönemlerin, en yüksek yıllık faiz oranının, somut olarak ne olması gerektiğinin tespiti için; T.C. Merkez Bankasına sorulmak-

ta, gelecek cevaba göre, faiz oranlarının saptanması yoluna gidilmektedir. Nitekim Yargıtay'da vermiş olduğu kararlar da "Kıdem tazminatına uygulanacak en yüksek mevduat faizi oranının T.C. Merkez Bankasına sorularak, gecikme faizinin hesaplanması gerekir" şeklinde hüküm kurarak, bu yöntemi işaret etmiştir<sup>51</sup>.

Yargıtay, bir başka kararında; bu yöntemi çok daha ayrıntılı bir şekilde tarif ederek, "İkramiye alacağı, toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığından bu alacak için bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi yürütülür. Bu alacak yönünden, geçmiş günler faizi istendiğinden, geçirilen süreye göre hesaplama; birer yıllık dönemler itibariyle yapılmalıdır. Bunun içinde somut olayda, 31.5.1994 tarihinde ikramiye ödenmediğine göre; bu tarihteki bir yıllık süre için, en yüksek işletme kredisi faizi belirlenecek, sonra aynı şekilde 31.5.1995 tarihinde, başlayan ikinci yıllık dönem içinde; aynı belirleme yoluna gidilmeli ve 31.5.1996 tarihinde de aynı işlem yapılmalı ve gecikilen ay ve gün sayısına göre en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Ortalama hesap yöntemi, Dairemiz uygulamasına aykırılık oluşturur. Bunun için Merkez Bankasınca, yıllık süre için bankalarca uygulanan en yüksek faiz, tereddüde yer vermeyecek şekilde sorulmalı ve alınacak cevaba göre; belirtilen dönemler faizleri tespit edilerek, toplam üzerinden hüküm kurulmalıdır" şeklinde görüş bildirmiştir<sup>52</sup>.

Yargıtay kararları; ne kadar ayrıntılı yöntemler verse de, en yüksek faiz oranının tespiti; uygulama da sorun yaratmaya devam etmektedir. Konuyla ilgili olarak Yargıtay'ın farklı dairelerinin farklı yöntemler önerdikleri görülmektedir.

Gerçekten Yargıtay'ın 9.Hukuk Dairesi; kararlarında, kıdem tazminatı faizinin ödenmeyen yıllık dönemler şeklinde uygulanarak, her bir yılın bağımsız olarak ele alınmak suretiyle hesaplanacağı hükmüne karşılık; Yargıtay 12. Hukuk Dairesinde; faiz oranlarının Merkez Bankasına sorulduktan sonra, özel bankalara yazı yazılmak suretiyle, bunlardan gelecek cevaplardan en yüksek 3 tanesinin, faiz oranlarının aylara göre belirlenmesiyle, o yılın en yüksek mevduat faizinin bulunacağı hükmü getirilmiştir<sup>53</sup>.

Uygulama da, sorun yaratan bir başka durum; yerel mahkeme kararlarında; gecikme faiz oranlarının, "en yüksek banka mevduat faizi" deyimi yerine rakam olarak belirtilmesi nedeniyle yaşanmaktadır.

Yargıtay; bu konuda verilen bütün kararları, "Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre, hüküm altına alınan kıdem tazminatı için; oran belirtilmeksizin, mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerekir" diyerek bozmaktadır<sup>54</sup>. Mevcut durumda; yerel mahkemelerin verdiği kararlarda; oran belirtmeksizin, en yüksek banka mevduat faizi şeklinde hüküm kurmaları gerekmektedir.

Oranlarla ilgili bir başka karmaşa da, 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu kapsamında yaşanmaktaydı. 4046 sayılı Özelleştirme Kanununun geçici 15. maddesinde "Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, özelleştirme kapsamında bulunan kuruluşlar ile; bundan sonra özelleştirme kapsamına alınacak kuruluşların doğmuş veya doğacak borçlarından dolayı uygulanacak faiz oranı, T.C. Merkez Bankasınca belirlenen reeskont faizi oranlarını geçmez." şeklinde bir hüküm yer almakta

ve bu kanun kapsamında yer alan işçilerin kıdem tazminatı gecikme faizlerinde reeskont faizi uygulamasına gidilmekteydi. Ancak bu madde; 1997 yılında, Anayasa Mahkemesi tarafından, Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilince; gecikme faizi oranları arasında, uygulanan bu farklılık yeni düzenlemelere kadar giderilmiş oldu<sup>55</sup>.

#### **4. Deniz İş ve Basın İş Kanunlarında Gecikme Faizi.**

Gecikme faizi ile ilgili, tartışma ve sorunlardan biri de; Deniz İş ve Basın İş Kanunlarında yaşanmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesi ve Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi; kıdem tazminatını ayrıca düzenlemiş olmasına rağmen, bunlar için uygulanacak bir temerrüt faizi veya oranlarından hiç söz etmemiştir. Acaba bu kanunlara tabi olarak çalışanlara, 1475 sayılı yasanın 14/11. maddesindeki en yüksek banka mevduat faizi uygulanabilecek midir? Bu konu tartışmalı olup; İş Kanunu 14/11. madde ile getirilen faiz hükmünün, Deniz İş ve Basın İş Kanunu açısından da getirilmiş özel bir hüküm olmaması nedeniyle ve İş Kanununun; bu yasalara göre genel bir kanun niteliği taşımadığı gerekçesiyle, bu yasalara tabi çalışanların; kıdem tazminatlarına, İş K. 14/11. maddesindeki faiz hükmünün değil, 3095 sayılı Faiz Kanunundaki, genel temerrüt faizinin uygulanması gerektiği iddia edilmektedir<sup>56</sup>.

İş Kanunları arasındaki ilişki, özel kanun/genel kanun şeklinde olmamasına rağmen; Yargıtay'ın eski bir kararında, iş kanununun; diğer iş yasalara karşısında, toplu iş hukukuna ilişkin olanlarda dahil olmak üzere; ana Kanun niteliğinde, olduğu kabul edilmektedir. Diğer İş kanunları, yani; Basın ve deniz İş Kanunları, 1475 sayılı İş Kanununun

özelliği olan bir bölümüdür<sup>57</sup>. Yargıtay, bir başka kararında ise; 6379 sayılı Deniz İş Kanununun 3008 sayılı İş Kanunu'nun bir bölümü olduğu kabul olunduğundan, Deniz ve Basın İş Yasalarında bulunan düzenleme boşlukları; kural olarak, ana kanun olan 1475 sayılı İş Kanunu ile doldurulmalıdır<sup>58</sup>. Bu yoruma göre; Deniz ve Basın İş Kanunlarına tabi olarak çalışanlara, İş K. 14/11. maddesindeki gecikme faizi, yani bankalarca ödenen en yüksek mevduat faizi uygulanabilecektir ki, bu yorum; bize çok doğru gelmektedir.

Deniz ve Basın İş Kanununa tabi çalışanların, işçi alacaklarının toplu iş sözleşmesinden doğmuş olması halinde; uygulanacak gecikme faizi, ne olacaktır? Bu kanunlara tabi çalışanların, toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarının gecikme faizi için; TSGLK 61/1 madde hükmüne göre, uygulanmakta olan en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanıp uygulanmayacağı da tartışma konusudur<sup>59</sup>. Aynı şekilde bir yorumla, TSGLK. 61/1 madde hükmünün; tüm işçi alacaklarına uygulanan bir eda davası hükmü olarak, genel bir hüküm olduğu yorumuyla; Deniz ve Basın İş Kanunlarına tabi olarak çalışan işçilerin, kıdem tazminatlarının toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi halinde; yine 61/1. madde hükmündeki; en yüksek işletme kredi faizinin, uygulanması gerektiği çok açıktır.

### **5. Yabancı Para İle Ödemelerde Gecikme Faizi.**

Türk Hukukunda yabancı para ile borçlanmaların artışı üzerine BK. 83/3. maddesi ile bu borçlanmaların vade veya fiili ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeneceği hükmü konmuş ve bu hükme bağlı olarak ta 3095 sayılı Faiz kanununun 4/A maddesinde

yabancı paralar için; "Sözleşmede daha yüksek akdi veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı halde,yabancı para borcunun faizinde, Devlet bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı uygulanır." hükmü getirilmiştir.

Türk iş hukuku uygulamalarında, çeşitli nedenlerle zaman zaman; kıdem tazminatının yabancı bir parayla ödenmesi mümkün olabilmektedir. Kıdem tazminatının ücret sayılmaması; İş K. 26/2. maddesine göre, Türk parası olarak ödenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırdığından; BK. 83. maddesindeki genel hükümler gereğince, kıdem tazminatının yabancı para ile ödenmesi olanağını yaratmıştır.

Yargıtay; yabancı para ile ödemede yasal faiz uygulanmasıyla ilgili olarak, yasal faiz yerine, dolara uygulanan en yüksek banka faizi yürütülmesi gerekeceği kararını vermiştir<sup>60</sup>.

Anılan bu karar, 3095 sayılı Faiz Kanununun 4/A. maddesiyle birlikte ele alındığında; "bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz" beyanının ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği konusunda uygulama gücünün çıktığıdır.

Bu karar ve hüküm; temerrüdün devamı boyunca devlet bankalarının bir yıl içinde uyguladıkları en yüksek faiz olarak anlaşılabilir gibi, yıl içinde değişen faiz oranlarının; uygulandıkları dönem itibarıyla göz önüne alınarak, dönemsel olarak; en yüksek faiz uygulanması gerektiği şeklinde de anlaşılabilir ki, bizce doğrusu budur<sup>61</sup>.

### **6. Gecikme Faizi Hakkının Saklı Tutulması.**

Faiz borcu, ana para borcuna bağlı ve bağımlı bir ferî, yan, eklenti ve uzantı

borç olarak; ana para alacağıyla birlikte doğar, onunla birlikte el değiştirir, onunla birlikte rehin ve kefalet gibi; güvencelerin, kapsamına girer ve onunla birlikte yillanır. Faiz Borcuyla, ana para borcu arasındaki bu hukuki yazgı birliği; ispat açısından da gereklidir. Şöyle ki ana paraya ilişkin, çekincesiz alıntı keyfiyeti; faizlerinin de alınmış olduğuna kanıt sayılır, (BK. 88/2, 113/2, 131, 168, 490; MK. 790, 860, 891 md.)<sup>62</sup>.

Asıl borç ortadan kalkınca, BK. 113/1. maddesine göre; faiz işlemez. Hatta asıl borç ortadan kalkmışsa; kural olarak, daha önce işlemiş ve doğmuş olan faizler, gerçekte ödenmemiş olsalar bile; alacaklı, artık bunları isteyemez.

Alacaklı; ancak asıl borcun sona ermesinden önce işleyen faizleri, sonradan isteyebilme hakkını saklı tutmuşsa; bu hakları talep edebilir<sup>63</sup>.

Yargıtay, banka yoluyla ödemede bile, faiz isteme hakkının saklı tutulmasını aramakta ve aksi halde faiz isteme hakkının düşeceği sonucuna varmakta ve bu konuda hatta çekincenin bankada kalan nüshaya yazılması gerektiğini belirtmektedir<sup>64</sup>.

Yargıtay, kıdem tazminatının banka aracılığıyla ödenmesinin; çekince konulmasına engel olmayacağını belirtmekte ise de, burada özellikle bankamatik kartıyla çekilen paralarda; itirazi kayıt koyma zorluğu nedeniyle, Yargıtay'ın; vermiş olduğu bu kararın, işçinin korunması ilkesine aykırı düşüğüne inanmaktayız<sup>65</sup>.

### **7. Taksitle Ödemelerde Faiz Alacağı.**

İş akdi feshedildiğinde, kıdem tazminatının işverence, peşinen işçiye öden-

mesi gerekmektedir. Ancak taraflar; kıdem tazminatının taksitle ödeneceği konusunda, mutabık kalmışlar veya anlaşmışlarsa; bu durumda, asıl alacak/feri alacak ilişkisine ait genel hükümler çerçevesinde hareket edilecektir<sup>66</sup>.

Asıl borcun ödenmesi ile, ferî borçta sona ereceğinden; itirazi kayıt konulmadan alınan kıdem tazminatı için, daha sonra geçmiş günlere ait gecikme faizi talep edilemez<sup>67</sup>. Kıdem tazminatının taksitle ödenmesini kabul eden işçi de; gecikme faizi hakkını saklı tutmadığı takdirde, sonradan bunu talep edemez<sup>68</sup>.

Yargıtay; vermiş olduğu kararlarda, kıdem tazminatının taksitlendirerek ödenmesi halinde, gecikme faizlerinin ödeme tarihleri dikkate alınarak hesaplanacağı görüşünü bildirmektedir<sup>69</sup>.

Hukuk Genel Kurulu'da; asıl alacağın, taksitler halinde bölüm bölüm ödenmesi durumunda, her bir ödeme sonunda faiz talep etme ile ilgili ferî hakkın saklı tutulduğunun, ayrıca belirtilmesine gerek olmadığına karar vermiştir<sup>70</sup>. Hukuk genel kurulunun; vermiş olduğu bu kararın arkasından, Yargıtay verdiği bir başka kararda; "...Davanın açılmasından önce davalı tarafça kıdem tazminatının bir bölümü iki taksit halinde ödenmiştir. Davacının gerçekleşen kıdem tazminatına mahsuben ödenen bu taksitler için itirazi kayıta bulunması gerekmez. Kıdem tazminatının tamamı ödenmeden önce davacının açmış olduğu bu dava itirazi kayıt niteliğindedir. Dairemizin ve HGK'nun yerleşmiş içtihatlarına göre, taksitler halinde ödemelerde; son taksitin ödenmesinden önceki, itirazi kayıt yeterlidir. Bu durumda davadan önce

ödenmiş bulunan taksit tutarlarının dikkate alınarak, fesih tarihinden her bir taksitin ödeme tarihine kadar, gerçekleşen geçmiş günler faizinin hüküm altına alınması gerekir..." diyerek; taksitler bitmeden gecikme faizi talebiyle açılan davayı, itirazi kayıt olarak kabul etmiştir<sup>71</sup>.

Kıdem tazminatının taksitler halinde ödendiği durumlarda; başlangıçta gecikme faizi hakkı saklı tutulmasa da tazminatın tamamı ödeninceye kadar, kanunda belirtilen miktarlarda faiz ödenmesi zorunlu olduğundan; son olarak, son taksit, tahsil edilirken faiz hakkının saklı tutulması şarttır<sup>72</sup>. Aksi halde; BK. 113. maddesi gereğince, faiz istenmesi artık mümkün olamayacaktır.

### **8. Gecikme Faizine Faiz Yürütülmesi.**

Birleşik, Mürekkep faiz; işleyen faizin ana paraya eklenerek, meydana gelen yeni bir bütüne faiz yürütülmesi demek olup; BK. 308/4. maddesi gereğince, adi işlemlerde; faize faiz yürütülmesi yasaklanmıştır<sup>73</sup>. Aynı şekilde BK. 104/son. maddesi de, geçmiş günler faizinin tediyesinde; temerrüt nedeniyle ayrıca faiz yürütülemeyeceği öngörülmüş olup, bu hükmün kıdem tazminatıyla ilgili faiz hakkında da uygulanacağı çok açıktır<sup>74</sup>.

Yargıtay'da bu konuda benzer doğrultu kararlar vererek; gecikme faizine, tekrardan faiz yürütülmeyeceğini kabul etmiştir<sup>75</sup>.

Yargıtay, bir başka kararında da; ihbar ve kıdem tazminatı ödemelerinde faize faiz yürütülemeyeceği gibi, ihbar tazminatı için fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi talep edilemez, hükmünü vermiştir<sup>76</sup>.

### **9. Geç Açılan Davada Faiz İndirimi.**

Gecikme faizi; kanunda herhangi bir kayda bağlanmamış olarak, sadece kıdem tazminatının geç ödenmesine bağlı olduğuna göre ve işverenin de asıl borcunun; borcunu ödemek olmasına göre, bu konuda açılacak davayı; borcu ödemek suretiyle önlemesi mümkün olduğu halde, borcunu zamanında ödememesine göre; işverenin, davanın geç açılması dolayısıyla faiz miktarından indirim yapılmasını istemesi mümkün değildir<sup>77</sup>.

### **10. Tarafların Anlaşmasıyla Faiz Oranlarının Arttırılması.**

Yürürlükteki Türk Hukukunda, taraflarca kararlaştırılmak istenen, faiz yada Temerrüt faizi oranıyla ilgili; herhangi bir yasal tavan belirlenmiş değildir. 1984 tarihinde yürürlüğe giren 3095 sayılı Faiz Kanununa göre; her çeşit faiz, sözleşmeyle serbestçe saptanabilir<sup>78</sup>.

İş Hukukuna baktığımızda; İş K. 14/11. madde hükmü, mutlak emredici bir hüküm olduğundan, kanun hükümleri aksine sözleşme yapılamayacağı ortaya çıkmaktadır. Nasıl ki kıdem tazminatının hesaplanmasında, belli bir tavanın üstüne çıkılamıyorsa; faiz oranlarında da, aynı şekilde; mutlak emredici hükümlere, aykırı düzenlemeler yapılamaz<sup>79</sup>.

Yargıtay'da; aynı görüşle, bir kararında "Davacı, kıdem tazminatı faiz oranını belirlemişse; bu oranı geçmemek kaydıyla en yüksek mevduat faizi oranı uygulanmalıdır." şeklinde hüküm vermiştir<sup>80</sup>.

## **IV. SONUÇ.**

Yıllardır, ülkemizde; yaşanan enflasyon ve enflasyonun bir para politikası olarak



benimsenmesi, para değerindeki aşınma, para borçlarının zamanında ödenmemesi ve alacaklıların mağdur olması; faiz sorununu, güncel hale getirmiştir.

Hukukumuzda, genel olarak gecikme faizi; Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve Murabaha Nizamnamesinde kuralla bağlanmışken, enflasyon oranlarının yükselmesi nedeniyle; 4.12.1984 tarihinde 3095 sayılı Faiz Kanunu ile yeniden düzenlenmiştir. Kanun koyucu; 3095 sayılı Faiz Kanunu ile, faizi enflasyona karşı bir araç olarak kullanmak istemişse de, zamanında yükseltilmeyen faiz oranları nedeniyle; bunda başarıya ulaşamadığı gibi, Anayasa Mahkemesi de; bu yasanın 1 ve 2. maddelerini anayasaya aykırı bularak, iptal etmiştir.

İş Kanunu'nda, başlangıçta özel bir gecikme faizi düzenlenmemiş olmasına rağmen; işçi alacaklarının zamanında ve gereği gibi ödenmemesi üzerine, özellikle kıdem tazminatına gecikilen günler için gecikme zammı uygulanması gündeme gelmiş ve bu alandaki düzenlemelerin; birbirinden farklı bir şekilde düzenlenmesi, faiz oranlarının farklı olması ve bunların farklı hesaplanma şekilleri uygulama sorunlarına yol açmıştır.

İş K. 14/11. maddesinde; kıdem tazminatına bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi uygulanacağı hükmü getirilmişse de, uygulama da; bu faiz oranının, hangi andan itibaren ve ne şekilde hesaplanacağı sorunları yaşanmıştır. Yargıtay uygulamaları da dikkate alınarak; gecikme faizinin, kıdem tazminatının hakediliş tarihinden itibaren, 1 yıllık mevduata uygulanan en yüksek faize göre hesaplanması ve gecikme süresinin bir yılı aşması halinde 2. Yılın başlangıç tarihindeki mevduata uygu-

lanan en yüksek faizin tespit edilmesiyle en yüksek banka mevduat faizi oranının bulunmasının gerektiği söylenebilir. Bu noktada yıllık en yüksek mevduat kredi faiz oranlarının öncelikle merkez bankasına sorularak, hesaplamaların bu oranlara göre yapılması gerekmektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61/1. maddesiyle, işçi alacaklarına daha yüksek bir faiz uygulanması hüküm altına alınmıştır. Madde de; işçi alacaklarının, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde; ifaya mahkum olan tarafın; temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredi faizi ödeyeceği hüküm altına almıştır.

İhbar tazminatı için, yasalarda; ayrıca gecikme zammı öngörülmemiştir. Bu yüzden, ihbar tazminatında gecikme faizi; genel hükümler çerçevesinde değerlendirilerek, ancak yıllık yasal faiz uygulanabilecektir.

#### DİPNOTLAR:

1 SEROZAN,Rona; İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme, İstanbul 1994, sh.66.

2 Faiz kavramı, ticaret kavramı kadar eski bir kavram olmasına rağmen birçok din ve devlet tarafından yasaklanmış veya bu kavrama yasakçı bir tavırla yaklaşılmıştır.; HELVACI, Mehmet; Para Borçlarında Faiz kavramı, İstanbul 2000, sh.11.

3 TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP; Tekinay Borçlar hukuku Genel hükümler, İstanbul 1993, sh.14.

4 HELVACI; sh.151.

5 AYM;15.12.1998 t.1997/34 E. 1998/79K. sayılı kararı; RG.28.10.1997-23154.

6 AYBAY, Aydın; Borçlar Hukuku Dersleri, İstanbul 1995, sh.108.

7 TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP; sh.789.

8 AYM;15.12.1998 t. 1997/34 E. 1998/79 K. sayılı kararı; RG.28.10.1997-23154.

9 "Bir kimse faiz ödemeyi mecbur olup ta miktarı ne

mukavele ile ne de kanun veya örf adetle muayyen değil ise bu faiz senevi yüzde beş hesabıyla tediye olunur. Mukavele ile faiz meselesinde suistimalin men'i hukuku amme kanunlarına aittir."

10 3095 Sayılı Kanunu Değiştiren 15.12.1999 tarih ve 4489 Sayılı Kanun; RG; 18.12.1999-3910.

11 Ticaret Kanunu 9.maddesinde ticari işlerde temerrüt faizinin o zaman için %10 olarak belirlendiği görülmektedir.

12 3095 sayılı Faiz Kanunu, tarafların faize ilişkin sözleşme yapma serbestliğini koruyarak, Murabaha Nizamnamesini yürürlükten kaldırmış ve böylece adi faizin önünü açmıştır.

13 Bakanlar Kurulunun 1997/9807 sayılı Kararı; RG.20.8.1997-23086.

14 RG; 20.8.1997-23086.

15 3095 Sayılı Kanunu Değiştiren 15.12.1999 tarih ve 4489 Sayılı Kanun; RG; 18.12.1999-3910

16 Y11HD;4.7.1985 t. 1985/3887 E. 1985/4202 K.sayılı kararı; YKD, 1985 sayı,11, sh. 1659.;Y5HD; 2.7.1985 t. 1985/7027 E.1985/7867 K. sayılı kararı,YKD, 1986.sayı.2, sh.207.

17 HELVACI; sh.36.

18 AYBAY;sh.109.

19 AYM; 15.12.1998 t. 1997 E. 1998/79 K.sayılı Kararı; RG; 28.10.1998-23154.

20 HELVACI; sh.152.

21 RG. 30.12.1999-23922.

22 Bu konuda bkz.;NARMALIOĞLU, Ünal; İş Hukuku, İzmir 1994. Sh.360. vd.; NARMANLIOĞLU,Ünal ;Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973. Sh. 264. vd.;TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, Sh.233. vd.; EKONOMİ, Münir; İş Hukuku, İstanbul 1984, sh.227. vd.; ELBİR, Halid Kemal; İş Hukuku Ders Notları, İstanbul 1984, sh.117. vd. ; ÇELİK, Nuri; İş Hukuk Dersleri, İstanbul 1998, sh.193. vd.;CENTEL,Tankut; İş Hukuku, İstanbul 1992, sh.199. vd. CUHRUK, Mahmut; Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara 1978, sh. 63. vd.

23 CENTEL; İş Hukuku, sh.221.

24 NARMANLIOĞLU, Ünal; sh.274.

25 TUNCAY, A. Can; Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, sh. 205.

26 ÇELİK, Nuri; İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1998 . sh. 559.

27 TUNCAY; sh.206.

28 Y9HD; 20.4.1989 t.1989/3391 E. 1989/3764 K. sayılı kararı;TÜHİS, Mayıs 1989, sh.44.;13.12.1994 t. 1994/15566 E. 1994/17723 K. sayılı Kararı, İNTES İŞVEREN,ocak-şubat 1995, sh.22. ; 20.11998 t. 1997/16772 E. 1998/197 K.sayılı Kararı, Tekstil İŞVEREN, Mart-nisan 1998, sh.17.

