

# ÇİMENTO İŞVEREN

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

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk kağıt paraları 50 TL ve 100 TL



**Atatürk Diyor ki:**

*Bilirsiniz ki, iktisaden zayıf bir bünye fakrû sefaletten (fakirlik ve yoksulluktan) kurtulamaz; kuvvetli bir medeniyete, refah ve saadete kavuşamaz; içtimai (toplumsal) ve siyasi felâketlerden yakasını kurtaramaz. Memleketin idaresindeki muvaffakiyet de iktisadiyatındaki müktesebat (kazançların) derecesiyle mütenasip olur. .... Memleket ve istiklâl müdafaası için vücudu lâzım (varlığı gerekli) olan bütün kuvvetler ve vasıtalar iktisadiyatın inbisat ve inkişafıyla (açılma ve gelişmesiyle) mükemmel olabilir.*

*Dumlupınar,  
30 Ağustos 1924*

**ÇİLT :** 15  
**SAYI :** 3  
**MAYIS** 2001



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

Merhaba,

Bu sayıda, endüstri ilişkileri sistemimizde önemli yeri olan konulara ilişkin makaleler yer alıyor.

"İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve İşsizlik Ödeneği" konulu ilk makale, Prof. Dr. Can Tuncay'ın kaleminden sayfalarımıza yansıdı. Konu ile ilgili kafanızda oluşmuş pek çok soru işaretinin cevabını bu yazıda bulabilirsiniz. Yeni sayılabilecek bu kanun ile ilgili dopdolu içerikli bir makale. İkinci makale ise Sendikamız uzman avukatı Ertan İren'e ait, "4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konye Kanunu Yürürlüğe Girdi" başlığını taşıyor.

Karar İnceleme Köşemizin Konuğu ise Yrd. Doç. Gülsevil Alpagut.

Sizlerden bir dileğimiz var. Gelecek aylarda Çimento İşveren dergisinin elinize sağlıklı olarak ulaştırılabilmesi için, abonelik kaydınızı yeni yaptırmış olsanız da, yayınladığımız formu doldurarak kaydınızı yenilemenizi rica ediyoruz.

İki ay sonra tekrar buluşmak dileğiyle. Esen kalın.

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)

**DIKKAT**

**Sayın okuyucularımız,**

**Dergi aboneliğine ilişkin olarak adres, unvan ve iş değışikliklerinin tespit edilerek, bilgisayar kayıtlarımızın yenilenmesi için "Çimento İşveren Dergisi Abone Kayıt Formu" düzenlenmiştir.**

**Bu itibarla Sendikamızca iki ayda bir yayımlanan Çimento İşveren Dergisi aboneliğinizin devamı için aşağıda yer alan formun doldurarak, Sendikamıza en kısa sürede posta, faks ya da e-mail ile göndermenizi önemle rica ederiz. Aksi takdirde derginin elinize ulaşmadığı düşünülerek abonelik kaydınız silinecektir.**

**Saygılarımızla**

**Çimento İşveren**

### Çimento İşveren Dergisi Abone Kayıt Formu

İsim : .....

Soyisim : .....

Unvan : .....

İşyeri : .....

Telefon : .....

E-mail : .....

Derginin gönderilmesi istenilen açık adres:

.....

.....



# İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI VE İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

**Prof. Dr. Can TUNCAY**  
Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## GİRİŞ

İşsizlik sigortasının temel amacı, gelecekte ortaya çıkması muhtemel işsizlik riskine karşı çalışanı güvence altına almaktır. Böylece ileride işsiz kalma tehlikesiyle karşılaşabilecek çalışan bir kişi, çalıştığı dönemde düzenli prim ödemek suretiyle işsizlik halinde gelir kaybını telafi edebilecek bir gelire kavuşabilecektir.