29 Y9HD; 25.11.1997 t.1997/17591 E. 1997/19624 K.sayılı kararı, TÜHİS. Kasım 1997.; ÇELİK; sh.559.

30 Y9HD;12.11.1997 t.1997/14619 E. 1997/18911 K.sayılı kararı, ÇİMENTO İŞVEREN, Ocak 1998, sh.62.

31 TUNCAY; sh.206.

32 Y9HD;11.3.1997 t.1997/3866 E.1987/4816 K.sayılı kararı;TESKTİL İŞVEREN, temmuz-Ağustos 1997,sh.13.

33 YHGK; 15.11.1961 t. 36 E.28 K. sayılı kararı ve Y4HD; 8.2.1966 t. 1862 E. 1467 K.sayılı kararları; AYBAY; sh. 103

34 NARMANLIOĞLU; sh. 413.

35 Y9HD; 22.10.1984 t. 1984/8139 E. 1984/9017 K. sayılı kararı; GÜNAY;sh.574.

36 YHGK;10.3.1999 t. 1999/9 - 462 E. 1999/455 K.sayılı kararı; Genel Kurul Kararı, henüz hiçbir yerde yayınlanmadığından karar dosya taraflarından temin edilmiştir.

37 Y9HD; 15.2.1999 t. 1998/19660 E. 1999/2088 K.sayılı kararı, YKD;C.26. Sayı 2, Şubat 2000, sh.218.

38 YHGK;12.6.1991 t.1991/9-287 E. 1991/348K.sayılı kararı; TEKSTİL İŞVEREN, ocak-Mart 1992, sh.2.

39 Çelik; sh.171.

40 Y9HD;17.3.1997 t.1996/21966 E. 1997/5242 K.sayılı kararı,TEKSTİL İŞVEREN, Ekim 1997, sh.14.; 24.4.1996 t. 1995/35251 E. 1996/9441 K.,TEKSTİL İŞVEREN, eylül 1996, sh.17.;14.10.1993 t. 1993/4588 E. 1993/4626 K. İŞVEREN, nisan 1996, sh. 18.; Y9HD;17.2.1999 t. 1998/18856 E.1999/2883 K.sayılı kararı, Yasa Hukuk İhtihat ve Mevzuat D., C.XVIII., sayı, 214/9, eylül 1999 , sh.1143.

41 Y9HD; 29.11.1990 t.1990/12432E. 1990/12654 K.sayılı kararı, TEKSTİL İŞVEREN, ocak 1991, sayı,153, sh.13.;bu yönde bkz.; Y9HD;1.7.1997 t. 1997/10215 E. 1997/13356 K.Sayılı kararı; GÜNAY; sh.694.;Y9HD;19.2.1997 t. 1996/19752 E. 1997/2747 K.sayılı kararı,; GÜNAY; sh.726.

42 4447 Sayılı Kanun 8.9.1999 tarihinden itibaren yürürlüğü girmiştir.;RG;8.9.1999-23810.

- 43 Y9HD; 29.5.1989 t. 4079E. 4853K. sayılı kararı ve 10.4.1989 t. 2556 E. 3313 K. sayılı kararı; NARMANLIOĞLU; sh.415.
- 44 3095 sayılı faiz kanununda devlet bankalarınca uygulanan en yüksek faizden söz ettiği için bu anlamda iki kanun arasında çelişki ortaya çıkmış bulunmaktadır.
- 45 Y9HD; 8.7.1997 t. 1997/10793 E. 1997/14007 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.689.
- 46 Y9HD; 23.9.1996 t. 1996/6068 E. 1996/17595 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.772.
- 47 Y9HD; 4.5.1999 t. 1999/4414 E. 1999/8378 K. sayılı kararı, YKD, c:26, sayı.4, sh.552.
- 48 Y9HD; 12.6.1989 t. 1989/4264 E. 1989/5445 K. sayılı kararı, YKD, XVI, sayı:2, şubat 1990, sh.231.
- 49 AKYİĞİT; sh.809.
- 50 Y9HD; 4.5.1999 t. 1999/4414 E. 1999/8378 K. sayılı Kararı, Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat D., c. XVIII, sayı, 214/9, eylül 1999, sh.1145.
- 51 Y9HD; 23.11.1999 t. 1999/4793 E. 1999/17938 K. sayılı Kararı, Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat D., c. XIX, sayı, 218/01, Ocak 2000, sh.129.
- 52 Y9HD; 3.3.1998 t. 1998/3831 E. 1998/3093 K. sayılı kararı, YKD, c.24, sayı. 9, eylül 1998, sh.1314.; bu yönde bkz.; Y9HD; 1.4.1997 t. 1997/23011 E. 1997/6512 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.721.
- 53 Y12HD; 9.10.1995 t. 1995/12975 E. 1995/13114 K. sayılı Kararı; AKYİĞİT; sh.807.
- 54 Y9HD; 30.6.1997 t. 1997/10202 E. 1997/13234 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.403.; bu yönde bkz.; Y9HD; 6.2.1997 t. 1996/19426 E. 1997/1958 K. sayılı Kararı; GÜNAY; sh.429.
- 55 AYM; 31.1.1997 t. 1996/66 E. 1997/7 K. sayılı kararı; RG. 28.10.1997-23154.
- 56 AKYİĞİT, Ercan; Kıdem Tazminatı, İstanbul 1998, sh.79I.
- 57 Y9HD; 4.5.1967 t. 1966/4311 E. 1967/377 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.57.
- 58 GÜNAY; sh.57.
- 59 AKYİĞİT; sh.795.
- 60 "Yabancı para ile hüküm kurulduğuna göre; dolara uygulanan en yüksek banka faizinin yürütülmesine karar verilmesi gerektiği halde, yasal faize karar verilmesi hatalı olduğundan bozmayı gerektirmiştir."; Y9HD; 22.9.1999 t. 1999/11440 E. 1999/14359 K. sayılı kararı, TÜHİS, Şubat 2000, sayı, 1, sh. 69.
- 61 HELVACI; sh.40.
- 62 SEROZAN; sh.67.
- 63 TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP; sh.787.
- 64 Y9HD; 4.4.1996 t. 1995/6780 E. 1996/7184 K. sayılı Kararı, GÜNAY, Şerhli İş Kanunu, c.1, sh.809.
- 65 Y9HD; 14.9.1992 t. 1992/10277 E. 1992/9956 K. sayılı kararı, İŞVEREN, c, IV, sh.165.
- 66 NARMANLIOĞLU; İş Hukuku, sh. 416.
- 67 Y9HD; 14.12.1995 t. 1995/37046 E. 1995/35474 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.840.
- 68 CENTEL; İş Hukuku, sh.221.
- 69 Y9HD; 13.4.1992 t. 1991/15138 E. 1992/5687 K. sayılı kararı ve Y9HD; 20.11.1975 t. 1987/21 E. 1987/10726 K. sayılı kararı; AKPINAR, A. Aydın; İş Hukuku ile İlgili Mevzuat ve Yargıtay Kararları, Ankara 1998, sh.689.
- 70 YHGK; 18.11.1982 t. 1992/9-588 E. 992/687 K. sayılı kararı, YKD, c.19, Şubat 1993, sayı. 2, sh.168.
- 71 Y9HD; 20.11.1995 t. 1995/13751 E. 1995/34343 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.851.
- 72 NARMANLIOĞLU; sh.416.
- 73 Ticari işlemlerin bazılarında TK. 8/11. maddesi gereğince; en aşağı 3 aylık dönemler için buna müsaade edilmiştir.; AYBAY; sh.109.
- 74 NARMANLIOĞLU; sh.415.
- 75 Y9HD; 24.10.1996 t. 1996/10972 E. 1996/20094 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.452.
- 76 Y9HD; 12.9.1995 t. 1995/26427 E. 1995/25225 K. sayılı kararı; GÜNAY; sh.542.
- 77 NARMANLIOĞLU; sh.415.
- 78 Bu durumda; fahiş faize karşı savaşım, ancak BK. 20/2. maddesindeki hukuka aykırılık ve gabin kurları eliyle yürütülebilir.; SEROZAN; sh.68.
- 79 Bu konuda bkz; AKYİĞİT; Kıdem Tazminatı, sh.800.
- 80 Y9HD; 19.4.1999 t. 1999/6929 E. 1999/7413 K. sayılı kararı, YKD, c.26, sayı, 4, Nisan 2000, sh.551.



**Yard. Doç. Dr. Güngör TURAN**

**Uluslararası Türkmen  
Türk Üniversitesi, İİBF,  
Öğretim Üyesi**

1988 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesinden mezun olan TURAN, aynı fakültenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde araştırma görevlisi olarak akademik hayata başlamıştır. 1991 yılında "Türkiye'de İşgücü Verimliliğini Ölçüm Kriterleri Üzerine Bir Araştırma" konulu tezi ile yüksek lisans, 1996 yılında "Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminin Ekonomik Analizi" konulu tezi ile de doktora çalışmalarını tamamlayarak bilim doktoru unvanını almıştır. TURAN, 1996 yılından itibaren Uluslararası Türkmen Türk Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

# SENDİKALARIN VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİLERİ

## 1. GİRİŞ

Sendikaların verimlilik etkisi uzun bir süredir tartışılan başlıca konulardan biridir. Geleneksel monopolist yaklaşım, sendikaların getirdiği monopolist ücret artışları ve kısıtlayıcı çalışma kuralları ile verimliliği olumsuz yönde etkilediklerini iddia ederek sendikacılığı eleştirmektedir.

Bu görüşün aksini savunan modern ses/tepki yaklaşımı ise, sendikaların monopolist ücret artışlarının daha yüksek sermaye ve daha nitelikli işgücü kullanımı yoluyla verimliliği yükselteceğini savunarak sendikalaşmanın getireceği daha düşük işten ayrılma oranları ve daha rasyonel yönetim politikaları ile sendikaların verimlilik etkisini olumlu olacağını belirtir.

Bu incelemede, sendikalizmin iki yanı değerlendirilerek, ampirik araştırmalar doğrultusunda sendikaların verimlilik üzerine etkileri tartışılmaktadır.

## 2. SENDİKALİZMİN İKİ YANI

Sendikaların ücret artışını zorlamaları sonucu olarak işverenler talep eğrisi üzerinde hareket ettiğinde; sendikalar, sendikalı firmalarda istihdamın azalmasına ve sendikalı sektörde işten atılan işçilerin sendikasız sektörlere kayması sonucunda sendikasız firmalarda istihdam artışına yol açarlar. Ücretler ile emeğin marjinal ürün değeri iki sektör arasında farklılık göstereceğinden sendikacılık ekonomide kaynak tahsisinde etkinliğin düşmesine neden olur. Sendikasız firmalar tarafından işe alınan marjinal işçi sendikalı sektörde

çalışmış olsaydı verimliliği daha yüksek olacak ve dolayısıyla bazı işçiler sektörler arasında yeniden dağıtıldığında emeğin değerinin ulusal gelire katkısı artacaktır<sup>1</sup>.

"Eleştirel yaklaşım" olarak analiz edilebilecek bu görüşe göre, sendikaların ücret etkilerine bağlı olarak, sendikacı sektörde istihdam kayıpları şeklinde ve nihayet işten çıkarılan işçilerin sendikasız sektörde toplanması gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu görüşe uygun olarak, işverenler sık sık sendikaların esnek olmayan uygulamaları ve işi durdurma eylemlerinden yakınırırlar. Çoğunlukla, sendikalar, sosyal sorumluluk taşımayan, elitist, antidemokratik ve kaynak israfına neden olan örgütler olarak kabul edilirler<sup>2</sup>.

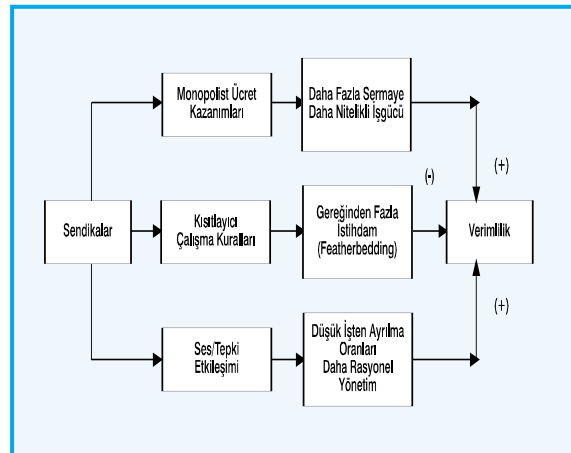
Sendikaların monopolist ücret kazanımlarına karşı işverenler daha fazla sermaye kullanarak ve marjinal katkısı sendika ücret seviyesine eşit olarak şekilde emeğin niteliğini yükselterek monopolist ücret artışlarını dengelemeye çalışırlar. Bazı koşullar altında, sendikalar kısıtlayıcı iş uygulamaları ile monopolist güçlerini düşük verimliliğe yol açacak biçimde kullanabilirken, mamul piyasalarında rekabet faktörü bu tür uygulamalara fırsat vermeyecektir. Yüksek emek maliyeti ve rakip firmalara göre düşük verimlilikle çalışan firmalar piyasada çekilmek zorunda kalacaklardır.

Sendikaların monopolist ücret artışlarının verimliliği yükseltici bu etkisinin sosyal bakımdan zararlı olacağı söylenebilir. Sendikasız koşullar altında, rekabetçi piyasalarda kaynakların optimal kullanıldığı varsayıldığında, sendikacı ücret artışları kaynak

dağılımını bozarak emeğin ulusal çıktıya katkısını azaltacak ve dolayısıyla özellikle eksik mobilite nedeniyle diğer sektörlerde meydana gelecek aşırı emek arzı kısa dönemde önemli bir işsizliğe yol açacaktır<sup>3</sup>.

Sendikaların monopolist ücret kazanımlarının olumsuz sosyal etkilerine karşılık, ücret artışlarının işverenleri verimliliği yükseltici uygulamalara başvurmak suretiyle verimlilik avantajları sağlayacağı belirtilir. Sendikalaşmaya bağlı olarak işçi devri oranlarındaki azalmalar, işe alma ve eğitim maliyetlerini düşüreceğinden verimliliği arttıracaktır. İşletme yönetiminin daha rasyonel iş uygulamaları ve personel politikası ile sendikacılığın gelişmesine tepki göstermeleri verimliliği yükseltecektir<sup>4</sup>.

Ekonomi teorisyenleri, sendikaların toplu sözleşmeleri uygulama yeteneği ve gücünün daha gelişmiş toplu sözleşmeler ve düzenlemeler ile daha yüksek ekonomik etkinlik yarattığını giderek benimsemektedirler. Modern fayda teorisi olarak nitelendirilebilecek "kollektif ses/kurumsal tepki" yaklaşımı, sendikaların ekonomik ve politik etkilerini yararlı bulmaktadır<sup>5</sup>.



Şekil:1- Sendikacılık ve Verimlilik<sup>6</sup>

Toplumlar ekonomik ve politik sorunların çözümünde iki temel mekanizmaya sahiptirler. Birincisi, piyasaya giriş ve çıkış şeklindeki klasik piyasa mekanizmasıdır. Bu tür piyasalarda bireyler, istenilen ve gerçek sosyal şartlar arasındaki farklılıkları seçme veya hareket özgürlükleri ile tepki gösterirler. Örneğin, tatminsiz tüketiciler kullandıkları ürünleri değiştirirler ya da bir restoranda yemeğin kötü olması durumunda başka bir restoran ararlar.

Emek piyasasında ise çıkış işten ayrılmakla, giriş ise yeni işçilerin işe alınmasıyla eş anlamlıdır. Daha çok istediği iş için daha az istediği işi bırakarak ya da kötü işleri kabul etmeyerek, bireyler kötü işvereni cezalandırır, iyisini ise ödüllendirir. Böylece ekonomik etkinliği yükseltirler.

İkinci düzenleme şekli, "ses" olarak adlandırılan politik mekanizmadır. "Ses" gerçek ve istenilen koşulları birbirine yaklaştırmak için kullanılan doğrudan bir iletişim aracıdır. Sorunlara ilişkin olarak tartışmak anlamına gelir. Başka bir işyeri aramaktan çok, kişi kötü mal üreten işyeri için şikayette bulunur ya da restoranda yemeklerin kötü olduğunu sorumlulara anlatır. Eşler arasında ayrılmaktan çok, evliliği sürdürme yolları aranır ve tartışılır. Politik olarak "ses"; oy, tartışma, pazarlık benzeri yollar aracılığıyla demokratik sürece katılma anlamına gelir.

Emek piyasasında ses, işi bırakmaktan çok, işverenle değişmesi zorunlu koşulları tartışmak anlamına gelir. Modern endüstriyel ekonomilerde ve kısmen büyük işletmelerde, sendika bir kolektif ses aracıdır. Bu mekanizma, bir grup olarak işçilerle yönetim arasında iletişim kurma aracıdır.

Sendikacılığın kolektif niteliği, temel olarak emek piyasasının işleyişini değiştirir. Sendikasız bir firmada, firma açısından ikazlar ve özendirmeler "marginal işçi"nin tercihlerine bağlıdır. Marginal işçi, istihdam koşullarındaki küçük değişikliklerden dolayı işyerinden ayrılabilir. Firmalar, esas olarak, bu genç ve pazarlanabilir marginal işçinin ihtiyaçlarına cevap verirler. Firma bilgi, beceri eksikliği gibi nedenlerle diğer firmalara transfer edemeyecekleri yaşlı ve daha az pazarlanabilir işçilerin tercihlerini önemsemez.

Aksine, sendikalı bir firmada, sendika pazarlık masasında taleplerini belirtirken bütün işçileri göz önünde bulundurur. Bu nedenle, işyerini terk etme eğiliminde olmayan işçilerin istekleri de temsil edilmiş olur. İşyerindeki "kamu malları" konusunda ise sendika savunma, koruma ve benzeri sosyal taleplerin belirlenmesinde oy verenlerin tercihlerine katkılarda bulunan bir hükümet gibi üyelerinin tercihlerini sonuçlandırabilir. Kolektif ses yoluyla sendikalar aynı zamanda, esas olarak, işyerlerindeki sosyal ilişkilerin değişmesine katkıda bulunurlar.

Endüstri ilişkileri uzmanları, toplu pazarlığın daha iyi yönetim ve daha yüksek verimliliği özendirdiğini vurgular. Uzmanlar, sendikaların işçilerin niteliğini ve becerilerini arttırabileceğini, işyeri hakkında bilgi sağlayabileceğini, morali yükseltebileceğini ve daha etkin olabilmesi için yönetime baskı yapabileceğini belirtmektedir. Sendikacılar, ücret artışına ilave olarak sendikaların işçileri hem yönetimin kendi kararlarına karşı koruduğunu hem de işyerinde ve politik arenada ses getirmesini sağladığını belirtirler<sup>7</sup>.

Tablo:1- Sendikalizmin İki Yanı<sup>8</sup>

<b>Sendikaların Monopollist Yanı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sendikalar ücretleri rekabetçi seviyenin üzerine çıkarırlar. Sendikalı firmalarda düşük işgücü/sermaye kullanımına yol açarlar.</li> <li>• Sendika çalışma kuralları verimliliği azaltır.</li> <li>• Sendikalar nitelikli işçilerin ücretlerini yükselterek gelir eşitsizliğini arttırlar.</li> <li>• Sendikalar benzer işçiler arasında ayrıcalık yaratarak yatay eşitsizlik meydana getirirler.</li> </ul>
<b>Sendikaların Ses/Tepki Yanı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sendikalar işten ayrılma oranlarını azaltarak, üretim yöntemlerini değiştirerek, daha etkin politikaları yönetime benimseterek, işçiler arasındaki morali ve işbirliğini geliştirerek verimlilik üzerinde olumlu etkilerde bulunur.</li> <li>• Sendikalar bütün işçilerin tercihleri hakkında bilgi toplar. Firmanın iyi bir ücret ve personel politikası belirlemesini sağlar.</li> <li>• Sendikaların "standart ücret" politikaları belli bir işletme ya da sektörde sendikalı işçiler arasında eşitsizliği azaltır.</li> <li>• Sendika kuralları, terfi, işten çıkarma ve işe geri almada keyfi uygulamaların sahasını daraltır.</li> <li>• Sendikacılık esas olarak marjinal (genellikle daha yaşlı) işçiler arasındaki güç dağılımını değiştirir. Sendikalı firmalar sendikasızlara göre farklı ücret paketleri ve personel politikaları seçme imkanı verir.</li> </ul>

### 3.AMPRİK ÇALIŞMALAR VE BULGULAR

Sendikaların verimlilik etkisini inceleyen araştırmaların büyük bir kısmı yakın geçmişte yapılmıştır.

Sektörel düzeydeki araştırmalarında Freeman ve Medoff, sendikalı işletmelerin sendikasız işletmelerden ortalama olarak %24 daha fazla verimli olduğunu belirlemiştir. Sektörde sendikalaşma yoğunluğundaki artış verimlilik etkisini %30'a kadar yükseltmektedir. Sendikalaşma, deneyim, öğretim, mesleki eğitim ve benzeri faktörlerin etkisiyle işletmede çalışanların niteliğini de etkilemektedir. Sendikasız işletmelerde üretim hattında çalışmayan işçilerin kalitesi %8'e kadar düşerken, sendikalı işletmelerde üretim işçilerinin kalitesi %11 daha yüksek bulunmuştur<sup>9</sup>.

Clark, çimento sektöründe altı işletmede gerçekleştirdiği çalışmada, sendikalaşmayla birlikte işçilerin davranışlarında verimliliği artırıcı yönde bazı değişiklikler bulmuştur. Altı çimento işletmesinin yarısında işçi devri düşmüş, birinde yükselmiş, ikisinde de herhangi bir değişiklik olmamıştır. Sendikaya göre üç işletmede moral yükselmiştir. Ancak Clark, en önemli değişikliklerin yönetsel performansta meydana geldiğini saptamıştır. Sendikalaşmış bütün işletmelerde üst yönetim işletme yöneticisini ve pek çok formenini değiştirmiş, daha profesyonel yöneticiler çalıştırmayı özendirmiştir. Sonuç olarak, sendikalaşmadan önceki otoriter ya da paternalist yönetim uygulamaları yerini profesyonel anlayışa bırakmıştır<sup>10</sup>.

Clark'ın ulaştığı bu sonuçlar, Slichter, Healy ve Livernash tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda ulaşılan sonuç-

lara benzerlik göstermiştir. Harward Okulu araştırmaları, işletme yönetiminin sendikacılığa karşı tepkilerinin sendikaların verimlilik etkisinin önemli belirleyicisi olduğunu belirlemiştir. İşverenler işyerlerinde sendikacılığa karşı getireceği düzenlemelerle sendikal eğilimleri olumlu bir verimlilik katkısına dönüştürebilirler<sup>11</sup>.

Brown ve Medoff, imalat sektöründe

faaliyet gösteren firmalar arasında katma değerin karşılaştırılması yoluyla geręekleřtirdikleri bir çalışmada, daha yoğun sendikalaşmanın bulunduğu firmalarda verimliliğin %20-25 daha yüksek olduğunu tahminlemişlerdir. Ne var ki, sendikalı işyerlerinde sermaye kullanımının yüksek olması nedeniyle bu oranın geręekte %10-15 olduğu belirtilmiştir<sup>12</sup>.

**Tablo:2- Altı Çimento İşletmesinde Sendikacılığa Tepkiler<sup>13</sup>**

Tepki Türü	İşletme Sayısı ve Davranış Değişikliği
<b>İşçilerin Tepkileri:</b>	
İşçi devir hızı	Üç işletmede düştü İki işletmede değişmedi Bir işletmede yükseldi
Devamsızlık	İki işletmede devamsızlık arttı
Disiplin sorunları	Bir işletmede disiplin sorunları arttı Bir işletmede disiplin sorunları azaldı
Moral	Sendika üç işletmede moralin yükseldiğini belirtirken; yönetim bir işletmede moralin yükseldiğini, birinde düştüğünü, birinde ise değişiklik olmadığını belirtti.
<b>Yönetimin Tepkileri:</b>	
İşletme yönetimi	Altı işletmenin yöneticileri yenilendi
Alt yönetim	Altı işletmenin alt yöneticileri yenilendi
<b>Yönetim Uygulamaları:</b>	
Sendika öncesi	Bir işletmede yönetim "profesyonel"di Üç işletmede yönetim "otoriter"di Bir işletmede yönetim "otoriter" ya da "paternalist"di Bir işletmede yönetim "paternalist"di
Sendika sonrası	Üç işletmede yönetim anlayışında temel gelişmeler: verimlilik hedefleri, performans izleme toplantıları, işçilerle düzenli toplantılar, yeni raporlama ve muhasebe sistemleri, yönetim/çalışan ilişkilerinde iyileşme İki işletmede yönetim anlayışında az bir gelişme: daha formel sözleşme prosedürü, yönetici-insan ilişkilerinde değişim, performans izleme sistemlerinde değişiklik Bir işletmede küçük bir değişiklik: yalnızca yönetim/işçi ilişkilerinde iyileşme



İmalat sektöründe, farklı bir sermaye ölçümünden yararlanarak yapılan çalışmada, 1972 yılı için düşük bir sendika verimlilik etkisi, 1977 yılı için ise oldukça yüksek bir verimlilik etkisi tahmin edilmiştir. Mobilya imalatı sektöründe ise sendikalı işyerlerinde sendikasız işyerlerine göre %15 daha yüksek bir verimlilik etkisi gözlenmiştir<sup>14</sup>.

Allen, inşaat sektöründe sendikalı-sendikasız verimlilik farklarını katma değer yoluyla tahminleyen çalışmasında, sendikaların verimlilik avantajlarının %21-28 olduğunu tesbit etmiştir<sup>15</sup>.

Clark, imalat sektörünü kapsayan diğer bir çalışmada, sendikalı firmalarda %2'lik olumsuz bir verimlilik etkisi ortaya çıkmıştır<sup>16</sup>.

Mitchell ve Stone, 1986 yılında, kereste fabrikalarında yaptıkları çalışmada, sendikalı işçilerin sendikasız işçiler göre %%12-21 oranında daha az verimli olduğunu belirlemiştir<sup>17</sup>.

Sendikaların verimlilik etkisini çıktı başına fiziksel birimlerle tahminleyen önemli bir araştırma yine Clark tarafından gerçekleştirilmiştir. Çimento sektöründe yaptığı çalışmalarda, sendikalı işyerlerinin sendikasız işyerlerinden %6-8 oranında daha verimli olduğunu belirleyen Clark, sendikalı işyerlerinde daha yüksek verimlilik sağlayan faktörleri de incelemiştir. Genellikle, sendikalı işyerlerindeki daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları daha nitelikli işgücünü işyerine çekmektedir. Ancak, sendikalı işyerlerinde bu faktörlerin verimlilik artışına katkısı sadece %1-2'dir<sup>18</sup>.

Clark, sendikaların verimlilik avantajına başlıca katkısının sendikalaşmayla birlikte yönetim uygulama ve politikaların-

da ortaya çıkan değişikliklerden kaynaklandığını belirtmiştir. Ayrıca, aynı sektörde 1953-76 dönemini kapsayan çalışmasında, önceden sendikasız olan ve daha sonra sendikalaşan işyerlerinde %6'lık bir verimlilik artışı tahminlemiştir.

Freeman, Medoff ve Connerton tarafından madencilik sektöründe çıktı miktarlarının ölçülmesi yoluyla yapılan çalışmalar, zamanla aynı sektörde bile sendikaların verimlilik etkisinin değişebileceğini göstermiştir. Sektörde sendikaların verimlilik etkisi 1965 yılında %33-38 iken, 1970'de %4 ile -8, 1975'de %20 ile -17, 1980'de %18 ile -14 olarak olumsuz bir verimlilik etkisine doğru bir değişim gözlenmiştir. Sendikaların verimlilik etkisinin olumlu etkiden olumsuz etkiye doğru bu değişiminin önemli nedenleri olarak, sendika yönetim ilişkileri ve politikalarının oldukça etkin bir faktör olduğu belirtilmiştir<sup>19</sup>.

Mefford, 1975-1982 dönemini kapsayan, çok uluslu büyük bir firmanın 31 işyerinde yaptığı çalışmada, sendikalaşmanın sermaye-emek oranını yükselttiği ve yönetim performansını arttırdığını belirlemiştir. Ancak sonuçlar devamsızlığın da yükseldiğini göstermiştir. Sonuç sendikalaşmaya bağlı olarak gelişmiş bir çalışma ilişkileri ikliminin varlığını yansıtmıştır<sup>20</sup>.

Kamu kesiminde çıktının fiziksel/ miktar olarak ölçümü yoluyla çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir<sup>21</sup>. Ehrenberg, Sherman ve Schwarz, belediye kütüphanelerinde yaptıkları çalışmada önemsiz bir sendika verimlilik etkisi belirlemişlerdir. Eberts ve Stone, devlet okullarında gerçekleştirdikleri çalışmada ise önemli bir potitif verimlilik etkisi tespit etmişlerdir<sup>22</sup>.

**Tablo:3- Sendikaların Verimlilik Etkileri<sup>23</sup>**

Araştırmacılar	Sektör ve Veri Dönemi	Verimlilik Etkisi
Brown, Medoff	İmalat sektörü, 1972	20-25; 10-15
Brown, Medoff	1972	10
Leonard	1977	31
	1972-1977 arası değişiklik	9
Frantz	Mobilya imalatı, 1975-1976	15
Allen	İnşaat, 1972-1975	21- 28
Allen	Büro inşaatı, 1974	39
Clark	İmalat, 1980	(-2)
Clark	Çimento, 1974	6 - 8
Clark	Çimento, 1953-1976	6
Connerton	Madencilik, 1965	33 - 38
	1970	(-4) - 8
	1975	(-20) - (-17)
	1980	(-18) - (-14)
Allen	İnşaat, 1974	36

Türkiye'de sendikaların ekonomik etkileri konusunda yapılmış araştırmalar oldukça azdır. Ülkemizde sendikaların ekonomik analizini güçleştiren sınırlamaların başında, veri kaynaklarının yetersizliği ve güvenilir olmaması gelmektedir. Genel olarak, çalışma ekonomisine dahil olan tüm kategoriler için geçerli olan bu sınırlama, ekonometrik modeller yerine, mevcut verilerin trendine dayanan kaba gözlemlerle yetinmeyi zorunlu hale getirmektedir<sup>24</sup>.

Türkiye'de petrol, kimya ve lastik işkolunda, sendikaların verimlilik etkisini üretim fonksiyonu yaklaşımı ile ölçen Özkaplan, 42 firmaya ait tahmin sonuçlarından sadece 11 tanesinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde etmiştir. Türkiye örneğinde, yetersiz ve sınırlı sayıda veri kullanımı ile gerçekleştirilen

bu ölçümün sonuçlarını değerlendirirken son derece ihtiyatlı olmak gerektiği belirtilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, 11 firmadan sadece ikisinde verimlilik etkisi pozitifdir<sup>25</sup>. Kullanılan ölçüm yöntemi verimlilik etkisinin nedenlerini araştırmadığından, verimlilik etkisinin nedenlerine ilişkin herhangi bir görüş yer almamaktadır.

Görüldüğü üzere, sendikaların farklı verimlilik etkilerinin sözkonusu olabileceği gibi, bu etkiler zamanla değişebilmektedir. Yapılan ampirik çalışmalar, sendikaların verimlilik etkisini belirleyici faktör olarak "endüstri ilişkileri ortamı" ya da "sendika-yönetim ilişkilerini" vermektedir<sup>26</sup>. Yönetim ile sendikalar arasında işbirliğine dayalı katılımcı bir endüstri ilişkileri ortamında sendikalar verimlilik artışına önemli katkılar

sağlayabilmekte, aksine çatışmacı bir ortamda sendikaların verimlilik dezavantajlarının bulunduğu belirtilmektedir.

Bu sonuçlar ile sendikaların verimlilik artışına katkıda bulunmaktan daha çok verimliliği düşürme eğiliminde olduğuna ilişkin kamuoyu görüşünü barıştırmak oldukça güçtür. Sendikalar daha verimli işyerlerinde örgütlenebilmekte ve Clark'ın da tartıştığı gibi, sendikalaşmaya bağlı olarak artan emek maliyetlerini dengelemek için sendikalı işyerlerinde yönetimi verimliliği yükseltme konusunda daha çok çaba göstermeye teşvik etmektedir<sup>27</sup>.

Amerikan yöneticileri arasında sendikaların etkili iş uygulamalarını kısıtladığı ve bu nedenle verimlilik düşüklüğüne yol açtığı görüşü oldukça yaygındır. Yöneticiler sendikaların yokluğunda, üretim yöntemlerinde maliyet tasarruflu değişiklikleri çok daha kolay gerçekleştirebileceklerine inanmaktadır. Bu, Amerikan yöneticilerinin sendikalara karşı süregelen itirazlarının temel nedenidir. İşverenlerin sendikalara daha yumuşak baktıkları Avrupa ve Japonya'da sendikalar ve toplu pazarlık işyeri uygulamaları ile çok daha az ilgilidir ve bu nedenle yönetimin işyerinde gerçekleştireceği uygulamalar üzerinde sendikaların daha az kısıtlayıcı olduğu görülür<sup>28</sup>.

Sendikaların ve toplu pazarlığın savunucuları toplu pazarlığın iki sonucuna ilişkin açıklamada bulunmaktadır: yönetimin keyfi uygulamalarına karşı işçileri

koruma gücü ve sendikaların üyeleri adına sağladığı ekonomik faydaları arttırmak. Sendika ve toplu pazarlığın savunucuları, sendikaların yetki alanına giren haklar ve uyuşmazlıklar için ya da belirli iş kuralları ve teknolojik yenilikle ilgili konularda getirilen kısıtlamalara nadiren destek verir. Bunlar şansızlık olarak görülür, fakat anlaşılabilir ve muhtemelen sendikacılıkla birlikte ortaya çıkan kaçınılmaz şeylerdir<sup>29</sup>.

#### **4. SONUÇ**

Sendikaların verimlilik etkisini tahminleyen analizlerde, verimlilik etkisine ilişkin olumlu ya da olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ne var ki, sendikaların verimlilik etkilerinin kaynaklarını net olarak belirlemek ya da sendikal eğilimlerin verimlilik etkisini açık ve kesin olarak belirlemek oldukça güçtür. Sendikalı işyerlerinde işverenler daha yüksek sermaye ve daha nitelikli işgücü kullanımı eğiliminde olduklarında verimlilik yüksek olacaktır. Ayrıca zamanla işyerinde eğitim ve deneyimden kaynaklanan verimlilik yükselmeleri de ortaya çıkacaktır.

Diğer yandan, yönetim sendikalı işyerlerinde yüksek ücret artışlarını dengelemek, sendikasız işyerlerinde ise sendikal eğilimleri önlemek amacıyla daha rasyonel üretim ve yönetim teknikleri ile personel uygulamalarına gidecektir. Bütün bu nedenlerle sendikaların verimlilik etkilerini açık ve kesin olarak tahminlemek çok zordur. Ancak, belirli sınırlar ve koşullar altında ulaşılan sonuçlar önemli veriler sağlaması bakımından değer taşımaktadır.

**DİPNOTLAR:**

1 Borjas J. George, Labor Economics, McGraw-Hill, Inc., Singapore, 1996, s.395.

2 Genel olarak sendikalara olumsuz yaklaşan bu görüş için bkz: Simons Henry, "Some Reflection on Syndicalism" Journal of Political Economy, 1944, s.1-25; Friedman Milton, Friedman Rose, Capitalism and Freedom, Chicago, 1962; Free to Cheese, New York, 1980.

3 Marshall F. Ray, King G. Allan, Briggs M. Vernon, Labor Economics: Wages, Employment and Trade Unionism, Irwin, Homewood, Ontario, 1980, s. 369.

4 Freeman B. Richard, Medoff L. James, What Do Unions Do?, Basic Books, New York, 1984 s. 59.

5 Bu görüşü benimseyen çalışmalar için bkz.; Freeman B. Richard, Medoff L. James, What Do Unions Do?; Hirschman O. Albert, Exit, Voice and Loyalty, Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1971; Malcomsan M. James, "Trade Unions and Economic Efficiency", Economic Journal, March 1983, s.51-65.

6 Freeman, Medoff, s.163.

7 Freeman, Medoff, s.7.

8 Freeman-Medoff, s.13.

9 Freeman B. Richard, Medoff L. James, "The Impact of Collective Bargaining: Illusion or Reality?" , U.S. Industrial Relations, 1950-1980: A Critical Assessment içinde, ed.: Stieber Jack, McKersie B. Robert, Mills D. Quinn, Madison: Industrial Relations Research Association, 1981, s.47-98.

10 Clark , "The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study". Industrial and Labor Relations Review, July 1980, s.451-468.

11 Slicher H. Sumner, Healy H. James, Livernash E. Robert, The Impact of Collective Bargaining on Management, Washington, D.C.: The Brockings Institution, 1960, s. 841-878.

12 Brown Charles, Medoff L. James, "Trade Unions in the Production Process," Journal of Political Economy, June 1986, s.540-587.

13 Clark B. Kim, "The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study",

14 Freeman, Medoff, s.167.

15 Allen G. Steven, "Unionized Construction Workers are More Productive", Quarterly Journal of Economics, May 1984, s.251-274; "Can Union Labor Ever Cost Less?" Quarterly Journal of Economics, May 1987, s.347-373.

16 Clark B. Kim, «Unionization and Firm Performance: The Impact on Profits, Growth, and Productivity» American Economic Review, December 1984, s.893-913.

17 Mitchell W. Merwin, Stone A. Joe, "Union Effects on Productivity: Evidence From Western U.S. Sawmills", Industrial and Labor Relations Review, October 1992, s.134-145.

18 Clark, "The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study".

19 Freeman-Medoff, s. 168.

20 Mefford N. Robert, "The Effect of Unions on Productivity in a Multinational Manufacturing Firm", Industrial and Labor Relations Review, October 1986, s.105 vd.

21 Ehrenberg G. Ronald, Sherman R. Daniel, Schwarz L. Joshua, "Unions and Productivity in the Public Sector: A Study of Municipal Libraries", Industrial and Labor Relations Review, January 1980, s.199-213.

22 Eberts W. Randall, Stone A. Joe, "The Effect of Teacher Unions on Student Achievement", Industrial and Labor Relations Review, April 1987, s.354-363.

23 Freeman, Medoff, s.166.

24 Özkaplan Nurcan, Sendikalar ve Ekonomik Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Deneme, Kavram Yayınları 52, İstanbul 1994, s.94.

25 Özkaplan, s.281.

26 Reynolds G. Lloyd, Masters H. Stanley, Moser H. Colletta, Labor Economics and Labor Relations, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1991, s. 574.

27 Mills Q. Daniel, Labor Management Relations, McGraw-Hill, Inc., Singapore, 1994, s.640.

28 Mills, s.638.

29 Maher P. Richard, "Union Contract Restrictions on Productivity", Labor Law Journal, May 1983, s.303-310.



**Arş. Gör. Dr. Coşkun SARAÇ**

**9 Eylül Üniversitesi,  
Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Bölümü,  
İş ve Sosyal Güvenlik  
Hukuku Anabilim Dalı**

1966'da İzmir'de doğdu. 9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 1988'de mezuniyetini müteakip 1989'da aynı üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalına Araştırma Görevlisi olarak atandı. 9 Eylül Üniversitesi nezdinde "Özel Hukuk Ana Bilim Dalı yüksek lisans" ve "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında doktora" programlarını tamamladı. Halen, aynı görevini sürdürmektedir.

# **SOSYAL SİGORTALARDA, RİSKLERİN BİRLEŞMESİ: BİRDEN FAZLA GELİR ve AYLIK BAĞLANMASI**

## **I. GENEL OLARAK**

Mevcut sosyal güvenlik sistemimizde, birden çok sosyal güvenlik kurumu yer almasına karşın, çalışanlar yalnızca tek bir sosyal güvenlik kuruluşu kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Yani, kısmi süreli olarak bir yandan 506 sayılı Kanuna, diğer yandan da kendi adına ve hesabına bağımsız faaliyetini sürdüren bir kimsenin aynı anda her iki kanun yönünden de sigortalı sayılması mümkün değildir. Bu durum "sosyal güvenlikte teklik ilkesi"nden kaynaklanmaktadır<sup>1</sup>. Nüfusunun büyük bir kısmının sosyal güvenlik korumasının dışında kaldığı bir ülkede, esasen bir kişinin birden çok sosyal güvenlik kurumundan yararlanabileceği de kabul edilemez<sup>2</sup>. Bununla birlikte, sigortalıların (ve iştirakçilerin) kendi kurumlarından veya aynı zamanda farklı kurumlardan birden fazla aylık ve gelir alması imkan dahilinde olmaktadır. Böyle bir durum, anılan ilkenin ihlali anlamına da gelmemektedir. Zira, kişi karşılığını prim olarak ilgili kurumlara ödediği birden fazla risk için, birden çok gelir ve aylık alabilmektedir. Buna karşın birden çok kurumdan aynı anda sağlık yardımı, ödence alınması sözkonusu değildir<sup>3</sup>.

Diğer taraftan, sigortalıya hem Türk , hem de diğer yabancı bir sosyal güvenlik kurumundan da -aynı veya farklı risk dolayısıyla- birbirinden bağımsız şekilde birden çok aylık/gelir bağlanması da mümkündür. Zira, esasen sigortalılıkta teklik ilkesi

uluslararası hukukumuzda uygulanma imkanına sahip değildir. Böylece, Almanya'daki çalışmaları nedeniyle oradaki dosyadan malullük aylığı alan bir Türk vatandaşının, borçlanma yoluyla ülkemizde ayrıca yaşlılık aylığı alması da mümkündür<sup>4</sup>. Hatta, yabancı sosyal güvenlik kuruluşundan bağlanan aylık/gelir, sigortalının Türkiye'de borçlanma yoluyla alacağı aylığın 506 sayılı Kanun m.92'ye göre indirilmesine de yol açmayacaktır. Zira, kanunkoyucu, Türkiye'de ve mevzuatımız çerçevesinde birden fazla sigorta kolundan aylık/gelire hak kazanmayı düzenlemektedir<sup>5</sup>. konuda ikili sosyal güvenlik sözleşmelerindeki hükümlerin de dikkate alınacağı açıktır.

Çalışmamızda, 506, 1479 ve 5434 sayılı Kanunlar açısından kişilere hangi hallerde birden çok aylık ve gelir bağlanabileceği hususu ele alınacaktır.

## II. SIGORTALIYA (İŞTİRAKÇİYE) BİRDEN FAZLA AYLIK VE GELİR BAĞLANMASI.

### A. Aynı Sigorta Kurumundan

#### a. 506 Sayılı Kanunu Çerçevesinde

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, sigortalılara İş kazası ve Meslek Hastalığı; Maluliyet, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası kollarından -şartları mevcutsa- gelir ve aylık bağlamaktadır<sup>6</sup>. Bunlardan Maluliyet, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları için sigortalı tek bir prim ödemektedir. O halde, doğal olarak sigortalı, bu sigorta kollarına konu olan birden fazla farklı (veya aynı) risklere maruz kalırsa, söz konusu aylıklar birleşecek ve sadece birisine hak kazanacaktır<sup>7</sup>. Bu hususu düzenleyen 506 sayılı Kanunu m. 92/1'e göre de "Hem malullük hem de yaşlılık sigortasından aylık bağlanmasına hak

kazanan sigortalıya, bu aylıklardan yüksek olanı; aylıklar eşitse, yalnız yaşlılık aylığı bağlanır". Örneğin, yaşlılık aylığı alan ve çalışmasını destek primi ödeyerek sürdüren sigortalı maluliyete uğrarsa, duruma göre yaşlılık veya maluliyet aylıklarından sadece birini alacaktır.

Aynı maddenin II. f.sına göre: "Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile iş kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık ve gelirlerden yüksek olanının tümü, eksik olanının da yarısı bağlanır. Bu aylık ve gelirler eşitse, İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortasından bağlanan gelirin tümü, Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarından bağlanan aylığın da yarısı verilir". Öyleyse, maddenin ilk f.sından farklı olarak, sigortalının birbirinden bağımsız biçimde primlerini ödediği "iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası" ile "maluliyet, yaşlılık ve ölüm sigortası" açısından ayrı ayrı edime hak kazanmaktadır<sup>8</sup>. Yaşlılık aylığı almaktayken<sup>9</sup> çalışmasını sürdürenler (506 sayılı Kanun m.63) hakkında (iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası yardımlarının uygulanacağını belirten 506 Sayılı Kanun m.3/II-C' hükmü de, bu yöne paraleldir. Böylelikle, yaşlılık aylığı alan ve çalışmaya da devam eden sigortalı bir iş kazasına uğrarsa, (şartları mevcutsa) sürekli işgöremezlik geliri de alabilecektir. Yine, sürekli işgöremezlik geliri almaktayken, daha sonraları meslekte kazanma gücündeki kaybı %60'a ulaşan bir sigortalıya, (şartları mevcutsa)(506 sayılı Kanun m.54) ayrıca maluliyet aylığı da bağlanabilecektir<sup>10</sup>. Tüm bu hallerde, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına konu olan risklerin çakışması ve primleri birbirinden

bağımsız ödenen farklı riskler için Kurumdan birden çok edim talep imkanı doğmaktadır.

### **b. 1479 Sayılı Kanunu Çerçevesinde**

1479 Sayılı Kanunda sigortalılara (ve haksahiplerine) kurumca aylık bağlanan sigorta kolları; yaşlılık, maluliyet ve ölüm sigortasıdır<sup>11</sup>. Kanun, 506 sayılı Kanundan farklı olarak, sigortalılara gelir bağlanacak ayrı bir işkazası ve meslek hastalıkları sigortasına yer vermemiştir. 1479 Sayılı Kanun m. 29'da "işkazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen malullük" kavramı düzenlenmiş, böylece sözkonusu kanunda iş kazası ve meslek hastalığı, maluliyet sigortası içinde değerlendirilmiştir<sup>12</sup>.

1479 Sayılı Kanun m. 29/l'de "malullük", m.35/l'de "yaşlılık" ve m.41/l'de "ölüm" sigortası kollarından aylık bağlanabilmesinin koşulu olan prim ödeme süreleri düzenlenmiştir. 506 sayılı Kanuna paralel olarak, 1479 Sayılı kanunda da maluliyet, yaşlılık ve ölüm sigortaları için tek bir prim ödenmesi geçerlidir. 1479 Sayılı Kanun m. 49/l'deki "Bu Kanuna göre ödenecek sigorta primi, sigortalının beyan ettiği 50 nci maddede belirtilen gelir basamağının %20'sidir" hükmü, %20'lik primin sözkonusu üç sigorta kolunu da kapsadığını göstermektedir. Bu duruma göre, sigortalının her bir sigorta kolundan (maluliyet ve yaşlılık ) aylık bağlanmasına hak kazanma imkanı olmamaktadır. Örneğin, sigortalı Bağ-Kur'dan yaşlılık aylığı alırken 1479 Sayılı Kanuna tabi çalışmaya (destek primi ödeyerek) devam ederse (1479 Sayılı Kanunu ek m.20) ve sonradan malullüğe maruz kalırsa, kendisine ayrıca maluliyet aylığı da bağlanamayacaktır. Bu yöne ilişkin 1479 Sayılı Kanun m. 57/l'e göre "Hem

malullük hem de yaşlılık sigortasından aylık bağlanmasına hak kazanan sigortalıya bu aylıklardan yüksek olanı; aylıklar eşitse yalnız yaşlılık aylığı bağlanır". O halde, 1479 Sayılı Kanunu çerçevesinde "aynı Kurumdan" aylık bağlanmasında "teklik ilkesi" egemendir<sup>13</sup>.

### **c- 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu Çerçevesinde**

5434 Sayılı Emekli sandığı Kanunu, iştirakçilerine "emekli aylığı" ile "malullük (adi, vazife ve harp malullüğü) aylığı"; ölümleri durumunda da hak sahiplerine "dul ve yetim aylığı" tahsis etmektedir (5434 Sayılı Kanun m. 13, 39 vd., 44 vd., 66 vd.). Konumuz kapsamındaki bu ödemelerin kaynağını oluşturan Sandık gelirleri arasında, iştirakçilerden alınan kesenekler (ve çalıştıkları Kurumca ödenen karşılıklar ile bazı hallerde Hazine katkısı) (5434 Sayılı Kanun m. 14) önde gelmektedir<sup>14</sup>. İştirakçilerden alınan %15'lik kesenek (5434 Sayılı Kanun m. 14/a), genel anlamda, hem emeklilik hem de maluliyet sigortaları için tek bir karşılık olarak düşünüldüğünde, iştirakçinin aynı kurumdan malullük ve yaşlılık aylıklarının her ikisine birlikte hak kazanamaması gerekmektedir. Gerçekten de, 5434 Sayılı Kanun m. 94/l-II'de,

"Bu kanunda belirtilen istisnalar dışında iki yönden aylığa hak kazananların tercih ettikleri aylıkları... ödenir. Diğer aylıkları sürekli olarak kesilir.

Ancak, iki yönden aylığa aynı zamanda hak kazananlara "...fazla olan aylıkları ödenir..." denilmekle, kural olarak iki aylığın birlikte ödenmeyeceği açıklanmaktadır. Bununla birlikte, anılan hükümde "Bu kanunda belirtilen istisnalar dışında" ifadesi yer aldığından, Kanunun birden fazla aylığın bir arada

alınabileceği istisna halleri de öngördüğü anlaşılmaktadır.