İşsizlik çalışanların gelir kayıplarının ve mali sıkıntılarının başlıca sebeplerinden biri olarak sosyal güvenlik yasalarıyla olumsuz etkileri hafifletilmeye çalışılan risklerden biri olmuştur. Diğer sosyal risklerden farklı olarak ekonomik güçlerin dalgalanmasından kaynaklanır. İşsizlik sigortası bu niteliği ile işsizlik tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik bir önlem olmayıp işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmeye yönelik bir önlemler bütünüdür. İşsizlik riskinin en önemli etkisi ekonomiktir. Çalışma arzu ve yeterliliğinde iken, isteği dışında işsiz kalan ve bunun sonucunda kendisini ve ailesini geçindirecek gelirden yoksun kalan bir kimsenin içine düştüğü durumu açıklamaya gerek yoktur. Çalışanı ekonomik güvensizlik ortamına sürükleyen işsizlik, başkasına borçlanma, yük olma ve zorunlu ihtiyaçlarından kısıntı yapma zorunda bırakır. Onurunun zedelenmesine ve özgürlüğünün kısıtlanmasına neden olur. İşsizliğin boyutları büyürse toplum hayatını ve ulusal ekonomiyi de tehdit eder hale gelir. Toplumsal çöküntü yaşanır, moral değerler yara alır, toplumsal barış ve huzur bozulur, üretim ve tüketim kapasitesi azalır, ekonomik gelişme yavaşlar.



Dünyada işsizlik sigortasını dar kapsamlı da olsa, zorunlu olarak ve üçlü maddi katkıya (işçi, işveren, devlet) dayanarak ilk uygulayan ülke İngiltere olmuştur (1911 tarihli National Insurance Act Part 2). Bugün, içinde OECD ülkelerinin tamamının yer aldığı 63 ülkede uygulanmaktadır.

Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ile kabul edilen 9 sosyal sigorta dalından biri olan işsizlik sigortası çekirdek sosyal sigorta branşı niteliğindedir. Çünkü 102 sayılı sözleşme, kendisini onaylayacak ülkenin, dokuz risk içinde işkazası ve meslek hastalığı, sakatlık, yaşlılık, ölüm veya işsizlik sigortası risklerinden en az biri yer almak şartıyla en az üç sigorta kolunun kabul edilmesini şart koşmuştur. Böylece, 102 sayılı sözleşmeye taraf Türkiye'nin 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Yasayla işsizlik sigortasını kurmayı kabul etmiş olması uluslararası standartlara yaklaşma açısından son derece önemlidir (T. Centel, İşsizlik Sigortası Kanununa İlişkin Genel Değerlendirme, MERCEK (MESS) Ekim 1999, s. 8). Bunun gibi 1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 25. maddesinde "Herkes işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir" ifadesine yer verilmiştir. 1950 tarihli Avrupa Sosyal Şartınının 12/2 md.'de taraf ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini 102 sayılı ILO sözleşmesinin getirdiği düzeyden daha düşük düzeyde tutma-

makla yükümlü tutmuştur.

Aslında ülkemizde işsizlik sigortasını kurma girişimleri 40 yıllık bir geçmişe sahiptir. 1959 tarihinde bir ILO uzmanına hazırlatılan raporun ardından, günümüze kadar tüm kalkınma planlarında işsizlik sigortasının kurulacağı hedefi yer almış, otuza yakın taslak hazırlanmış ancak işsizlik sigortasının kurulması için 1999 yılını beklemek gerekmiştir (A. Güzel, 4447 sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara 2000, s. 8, 9). Yasanın bugüne kadar gecikmesi nedenleri arasında gittikçe büyüyen işsizlik sorunu kayıtdışı istihdamın artması, gerekli tasarruf fonlarının yetersizliği, sosyal sigorta primlerinin esasen yüksek oluşu, finansman bozuklukları,

devletin bu sigorta finansmanına katkısını sınırlayan bütçe açıkları ile uzun yıllar kıdem tazminatı müessesesinin işsizlik sigortasının yerini aldığına olan inanç gösterilmektedir (N. Ekin, İşsizlik Sigortası, Ankara 1994, s. 2; TİSK, İşsizlik Sigortası Konusunda Görüş ve Öneriler,

Yayın No. 7, s. 36 vd.; A. C. Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 9. bası, İstanbul 2000, s. 309-310).