Kanunda düzenlenen istisnai hallerden (aynı Kurumdan birden fazla aylık bağlanması) birini içeren 5434 Sayılı Kanun m. 60/I.f.'e göre; "Emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı alanlardan; her ne sebeple olursa olsun er olarak silah altına alınanların vazife malulü olmaları halinde kendilerine malullük derecelerine göre 56 ncı madde gereğince ayrıca erlere mahsus vazife malullüğü aylığı bağlanır". O halde, emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı almakta olan iştirakçi her ne sebeple olursa olsun er olarak silah altına alındığı sırada ifa ettiği vazife nedeniyle (5434 Sayılı Kanun m. 45) maluliyete uğrarsa (5434 Sayılı Kanun m. 44), silah altına alınmadan önce Sandıktan almakta olduğu aylıkla birlikte kendisine ayrıca "erlere mahsus vazife aylığı" da bağlanacaktır.

Bir diğer durumu düzenleyen 5434 Sayılı Kanun m. 60/II uyarınca; emeklilik hakkı tanınan vazifelerde<sup>15</sup> bulunmakta iken her ne suretle olursa olsun er olarak silah altına alınanlardan; kanunlarına göre vazifeleri ile ilgileri kesilmeyenlerin, silah altında iken vazife malulü olmalarında, bu malullükleri askerlik öncesindeki esas vazifelerini yapmaya engel teşkil etmezse, bu iştirakçilere 56 ncı madde çerçevesinde erlere mahsus vazife malullüğü aylığı bağlanacaktır. Söz konusu iştirakçiler asıl vazifelerine<sup>16</sup> döndükten sonra bu vazifeleri nedeniyle emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı almaya da hak kazandıklarında, bahsedilen bu aylıklarla birlikte ayrıca 56 ncı maddeye göre bağlanan (er) vazife malullüğü aylığını da alabileceklerdir.

Kanunda aynı Kurumdan birden çok

aylık almaya olanak tanıyan istisnai hükümlerden bir başkası da, "muvazzaf, yedek ve gönüllü erlerin silah altında buldukları sırada veya celp ve terhislerinde (serbest sevkler dahil) sevkleri sırasında vazife malulü olmaları" halidir. Bu takdirde, vazife malullüğü aylığı (5434 Sayılı Kanun m. 56) bağlanan bu erlerden sonradan 5434 sayılı Kanunu çerçevesinde hiçbir şarta tabi olmaksızın emeklilik hakkı tanınan vazifelere atanmalarının aylıkları kesilmekle beraber (5434 Sayılı Kanun m. 99/I.f.)<sup>17</sup> emeklilik, adi veya vazife malullüğü sebeplerinden birisi nedeniyle bu görevlerinden ayrılmaları halinde kendilerine kesilen vazife malullüğü aylığıyla beraber ayrıca bu (emeklilik/malullük) aylıkları da ödenecektir(5434 Sayılı Kanun m. 101).

### **B. Farklı Sigorta Kurumlarından**

506 Sayılı Kanuna tabi sigortalıların yaşlılık aylığı almakta iken 506 sayılı Kanuna tabi bir işte destek primi ödeyerek veya anılan Kanun kapsamı dışında kalan işlerde çalışmasını sürdürmesi halinde, yaşlılık aylıkları kesilmemektedir (506 Sayılı Kanun m. 63)<sup>18</sup>. Maluliyet aylığı almaktayken 506 sayılı Kanuna tabi sigortalı olarak çalışmak ise, bu aylığın kesilmesini gerektirip, yaşlılık sigortasının aksine, destek primi ödeyerek 506 sayılı Kanuna tabi işlerde çalışmaya imkan bulunmamaktadır (506 Sayılı Kanun m.58)<sup>19</sup>. Maluliyet aylığı alırken 1479 veya 5434 sayılı Kanunlar kapsamındaki işlerde çalışmak ise, bu aylığın kesilmesi sonucunu doğurmamaktadır<sup>20</sup>. Yine, Türkiye'de yaşlılık aylığı alırken sonradan yurtdışında çalışmaya başlayan sigortalının aldığı yaşlılık aylığının da kesilmesi söz konusu olmayacaktır. Zira, destek primini kesip ödemek zorunda olan



Türkiye'deki işverendir. Ayrıca, Almanya-Türkiye arasındaki sosyal güvenlik sözleşmesinde aksine hüküm yoktur<sup>21</sup>.

Bu düzenlemeler ışığında, 506 sayılı Kanuna göre sigortalı kimsenin yaşlılık veya maluliyet aylığı ya da sürekli işgöremezlik geliri almaktayken çalışmasını 1479 sayılı Kanuna tabi olarak sürdürmesi durumunda, kendisine çeşitli olasılıklara göre : "yaşlılık(506) + malullük(1479)"; "malullük (506) + yaşlılık (1479)"; "işgöremezlik geliri (506) + yaşlılık (1479)"; "işgöremezlik geliri (506) + malullük(1479) " aylıklarının bağlanması sözkonusu olabilecektir.

506 sayılı Kanuna göre sigortalı kimsenin bu Kanuna göre yaşlılık aylığı alıyor iken 5434 Sayılı Kanuna tabi bir iştirakçi statüsüne girmesi ve müteakiben (koşulları varsa) maluliyet aylığına hak kazanması durumunda, "yaşlılık (506) + maluliyet (5434)" aylıklarını alabilecektir. Yine, 506 sayılı Kanuna tabi sigortalıya bu Kanuna göre maluliyet aylığı ödenmekteyken 5434 sayılı Kanuna tabi olarak çalışması ve sonrasında (koşulları varsa) yaşlılık aylığına hak kazanması halinde, kendisine ayrıca emeklilik (5434) aylığı da bağlanacaktır.

Belirtilen bütün bu hallerde farklı sigorta kurumlarına ayrı ayrı prim veya kesenek ödenmesi nedeniyle birden çok gelir ve aylığa hak kazanılması sonucu doğmaktadır.

1479 sayılı Kanuna tabi sigortalının yaşlılık aylığı alırken 506 sayılı Kanunu kapsamında çalışmaya başlaması halinde gerçekleşecek riskler doğrultusunda kendisine 506 sayılı Kanuna göre sürekli işgöremezlik geliri veya maluliyet aylığı da bağlanabilecektir. Yine 1479 sayılı Kanuna göre maluliyet

aylığı alan kişinin 506 sayılı Kanuna tabi işe girmesi durumunda (koşulları gerçekleştiğinde) kendisine -riske göre- ayrıca yaşlılık veya sürekli işgöremezlik geliri bağlanabilecektir. 1479 sayılı Kanun m.33'de yer alan ve maluliyet aylığı alan 1479 sayılı Kanuna tabi kimselerin "kanunla kurulu diğer sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi işlerde çalışmaları durumunda maluliyet aylıklarının kesileceğini" öngören hükmün 19.4.1979 t., 2229 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılması, bu yönde bir imkanı sigortalılara sağlamıştır.

Benzer şekilde, 1479 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı alan kimsenin 5434 Sayılı Kanunu a tabi bir işe girmesi ve müteakiben malullüğe uğraması halinde, yaşlılık(1479)+ malullük(5434) aylıklarını alabilecektir. 1479 sayılı Kanuna göre malullük aylığı alırken Emekli Sandığı iştirakçisi statüsüne girdiğinde, kendisine (koşulları varsa) emeklilik aylığı (5434) da tahsis edilebilecektir.

5434 sayılı Kanunu emeklilik veya malullük aylığı alan iştirakçinin aynı Kanuna göre hiçbir şarta bağlı olmaksızın emeklilik hakkı tanınan<sup>22</sup> vazifelere girmeleri durumunda, bu aylıklarının kesileceğini öngörmekle beraber (5434 Sayılı Kanun m. 99/l.f.), Emekli Sandığı dışında kalanlar -yani 506 ve 1479 sayılı Kanunu kapsamındaki işlerde çalışanlar- açısından böyle bir engel olmadığından, 5434 sayılı Kanuna göre emeklilik aylığı almakta olan bir kimsenin 506 sayılı Kanuna tabi bir işde çalışması halinde (koşulları varsa) kendisine -risklere göre- ayrıca sürekli işgöremezlik geliri(506) veya maluliyet aylığı(506) da bağlanması; aynı kimsenin 1479 sayılı Kanunu kapsamında bir işe girmesi halinde de (koşulları doğduğunda) kendisine ayrıca ma-

luliyet (1479) aylığı bağlanması söz konusu olabilecektir.

Yine 5434 sayılı Kanunu çerçevesinde maluliyet aylığı alan ve sonrasında 506 sayılı Kanuna tabi bir işe giren kimsenin -gerçekleşen riske göre- (koşulları varsa) sürekli işgöremezlik geliri (506) veya yaşlılık aylığı (506) alması; aynı kişinin 1479 sayılı Kanunu kapsamında bir işde çalışması durumunda da (koşulları varsa) yaşlılık aylığı (1479) alması imkanı olmaktadır.

Değinen tüm bu hallerde gerçekleşen birden fazla sosyal sigorta riskine karşı birden çok sosyal sigorta kuruluşundan aylık ve gelir bağlanmasını engelleyen herhangi bir hükme mevzuatımızda yer verilmemiştir.

### **III. SİGORTALININ HAK SAHİPLERİNE BİRDEN FAZLA GELİR ve AYLIK BAĞLANMASI**

#### **a. 506 Sayılı Kanun Çerçevesinde**

506 sayılı Kanunu uyarınca, sigortalının işkazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü<sup>23</sup> halinde hak sahiplerine "işkazası ve meslek hastalıkları sigortasından" (506 Sayılı Kanun m. 12/H, 23,24) "gelir"; sigortalının aynı kanun m.11'de düzenlenen işkazası veya meslek hastalığı kavramı dışında kalan bir etkenden ötürü ölmesi halinde ise, "ölüm sigortasından" (506 Sayılı Kanun m. m.65/b,66 vd.) hak sahiplerine "aylık" bağlanmaktadır. İşkazası veya meslek hastalığı nedeniyle sürekli işgöremezlik geliri veya bunun peşin sermaye değerini (506 Sayılı Kanun m. 22) almakta olan (veya hak kazanan) ya da maluliyet veyahut yaşlılık aylığı almakta olan (veya hak kazanan) sigortalının daha sonra ölmesi durumunda dahi hak sahiplerine gelir veya aylık bağlanmak-

tadır<sup>24</sup>. Gelir veya aylık bağlanacak bu hak sahipleri, kanunda, ölen sigortalının "eşi (karı veya koca), çocukları ile ana-babası" olarak sınırlandırılmıştır (506 Sayılı Kanun m. 23,24,65)<sup>25</sup>.

İşkazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının eşi ve çocuklarına gelir bağlanmasını düzenleyen 506 Sayılı Kanun m. 23'de, "dul eş"in gelire hak kazanması açısından öngörülen tek sınırlandırma, "dul eşin yeniden evlenmemesidir. Anılan maddenin IV. f.sına göre "Sigortalının dul eşi evlenirse, geliri kesilir. Gelirin kesilmesine yol açan evlenme son bulunca gelir yeniden bağlanır". O halde, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan kendi çalışması nedeniyle gelir veya aylık almakta olan sigortalının "506 Sayılı Kanuna tabi eşinin ölmesi" halinde , 506 Sayılı Kanun m. 23 doğrultusunda yine aynı Kurumdan dul eşe gelir bağlanabilecektir. Öte yandan, dul eş bu geliri almaktayken yeniden evlenirse, sözkonusu gelir kesilecek; ikinci eşi de 506 Sayılı Kanuna tabi olarak çalışırken işkazası veya meslek hastalığından ölürse, dul eşe, ikinci evlilik sonucu kesilen önceki gelir ile sonraki eşinden dolayı bağlanacak gelirden hangisi fazla ise, o ödenecektir (506 Sayılı Kanun m. 23/VI, son c.); yoksa ikinci evliliğin ölümle son bulmasıyla kesilen önceki gelirin yeniden bağlanması ve ölen sonraki eşinden ötürü ikinci bir gelirin daha bağlanması sözkonusu değildir. Buna karşın, dul kişinin ikinci eşinin 1479 Sayılı Kanunu veya 5434 Sayılı Kanuna tabi olması ve ölümü halinde, dul eş, Bağ-Kur'dan veya Emekli Sandığı'ndan bağlanacak ölüm aylığının yanısıra, ilk eşinden dolayı hak kazandığı (ve fakat ikinci evlilikle kesilen) ölüm aylığını da Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan alabilecektir.

Sosyal sigortalar mevzuatımızda bu durumu engelleyen bir hüküm yoktur.

Ölen sigortalının "çocuklar"ına gelir bağlanmasını düzenleyen 506 Sayılı Kanun m. 23/C-a'da, "18 yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olan veya çalışmayacak durumda malul bulunan ve sosyal sigortaya, emekli sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan erkek çocuklarla yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve sosyal sigortaya, emekli sandıklarına tabi bir işde çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocukların herbirine..." gelir bağlanacağı kabul edilmiştir.

Buna göre, maddede hükme bağlanan (ve öğrenim düzeyiyle ilişkili) yaş sınırları içinde kalan "erkek çocuklara" ana-babalarından gelir bağlanacaktır. Başkaca koşul aranmadığından, sözkonusu yaşları doldurana değin sosyal sigortadan<sup>26</sup>, Emekli Sandıklarından başkaca gelir veya aylık almakta olmaları, 506 Sayılı Kanun m. 23'e göre gelir bağlanmasına engel oluşturmazdır.

Erkek çocuklardan değinilen yaş sınırlarını aşmakla birlikte, çalışmayacak durumda malul bulunan ve aynı zamanda Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayanlara da yine ana-babadan gelir bağlanacaktır. O halde, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık alan erkek çocuklar, malul de olsa, ayrıca 506 Sayılı Kanun m. 23 çerçevesinde kendilerine gelir bağlanamayacaktır.

Kız çocuklarından "ne yaşta olursa olsun, evli olmayan<sup>27</sup>, evli olmakla bir-

likte sonradan boşanan veya dul kalan ve Sosyal Sigortaya, Emekli sandıklarına tabi bir işde çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan" lardan söz edildiğine göre, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan gelir veya aylık almakta olan kız çocuklarına bu durumda ana-babadan dolayı da gelir bağlanamayacaktır.

Görüldüğü gibi, dul eşin hak sahipliğinde "yeniden evlenmeme" dışında başkaca koşul aranmaz iken, kanunda öngörülen 18 ve öğrenim halinde 25 yaş sınırlarını aşan çocukların Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan, Bağ-Kur'dan ve Emekli Sandıklarından gelir veya aylık alıyor olmaları, ayrıca ana-babadan gelir bağlanmasını engellemektedir.

Bu konuda değinilecek bir başka husus çocuklara "hem ana hem de babadan" ölüm nedeniyle gelir (veya aylık) bağlanması ihtimalidir. Konuyu düzenleyen 506 Sayılı Kanun m. 93/l.f. uyarınca; çocuklar bu gelirlerden yüksek olanının tamamını, eksik olanın da yarısını alacaklardır.

"Ana-baba"ya ölen sigortalı çocukları nedeniyle gelir bağlanması hususu, 506 Sayılı Kanun m. 24'de düzenlenmiştir. Anılan hükümde, gelir bağlanmasına ilişkin koşullardan konumuzla ilgili olarak şu ifadeye yer verilmiştir :

"...geçimi sigortalı tarafından sağlandığı belgelenen ana ve babasına gelir olarak verilir...". O halde, ölen sigortalının ana-babasına gelir bağlanması bakımından, onların geçimlerinin sağ iken sigortalı tarafından sağlanıyor olması<sup>28</sup>, bir başka deyimle muhtaçlık içinde olmaları gerekmektedir. Ana-babanın geçimlerinin sigortalıca sağlanıp sağlanmadığı hususu, muhtarlıktan alınacak

ilmuhaber ile belgelenmektedir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m.75/II-b-d). Doğal olarak, ilmuhaberde belirtilen hususların sonradan değişmesi veya fiili duruma uygun düştüğünün Kurumca şüpheli görülmesi hallerinde yapılacak incelemelerde muhtaçlık halinin hiç olmadığı veya sonradan kalktığıнын tespiti de sözkonusu olabilecektir. Uygulamada bu hususta çıkacak ihtilaflarda, ana-babanın geçimlerinin sigortalıca sağlanıp sağlanmadığı, her somut olayda içinde bulunulan çevrenin anlayışı, koşulları, değerlendirmeleri ve gelenekleri çerçevesinde belirlenmek durumundadır<sup>29</sup>. Esasen, anılan hükümde, -çocukların durumundan farklı olarak- "Sosyal sigorta Kurumlarından veya emekli sandıklarından gelir ya da aylık almama" gibi bir koşul açıkça öngörülmediğinden, buralardan gelir veya aylık almakta olan ana-babanın "geçimlerinin sigortalıca sağlandığının kabul edilip edilemeyeceği" hususu önem kazanmaktadır. Öyleyse, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan gelir veya aylık alan ana-babanın -gelir ve aylıkların günümüz ekonomik yapısı karşısında yetersiz kaldığı nazara alındığında<sup>30</sup>- aynı zamanda geçimlerini ölen sigortalı çocuklarının katkısıyla sürdürmesi her zaman olasıdır<sup>31</sup>. Böylesine bir durumda da, aylık veya gelir alan ana-babanın geçimlerini sağlayan çocuklarının işkazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde, muhtaçlıkları süren ana-babanın ayrıca 506 Sayılı Kanun m. 24 çerçevesinde gelir de alabilmeleri yerinde olacaktır.

Öte yandan, ana-babanın geçimlerinin sigortalıca karşılanmasına yönelik koşul, "sigortalının sağlığındaiken"<sup>32</sup> gerçekleşmiş olmalıdır. O halde, ana-babaya 506 Sayılı Kanun m. 24 doğrudan

tusunda ölen çocuğundan dolayı Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan gelir bağlandıktan sonra ana-babanın kendi sigortalılıkları nedeniyle bu Kurumdan gelir veya aylık almaya hak kazanmaları 506 Sayılı Kanun m. 24'e göre bağlanacak geliri almalarını hiçbir şekilde engellemeyecektir.

Bu kısma kadar, 506 Sayılı Kanun m. 23-24 kapsamında haksahiplerine bağlanan gelirlere ilişkin olarak değinilen hususlar, haksahiplerine 506 Sayılı Kanun m. 68-69'a göre ödenecek ölüm aylığı açısından da geçerli olmaktadır. Zira, 506 Sayılı Kanun m. 23-24 ile m.68-69 birbirine paralel düzenlemeler içermektedir.

Bu konuda belirtilmesi gereken son bir husus, ana-babaya ölen birden fazla çocukları nedeniyle gelir ve aylık bağlanması yönünden, 506 Sayılı Kanun m. 92 hükmünün de nazara alınması gerektiğidir. Buna göre, bir çocuktan aylığa (506 Sayılı Kanun m. 69) ve diğerinden de gelire (506 Sayılı Kanun m. 24) hak kazanan ana-babaya, bunlardan yüksek olanının tamamı, eksik olanının da yarısı bağlanacaktır. Eşit olmaları halinde de, gelirin tamamı, aylığın ise yarısı verilecektir (506 Sayılı Kanun m. 92/II). Ölen ve 506 Sayılı Kanuna tabi birden fazla sigortalı çocuktan salt gelir veya aylık bağlanması ihtimalinde ise, aksini öngören bir düzenleme bulunmadığından, muhtaç haldeki ana-babanın bu gelirleri (veya aylıkları) tam olarak alması yerinde olacaktır. Yine kanımızca, ölen çocuklardan birisinin 506 Sayılı Kanuna tabi sigortalı, diğerinin ise başka sosyal güvenlik kuruluşunun üyesi olması halinde de, -muhtaç olmaları şartıyla- ana/babaya gelir veya aylıkların tam olarak tahsisi gerektiği sonucuna varılmalıdır.

### **b. 1479 sayılı Kanun Çerçevesinde**

Bağ-Kur sigortalısının ölmesi halinde, Kurum tarafından "ölüm aylığı"<sup>33</sup> bağlanacak hak sahipleri; 506 Sayılı Kanuna paralel olarak eş, çocuklar ve anababadır (1479 Sayılı Kanun m. 40)<sup>34</sup>.

"Dul eş"in<sup>35</sup> ölüm aylığından yararlanabilmesi açısından -konumuzla ilgili olarak) aranan tek koşul, -506 sayılı Kanun da olduğu gibi- eşin yeniden evlenmemesidir; evlenirse aylığı kesilir. Ancak aylığın kesilmesine yolaçan evlilik son bulursa, aylık yeniden bağlanır (1479 Sayılı Kanun m. 46/I.f., I-II.c.). O halde, dul eşin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan kendi çalışması nedeniyle aylık veya gelir almakta olması, ölen sigortalı eşinden ötürü kendisine ölüm aylığı bağlanmasını engellemeyecektir<sup>36</sup>. Diğer yandan, dul eş ölüm aylığı alırken yeniden evlenir ve sonraki Bağ-Kur'lu eşi de ölürse, yeniden aylığa hak kazanacağından, ikinci evliliğiyle kesilen eski aylığıyla sonraki eşinden bağlanacak yeni aylığından hangisi miktarca yüksek ise, o aylığı alacaktır; yoksa iki ölüm aylığını birden değil (1479 Sayılı Kanun m. 46/I.f., son c.). Ancak ikinci eşin Bağ-Kur dışındaki diğer sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışması ve bilahare ölmesi nedeniyle bu kuruluşlardan ölüm aylığı veya gelir bağlanması ihtimalinde, dul eş ölen her iki eşinden dolayı ayrı ayrı aylık veya gelir alabilecektir.

Ölen sigortalının hak sahiplerinden "çocuklar"a aylık bağlanmasını düzenleyen 1479 sayılı Kanunu m.45'in 04.10.2000 tarih, 619 sayılı Kanun Hükmünde Kararname<sup>37</sup> ile değişik II. fıkra "c" bendinde "18 yaşını, ortaöğrenim yapması halinde 20 yaşını, yük-

seköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayan ve (18 yaşını doldurmayanlar hariç) bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan veya yaşları ne olursa olsun çalışmayacak durumda malul olan erkek çocuklarla, yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan kız çocuklarının her birine..." aylık (veya toptan ödeme) verileceği öngörülmektedir.

Anılan hükümde, erkek çocukların ana/babanın ölümü tarihinde -kural olarak- öngörülen belirli yaş sınırlarının altında olmaları ve ayrıca "gerek 1479 sayılı Kanunu gerekse de 506 ve 5434 sayılı Kanunu kapsamındaki işlerde çalışmamaları, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı aylık veya gelir almamakta olmaları" koşulu bulunduğundan, bu nitelikteki erkek çocukların kendi çalışmaları nedeniyle Bağ-Kur veya diğer sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir/aylık almaları, onlara ayrıca Bağ-Kur'dan ölüm aylığı bağlanmasını engelleyecektir. Öte yandan, , ölüm tarihinde kanunî koşulları taşıdığı için kendisine ölüm aylığı bağlanan erkek çocuğun bu aylığı almaktayken "1479 veya diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmaya başlamaları" ölüm aylıklarının kesilmesini gerektireceğinden, (619 sayılı Kararnameyle değişik 1479 sayılı Kanunu m.46/III.f, I.c.), bu nitelikteki erkek çocukların ölüm aylığıyla birlikte diğer kuruluşlardan aylık/gelir (örneğin maluliyet aylığı veya işgöremezlik geliri) almaları ihtimali söz konusu olmayacaktır.

Erkek çocuklar maddedeki yaş sınırlarını aşmış olsalar dahi, çalışmayacak durumda malul iseler, -istisnaen- kendilerine yine ölen ana-babadan dolayı aylık bağlanacaktır. Daha önemlisi, anılan bentte ölüm aylığı bağlanacak malul erkek çocuklar açısından "Bağ-Kur veya diğer sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir/aylık almama" yönünde bir koşul yer almadığından, malul erkek çocuklar kendi çalışmaları nedeniyle daha öncesinde Bağ-Kur'dan veya diğer sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir/aylık almakta iseler, bu durum onlara Bağ-Kur'dan ayrıca ölüm aylığı bağlanmasını engellemeyecektir.

Evlili olmayan veya sonradan boşanan yahut dul kalan kız çocukları, yaşları ne olursa olsun (ve erkek çocukların aksine, malul olmaları koşulu da olmaksızın), 1479, 506 veya 5434 sayılı Kanunu kapsamındaki işlerde çalışmamak, bu çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık almamak şartıyla, ölüm aylığına hak kazanacaktır. O halde, kız çocukları da Bağ-Kur'dan ölüm aylığı almaktayken, aynı zamanda kendi çalışmaları dolayısıyla Bağ-Kur veya diğer sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir/aylık alamayacaklardır. Bununla birlikte, kanunî koşulları taşıdığı için ölüm aylığı bağlanan kız çocuklarının bu aylıkları, daha sonra anılan sosyal güvenlik kanunlarına tabi işlerde çalışmaya başlamaları halinde, 619 sayılı Kararnameyle değişik 1479 sayılı Kanun m.46/II.f.,I.c.'nin "Sigortalının kız çocuklarına bağlanan aylıklar, bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmaya başladıkları veya evlendikleri tarihi takip eden aylık ödeme tarihinden itibaren kesilir" hükmü uyarınca ödenmeyecektir. Aylığın kesilmesine yolaçan bu sebep-

lerin ortadan kalkması halinde, 1479 sayılı Kanunun 45/II-c hükmü saklı kalmak şartıyla, kesilen ölüm aylığı yeniden bağlanacaktır (1479 sayılı Kanun m.46/II.f., II.c.). Sosyal güvenlik kanunlarına tabi çalışmaya başlama nedeniyle kesilen ölüm aylığının yeniden bağlanması, kız çocuğunun işinden ayrılması ona sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir/aylık bağlanmasını gerektirecek nitelikte gerçekleşmişse, saklı tutulan 45/II-c hükmü dolayısıyla, yine mümkün olmayacaktır.

Yine, 1479 Sayılı Kanun m. 46/II.f, I-II.c.'de hak sahibi kız çocuğunun evlenmesi durumunda ölüm aylığının kesileceği; aylığın kesilmesine yolaçan evlilik sona erince, yeniden bağlanacağı öngörülmektedir. Kız çocuğunun evliliğinin son bulması, onun Bağ-Kur'lu eşinin ölümünden kaynaklanmışsa, ana/babası sebebiyle bağlanan ölüm (yetim) aylığıyla birlikte, ölen eşi dolayısıyla kendisine ayrıca ölüm (dul) aylığı da bağlanmayacak; bu aylıklardan miktarca fazla olanı ödenecektir (1479 sayılı Kanun m.46/II.f.,son c.)<sup>38</sup>. Buna karşın, ölen kocasının Bağ-Kur haricindeki bir sosyal güvenlik kuruluşunun üyesi olması ihtimalinde, kız çocuğu, ana/babadan aldığı ölüm aylığıyla beraber diğer Kurumlardan kocası dolayısıyla bağlanacak ölüm aylığını da tam olarak almak durumunda olacaktır. Başka sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir/aylık alınmakta olmasını da ölüm aylığı bağlanmasına engel sayan 1479 sayılı Kanun m.45/II-c'nin de bu durumda uygulanma yeri yoktur. Zira, anılan 45/II-c hükmü, kız çocuğunun "kendi çalışması nedeniyle" Bağ-Kur veya diğer sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir/aylık almamakta olmasını şart kılmaktadır.

Çocuklar Bağ-Kur'lu statüsündeki hem ana hem de babadan ölüm aylığına hak kazandıklarında, bu ihtimale uygulanacak bir hüküm 1479 Sayılı Kanunu da bulunmadığından, 506 sayılı Kanun m.93'deki düzenleme doğrultusunda, çocukların hem ana hem babadan aylığa hak kazanacakları ve fakat bunlardan yüksek olanını tam, düşük olanını da yarım alacakları kabul edilmelidir. Mevzuatta birlik ve kanunlar önünde eşitlik sağlanması da bunu gerektirmektedir. Bundan başka, çocuklara ana-babası dolayısıyla Bağ-Kur ve bir diğer sosyal güvenlik kuruluşundan ölüm aylığı bağlanması ihtimalinde, çocuklar her iki kuruluştan da ayrı ayrı ve tam ölüm aylığına hak kazanacaktır; zira, aksine bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca, 1479 sayılı Kanun m.45/II-c'de 619 sayılı Kararnameyle yapılan değişiklik sonucu, kız çocuklarına aylık bağlanması bakımından eski düzenlemedeki "geçimini sağlayacak başka bir geliri olmamak" koşulu kaldırıldığından, ana-babadan ve farklı Kurumlardan birden çok ölüm aylığı bağlanırken, bağlanan ilk aylığın sonraki aylık için kız çocuğunun muhtaçlık durumunu ortadan kaldırıncı nitelik taşıyıp-taşımadığının araştırılması da sözkonusu olmayacaktır.

"Ana-baba"ya Bağ-Kur'lu çocuklarından ölüm aylığı bağlanması koşullarını düzenleyen ve 619 sayılı Kararnameyle değişik 1479 Sayılı Kanun m. 45/II-d'nin konumuzla ilgili hükmüne göre : "...sigortalının bu Kanun ile diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında çalışmayan, bu kanunlar kapsamındaki çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan ana ve babasına..." aylık bağlanacaktır.

O halde, ana-babanın, çocuklarından bağlanacak ölüm aylığıyla birlikte kendi çalışmaları dolayısıyla Bağ-Kur'dan veya diğer kuruluşlardan da gelir/aylık almaları mümkün olmayacaktır.

Öte yandan, ne 506 Sayılı Kanun da ne de 1479 Sayılı Kanun da, ana-babaya birden fazla sigortalı çocuktan ötürü ölüm aylığı bağlanmasını düzenleyen bir hüküm bulunmaktadır<sup>40</sup>. Ana-babaya gerek Bağ-Kur'lu birden fazla çocuktan, gerekse de Bağ-Kur'lu ve diğer sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çocuklardan olsun, birden fazla aylık bağlanması sözkonusu olduğunda, aksine kanunî engel olmadığından<sup>41</sup>, bu aylıkların tamamını almaları imkanı bulunacaktır.

### **c. 5434 Sayılı Kanun Çerçevesinde**

5434 sayılı Kanun 'a göre; Emekli Sandığı, iştirakçilerin (ayrıca Cumhurbaşkanlığı ile bazı hallerde erlerin) ölme halinde, bu Kanuna göre aylığa hak kazanan dul ve yetimlerine "dul ve yetim aylığı" tahsisinde bulunmaktadır (5434 Sayılı Kanun m. 66). Kendilerine aylık bağlanacak dul ve yetimler, yani haksahipleri, aynı Kanunun 67.m.sinde "Karı, koca, çocuklar ile ana-baba" olarak sayılmıştır<sup>42</sup>.

Kanunun 77/c m.sinde de, dul ve yetim aylığının bağlanmayacağı durumlar belirtilmiştir. Buna göre, "evli olan kız/erkek çocuklar" ile "evli anaya" aylık bağlanmayacaktır. Yine, 5434 Sayılı Kanun, emeklilik haklarının düşmesini ve bağlanan aylıkların devamlı olarak kesilmesini gerektiren sebepleri 92 ve 93.m.lerinde düzenlemiştir. Konumuzla ilgili 93.m.ye göre; "Bu kanuna göre bağlanan aylıkları alanlardan: b) Evlenen dul eşlerin, ana ve kız ile erkek

çocukların (Harp malulleriyle evlenen karılar hariç) ; c) Muhtaç durumdan çıkan ana ve babanın: ç) 74 üncü madde hükmü uygulanmak suretiyle (18) yaşını, ortaöğrenimde ise (20) yaşını, yükseköğrenim yapmakta ise (25) yaşını geçmemek üzere bu öğrenimlerini bitiren erkek çocukların; Aylıkları, bu durumlarının katî olarak belirtildiği tarihleri takip eden aybaşından itibaren kesilir. Bunların, bu Kanun uyarınca yeniden aylığa müstehak olmaları şartıyla tekrar aylıkları bağlanır."

Aynı kanunun 68.m.sinin IV.f.sında "Emekli, âdi mâlûllük, vazife mâlûllüğü aylığı alan veya iştirakçi olan dul eşe % 50 oranında dul aylığı bağlanarak ödenir." hükmü yer almaktadır.

Belirtilen bu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, ölen iştirakçinin "dul eş"inin -yani kocasının veya karısının- aylık bağlanacak tarihte evli olmaması veya sonradan tekrar evlenmemiş olması, dul aylığının bağlanabilmesi için aranan bir koşul olmaktadır<sup>43</sup>. Ancak istisnaî olarak, dul aylığı bağlanacak kadının bir harp malulüyle evlenmiş olması, aylık bağlanmasını engellemeyecektir (5434 Sayılı Kanun m. 93/b). Diğer yandan, evlenmekle aylığı kesilen dul eşin tekrar dul kalması veya boşanması halinde, aylıkları yeniden bağlanacaktır (5434 Sayılı Kanun m. 93/son f.).

Dul aylığına hak kazanma koşullarından "evli olmama" koşulunu taşıyan kadının Sandığa iştirakçi olarak girmiş veya Sandıktan emekli, adi malullük ya da vazife malullüğü aylığı almakta olması da, kendisine dul aylığı bağlanmasını engellememektedir<sup>44</sup>. Ancak, yasa bu durumdaki dul kadına %50 oranında aylık tahsisini kabul etmiştir (5434 Sayılı

Kanun m. 68/IV). Böylece, dul kadın Emekli Sandığından kendi çalışması sebebiyle bağlanan emeklilik veya malullük aylığıyla birlikte, %50 oranında dul aylığını da alabilecektir. Kanunun 68/IV. m.sinde salt "dul karı" ifadesine yer verilip dul kocadan bahsedilmemesi karşısında, dul kocanın böyle bir imkana sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Bu yönde bir ayırımın sebebi, ihtimalen, yasa koyucu tarafından, dul kadının ekonomik açıdan daha çok korunmaya muhtaç görülmesindedir.

Öte yandan, 5434 Sayılı Kanun m. 95/I-II'deki "Dul ve yetim aylığı almakta iken emeklilik hakkı tanınan bir vazifeye giren karı ve çocukların; vazifelerinden dolayı vazife mâlûllüğü aylığına müstahak olmalarında, bu aylıkları bağlanır.

Vazife mâlûllüklerinin geçmesinde de, müstahak iseler, eski dul ve yetim aylıklarının ödenmesine başlanır." Hükümünün, yukarıda değinilen 5434 Sayılı Kanun m. 68/IV karşısında dul kadın açısından uygulanma imkanı kalmamaktadır<sup>45</sup>. 68. maddenin IV. f.sı, dul kadının vazife malullüğü aylığıyla birlikte %50 oranında dul aylığı da alabileceğini açıklıkla düzenlemiştir.

Daha önce de değindiğimiz üzere, dul aylığı alan kadının veya kocanın yeniden evlenmesiyle sözkonusu aylığı kesilmekle birlikte, (5434 Sayılı Kanun m. 93/I-b), tekrar dul kalmaları veya boşanmaları halinde yeniden bağlanacaktır (5434 Sayılı Kanun m. 93/son f.). Evlenmekle aylığı kesilen dul eşin kocasının veya karısının ölmesiyle, hem kesilen dul aylığının yeniden bağlanması, hem de ikinci eşinden ötürü bir diğer dul aylığının bağlanması ihtimali doğsa da, ikinci cihetten veya aynı sıfatla aylık almaya hak kazanmayı düzenleyen 5434 Sayılı Kanun m. 94/I-II'ye göre;



"Bu Kanunda belirtilen istisnalar dışında, iki yönden aylığa hak kazananların, tercih ettikleri aylıkları, Sandığa yazılı müracaatları takip eden aybaşından itibaren ödenir. Diğer aylıkları sürekli olarak kesilir.

Ancak, iki yönden aylığa aynı zamanda hak kazananlara, müstahak oldukları tarihten itibaren fazla olan aylıkları ödenir."

hükmü nazara alındığında, dul eşe, ölen her iki eşinden dolayı hak kazandığı aylıklardan -duruma göre-yalnızca birisi bağlanacak; iki aylık birden tahsis edilmeyecektir. Bununla birlikte, ikinci eşinden ötürü kendisine Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan veya Bağ-Kur'dan dul aylığı bağlanması ihtimalinde, Sandıktan tahsis edilen dul aylığıyla birlikte diğer kurumca bağlanacak dul aylığını da alması gerekmektedir. Kadının veya kocanın Sandıktan dul aylığı alırken 506 Sayılı Kanuna veya 1479 Sayılı Kanuna tabi bir işte çalışması dolayısıyla kendisine işgöremezlik geliri, yaşlılık veya maluliyet aylığı ödenmesi; onun dul aylığını da almasını engellemektedir<sup>46</sup>.

Erkek "çocuklar"a yetim aylığı bağlanmasına ilişkin 5434 Sayılı Kanun m. 74'e göre; " Ölüm tarihinde (18) yaşını, ortaöğrenim yapmakta ise (20) ve yükseköğrenim yapmakta ise (25) yaşını doldurmamış erkek çocuklara aylık bağlanır.

Ölüm tarihinde (18) yaşını doldurmuş ve öğrenci olmamaları nedeniyle aylık bağlanmamış erkek çocuklara, öğrenim durumlarına göre yukarıdaki bentte belirtilen yaşları geçmemek şartıyla aylık bağlanır.

Yetim aylığını almakta iken öğrenim durumlarına göre yukarıda belirtilen yaşları doldurmaları veya öğrencilik durumlarının sona ermesi nedeniyle aylıkları kesilen veyahut ortaöğrenimde (20) yaşını doldurmuş olmaları nedeniyle aylık bağlanmamış erkek çocuklardan, yukarıda belirtilen yaşları geçmemek şartıyla yeniden veya ilk defa öğrenci olanlara öğrenci oldukları tarihi takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanır.

Ortaöğrenimi bitirdikten sonra ve (20) yaşını doldurmadan önce ilk ders yılında yükseköğrenime başlayan erkek çocukların aylıkları aralıksız ödenir.

....Ölüm tarihinde iyileştirilmesi olanaksız hastalıklarının veya sakatlıklarının çalışmalarına engel olduğu sağlık kurulunca onaylanacak raporla tesbit edilenlere muhtaç olmaları şartıyla, ölüm tarihindeki yaşları ne olursa olsun ölüm tarihini izleyen aybaşından, sonradan bu şekilde mâlûl ve muhtaç duruma düştükleri anlaşılana kendileri veya veli veyahut vasileri tarafından Sandığa müracaat tarihlerini takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanır.

Aylık almakta iken yukarıdaki bent kapsamına girdikleri aynı şekilde anlaşılana aylıkları, yaşları dolayısıyla aylıklarının kesilmesi gereken tarihte kesilmeyerek ödenmeye devam edilir...".

Sözkonusu düzenlemede, erkek çocukların yetim aylığı alabilmesi için kural olarak öğrenim düzeyiyle ilişkili bazı yaş sınırlarına ulaşmamış olmaları şart koşulmuştur. Bunun yanı sıra, 5434 Sayılı Kanun m. 77/c ve 92/b hükümleri evli erkek çocuklara yetim aylığı bağlanmayacağını; aylık alırken evlenmeleri halinde de, yetim aylığının kesileceğini; yine, Kanunun 99/l.m.sinde yetim aylığı

alanlardan hiçbir şarta bağlı olmaksızın emeklilik hakkı tanınan vazifelere tayin edilenlerin aylıklarının kesileceği öngörülmektedir<sup>47</sup>.

Belirtilen düzenlemeler ışığında, evli olmayan, yukarıda değinilen yaş sınırları içinde kalan ve emeklilik hakkı tanınmayan vazifelere giren erkek çocukların yetim aylığı alabilmesi mümkün olacaktır. 5434 Sayılı Kanuna göre emeklilik hakkı tanınmayan görevler genel olarak 506 ve 1479 sayılı Kanunlara tabi işleri ifade etmektedir<sup>48</sup>. O halde, yaş ve evlilik yönünden kanuni koşulları taşıyarak yetim aylığı almakta olan erkek çocuğun aynı zamanda iştirakçi niteliğini kazanıp sonrasında Sandıktan da kendi çalışması nedeniyle aylığa hak kazanması imkanı olmayacak; buna karşın, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan veya Bağ-Kur'dan aylık/gelir alabilecektir.

Bir diğer ihtimal, evli olmayan ve değinilen yaş sınırları içerisinde kalan erkek çocuğun hem anası hem de babası dolayısıyla Sandıktan yetim aylığına hak kazanmasıdır. Bu durumda, 5434 Sayılı Kanun m. 94/l'in "... iki yönden aylığa hak kazananların, tercih ettikleri aylıkları, ...ödenir. Diğer aylıkları sürekli olarak kesilir.

Ancak, iki yönden aylığa aynı zamanda hak kazananlara,... fazla olan aylıkları ödenir." hükmü doğrultusunda, yalnızca bir aylık bağlanabilecektir.

Diğer yandan, yine Kanunun 74.m.sinde "iyileştirilmesi olanaksız hastalıkların veya sakatlıkların çalışmalarına engel olduğu tespit edilenlere muhtaç olmaları kaydıyla, yaşları ne olursa olsun yetim aylığı ödeneceği" kabul edilmektedir. Dolayısıyla, evli olmayan ve yaşı ne olursa olsun,

hastalık ya da sakatlıklarının muhtaç duruma soktuğu belirlenen erkek çocuklara da yetim aylığı bağlanacaktır. Ancak, muhtaç olmaları şartı arandığından, bu konumdaki erkek çocukların Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan veya Bağ-Kur'dan aylık veya gelir (dul ve yetim aylığı dahil<sup>49</sup>) almaları, onların muhtaç durumdan çıkmaları anlamına geldiği takdirde, Sandıktan ayrıca yetim aylığı bağlanması imkanı olmayacaktır. "Muhtaçlık"ın ne anlama geldiği, kanunda açıklanmıştır. 5434 Sayılı Kanun m. 108/l'e göre; "Kendisini ve Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre bakmaya mecbur olduğu ailesi fertlerini geçindirmeye yetecek geliri, malı (...) veya kazancı bulunmayanlara, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasında (Muhtaç) denir". Muhtaçlık, dul ve yetimler tarafından tanzim ve imzaları ihtiyar heyetlerince tasdik edilecek beyan kağıtları üzerine daimi olarak oturdukları yerlerin bağlı buldukları il veya ilçe idare kurulları tarafından muhtaçlık sebepleri açıkça gösterilmek suretiyle verilecek mazbatalarla tespit edilmektedir<sup>50</sup>. Doğaldır ki, Sandıktan yetim aylığı alan erkek çocukların diğer Kurumlardan alacakları aylık veya gelirin onların muhtaçlık halini kaldırıp kaldırmadığının, hukuki ihtilaf halinde, her somut olay açısından bağımsız biçimde incelenip, değerlendirilecektir<sup>51</sup>. Diğer yandan, muhtaçlık halinin incelenmesi iştirakçinin ölüm tarihi değil, aylık bağlanması için yapılan başvuru tarihi esas alınmak suretiyle yerine getirilecektir<sup>52</sup>.

Kız çocuklarına yetim aylığı ödenmesi, erkek çocuklardan farklı olarak, salt evlenmemiş olmaları şartına bağlı kılınmış olup<sup>53</sup>, evli konumdaysalar, aylık tahsis edilmeyecektir (5434 Sayılı Kanun m. 77/c). Bekar kızın sonradan

evlenmesi halinde de, aylığı kesilecek; boşanmaları veya dul kalmaları durumunda da, yeniden bağlanacaktır (5434 Sayılı Kanun m. 75/I-II, 93/b).

Diğer taraftan, 5434 Sayılı Kanun m. 99/I uyarınca; yetim aylığı alanlardan "emeklilik hakkı tanınan vazifelere atananların" aylıkları kesilecektir. O halde, yetim aylığı alan kız çocuklarının 5434 Sayılı Kanunun emeklilik hakkı tanımadığı vazifelere-ki bunlar esasen, 5434 sayılı Kanunu dışında kalan çalışmalar, yani 506 ve 1479 sayılı Kanunlara tabi çalışmalardır- girmeleri ve buralardan kendilerine aylık/gelir bağlanması, yetim aylıklarının kesilmesine neden olmayacaktır. 5434 Sayılı Kanun da -yaş sınırlarının üzerindeki erkek çocukların durumunun aksine- kız çocuklarına yetim aylığı tahsisinde yaş veya muhtaçlık koşulu yeralmadığından, evlendiği için yetim aylığı kesilen kızın sonradan kocasının ölümü dolayısıyla kendisine Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan veya Bağ-Kur'dan dul aylığı da bağlanması ihtimalinde, kız çocuğunun hem kesilen yetim aylığını hem de kocasından bağlanacak dul aylığını alması sözkonusu olabilecektir. Ölen kocasının Sandık üyesi olması durumunda ise, sonuç farklı olmaktadır. Şöyle ki, 5434 Sayılı Kanun m. 94/I uyarınca bu aylıklardan birini tercih etmesi (aynı anda müstahak ise fazla olan aylığın bağlanması) gerekmektedir.

Kız çocuğunun Sandık üyesi hem ana, hem babadan yetim aylığına hak kazanması ihtimalinde de, yine 5434 Sayılı Kanun m. 94/I çerçevesinde tek bir aylığın bağlanması yoluna gidilecektir.

Ölen iştirakçinin "ana-baba"sına aylık bağlanması hususu, 5434 Sayılı Kanun m. 72'de düzenlenmiştir. Buna göre;

"Ölen iştirakçilerin, iştirakçi bulunmayan dul ve muhtaç anaları ile iştirakçi olmayan ve ölüm tarihinde muhtaç ve (65) yaşını doldurmuş bulunan babalarına... aylık bağlanır. Muhtaç babalardan çalışarak geçimini sağlayamayacak derecede mâlûl olanlar için yaş kaydı aranmaz. Muhtaç olması sebebiyle aylık bağlanan babanın ölümünde aylığı, muhtaç olması şartı ile... öz anaya bağlanır.

Şu kadar ki, ölüm tarihinde; evli bulunmaları dolayısıyla aylık bağlanmamış ve sonradan dul kalmış veya boşanmış muhtaç analar ile (65) yaşını doldurmamış mâlûl ve muhtaç bulunmayan babaların, (65) yaşını doldurmaları veya mâlûl duruma girmeleri halinde, muhtaç bulunmaları şartı ile (65) yaşını doldurmuş olmakla beraber muhtaç olmadıklarından dolayı aylık bağlanmamış bulunanların sonradan muhtaç duruma girmeleri halinde, Sandığa müracaatlarını takip eden aybaşından itibaren aylık bağlanır.

Bu Kanunun 64 üncü maddesinin (a, b, c, ç, d ve e) fıkralarında açıklanan durumlardan dolayı veya 3.11.1980 tarihli ve 2330 sayılı Kanun ile bu Kanuna ek 18.12.1981 tarihli ve 2566 sayılı Kanun kapsamında mütalaa edilen görevler nedeniyle hayatlarını kaybetmiş bulunan iştirakçilerle bunlardan aylık almakta iken ölenlerin baba veya analarına, ölüm tarihini takip eden aybaşından geçerli olarak aylık bağlanır."

Anılan hükme göre, anaya aylık bağlanması için, onun "iştirakçi bulunmaması<sup>54</sup>" ve aynı zamanda "dul ve muhtaç olması" şarttır (5434 Sayılı Kanun m. 72/I, I.c.). Aylık bağlandığında dul olan ana tekrar evlenirse, 5434 Sayılı Kanun m. 93/b uyarınca yetim aylığı kesilecek;

evlilik son bulunca yeniden bağlanacaktır. Bununla birlikte, ölüm tarihinde evli olması nedeniyle aylık bağlanmayan ananın sonradan dul kalması veya boşanması halinde, -muhtaç bulunması koşuluyla- aylık alması mümkün olmaktadır (5434 Sayılı Kanun m. 72/II). Burada yasa, babanın ölmesi sonucu kendisine aylık bağlanacak dul anayı "öz ana" ile sınırlandırmıştır (5434 Sayılı Kanun m. 72/I, son c.).