25.08.1999 günü kabul edilen ve 08.09.1999 günü R.G. de yayınlanmış bulunan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun yürürlük başlangıcı (hazırlıklar için zaman tanınması düşünümlere) 01.06.2000 tarihine bırakılmıştır. Belirtelim ki, başlığı "İşsizlik Sigortası Kanunu" olan bu kanun, kanun yapma tekniği ile bağdaşmayan bir şekilde çalışma ve sosyal güvenlik

*Aslında ülkemizde işsizlik sigortasını kurma girişimleri 40 yıllık bir geçmişe sahiptir. 1959 tarihinde bir ILO uzmanına hazırlatılan raporun ardından, günümüze kadar tüm kalkınma planlarında işsizlik sigortasının kurulacağı hedefi yer almış, otuza yakın taslak hazırlanmış ancak işsizlik sigortasının kurulması için 1999 yılını beklemek gerekmiştir*

mevzuatıyla ilgili 6 kanun ve bir de Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklikler getirdikten sonra işsizlik sigortası ile ilgili hükümlere ancak 46. maddesinden itibaren yer verebilmiştir. 4447 sayılı Kanun batıdaki örneklerine paralel olarak yasanın uygulanmasını İş ve İşçi Bulma Kurumuna (bugünkü adıyla Türkiye İş Kurumu) bırakmış, fakat prim toplama işi ile öteden beri sosyal sigorta primlerini toplayan Sosyal Sigortalar Kurumunu görevlendirmiştir. Kanunun uygulanmasıyla ilgili iki de tebliğ çıkarılmıştır: 21.05.2000 gün ve 24055 sayılı R.G.'de yayınlanan 1 no.'lu Tebliğ ile 29.06.2000 gün ve 24094 sayılı R.G. de yayınlanan 2 no.'lu Tebliğ. Bunlara İşsizlik Sigortası Fonu Yönetim Kurulunun Çalışmasına ve Fon Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (R.G. 16.09.2000, No. 24172) ile Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğünce çıkarılan 16-219 Ek. no.'lu 29.05.2000 tarihli genelgeyi de eklemek isteriz. Belirtelim ki, İşsizlik Sigortası Kanununun kapsamla ilgili 46. maddesi ile primlerle ilgili 49. maddesinde daha sonra 31.05.2000 gün ve 4571 sayılı Kanunla bazı değişiklikler yapılmıştır (R.G. 31.05.2000, No. 24065).

## I. YASANIN KAPSAMI (UYGULAMA ALANI)

### 1. Yasanın Amacı ve Zorunluluk İlkesi:

4447 sayılı Yasa, 46. maddesinde saydığı kişiler içinde çalışmakta iken işsiz kalan ve belirli şartları yerine getiren kişileri kapsamına almıştır. Ayrıca zorunlu sigortalılık ilkesini (yani yasa gereği kendiliğinden sigortalı sayılma) kabul etmiştir (md. 48).

Nitekim 4447 sayılı Kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar

yasanın yürürlüğe girdiği tarihte, yeni işe girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren işsizlik sigortası kapsamına girerler (md. 48/1). Söz konusu yasaya göre 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu md. 8 ve 9 hükümleri uyarınca Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmiş olan işyerleri ve sigortalılar 4447 sayılı Kanunu uygulamakla görevlendirilen İş ve İşçi Bulma Kurumuna da bildirilmiş sayılacaklardır (md. 48/1-2).

Belirtelim ki, işsizlik sigortasının amacı işsizliğin önlenmesi ya da işsizliğin azaltılması değildir. Bu sigorta kolunun amacı işsizliğin meydana getirdiği zararları bir ölçüde hafifletmek diğer bir deyişle işsiz kalınan sürede sigortalının uğradığı gelir kaybını bir ölçüde telafi etmek ve ona iş bulunmasına çalışmaktır. Nitekim yasanın 46. maddesi yasanın amacını, işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve sigortalılara işsiz kalmaları halinde onlara yasaca belirtilen ödeme ve hizmetleri yerine getirme olarak belirlemiştir.