Ölen iştirakçinin babasına yetim aylığının tahsisi, onun "iştirakçi olmaması ve muhtaç bulunması"nın yanısıra, "65 yaşını doldurmuş olması" koşullarına tabi kılınmıştır (5434 Sayılı Kanun m. 72/I, I.c.). Ancak, muhtaç haldeki baba 65 yaşını doldurmamış olmakla beraber, çalışarak geçimini sağlayamayacak derecede malul ise, kendisine yine aylık bağlanabilecektir (5434 Sayılı Kanun m. 72/I, II.c.). Diğer yandan, aylık tahsisi bakımından ananın "dul olması" aranmış iken, baba için bu yönde bir koşula yer verilmemiştir. Ananın (dul) veya babanın muhtaç durumda olması, ona çocuklarından dolayı yetim aylığı bağlanmasının bir koşulu olmakla, ana/babanın gerek Sandıktan, gerekse de diğer sosyal güvenlik kuruluşlarından aylık veya gelir elde etmeleri, onların muhtaçlık durumlarını ortadan kaldıracak nitelikte olduğu takdirde, Sandıktan ayrıca yetim aylığı bağlanması imkanı doğmayacaktır. Esasen, 5434 Sayılı Kanun m. 93/c'de bu Kanuna göre bağlanan aylıkları alanlardan muhtaç durumdan çıkan ana/babanın aylıklarının kesileceğinden söz edilmektedir. Ancak 72.m.nin 1.4.1998 tarihli, 4354 sayılı Kanun la değişik son fıkrasının "bu yasanın 64 üncü maddesinin (a, b, c, ç, d ve e) fıkralarında açıklanan harp malullüğü nedeniyle veya 3.11.1980 tarihli ve 2330 sayılı

Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun ile bu Kanuna ek 18.12.1981 tarihli ve 2566 sayılı Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamındaki görevler nedeniyle hayatlarını kaybetmiş bulunan iştirakçilerle bunlardan aylık almakta iken ölenlerin baba veya analarına, ölüm tarihini takip eden aybaşından geçerli olarak aylık bağlanacağını" öngören hükmü karşısında, anılan hüküm kapsamındaki ana/babaya muhtaçlık durumu aranmaksızın aylık bağlanmasının gerekeceği anlaşılmaktadır. Ancak, 5434 Sayılı Kanun m. 72/son f. kapsamındaki ananın (dul) veya babanın Sandıktan kendi iştirakçiliği dolayısıyla daha önce aylığa hak kazanması durumunda, her iki aylığı da alabilmesi 5434 Sayılı Kanun m. 94/I'in "... iki yönden aylığa hak kazananların, tercih ettikleri aylıkları, ...ödenir. Diğer aylıkları sürekli olarak kesilir.

Ancak, iki yönden aylığa aynı zamanda hak kazananlara, müstehak oldukları tarihten itibaren fazla olan aylıkları ödenir." hükmü karşısında, mümkün olmayacaktır. Yine, 5434 Sayılı Kanun m. 72/son kapsamında yetim aylığı alan dul ana veya babaya sonradan Sandığa tabi çalışması dolayısıyla aylık bağlanmasına 5434 Sayılı Kanun m. 99/I'in "... dul veya yetim aylığı,... alanlardan; hiçbir şarta bağlı olmaksızın emeklilik hakkı tanınan vazifelere tâyin edilenlerin, aylıklarının tamamı, bu vazifelere tâyinleri tarihini takibeden ay başından itibaren kesilir." hükmü gereğince imkanı bulunmamaktaysa da, 5434 Sayılı Kanun m. 99/I'de belirtilen "emeklilik hakkı tanınan vazifeler" dışında kalan diğer sosyal güvenlik kuruluşları nezdindeki çalışmaları dolayısıyla aylık veya gelire hak kazanması ihtima-

linde, -artık muhtaçlık koşulu aranmayacağından- hem Sandıktan yetim aylığı hem de diğer kurumlardan aylık/gelir bağlanması imkanı olacaktır.

#### **IV. SONUÇ**

Sosyal Güvenlik mevzuatımız, sigortalılara(ve onların hak sahiplerine) birden fazla gelir ve aylık bağlanması imkanını tanımaktadır. Bununla birlikte, bu durumun sosyal güvenlik kuruluşlarının tümü açısından geçerliliği, sadece kişinin "farklı sigorta kuruluşlarından aylık/gelir alması" ile sınırlı olup; "aynı kuruluştan birden fazla gelir/aylık alma halinde" geçerli değildir. Zira, 506 ve 5434 sayılı Kanunların aksine, 1479 sayılı yasa(m.57/l), sigortalıların Bağ-Kur'dan aynı zamanda birden fazla aylık almalarına cevaz vermemektedir. 506 sayılı Kanun, aynı Kurumdan aylık bağlanmasında, sigortalıya "işkazalarıyla meslek hastalıkları sigortasından gelir" ile "malullük,yaşlılık ve ölüm sigortasından bağlanan aylığın" ayrı ayrı ödenebileceğini; "maluliyet ve yaşlılık" risklerinin birleşmesi ihtimalinde ise, bu aylıklardan sadece birinin bağlanabileceğini kabul etmektedir.

5434 sayılı Kanun, kural olarak iştirakçilere birden fazla aylık bağlanmasına imkan tanımazken(m.94), istisnaen "emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı alan iştirakçilerin ayrıca erlere mahsus vazife aylığına hak kazanılması durumunda her iki aylığın da bağlanacağını kabul etmiştir.

"Sigortalılara (iştirakçilere)" farklı sigorta kuruluşlarından birden fazla aylık/gelir bağlanması bakımından 506, 1479 ve 5434 sayılı Kanunlarda bu olanağı engelleyici bir hüküm bulunmamaktadır.

Ölen sigortalının (veya iştirakçinin) geride kalan "hak sahiplerine" aylık/gelir tahsisi, esasen onların destekten yoksun kalmaları halinde muhtaç duruma girecekleri düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Ancak, yasakoyucu bu yönde bir düşünceye bağlı kalırken, bir yandan da -diğer haksahiplerine kıyasla- dul eşleri daha fazla koruyucu bir tavır sergilemiştir. Şöyle ki, gerek 506 gerekse de 1479 sayılı Kanun'lar, dul eşe aylık bağlanmasında sadece onun yeniden evlenmemiş olmasını ararken, çocukların hak sahipliğinde onların kendi çalışmaları nedeniyle başka sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir/aylık almamakta olmalarını da aramaktadır. Öte yandan, 5434 sayılı Kanunu "kadının" dul aylığıyla birlikte, kendi iştirakçiliği dolayısıyla bağlanmış emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığını da almasına izin vermekte iken, dul kocaya böyle bir olanak tanımamıştır.

Haksahiplerine 506 ve 5434 sayılı Kanunlar bakımından birden fazla gelir/aylık bağlanmasında, "onların daha önceden sigorta kuruluşlarından almakta oldukları diğer aylık/gelirlerin muhtaçlık hallerini kaldırıp kaldırmayacağıının" somut her olayda ayrıca incelenmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

Değinilecek bir diğer husus, sigortalıların kendilerine aynı riskten ötürü birden fazla gelir/aylık bağlanmayacağı kuralının Türk sosyal sigorta mevzuatı ve kuruluşlarıyla sınırlı olduğudur. Yoksa, Türk sigortalıya yabancı bir ülke sosyal sigorta kuruluşundan aylık/gelir bağlanmış iken, Türkiye'deki sigortalı çalışmaları nedeniyle de aylık bağlanması mümkündür; aksini öngören bir hüküm 506,1479 ve 5434 sayılı Kanun

larımızda yer almamaktadır. Bununla birlikte, -eğer varsa- o ülkeyle yapılan sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerinin de dikkate alınması gerekeceği yönü de belirgindir.

Çalışmada değinilen kanunî hükümlerden esasen anlaşıldığı gibi, gerek aynı Kurumdan gerekse farklı Kurumlardan olsun birden fazla gelir/aylık bağlanması hususunda 506, 1479 ve 5434 sayılı Kanunlarda bir mevzuat uyumu mevcut değildir. Bu durum anılan sigorta kanunlarına tabi sigortalıların (iştirakçilerin) sigortalılık hakları açısından, eşitsizlik ve uygulamada belirsizlik yaratmaktadır. O yüzdendir ki, ülkemizdeki dağınık sosyal sigorta kurumlarının tek bir kuruluş halinde bütünleştirilmesi çabaları başarıya ulaştığı takdirde, belirttiğimiz bu olumsuzluğun yanı sıra, sosyal sigorta uygulamasındaki diğer uyumsuzluklar da ortadan kalkmış olacaktır.

#### KAYNAKLAR:

Ali GÜZEL/Alı Rıza OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 1996.

Ali Nazım SÖZER, "Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000.

Ali Nazım SÖZER, "Türkiye-Federal Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve Bu Sözleşmeye Ek 2 Kasım 1984 Düzenleme Tarihli Sözleşme Işığında, Hizmet Süreleri F. Almanya ve Türkiye'de Geçen Türk İşçilerinin Emeklilikleri", Yeni İş Dünyası, Ekim-1985.

Can TUNCAY, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2000.

İsmail AKÇOMAK/A.Nadir BELLİ, En

Son Değişiklikleri İle Açıklamalı-Uygulamalı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve İlgili Kanunlar, Ankara 1982.

Kadir ARICI, "Sosyal Sigortalar", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi- 1997, İstanbul 1999.

Kenan TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990.

Levent AKIN, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, İstanbul 1996.

Murat ÖZVERİ, Yargı Kararları Işığında 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, İzmit 2000.

Mustafa ÇENBERCİ, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977.

Mustafa ÇENBERCİ/Turgut UYGUR, Bağ-Kur Kanunu Şerhi, Ankara 1979.

Rebiı SAVAŞIR, Bağ-Kur'da Sigortalılık, İzmir 1991.

#### DİPNOTLAR:

1 Bu konuda bkz. Kenan TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990, sh. 113; Can TUNCAY, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, sh. 177, 384; Ali GÜZEL/Alı Rıza OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 1996, sh. 368; Mustafa ÇENBERCİ, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977, sh. 127. Böyle bir durumda hangi sigortalılığın geçerli sayılması gerektiği hakkında bkz. Ali Nazım SÖZER, "Sosyal Sigortalar Hukuku Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, sh. 240 vd.; GÜZEL/OKUR, sh. 368; TUNCAY, sh. 384 vd. Y. 10. HD.nin 19.2.1991, 1990/6625, 1991/1501 s.lı kararında da (YKD., 1991/7, sh. 1035-1036) "...Davacının ...1965-1970 döneminde ...T.C. Emekli Sandığı iştirakçisi sayılarak kesenek ve karşılıklarının Emekli Sandığına ödendiği...anlaşılmıştır...Ne var ki, sözkonusu dönem için işveren Belediye, hatalı bir işlemle davacıyı aynı zamanda sigortalı olarak göstermiş ve ...Sosyal Sigortalar Kurumuna işe giriş bildirgesi vermiş ve primlerini de ödemiştir. Bu nedenle davacı hem sigortalı hem de T.C. Emekli sandığı iştirakçisi olarak görülmüştür. Türk sosyal güvenlik sisteminde çifte sigortalılık caiz olmadığından bu sigortalılıklardan hangisinin geçerli sayılması

gerektiği uyumsuzluğun temelini teşkil etmektedir..." denilmektedir.

2 Y. 10.HD. 8.10.1974, 3807-6010 (ÇENBERCİ, sh. 921. Bu ilkeye uygun olarak örneğin 506 s.lı K. m.3/1-F'de "Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanların sigortalı sayılamayacakları" belirtilmiştir. Bu yöndeki bir karara göre de "...Davacının Bağ-Kurluluk statüsü ve...aidat ödeme yükümü devam ederken, Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamına girmesi bu durumda imkansız bulunduğundan..." (Y. 10. HD. 10.3.1992, 1991/11905, 1992/2937, YKD., 1992/7, sh. 1058-1060).

3 Y.10.HD:nin 8.12.1992 t., 1991/5043, 1992/11802 s.lı kararına göre de : "...Sosyal güvenlik sistemimizde çifte sigortalılık caiz değildir...Her sigortalı tabii olduğu Sandık veya Kurumun sağlık sigortası sisteminden yararlanabilir..." (YKD. 1993/10, sh. 1509-1511).Y.10.HD.nin 16.4.1992 t.li, 1991/1389, 1992/4320 s.lı bir diğer kararına göre de "...Nasıl ki çifte sigortalılık sosyal güvenlik açısından mümkün değilse, bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabii sigortalının kimi yardımlarını bu Kurumdan kimi yardımlarını diğer bir kurumdan sağlaması veya dava konusu olayda olduğu gibi, sağlık yardımlarını eşine bağlı olarak kamu kuruluşundan karşılaması...biçiminde bir yöntem geçerlilik tanınmaz..." (YKD., 1992/11, sh. 1712-1714). Bununla birlikte, isteğe bağlı sigortalılar yönünden istisnai bir hüküm için bkz. 5434 Sayılı K.un 25.8.1999 t.li ve 4447 s.lı K.la eklenen geçici 139 m. si.

4 Bkz. SÖZER, sh. 270-271; aynı yazar, "Türkiye-Federal Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve Bu Sözleşmeye Ek 2 Kasım 1984 Düzenleme Tarihli Sözleşme Işığında, Hizmet Süreleri F.Almanya ve Türkiye'de Geçen Türk İşçilerinin Emeklilikleri", Yeni İş Dünyası, Ekim-1985, sh. 23. Y.21.HD.nin 5.10.1999, 1999/6568-6625 s.lı kararında da (YKD-2000/1, sh. 93-94) "...Davacının Türkiye'deki sigortalı çalışmaları ile askerlik borçlanması nazara alınarak 506 s.lı K.un 60/A-b maddesi gereğince yaşlılık aylığı bağlanmış bulunmasına, yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra yurtdışındaki çalışmaları nazara alınarak Almanya tarafından yaşlılık aylığı bağlanması davacının Türkiye'de bağlanan yaşlılık aylığının kesilmesine neden olmayacağına, esasen 506 s.lı K.un 60 ve ardından gelen maddelerinde ve Türk-Alman Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde bu hususu yasaklayan bir düzenlemenin bulunmamasına göre..." denilmekle, bu yön belirtilmiştir.

5 Bkz. Kadir ARICI, "Sosyal Sigortalar", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi-1997, İstanbul 1999, sh. 307-308.

6 Bu sigorta kolları hakkında geniş bilgi için bkz. GÜZEL/OKUR, sh. 157 vd; TUNCAY, sh. 217 vd; TUNÇOMAĞ, sh. 258 vd; ÇENBERCİ, sh. 193 vd.; A.Murat ÖZVERİ, Yargıtay Kararları Işığında 506 sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik, İzmit 2000, sh. 46 vd.

7 ÇENBERCİ, sh. 728.

8 ÇENBERCİ, sh. 728.

9 Hem maluliyet aylığı alıp, hem de 506 s.lı K.a tabii olarak (destek primi ödeyerek) çalışmak mümkün değildir (506 s.lı K.m.58).

10 Bu yönü belirten : TUNÇOMAĞ, sh. 277.

11 Bu sigorta kolları hakkında geniş bilgi için bkz. TUNCAY, sh. 405 vd; GÜZEL/OKUR, sh. 384 vd; Mustafa ÇENBERCİ/Turgut UYGUR, Bağ-Kur Kanunu Şerhi, Ankara 1979, sh. 115 vd., Rebi SAVAŞIR, Bağ-Kur'da Sigortalılık, İzmir 1991, sh. 85 vd. Levent AKIN, Bağ-Kur Sigorta Yardımları, İstanbul 1996, sh. 43 vd

12 Bkz. TUNCAY, sh. 406.

13 ÇENBERCİ/UYGUR, sh. 241; AKIN, sh. 95.

14 Bu konularda geniş bilgi için bkz. GÜZEL/OKUR, sh. 321 vd., İsmail AKÇOMAK/A. Nadir BELLİ, En Son Değişiklikleri İle Açıklamalı-Uygulamalı T.C.Emekli Sandığı Kanunu ve İlgili Kanunlar, Ankara 1982, sh. 42 vd.

15 Emeklilik hakkı tanınan vazifelerin bir kısmı şarta bağlıdır. Burada şarta bağlılık, emeklilik hakkının tanınması yönündendir. Örneğin emeklilik hakkı tanınan vazifelerde bulunduktan sonra milletvekili seçilenlerin Sandıkla ilgilendirilmeleri, seçimden itibaren 6 ay içinde yazılı başvuruda bulunmaları şartına bağlıdır (5434 Sayılı K.m. 12/II-I ). Emeklilikle ilgilendirilmeleri için iştirakçiye böyle bir seçim olanağının tanınmadığı, zorunlu ilgilendirmeler ise, hiçbir şarta bağlı olmayan vazifelerdir (Bu hususlarda ayrıntı için bkz. AKÇOMAK/BELLİ, sh. 311 vd. Ayrıca bkz. GÜZEL/OKUR, sh. 329-330.

16 Hiçbir şarta bağlı olmaksızın emeklilik hakkı tanınan vazife sözkonusu ise, vazife malullüğü aylığı kesilecektir.

17 Kanunun 99/.m.sine göre "...Emekli, âdi mâlûllük, vazife mâlûllüğü, dul veya yetim aylığı, son hizmet zammı alanlardan; hiçbir şarta bağlı olmaksızın emeklilik hakkı tanınan vazifelere tâyin edilenlerin, aylıklarının tamamı, ...kesilir" (f.I). " Bu vazifelerden ayrılanların kesilen aylıklarının ayrıldıkları tarihi takibeden ay başından itibaren müstahak olmaları şartıyla ödenmesine başlanır" (f.III).

18 Bu yöne ilişkin Y.10.HD.nin 20.9.1994, 1994-/10379-16510 s.lı kararı (YKD., 1995/1, sh. 47-48) : "...506 s.lı Kanuna göre yaşlılık sigortasından aylık alanların...T.C.Emekli Sandığı'na tabii bir işte çalışmaları Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri çevresinde yaşlılık aylığının kesilmesini gerektirmez..."

19 Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL/OKUR, sh. 253, 292 vd.; TUNCAY, sh. 263 vd.

20 Y.10.HD.nin 28.3.1980 t., 1979/6941, 1980/2405 s.lı kararına (YKD. 1980/9, sh. 1240-1241) göre de; "...malullük aylığı almakta olan kimsenin yeniden

çalışmaya başlaması, aylığının kesilmesi sonucunu doğurur. Ne var ki, bu sonucun doğması, çalışmanın sosyal sigortalar kanununa bağlı "sigortalı olarak çalışma" biçiminde olması durumunda kalkmış olduğu varsayımının gözetildiği kuşkusuzdur. Ancak, maluliyet devam ettiği halde, gelir kaybının karşılanması veya diğer amaçlarla sigortalının sakat olarak çalışması da olasıdır...Sosyal sigortalar kanunu, sigorta yardımı gören malulün...sakatlara ilişkin işlerde ve koşullarda çalışıp kendine ek güvence sağlamasını engellemiş değildir..." . Yaşlılık aylığı almaktayken Emekli Sandığına tabi çalışmanın Kurumdan alınan yaşlılık aylığını kesmeyeceğine ilişkin bir diğer karar için bkz. ÖZVERİ, sh. 61, d.pn.168'de anılan 20.09.1994, 1994/10379-16510 s.ılı 10.HD. kararı.

21 Bkz.ÖZVERİ, sh. 61 ve aynı yer d.pn.169 daki 26.09.1999 t., 1999/969-4943 s.ılı 21.HD.kararı.

22 Ancak, istisnaen, . 5434 Sayılı K.. Ek m.11 uyarınca; emeklilerin Sandığa tabi daire, Kurum ve ortaklıkların veya bunların Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işyerlerinde emekliliğe tabi olmayan ücretli, geçici kadrolu veya yevmiyeli hizmetlerde çalışmaları halinde, buralarda çalıştıkları sürece emeklilik aylıkları kesilecektir (Bkz.GÜZEL/OKUR, sh. 386).

23 Bu yönü teyid eden bir karar uyarınca da "...506 s.ılı...Kanun(un) 23 ve 24. Maddelerinde işkazası sonucu ölen sigortalının eş ve çocukları ile ana ve babasına gelir bağlanabilmesi öngörülmüştür. Ölümün işkazası sonucu...olması, bu gelirin bağlanması için yeterlidir..." (Y.HGK. 21.3.1990, 1990/9-71, 1990/198, YKD.1990/10, sh. 1440-1442).

24 Bu husustaki bir karara göre de "...sigortalının ölüm tarihinden önce...malullük aylığına ...hak kazanıldığı; giderek , malullük aylığına hak kazanılması nedeniyle SSK.nun 66. Maddesi hükümlerine göre hak sahiplerine ölüm aylığı bağlamak gerektiği de sözcötürmez..." (Y.10.HD. 3.5.1983, 1983/781-2307; YKD. 1983/11, sh. 1640-1642).

25 Bu konularda geniş bilgi için bkz. TUNCAY, sh. 236 vd, 294 vd.; TUNÇOMAĞ, sh. 281 vd; GÜZEL/OKUR, sh. 192 vd.; ÇENBERCİ, sh. 256 vd, 503 vd.

26 Maddede geçen "Sosyal Sigorta" deyiminin evliyle "Sosyal Sigortalar Kurumu"nu işaret ettiği açık olsa da, bu deyim "Bağ-Kur"u da kapsayıp kapsamadığı belirgin değildir. Katıldığımız bir görüş uyarınca, bu hususta maddenin getirdiği esas, sosyal sigorta edimlerine ihtiyaç duyan çocuklara gelir bağlanmasıdır. Bağ-Kur'dan kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanan çocuklar açısından ise böyle bir ihtiyaçtan bahsetmek mümkün olmayabileceğinden, Sosyal Sigorta deyiminin Bağ-Kur'u da kapsadığı kabul edilmelidir (ÇENBERCİ/UYGUR, sh. 268).

27 Y.10.HD.nin 12.3.1985 t., 1984/5882, 1985/1579 s.ılı kararı (YKD. 1985/6, sh. 834) : "...506 s.ılı Kanununun 23 ve 68 nci maddelerinde kız evladın evli olması durumunda gelirden ve ölüm aylığından yararlanamamasının, evlilik içerisindeki bakımının esasen sağlanmış bulunması görüşüne dayanmış olmasına...göre..."

28 Bu yönü teyid edici bir karara göre : "...506 s.ılı Sosyal Sigortalar Kanununun 24. Maddesi uyarınca, geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana-babaya gelir bağlanır... (Y.9.HD. 3.2.1992, 1991/12386, 1992/859, YKD., 1992/6, sh. 884-885). Başkaca kararlar için bkz. ÖZVERİ, sh. 52, d.pn.155.

29 ÇENBERCİ, sh. 279.

30 1997 tarihli bir araştırmaya göre, sigortalıların %93.3'ü, yaşlılık aylıklarının geçinmelerine yetmediğini beyan etmektedir. Araştırmada ayrıca, Emekli sandığı emeklilerinin %61.1'inin, Sosyal Sigortalar Kurumu emeklilerinin %65.4'ünün, Bağ, Kur emeklilerinin de %35.6'sının emekli aylığı dışında bir gelirlerinin olmadığı belirlenmiştir (Bkz. Emeklilerin Sosyo-Ekonomik Durumu, T.C. Emekliler Sendikası-DİSK-SODEV yayını, Ankara 1997).

31 ÇENBERCİ'ye göre de, ana-babanın kendi gelir kaynakları önemsiz nitelikte ise, ve geçimlerini sağlayan asıl etken ölen sigortalının yardımlarıysa, geçimlerinin sigortalıca karşılandığının kabulü gerekmektedir. Madde de ana-babanın başkaca hiçbir gelirinin olmaması yönünde bir koşul bulunmamaktadır (ÇENBERCİ, sh. 280).

32 ÇENBERCİ, sh. 281. Y. 10.HD.nin 8.4.1982, 1982/1862-2068 s.ılı kararına (YKD., 1982/8, sh. 1123-1125) göre de : "...sosyal sigortalı Kanununun 24. Madde, ...ana-babaya gelir bağlanmasını sigortalının 'ölümü' tarihinde oluşması gereken koşulların varlığı takdirinde kabul eylemektedir ve bu koşullardan birini de...(ana ve babanın geçimlerinin sigortalı tarafından sağlanması) teşkil etmektedir. Kuşkusuzdur ki, bu koşul dahi, ...'sigortalının ölümü tarihindeki ' duruma göre takdir edilmelidir..."

33 Y.9.HD.nin 10.4.1990 , 1990/1261-4741 s.ılı kararı (YKD. 1990/10, sh. 1484) : "...Davacıların miras bırakanının Bağ-Kur üyesi olduğu anlaşılmaktadır./...ve işkazası sonucu ölüm nedeniyle de eş ve çocuklarına Bağ-Kur kanununun 40 ve 41. Maddeleri uyarınca ölüm aylığı bağlanması gerekir..."

34 Bu konuda bkz.TUNCAY, sh. 418 vd.; GÜZEL/OKUR, sh. 397 vd.; ÇENBERCİ/UYGUR, sh. 158 vd.

35 Burada dul eş deyimini, doğal olarak, ölen sigortalı erkekse karısını; kadınsa kocasını ifade etmektedir (SAVAŞIR, sh. 163).

36 1479 Sayılı K.m. 45/II'nin 14.3.1985 t.li, 3165 s.ılı K.la yürürlükten kaldırılan (b) bendi ise, dul eşin "erkek" olması halinde, kendisine aylık bağlanabilme-



si için, "geçiminin ölen sigortalıca sağlanıyor" olmasını aramış idi. Böylece dul kocanın sosyal güvenlik kuruluşlarından gelir veya aylık almakta oluşu, onun geçiminin ölen sigortalıca karşılanmadığını gösterebileceğinden, ölüm aylığından yararlanamaması sonucu doğabilecekti. Anılan bent kaldırılmakla, (eski düzenlemeyle ilgili hususlarda bkz. ÇENBERCİ/UYGUR, sh. 160-163) karı-koca arasındaki bu tür bir ayrıma da son verilmiştir. Bununla birlikte, yeri geldiğinde değinileceği gibi, aynı maddede haksahiplerinden kız ve erkek çocuklar arasında böyle bir ayırım devam etmektedir.

37 04.10.2000 tarihli , 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazete.

38 46. Maddede 619 s.lı Kararnameyle yapılan değişiklik öncesi, anılan maddede böyle bir ihtimale uygulanacak bir hüküm bulunmamaktaydı. Doktrinde bazı yazarlarca bu halde Bağ-Kur'lu kız çocukları hakkında 506 S.lı K.m. 68/VI hükmünün kıyasen uygulanması, böylece dul ve yetim aylıklarından fazla olanının ödenmesi gerektiği öne sürülmekteydi. (Bkz TUNCAY, sh. 421, dpn. 496; GÜZEL/OKUR, sh. 402). 1479 s.lı K.m.46/II'de yapılan değişiklik, doktrindeki bu görüş doğrultusunda olmuş ve ayrıca bu suretle 1479 ile 506 s.lı K. hükümleri arasında bir ölçüde paralellik de sağlanmıştır.

39 GÜZEL/OKUR, sh. 402; TUNCAY, sh. 420. ÇENBERCİ/UYGUR ise, karşı görüşle, tüm primleri kendisi ödeyen Bağ-Kur'lu bakımından hakkaniyet gereği 506 Sayılı K.dan farklı bir esasın kabulünü ve çocukların hem ana ham babadan tam aylık almasını, istisnaen de "yaşları ne olursa olsun geçimini sağlayacak başkaca geliri olmayan ve evlenmemiş kız çocuklarının" haksahipliği sözkonusu ise, çocuğa ana-babadan gelen aylıklardan daha yüksek olanının ödenmesi gerektiği" düşüncesindedir (bkz. ÇENBERCİ/UYGUR, sh. 165).

40 506 Sayılı K.m. 92'de yalnızca, "işkazası ve meslek hastalıkları sigortasından" bağlanacak ölüm geliri ile "ölüm sigortasından" bağlanacak ölüm aylığının birleşmesine ilişkin bir düzenleme mevcuttur.

41 45/II-d hükmünde 619 s.lı Kararnameyle yapılan değişiklik öncesinde, ölüm aylığı bağlanması açısından ana-babanın geçiminin sigortalı tarafından sağlandığının, yani muhtaç olduklarının belgelenmesi aranmaktaydı. Değişiklik sonucu bu koşul kaldırıldığından, ana-babanın birden çok çocuktan ölüm aylığı alması açısından ayrıca muhtaç olup olmadığının aranmayacağı da açıktır.

42 Bu konuda geniş bilgi için bkz. GÜZEL/OKUR, sh. 346 vd; AKÇOMAK/BELLİ, sh. 210 vd.

43 Kanunun 72. Maddesinde, 7.5.1986 t., 3284 s.lı yasayla yapılan değişiklik öncesinde, aylık bağlanması bakımından ana-babanın yanısıra "koca"nın da muhtaç olması koşulu bulunmakta iken; mezkur değişiklikle yasa metninden "koca" ibaresi

çıkarılmıştır.

44 GÜZEL/OKUR, sh. 347; AKÇOMAK/BELLİ, sh. 214.

45 AKÇOMAK/BELLİ, sh. 306.

46 GÜZEL/OKUR, sh. 347.

47 Esasen kanunda Sandıktan emekli, veya malullük aylığı alırken aynı zamanda buradan yetim aylığına da hak kazanan kimseye, yetim aylığı daha yüksekse talebi halinde ve eski aylığı kesilerek yeni yetim aylığının bağlanacağı kabul edilmiştir (5434 Sayılı K.m. 94/IV).

48 AKÇOMAK/BELLİ, sh. 316.

49 Y.10.HD.nin bu yöne değinen bir kararına göre de; "...Davacının 5434 s.lı Kanuna göre babasından şehit aylığı almakta olması, aynı sigorta kollarına ilişkin bulunması dolayısıyla 506 s.lı Kanun hükümlerine göre kendisine ayrıca eşinden ölüm aylığı bağlanmasına engel değildir..." (Y.10.HD.18.2.1986, 1985/6518, 1986/820 (YKD. 1986/7, sh. 987-989).

50 İl ve İlçe İdare Kurullarının muhtaçlık kararları, idarece geri alınmadıkça veya yargı yerinde iptal edilmedikçe, bu kararlara dayanılarak tesis edilen işlemlerin hukuka aykırılığı ileri sürülemeyecektir (Dan.10.D. 24.2.1997, 1995/5414, 1997/577; Danıştay Dergisi, 1998/94, sh. 619-621). Bu mazzatalara karşı, ilgili veya Sandık tarafından Danıştay'da dava açılabilir (5434 S.lı K.m. 108/II-III).

51 Danıştay benzer şekilde bu yöne değindiği bir kararında ; somut olayda kendisine yetim aylığı bağlanması için Sandığa başvuran ilgilinin bu talebinin, "ilgilinin eşinin de Emekli Sandığı'ndan aylık almakta olması nedeniyle reddedilmesi" üzerine, Yüksek Mahkeme, ilgilinin herhangi bir malı ve geliri olmadığı halde sadece eşinin Sandıktan aylık almasının, onun muhtaç sayılmasına engel olmayaçağına, yetim aylığının bağlanması gerektiğine karar vermiştir (Bkz. Dan.10.D., 29.01.1997, 1995/7611, 1997/83; Danıştay Dergisi, 1998/94, sh. 653-654).

52 Dan.10.D., 23.12.1997, 1996/3064, 1997/6123 (Danıştay Dergisi, 1998/96, sh. 577-580).

53 GÜZEL/OKUR, sh. 392.

54 Maddenin I. Fıkrasının I.cümlesinde yapılan değişiklik öncesinde, "ana" açısından böyle bir koşul aranmamakta iken 7.5.1986 t., 3284 s.lı K.la yapılan değişiklikle mezkur cümleye "iştirakçi bulunmayan" ibaresi eklenmiş; bu suretle "ana", kanuni koşullar bakımından "baba"yla aynı konuma sokulmuştur.

## BAŞSAĞLIĞI

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi SET Group Holding A.Ş.  
Genel Müdürü ve Murahhas Azası  
Sayın Adnan İğnebekçili'nin muhterem annesi

# FATMA İĞNEBEKÇİLİ

05 Mart 2001 tarihinde vefat etmiş, aynı gün Ankara Kocatepe Camiinde  
ikinci namazını takiben kılınan cenaze namazından sonra  
Karşıyaka Mezarlığında defnedilmiştir.  
Merhumeye Allahtan Rahmet, sevenlerine ve yakınlarına  
başsağlığı dilekelerimizi sunarız.

Çimento İşveren Dergisi

## BAŞSAĞLIĞI

Sendikamız Üyesi Batıçim-BatıAnadolu Çimento San. A.Ş.  
Yönetim Kurulu Başkan Vekili  
Murahhas Üyesi Sayın Tufan Ünal'ın muhterem babası

# M. SABAHATTİN ÜNAL'ın

vefatını üzüntü ile öğrendik.  
Merhuma Allahtan Rahmet, kederli ailesine sabır ve  
başsağlığı dilekelerimizi sunarız.

Çimento İşveren Dergisi

## BAŞSAĞLIĞI

Türkiye İnşaat ve Tesisat Mütahhitleri İşveren Sendikası (İNTES)  
Yönetim Kurulu Başkanı Başdanışmanı  
Sayın Kemal Tekkul'un muhterem eşi

# MELAHAT TEKKUL'un

vefatını üzüntü ile öğrendik.  
Merhumeye Allahtan Rahmet, kederli ailesine sabır ve  
başsağlığı dilekelerimizi sunarız.

Çimento İşveren Dergisi

# **SENDİKAMIZIN XXIII. OLAĞAN GENEL KURULU 24-25 ŞUBAT 2001 TARİHLERİNDE SENDİKA GENEL MERKEZİNDE YAPILDI**

Sendikamızın XXIII. Olağan Genel Kurulu 24 Şubat 2001 Cumartesi günü saat 14.30'da Merkez Binamızda, üye kuruluş temsilcilerinin büyük çoğunluğunun katılımıyla başlamıştır.

Genel Kurul'da, Öner Akgerman Genel Kurul Divan Başkanı, Lütfi BAŞ Divan Başkan Vekili, Ahmet YILDIZ'da katip üye olarak görev yapmıştır. Genel Kurul çalışmaları aynı gün saat 16.15'e kadar devam etmiş, Sendikamız tarafından hazırlanan "İŞ GÜVENCESİ" konulu metnin XXIII. Olağan Genel Kurul'un bir bildirisi olarak tüm basın kuruluşlarına gönderilmesi kararlaştırılmıştır.



*Genel Kurul toplantısından bir görünüm*



*Genel Kurul Başkanlık Divanı*



**Sendikamız Yönetim Kurulu Eski Başkanı A. Mesut EREZ konuşmasını yaparken**

Ayrıca, uzun yıllardan beri Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini sürdürmüş olan ve Sendikamızın bu günlere gelmesinde büyük emekleri bulunan A. Mesut EREZ'in adının, Sendikamız Konferans Salonu'na verilmesi konusunda verilen önerge, delegelerce oybirliği ile kabul edilmiştir. Sayın EREZ, yaptığı veda konuşmasında, bu olaydan çok duygulandığını, ömrünün sonuna kadar hatırlayacağını belirterek, katılımcılara teşekkür etmiştir.

Aynı günün akşamı, Çimento Müstahsilleri Birliği ile birlikte Ankara Sheraton Oteli'nde verilen yemekte,

Ayduk ÇELENK tarafından A. Mesut EREZ'e Sendikamız anısı olan bir armağan verilmiştir.

Söz konusu gecede, uzun yıllar çimento sektöründe çalışmış ve sendikamızın çeşitli kurullarında görev yapmış olan Yönetim Kurulu eski üyemiz Hasan IŞIK'a Yönetim Kurulu Üyemiz Adnan İĞNEBEKÇİLİ tarafından, Denetleme Kurulu eski Başkanımız İsmail YEŞİLYURT'a Ahmet Hilmi EREN tarafından, Denetleme Kurulu eski üyelerimizden Mehmet GÜMÜŞBURUN'a da Öner AKGERMAN tarafından birer armağan verilmiştir.



*A. Mesut EREZ ve Ayduk ÇELENK*



*Hasan IŞIK ve Adnan İĞNEBEKÇİLİ*



*İsmail YEŞİLYURT ve Ahmet Hilmi EREN*



*Mehmet GÜMÜŞBURUN ve Öner AKGERMAN*

## HABERLER

Genel Kurul alışmaları 25 şubat 2001 Pazar günü Sendikamız Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu yelikleri için yapılan seçimlerle devam etmiştir.

Saat 09.00'da başlayan seçimlerde Sendikamızın söz konusu kurullarına seçilen asıl ve yedek üyelerin listesi aşağıda yer almaktadır.

### YÖNETİM KURULU ASIL ÜYE

Erhan KAMIşLI  
Adnan İĞNEBEKÇİLİ  
Ahmet EREN  
İsmail ERKOVAN  
şevket DEMİREL  
Eşref BALTALI  
Mustafa GÜÇLÜ  
Erdoğan PEKEN  
Ltf YÜCELİK

### YÖNETİM KURULU YEDEK ÜYE

Okan ERDEM  
Salih KARAHASANOĞLU  
Mehmet YAVUZ  
Memiş VANLI  
Yılmaz KASAP  
Tufan ÜNAL  
Ali İhsan ZĐURMAN  
Ahmet KUMBASAR  
Nihat KILIÇ

### DENETLEME KURULU ASIL ÜYE

Oktay ÖZYURT  
Lütfi BAş  
Tomris ERTN

### DENETLEME KURULU YEDEK ÜYE

Burhan EVCİL  
Ertuğrul SANDIKÇIOĞLU  
şerafettin ULUTÜRK

### DİSİPLİN KURULU ASIL ÜYE

ner AKGERMAN  
Davut ULUS  
Ayduk ÇELENK

### DİSİPLİN KURULU YEDEK ÜYE

Ergün OLGUN  
Mustafa ÖZÇELİK  
Yılmaz KÜLCÜ

Sendikamız Yönetim Kurulu, 19.03.2001 tarihinde İstanbul'da yaptığı ilk toplantısında görev bölümü yaparak, Ahmet Hilmi EREN'i Yönetim Kurulu Başkanlığına, Eşref BALTALI'yı Başkan Vekilliğine seçmiştir.

## **TÜRKİYE ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ BİRLİĞİ'NİN 43. OLAĞAN GENEL KURULU ANKARA'DA YAPILDI**

AR-GE, Kalite ve Çevre, Eğitim ve Değerlendirme alanlarında çimento sektörüne 43 yıldır hizmet veren Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği 43. Olağan Genel Kurulunu 23 Şubat 2001 Cuma günü Ankara'daki Birlik Merkezinde gerçekleştirmiştir. Genel Kurula, üye fabrika ve holding temsilcilerinden oluşan 35 kişi katılmıştır.

Genel Kurul'ca seçilen Yönetim Kurulu'nun yapmış olduğu görev dağılımı sonucunda, SET HOLDİNG Genel Müdürü ve Murahhas Azası

Adnan İĞNEBEKÇİLİ, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği Yönetim Kurulu Başkanlığına seçilmiştir.

İĞNEBEKÇİLİ yaptığı teşekkür konuşmasında, Yönetim Kurulu olarak üyelerden, ekonomik kriz döneminde olduğu şu günlerde ve inşaat sektörünün yaşadığı darboğazlar nedeniyle seçilen yeni Yönetim Kurulu'na destek olmasını istemiş, sektördeki birlik ve beraberliğin içinde bulunulan sorunların ortak anlayışla hareket edilerek çözümlenebileceğini savunmuştur.

## **TÜRKİYE HAZIR BETON BİRLİĞİ'NİN 14. OLAĞAN GENEL KURULU İSTANBUL'DA YAPILDI**

1988 yılında kurulan ve bugün Türkiye'deki hazır beton üretiminin yaklaşık %75'ini temin eden 70'e yakın şirketle, bunlara bağlı 250 hazır beton tesisini bünyesinde bulunduran Türkiye Hazır Beton Birliği'nin 27 Şubat 2001 günü İstanbul'da yapılan 14. Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda, Mürsel ÖZTÜRK 2 yıllık süre için Yönetim Kurulu Başkanlığı'na seçilmiştir.

Yeni Yönetim Kurulu Başkanı Mürsel ÖZTÜRK, göreve getirilmesinden dolayı Genel Kurul ve Yönetim Kurulu'na teşekkür etmiş, Birlik olarak yola çıktıklarında Türkiye'de bir beton standardı dahi yokken, bugün meslek liselerinde

beton derslerinin okutuluyor olmasında Türkiye Hazır Beton Birliği'nin büyük katkıları bulunduğunu vurgulamıştır. "Çevreye saygılı, kaliteli üretim ve hizmet" parolasıyla Türkiye Hazır Beton Birliği çatısı altında biraraya gelen kuruluşların sayısının giderek arttığına dikkat çeken ÖZTÜRK konuşmasında ayrıca Türkiye'deki inşaatlarda beton kalitesinin önceki yıllara göre yükseldiğini, ancak henüz yeterli düzeyde olmadığını ifade ederek amaçlarının sadece beton üreticilerini değil, kullanıcı ve tüketicileri de uyarmak ve bilgilendirmek olduğunu belirtmiş, "Türkiye Hazır Beton Birliği'nin misyonu devam edecektir" demiştir.



# ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI VAN İLKÖĞRETİM OKULU HİZMETE GİRDİ

Sendikamızla, Milli Eğitim Bakanlığı arasında, sekiz yıllık kesintisiz eğitime katkı gayesiyle imzalanan protokol gereği yaptırılması kararlaştırılan iki okuldan ilki, 09 Kasım 1998 tarihinde Erzurum'da hizmete girmişti. Söz konusu Protokol gereği, ilköğretim okullarının ikincisi de, 19.01.2001 tarihinde yapılan bir törenle Van'da hizmete girmiştir

12 Derslikli okulun açılış törenine, Van Valisi Durmuş KOÇ, Vali Yardımcısı Şerif YILMAZ, Milli Eğitim Müdürü İbrahim ÇAMURCU ile askeri ve sivil mülki erkan ve çok sayıda vatandaş katılmıştır.



*Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT açılış konuşmasını yaparken.*





*Törene katılan askeri ve mülki erkan ve vatandaşlarımız.*

Törende, Van Valisi Durmuş KOÇ, Yönetim Kurulu'na ileilmek üzere Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT'a bir plaket vermiştir.



*Van Valisi Durmuş KOÇ, ÇMİS Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT'a plaketini verirken.*

**BETON BİRLİĞİ'NDEN  
YAPI SEKTÖRÜ'NÜN GELECEĞİNE  
ÖNEMLİ YATIRIM  
MESLEK LİSESİ  
ÖĞRETMENLERİNE  
BETON SEMİNERLERİ**

Milli Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Hazır Beton Birliği'nin işbirliğinde, Türkiye'de ilk defa gerçekleştirilen bir eğitim projesiyle, 49 ilde görev yapan 800'e yakın meslek lisesi yapı dersi öğretmenine, yapılardaki beton uygulamaları hakkında seminerler verildi.

Türkiye Hazır Beton Birliği, 2000 - 2001 Eğitim Dönemi'nin başladığı Eylül - Ekim aylarında, Türkiye'de ilk kez gerçekleştirilen, geniş kapsamlı bir eğitim projesini başarıyla gerçekleştirdi. Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün işbirliğiyle yürütülen proje, Türkiye'deki tüm meslek liselerinde görev yapan 800'e yakın yapı ve ilgili ders öğretmenine, bölge seminerleri aracılığıyla beton uygulamaları konusunda daha yeni ve kapsamlı bilgiler verilmesini amaçlıyordu.

Yapıların inşaa sürecinde önemli görevler üstlenen tekniker vb ara elamanların yetiştirildiği meslek liselerinde beton konusunun daha kapsamlı ve sağlıklı

işlenebilmesi amacıyla önceki yıl da bir ders kitabı hazırlatarak tüm meslek liselerine, yani 11.800 öğrenci ve 700 öğretmene ücretsiz dağıtan Türkiye Hazır Beton Birliği, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'nin de desteğiyle, bu seminerlerin tüm organizasyon ve giderlerini üstlendi; öğretmenlerin harcaırah ve yol giderleri de aynı şekilde THBB tarafından karşılandı. Seminerlerin yapıldıkları iller ve katılan il ve öğretmen sayıları ise şöyle :

1) Yer: İstanbul Tarih: 22 Eylül Katılımcı: 198 Katılan İller: İstanbul, Bursa, Edirne, Kırklareli, Kocaeli, Kütahya, Tekirdağ, Yalova, Düzce

2) Yer: Samsun Tarih: 29 Eylül Katılımcı: 102 Katılan İller: Samsun, Erzurum, Ordu, Rize, Sinop, Sivas, Tokat, Trabzon

3) Yer: Adana Tarih: 6 Ekim Katılımcı: 135 Katılan İller: Adana, Adıyaman, Antalya, Hatay, İçel, Kayseri, Niğde, Aksaray

---

---

## HABERLER

---

---

4) Yer: Ankara Tarih: 13 Ekim Katılımcı: 140 Katılan İller: Ankara, Afyon, Çorum, Eskişehir, Isparta, Konya, Nevşehir

5) Yer: İzmir Tarih : 20 Ekim Katılımcı: 110 Katılan İller: İzmir, Balıkesir, Çanakkale, Denizli, Manisa, Muğla

6) Yer: Şanlıurfa Tarih : 27 Ekim Katılımcı: 64 Katılan İller: Şanlıurfa, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Gaziantep, Hakkari, Malatya, Muş, Tunceli, Van, Şırnak

Toplam Seminer: 6 Toplam Katılımcı: 749 Katılan Toplam İl Sayısı: 49

Seminerler sırasında katılımcılara tekrar dağıtılan "Meslek Liseleri İçin Her Yönüyle Beton" adlı ders kitabının yazımında görev alan öğretim üyeleri Prof. Dr M. Ali Taşdemir (1TÜ), Prof. Dr Mehmet Uyan (1TÜ), Prof. Dr. Hulusi Özkul (İTÜ) ve Prof. Dr. Mustafa Tokyay (ODTÜ) ve THBB temsilcileri tarafından seminerlerde betonun üretim, kullanım ve bakım süreçlerine ilişkin bilgiler verilirken, meslek liselerindeki beton derslerinde üzerinde durulması gerekli konular işlendi. Öğretmenler, seminerlere dikkatli bir katılım gösterirken, ders programlarında ve gündelik yaşamlarında karşılaştıkları konuyla ilgili problemlerini dile getirerek, konuşmacılara çeşitli sorular yönelttiler.

Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, her seminere bir temsilcisini gönderirken, Ankara'da yapılan seminerde, Genel

Müdür Naim Durmaz ve Genel Müdür Yardımcılarının tümü hazır bulundular. Ankara'da yapılan seminerde ayrıca bir de plaket töreni yapılarak, bu kapsamlı eğitim projesine katkıda bulunan çeşitli kurum ve kuruluşlara teşekkür plaketleri verildi. Törende, Türkiye Hazır Beton Birliği tarafından Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürü Naim Durmaz ve Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Çakırel'e, ayrıca kitabın yazımında görev alan dört öğretim üyesine ve seminer organizasyonuna katkıları için Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği'ne birer plaket verilirken, Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürü tarafından da THBB Yönetim Kurulu Başkanı Cemil Ersan Çelik'e ve THBB Genel Sekreteri Ferruh Karakule'ye birer teşekkür plaketi verildi. Bu arada, Türkiye Hazır Beton Birliği'ne, Milli Eğitim Bakanı Metin Bostancıoğlu'nun imzasıyla ayrıca bir teşekkür plaketi takdim ederken, Bakan Bostancıoğlu'nun, THBB Yönetim Kurulu Başkanı Cemil Ersan Çelik'e hitaben gönderdiği, mazereti nedeniyle katılmadığını ve bu önemli eğitim projesinin gerçekleşmesinde emeği geçen herkese teşekkürlerini bildirdiği telgrafı da okundu.

Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürü Naim Durmaz törende yaptığı konuşmada, hızla küreselleşen dünyada bilgi ve teknolojinin giderek daha değerli hale geldiğini ifade ederek, gelişmeyi yakalamanın

tek yolunun çağın gereklerine uygun eğitim olduğunu vurguladı. Mesleki orta öğrenimin gelişerek, inşaat ve diğer sektörlerin nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanmasının Türkiye açısından son derece önem taşıdığına dikkati çeken Durmaz, bu çerçevede Türkiye Hazır Beton Birliği ile yürütülen işbirliğinin çok güzel ve başarılı bir örnek olduğunu altını çizdi. Naim Durmaz, bazı sorun ve eksikliklere karşın, meslek liselerindeki öğrencilere yeterli eğitim verilmeye çalışıldığını, bu noktada, THBB gibi kendi sektöründeki teknolojik gelişme ve yenilikleri eğitim sürecine aktaran öncü kurumlara büyük ihtiyaç olduğunu söyleyerek, gerek önceki yıl yine THBB tarafından hazırlanarak dağıtılan Beton Ders Kitabı'nın, gerekse söz konusu seminerlerin kendileri açısından çok anlamlı olduğunu kaydetti.

THBB Yönetim Kurulu Başkanı Cemil Ersan Çelik de yaptığı konuşmada, Türkiye'de yapı sektörünün nitelsiz, bilgisiz ve hiçbir vicdani sorumluluk taşımayan insanların elinde kaldığının, yaşanan her deprem yıkımında bir kez daha ortaya çıktığını hatırlatarak, bu kısır döngüden kurtulmanın tek çaresinin, toplumun her kesiminde bilinç ve sorumluluk uyandırmak, eğitim faaliyetlerini bıkmadan usanmadan sürdürmek olduğunu vurguladı. Çelik, bu işin sadece müteahhit veya inşaat mühendislerinin sorumluluğunda olmadığını, her bireyin, her kurum ve kuruluşun ken-

disini sorumlu hissetmesi gerektiğini kaydederek, konunun artık ihmale gelirin kalmadığının altını çizdi. THBB Yönetim Kurulu Başkanı Cemil Ersan Çelik, sorumluluk ve yetki sahibi resmi kurumlarla, bilgi ve deneyim sahibi sektörel kuruluşların bir araya gelerek, ortak çalışmalar yapmasının özellikle bu açıdan büyük önem taşıdığına dikkati çekti. Birlik olarak, yıldır ülke çapında seminer ve sempozyumlar düzenlediklerini hatırlatan Çelik, ilk kez bu kadar kapsamlı ve geniş katılımlı bir eğitim projesi gerçekleştirmenin kıvancını yaşadıklarını sözlerine ekledi.