Yasa işsizlik sigortasını "Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta" olarak tanımlamaktadır (md. 47/c).

Bu tanımdan işsizlik sigortasının çalışırken kendi arzu ve kusuru dışında işsiz kalanlara yönelik olduğunu, işsiz kaldıkları sürede uğradıkları gelir kayıplarını belli bir ölçü ve sınırdaki kalmak kaydıyla karşılamayı amaçladığını, sigortacılık tekniği ile çalışacağını ve bu sigortaya katılmanın zorunlu olduğu (zorunlu sigorta) sonucunu çıkarıyoruz.

İşsizlik sigortasının zorunlu olması ilkesi dünyada birçok ülkede kabul edilmiş olmakla beraber bunu sigortalının isteğine (isteğe bağlı sigorta), yönetimini de işçi sendikalarına bırakan ülkeler de (İsveç, Danimarka gibi) mevcuttur.

## 2. Kişiler Açısından Kapsamı:

İşsizlik sigortasından kimlerin yararlanacağı md. 46 fıkra 2'de kimlerin yararlanmayacağı fıkra 3'te gösterilmiş fakat bu kapsam hükmü kanunun kabulünden 9 ay sonra kapsam dışında kalanlarla ilgili olarak değişikliğe uğratılmıştır (31.05.2000 gün ve 4571 sayılı Kanun R.G. 31. 05.2000, No. 24065). Yasanın kapsam hükmü 21. 05.2000 günlü 1 No.'lu ve 29.06.2000 günlü 2 No.'lu uygulama tebliğleri ile de açıklığa kavuşturulmuştur. Yasanın 46. maddesine dikkatle bakıldığında esas itibarıyla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamını temel aldığı görülecektir (M. Kutal, Türkiye'de İşsizlik Sigortası: Uygulamada Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Önerileri, TİSK İşsizlik Sigortası Uluslararası Semineri, 18 Mayıs 2000 Ankara, s. 44). Gerçekten 4447 sayılı Kanun 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu md. 2'de belirtilen sigortalıları, yani bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işverene tabi olarak çalışan sigortalıları kapsama almıştır. Yasa sigortalıyı "Bu kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse" olarak tanımlamıştır (md. 47/d).

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesi kapsamına giren vakıf sandıklarda çalışanlar da sigortalı sayılmışlardır. Çünkü bunlar da hizmet akdiyle çalışan personeldir.

Şukadar ki, vakıf sandıklarda çalışıp da memur ve KİT'lerde sözleşmeli personel istihdamını düzenleyen 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelere tabi olarak çalışan sözleşmeli personel işsizlik sigortası kapsamı dışında tutulmuşlardır. Çünkü bu kişiler işçi sayılmazlar.

4447 sayılı Yasa Türkiye'de çalışan yabancı işçileri de kapsamına almıştır. Şu şartla ki, bu işçiler Türkiye'de karşılıklılık esasına tabi anlaşmalar gereği çalışmakta olsunlar.

4447 sayılı Yasa, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3. maddesine göre, kapsam dışı sayılanları işsizlik sigortasının da kapsamı dışında bıraktığına göre, kapsam dışı sayılanların istisnasını teşkil eden yani, ücretli ve sürekli olarak ev işlerinde çalışanlar, kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak, tarım sanatlarına ait işlerde, tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde, tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık vs. işlerinde çalışanların işsizlik sigortası kapsamına girmeleri gerekir.

Madde 46'nın işsizlik sigortası kapsamı dışında kalanları belirten 3. fıkrası daha sonra 21.05.2000 gün ve 4571 sayılı Yasa ile değiştirilerek bazı tereddütler giderilmek istenmiştir. Maddenin yeni şekline göre, İşsizlik sigortası kapsamı dışında kalan kişiler şunlardır:

Yasa, işsizlik sigortası kapsamı dışında bırakılanlar açısından md. 3'deki tamamen ya da kısmen sigorta kapsamı dışında kalma ayırımı yapmamış bunların tümünü işsizlik sigortası dışında bırakmıştır. Bununla beraber yukarıda kapsam içindkiler arasında sayılan bazı tarım işçileri, ev hizmetlerinde sürekli çalışanlar ve karşılıklılık



esasına tabi sözleşmelerle Türkiye'de çalışan yabancılar işsizlik sigortası kapsamına girmektedirler.

Madde 46/3'ün açık ifadesi karşısında özelleştirme kapsamında bulunan ya da bulunmayan KİT'lerde T.C. Emekli Sandığı Kanunu kapsamında bulunan fakat hizmet akdiyle çalışanların da kapsam dışı bırakıldığı kabul edilmelidir. Ayrıca Sosyal Sigortalar Kanunu md. 85'e göre isteğe bağlı sigortalılar, md. 86'ya göre topluluk sigortasına tabi olanlar, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu md. 2'de belirtilen isteğe bağlı sigortalılar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ile sivil ve askeri sair personel kanunlarına ve 233 ve 399 sayılı KHK'ler ile 190 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli personel, 5590 sayılı TOBB Kanununa tabi sözleşmeli ve geçici personel ile hizmetliler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çalışan geçici personel ile herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek veya ödemeksizin çalışanlar işsizlik sigortası kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Ekleyelim ki, md. 46/3'ün 4571 sayılı kanunla değişik şeklinde kapsam dışı kalanlar arasında yer verilmemişse de Sosyal Sigortalar Kanunu ek md. 10 uyarınca bir veya bir kaç işveren tarafından çalıştırılan sanatçılar ile Sosyal Sigortalar Kanunu ek md. 13 ile Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına alınan genel kadınların da işsizlik sigortası kapsamı dışında kalmaları gerekir düşüncesindeyiz. **Zira bunların hizmet akdi ile çalıştıkları söylenemeyeceği** gibi 506 sayılı Kanunun 2. maddesinde

de bunlara yer verilmemiştir.

Ayrıca 506 sayılı Kanun md. 2'de sosyal sigorta kapsamına alınan 4081 sayılı kanuna göre kırsal kesimde çalıştırılan **çiftçi mallarını koruma bekçileri de işsizlik sigortası kapsamı dışında kalırlar**. Çünkü bu kişiler hizmet akdiyle çalışmayan, memur statüsünde çalışan fakat istisnaen Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına alınmış kişilerdir (**C.Tuncay**, s. 171).

Belirtelim ki, işveren tarafından geçici görevle yabancı ülkeye gönderilen sigortalıların hak ve yükümlülükleri (yani sigortalılıkları) bu görevi yaptıkları sürece devam eder. Bu kişiler ülkeye döndüklerinde yasanın 51. maddesi uyarınca hizmet ilişkileri irade dışı bir nedenle sona erdiğinde işsizlik sigortası edimlerinden yararlanırlar (md. 48/son).

4447 sayılı Kanuna göre 46. md. de belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler işveren, işveren nam ve hesabına işin

yönetimini üstlenen kişiler işveren vekili, sayılmıştır. İşveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili bu kanunda belirtilen yükümlülüklerden dolayı aynen işveren gibi sorumlu tutulmuştur (md. 47).

### 3. Yer Açısından Kapsamı:

İşsizlik sigortası açısından işyeri, Yasanın 47. maddesinde belirtilen "Sigortalıların işlerini yaptıkları yerler" olarak tanımlanmıştır. İşin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk, emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yapılan yerler avlu veya büro gibi eklen-

*İşsizlik sigortasından kimlerin yararlanacağı md. 46 fıkra 2'de kimlerin yararlanmayacağı fıkra 3'te gösterilmiş fakat bu kapsam hükmü kanunun kabulünden 9 ay sonra kapsam dışında kalanlarla ilgili olarak değişikliğe uğratılmıştır*

tiler ile araçlar da işyeri sayılmıştır (md. 47/k). Bu tanımın 1475 sayılı İş Kanunu ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndaki işyeri tanımından hemen hemen hiç bir farkı yoktur. Bu tanımlamalar aynen 506 sayılı Kanun md. 2'de de yer aldığından işyerlerinin ayrıca işsizlik sigortası açısından tesciline gerek görülmemiştir (1 No.lu Tebliğ md. 2).