Seminerlere katılan tüm öğretmenlere, Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ve THBB adına imzaların bulunduğu resmi katılım sertifikaları dağıtıldı.



*Türkiye Hazır Beton Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Cemil Ersan Çelik (sağda) Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürü Naim Durmaz'dan teşekkür plaketi alıyor.*

**TÜRK DÜNYASI ARAŞTIRMALARI VAKFI'NIN****“SON EKONOMİK KRİZ VE  
TÜRK ÇALIŞMA HAYATINA  
ETKİLERİ”****KONULU SEMİNERİ YAPILDI**

Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı tarafından 21 - 24 Ocak 2001 tarihleri arasında Bolu - Abant'ta "Son Ekonomik Kriz ve Türk Çalışma Hayatına Etkileri" konulu bir seminer düzenlenmiştir. İşçi - İşveren Sendikaları ile çeşitli kuruluşların temsilcilerinin geniş katılımıyla gerçekleşen seminerin açılış konuşması Vakıf Başkanı Prof. Dr. Turan YAZGAN tarafından yapılmıştır. YAZGAN konuşmasında, Vakıf hakkında bilgi sunmuş, Vakfın faaliyetlerini anlatmıştır. Seminer, Türk - İş adına Genel Eğitim Sekreteri Salih KILIÇ, Hak - İş adına Özçelik - İş Sendikası Genel Başkanı Recai

BAŞKAN, TİSK adına Genel Başkan Refik BAYDUR, Devlet Bakanı Mehmet KEÇECİLER ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar OKUYAN'ın konuşmalarıyla devam etmiştir.

Refik BAYDUR yaptığı konuşmada özetle, 2000 yılının en önemli olayının senenin başında uygulamaya konulan ve 36 aylık bir süreyi kapsayan IMF Programı olduğu, ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından getirilmek istenen "iş güvencesi"nin aslında bir güvence getirmediği konularına değinmiştir. Devlet Bakanı



*Sendikamız Yönetim Kurulu Eski Başkanı A. Mesut EREZ, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Başkanı Prof. Dr. Turan YAZGAN, Devlet Bakanı Mehmet KEÇECİLER Semineri izlerken*



**Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Başkanı Prof. Dr. Turhan YAZGAN, Tekstil İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Metin EMİROĞLU, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar OKUYAN, Sendikamız Yönetim Kurulu Eski Başkanı A. Mesut EREZ, Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT**

Mehmet KEÇECİLER konuşmasında özellikle, Türkiye'nin tekrar rekabet edebilir duruma getirilmesi ve Toplu İş Sözleşmelerini tarafların kendi aralarında çözmeleri gerektiğini belirtmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar OKUYAN ise, yaptığı konuşmada, tüm dünyada görülen krizin Türkiye'yi de etkilediğini, yaşanan deprem felaketinin sonuçlarının sadece beş ilde değil tüm Türkiye'de yaşandığını, Ekonomik Programın tüm olumsuzluklara rağmen birinci yılını doldurduğunu ifade etmiş, getirilmek istenen iş güvencesi ile ilgili olarak Bakanlığının görüşlerini anlatmıştır.

Seminerin ilk toplantısı Tekstil İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Metin EMİROĞLU'nun başkanlığında yapılmıştır. "Krizin Doğuşu" konusu Prof. Dr. Esfender KORKMAZ, "Krizin Etkileri"

konusu da Prof. Dr. Erdoğan ALKIN tarafından izleyenlere anlatılmıştır. Toplantının sonunda Özçelik - İş Sendikası Genel Başkanı Recai BAŞKAN ile MESS Yönetim Kurulu Başkanı Erdoğan KARAKOYUNLU konu hakkında birer konuşma yapmışlar, birinci gün çalışmalarını katılımcıların tartışmaları ile sona ermiştir.



**Seminerden görünüm**



*Seminerden görünüm*

Seminerin ikinci gününün ilk toplantısında Prof. Dr. Toker DERELİ "Krizin Sosyal Etkileri" konusunda bilgi sunmuş, Prof. Dr. Metin KUTAL'ın başkanlığında yapılan Panelde ise TİSK Genel Sekreteri Bülent PİRLER, Sağlık - İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa BAŞOĞLU ve Öziplik - İş Sendikası Genel Başkanı Yusuf ENGİN birer konuşma yapmışlardır.

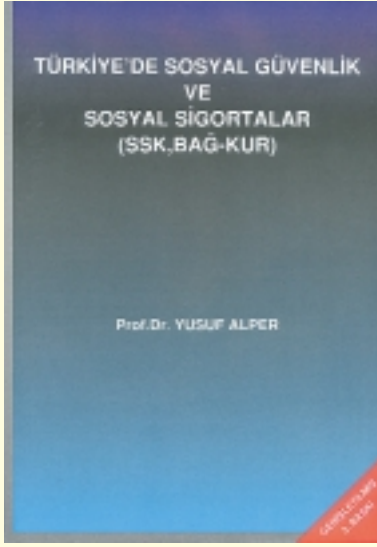
Prof. Dr. Metin KUTAL'ın başkanlığında ki Panelin ikinci bölümünde bu defa, Türk - İş Genel Eğitim Sekreteri Salih KILIÇ, Öz - Gıda İş Genel Sekreteri Agah KAFKAS ve Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası Genel Başkanı Nazım DÜZENLİ katılmışlardır.

Seminer Vakıf Başkanı Prof. Dr. Turan YAZGAN'ın yaptığı kapanış konuşmasıyla sona ermiştir.



*Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Eşref BALTALI ve Sendikamız Denetleme Kurulu Eski Başkanı İsmail YEŞİLYURT Semineri izlerken*





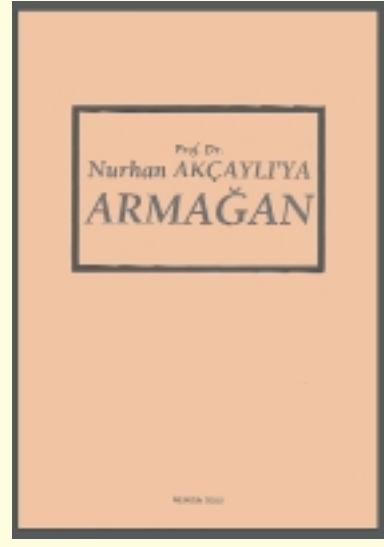
### TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL SİGORTALAR (SSK, BAĞ-KUR, İŞSİZLİK SİGORTASI)

Prof. Dr. Yusuf ALPER'in "**Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**" isimli kitabının genişletilmiş 3.Baskısı Alfa yayınevi tarafından yayımlanmıştır. İkinci baskıdan farklı olarak 4447 sayılı Kanunla getirilen değişiklikler ve işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeler de esere ilave edilmiştir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okutulmak üzere ders kitabı niteliğinde hazırlanan eser, aynı zamanda uygulayıcıların ve konuya ilgi duyanların başvurabilecekleri önemli bir kaynak niteliğindedir.



### SOSYAL SİYASET SEMİNERLERİ 2000/3-4

Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı tarafından Antalya'da Mirage Park Resort Otelde gerçekleştirilen 28 Eylül-01 Ekim 2000 tarihli "**2000 Sonbaharında Türk Sosyal Siyasetinin Güncel Problemleri**" ve 24-26 Kasım 2000 tarihli "**Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Rekabet Hukukumuz ve Kurumlarımız**" konulu seminerlerde katılan Sayın Bakanların konuşmaları, yöneticilerin, bilim adamlarının, sosyal tarafların temsilcilerinin tebliğleri ve yorumları ile konukların görüş ve katkıları, Ocak 2001 tarihli Sosyal Siyaset Seminerleri kitabında yer almıştır.



### PROF. DR. NURHAN AKÇAYLI'YA ARMAĞAN

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğretim üyeleri, bölümün ilk kadrolu öğretim üyesi ve ilk profesör unvanlı öğretim üyesi olan Prof. Dr. Nurhan AKÇAYLI'ya emekliliği sebebiyle armağan niteliğindeki bu eseri yayımlamışlardır. Eser, endüstri ilişkilerine ilişkin değişik konularda öğretim üyelerince yazılan makalelerden oluşmaktadır.

## İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ

İşyerinde cinsel taciz, genellikle kadınların maruz kaldıkları ve mağdurları, işverenler ve işyerleri için olumsuz sonuçları bulunan evrensel bir sorun olmasına rağmen, 1970 ortalarına kadar hukuk sistemleri tarafından tanınmamıştır. 1976'da işyerinde cinsel taciz ABD mahkemeleri tarafından cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilmiş, 10-20 yıl sonra, işyerinde cinsel taciz diğer endüstrileşmiş devletlerin hukuk sistemlerinde ve BM, UÇÖ, AB ve Avrupa Konseyi belgelerinde yer almıştır.

1990'lı yıllardan itibaren Türkiye'de kadın grupları tarafından dile getirilmeye başlanan cinsel tacizin işyerlerindeki boyutu ve iş hukuku açısından sonuçları, İTÜ İşletme Fakültesi Hukuk Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Yard. Doç. Dr. Kadriye Bakırcı tarafından işyerinde Cinsel Taciz adlı kitabında incelenmiştir. Kitap, üç bölüm ve sonuç'tan oluşmaktadır.

Giriş'te işyerinde cinsel tacizin ABD, AB'ne üye devletler ve Türkiye'deki boyutları, mağdurlar ve işverenler üzerindeki ve toplumsal ve hukuksal açıdan sonuçları ele alınmıştır.

Birinci Bölüm'de işyerinde cinsel tacizin tarihsel gelişimi, BM, UÇÖ, AB ve Avrupa Konseyi'nin konuya ilişkin çalışmaları ve belgeleri, konuya ilişkin gelişmelerin bazı ulusal hukuklar üzerindeki etkileri, tacizi açıklayan görüşler, mağdurların kimler olduğu ve suskunluklarının nedenleri, konuya ilişkin önyargılar ve yerinde cinsel tacizin genel ve hukuksal tanımı ve biçimleri incelenmiştir.

İkinci Bölüm'de ABD İş Hukuku'nda cinsel taciz (rüşvet/gözdağı niteliğindeki ve düşmanca ortam yaratan taciz) ve işverenin sorumluluğu, cinsiyet ayrımcılığı kuramı çerçevesinde incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Üçüncü Bölüm'de Türk İş Hukuku'nda işyerinde cinsel taciz, kişilik hakları ve



ahlak ve iyiniyet kurallarının ihlali çerçevesinde ele alınmış ve incelenmiştir. İşverenin akit görüşmelerinde kusurdan doğan, akdin devamı sırasındaki ve akdin feshindeki sorumluluğu, tacizde bulunmakla itham edilen işçi karşısındaki sorumluluğu ve ırza geçme, ırza geçmeye teşebbüs ve ırza tasaddi iş kazası kabul edildiğinden SSK'na karşı sorumluluğu ayrıntılı olarak incelenmiştir. Yine bu Bölüm'de cinsel taciz mağdurunun işi yapmaktan kaçınabileceği, hizmet akdini haklı nedenle feshedebileceği, maddi ve manevi tazminat, ihlale son verilmesi, ihlalin hukuka aykırılığının tespiti davalarını açabileceği belirtilmiş ve ayrıntılarıyla ele alınmıştır. Son olarak Türkiye'nin işyerinde cinsel taciz konusunda onayladığı sözleşmeler karşısındaki durumu da ayrıntılı olarak incelenmiştir. Değerlendirme ve Sonuç'ta, Dünya'daki ve Türkiye'deki durum değerlendirilmiş ve geleceğe yönelik önerilerde bulunulmuştur.

# HUKUK

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/14922  
Karar No : 2001/137  
KKarar Tarihi : 15.01.2001

**KARAR ÖZETİ** : *FAZLA MESAI ÜCRETİ-KÖTÜNİYET TAZMİNATI*

*İhtirazi kayıt konulmaksızın bordroların işçi tarafından imzalanması halinde daha çok fazla mesai yapıldığı iddiasıyla işçinin alacak talebinde bulunması olanağı yoktur. Bölge Çalışma Müdürlüğüne davacı işçinin başvurusundan sonra sözleşmenin davalı işveren tarafından feshedildiği görülmekte ise de; davacı tanıkları feshin kötünüyete dayandığını doğrulamamışlardır. Varsayıma dayanılarak sonuca gidilmesi mümkün olmadığından kötünüyet tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.*

**DAVA** : Davacı, kötünüyet tazminatı, fazla çalışma ücreti ile yemek parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.  
Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.  
Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI:**

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
2. Dosya içine sunulan bordrolarda fazla mesai sütunu bulunmuş olup, tahakkuku da vardır. Bu bordrolar davacı tarafça da imzalanmıştır. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre ihtirazi kayıt konulmaksızın bordroların işçi tarafından imzalanması halinde daha fazla mesai yapıldığı iddiasıyla işçinin alacak talebinde bulunması olanağı yoktur. İş müfettişi raporunda bordrodaki fazla mesainin saat 17.00'den sonraki döneme ilişkin olduğu şeklindeki açıklaması davacının fazla mesaiye hak kazandığını göstermez. Bordrolar imzalı olduğuna göre artık saat 17.00'den önce yada sonra yapılan fazla mesai alacağının kendisine ödendiği kabul edilmelidir.
3. Her ne kadar Bölge Çalışma Müdürlüğüne davacı işçinin başvurusundan sonra sözleşmenin davalı işveren tarafından feshedildiği görülmekte ise de; davacı tanıkları feshin kötünüyete dayandığını doğrulamamışlardır. Gerçekten üç tanıkta böyle bir açıklama yapmış değildir. Varsayıma dayanılarak sonuca gidilmesi mümkün olmadığından kötünüyet tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

---

---

## HUKUK

---

---

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15386  
Karar No : 2001/162  
Karar Tarihi : 16.01.2001

**KARAR ÖZETİ** : *HATALI ÜRETİM SEBEBİYLE ORTAYA ÇIKAN ZARARIN TAZMİNİ*  
*Davacının kusurlu olup olmadığının tespiti teknik bir iş olup, bu konuda tekstil mühendisinden rapor aldirılması ve varsa kusur oranının belirlenmesi gerekir. Diğer taraftan davalı işverence hatalı üretilen mamüllerin ederinin tamamı talep edilmiş ancak söz konusu ürünlerin ikinci kalitede satılması ya da başka şekilde kullanımı ile elde edilen menfaat açıklanmamıştır. Mahkemece takdiri olarak talep konusu miktarın yarısına hükmedilmişse de, bu konuda inceleme ve araştırma yapılmaksızın sonuca gidilmesi de isabet-sizdir. Mahkemece bu konuda davalı yararına oluşan usulü kazanılmış hak ilkesi de dikkate alınarak sonuca gidilmelidir.*

**DAVA** : Davacı, şirket zararının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünöldü.

### YARGITAY KARARI:

Davacı işverence, tekstil işyerinde çalışan davacı işçinin işinde gerekli dikkat ve özeni göstermemesi sebebiyle hatalı üretim yapıldığı ileri sürölerek zararın tahsili isteği ile bu dava açılmıştır. Mahkemece davacının kusurlu olup olmadığının tespiti ve varsa kusur oranı yönünden tekstil mühendisi bilirkişiden rapor alınmasına karar verilmiş ancak moda teknikeri bilirkişi raporuna göre sonuca gidilmiştir. Söz konusu bilirkişi raporunda davacının kusurlu olup olmadığı yönünde bir tespite yer verilmemiştir. Daha sonra rapor düzenleyen hesap bilirkişisi de davacının kusur durumunun açıklığa kavuşturulmadığını belirtmiştir.

Davacının kusurlu olup olmadığının tespiti teknik bir iş olup, bu konuda tekstil mühendisinden rapor aldirılması ve varsa kusur oranının belirlenmesi gerekir.

Diğer taraftan davalı işverence hatalı üretilen mamüllerin ederinin tamamı talep edilmiş ancak söz konusu ürünlerin ikinci kalitede satılması ya da başka şekilde kullanımı ile elde edilen menfaat açıklanmamıştır. Gerçekten tanık anlatımlarına göre bu ürünlerin ikinci kalite olarak satışları yapılabilmektedir. Mahkemece takdiri olarak talep konusu miktarın yarısına hükmedilmişse de, bu konuda inceleme ve araştırma yapılmaksızın sonuca gidilmesi de isabetsizdir. Mahkemece bu konuda davalı yararına oluşan usulü kazanılmış hak ilkesi de dikkate alınarak sonuca gidilmelidir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

---

---

## HUKUK

---

---

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15826  
Karar No : 2001/265  
Karar Tarihi : 16.01.2001

**KARAR ÖZETİ** : *ÖDEME BELGESİNİN SAVUNMA ARACI NİTELİĞİ*

*"Tediye", hakkı ortadan kaldıran bir savunma aracı olup itiraz niteliğindedir. Bu itibarla itiraz mahkemece kendiliğinden dikkate alınmalıdır. Böyle olunca ödeme belgeleri miktarları gerçekleşen alacaklardan mahsup edilmesi gerekir.*

**DAVA** : Davacı, izin ücreti ve ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.  
Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.  
Hüküm süresi içinde, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI:**

1.Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2.Davalı işveren mahkemece mütaalasına başvuru ilk bilirkişi raporundan sonra iki ödeme belgesini dosyaya ibraz etmiştir. "Tediye" hakkı ortadan kaldıran bir savunma aracı olup itiraz niteliğindedir. İtiraz bu itibarla mahkemece kendiliğinden dikkate alınmalıdır. Böyle olunca ödeme belgeleri miktarları gerçekleşen alacaklardan mahsup edilmesi gerekir. Mahkemece de gerekçeli karar da bu görüş kabul edilmesine rağmen mahsup cihetine gidilmemiştir. O halde karar bu yönden bozulmalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.01.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

---

---

## HUKUK

---

---

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15646  
Karar No : 2001/272  
Kara Tarihi : 17.01.2001

**KARAR ÖZETİ** : *HER YIL YENİLENEN HİZMET AKİTLERİ -İZİN ÜCRETİ, İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI*

*Davacı işçi her yıl yenilenen sözleşmelerle çalışmasını sürdürmüş olup yılda 15 gün kadar bir ara verildiği görülmektedir. Ancak dinlenen tanıklar bu ara vermenin de kağıt üzerinde kaldığını söylemişlerdir. Mahkemece de yıllık ücretli izin isteği hüküm altına alınmakla devamlı çalışmayı kabul ettiği sonucuna varılmıştır. Bu durumda davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatı istekleri bilirkişi tarafından hesaplandığına göre bu rapor değerlendirmeye tabi tutularak istek doğrultusunda hüküm kurulmalıdır*

**DAVA** : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.  
Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.  
Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI:**

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacının temyizine gelince;

Davacı işçinin 13.01.1995 tarihinde işyerinde çalışmaya başladığı ve 15.12.1995'e kadar bu çalışmasını sürdürdüğü, daha sonra 02.01.1996 tarihinde işe tekrar başlayıp bununda 16.12.1996'ya kadar devam ettiği ve nihayet yeni bir sözleşme ile 06.01.1997'den 14.03.1997'ye kadar çalıştığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Görüldüğü gibi davacı işçi her yıl yeniden sözleşmelerle çalışmasını sürdürmüş olup yılda 15 gün kadar bir ara verildiği görülmektedir. Ancak dinlenen tanıklar bu ara vermenin de kağıt üzerinde kaldığını söylemişlerdir. Bu durumda mevsimlik işten söz etmek mümkün değildir. Mahkemece de yıllık ücretli izin isteği hüküm altına alınmakla devamlı çalışmayı kabul ettiği sonucuna varılmıştır. Kabul şekli isabetlidir. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere davalı işverenin son sözleşmenin hitam tarihinde hizmet akdini fesh ettiği sonucu çıkarılabilmektedir. Bu durumda davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatı istekleri bilirkişi tarafından hesaplandığına göre bu rapor değerlendirmeye tabi tutularak istek doğrultusunda hüküm kurulmalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

---

---

## HUKUK

---

---

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/15654  
Karar No : 2001/278  
Karar Tarihi : 17.01.2001

**KARAR ÖZETİ** : *HİZMET AKDİNİN İŞÇİ TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESHİ, KIDEM TAZMİNATI, İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI*

*Davacı işyerini terk ettikten sonra davalı işveren disiplin kurulu kararı ile sözleşmeyi feshetmişse de daha önce gerçekleşen hukuki durumu işverenin bu işlemi değiştirecek nitelikte olduğu düşünülemez. Bu durumda feshin haklı olduğu kabul edilerek davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sonucuna varılmalıdır. Davacının işyerini terk etmesi sebebi ile akit sona erdiğine göre iş güvencesi tazminatı şartları olayda gerçekleşmemiştir.*

**DAVA** : Davacı, kıdem tazminatı ve iş güvencesi tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.  
Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.  
Hüküm süresi içinde, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI:**

Davacı işçinin belediyeye ait işyerinde fen işleri bölümünde çalışırken 21.07.1999 tarihinde temizlik işleri bölümünde çalışması istendiği ancak önce 10 günlük rapor aldığı, sonra da işyerine gitmediği bu suretle sözleşmeyi kendisinin feshettiği, anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı işyerini terk eden sonra davalı işveren disiplin kurulu kararı ile sözleşmeyi feshetmişse de daha önce gerçekleşen hukuki durumu işverenin bu işlemi değiştirecek nitelikte olduğu düşünülemez. Bu durumda feshin haklı olduğu kabul edilerek davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sonucuna varılmalıdır. Mahkemece kıdem tazminatının hüküm altına alınması isabetlidir. Ne var ki mahkemenin ayrıca iş güvencesi tazminatını da hüküm altına alması doğru değildir. Davacının iş yerini terk etmesi sebebi ile akit sona erdiğine göre iş güvencesi tazminatı şartları olayda gerçekleşmemiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASI-NA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 17.01.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

---

---

## HUKUK

---

---

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2000/16908  
KARAR NO : 2001/1382  
KARAR TARİHİ : 29.01.2001

**KARAR ÖZETİ** : *HİZMET AKDİNİN TESPİTİ*

*Davacı adına Sosyal Sigortalar Kurumuna işveren tarafından işe giriş ve dört aylık prim bildirelerinin verilmesi davacının hizmet akdi ile çalıştığının kanıtıdır. Ortak kamyon alımı hizmet akdi ile ek çalışmaya engel değildir. Bu nedenlerle kuruma bildirilen sürelerde davacının hizmet akdi ile çalıştığının kabulü gerekir.*

**DAVA** : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.  
Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.  
Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI:**

Davacı adına Sosyal Sigortalar Kurumuna işveren tarafından işe giriş ve dört aylık prim bildirelerinin verilmesi davacının hizmet akdi ile çalıştığının kanıtıdır. Kısa bir süre için davalılardan .....ile davacının ortak kamyon almış olması davacının kuruma bildirilen sürelerde hizmet akdi ile çalışmadığının kabulü için yeterli olmadığı gibi, ortak kamyon alımı hizmet akdi ile ek çalışmaya engel değildir. Bu nedenlerle kuruma bildirilen sürelerde davacının hizmet akdi ile çalıştığının kabulü gerekir. Mahkemece hatalı değerlendirme ile davacının hizmet akdi ile çalışmadığı kabul edilerek dava konusu isteklerin reddedilmesi hatalıdır. Mahkemece davacının hizmet akdi ile çalıştığı kabul edilerek ve tüm deliller hep birlikte değerlendirilerek dava konusu istekler hakkında hüküm kurulmalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.01.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.



# İSTATİSTİK

## DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI ( 1994 = 100 )

	KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Mart 2000	67,9	66,1	66,1	57,8
Nisan 2000	63,8	66,0	61,5	58,7
Mayıs 2000	62,7	65,9	59,2	59,3
Haziran 2000	58,6	65,2	56,8	59,7
Temmuz 2000	56,2	64,3	52,3	59,4
Ağustos 2000	53,2	63,1	48,9	58,8
Eylül 2000	49,0	61,6	43,9	57,5
Ekim 2000	44,4	59,6	41,4	56,0
Kasım 2000	43,8	57,6	39,1	54,3
Aralık 2000	39,0	54,9	32,7	51,4
Ocak 2001	35,9	52,0	28,3	48,0
Şubat 2001	33,4	48,9	26,5	44,5
Mart 2001	37,5	46,5	35,1	42,1