Belirtelim ki, İşsizlik Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte 3417 sayılı Kanun hükümlerine göre 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlardan kesilen tasarrufu teşvik kesintileri durdurulup bunlar işsizlik sigortası primine dönüştürüldüğünden **10'dan az işçi çalıştırma kıstasının işsizlik sigortasının uygulanmasına bir etkisi olmayacaktır.** Artık bir kişi çalıştıran işyeri dahi işsizlik sigortası kapsamına girecektir.

Ekleyelim ki, Sosyal Sigortalar Kanunu geçici md. 20'ye tabi olup Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamı dışında bırakılan vakıf sandık iştirakçileri 4447 sayılı Kanun ile işsizlik sigortası kapsamına alındıklarından bunların çalıştırıldıkları işyerlerinin de Sosyal Sigortalar Kurumuna tescil edilmeleri gerekmektedir. Tescilin nasıl yapılacağı ise Tebliğin 5. maddesinde gösterilmiştir. Bu işyerleri İstanbul'da ise Beyoğlu, Ankara ve diğer illerde bulunanlar ise Çankaya Sigorta Müdürlüğüne işyeri tescil belgesini doldurmak suretiyle tescilleri yapılacaktır.

#### 4. Edimler Açısından Kapsamı:

İş ve İşçi Bulma Kurumunca işsiz sigortalıya sağlanacak yardım ve hizmetler şunlardır: İşsizlik ödeneği, hastalık ve analık sigortası primleri, yeni bir iş bulma, meslek edindirme, geliştirme ve yetiştirme. Biz bu yazıda bu edimler içinde en önemlisi sayılan işsiz-

lik ödeneğini, buna hak kazanma şartları, miktarı ve ödeme süresini ele alacağız.

## II. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

Sigortalı işsize 4447 sayılı Kanunda belirtilen süre ve tutarda yapılan parasal ödemeyi ifade eder (md. 47/h).

### 1. Hak Kazanma Koşulları

4447 sayılı Yasa tüm parasal ve hizmet şeklindeki edimlere hak kazanmayı işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarının yerine getirilmesine bağlamıştır. Nitekim 48. maddenin 5. fıkrası "Sigortalı işsizin, bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuzgün içinde Kuruma doğrudan başvurması gerekir" hükmünden sonra 6. maddesi, "sigortalı işsizlere" yapılacak ödeme ve hizmetleri saymış, 7. fıkrası da "Kurum işsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir iş bulunması hususunda çalışmalar yapar" hükmünü getirmiştir.

Yasa sigortalı işsizi "Bu kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimse" olarak tanımlamıştır (md. 47/e).

Yukardaki açıklamalardan çıkan birinci sonuç, İşsizlik Sigortası Kanununun ancak **çalışırken kanunda belirtilen nedenlerle işsiz kalanları** kapsamına aldığıdır. İlk kez iş arayıp bulamayanlar işsizlik sigortasından yararlanamazlar. İkinci sonuç da, işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarının ye-



rine getirilmesi halinde parasal ve hizmete ilişkin diğer edimlere de hak kazanılacağıdır. O halde işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları bir anlamda işsizlik sigortasından yapılan diğer hizmet ve edimlerin şartlarını da kapsar. İşsizlik ödeneğini ödeyecek kurum, Türkiye İş Kurumudur.

Belirtelim ki, hukukumuzda bazı yabancı hukukların aksine parasal edimler yönünden sadece işsizlik ödeneğine yer verilmiş olup, işsizlik ödeneğinin süresi dolmasından sonra ya da buna hak kazanamama halinde muhtaç durumdaki işsizlere yapılan kamu yardımı biçimindeki işsizlik yardımlarına yer verilmemiştir.

#### a. Belirli Süre

#### Çalışıp İşsizlik Sigortası Primi Ödemiş Olma:

İşsizlik Sigortası Kanunu md. 49 "İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu kanunun 46. maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve devleti" işsizlik sigortası primi ödemekle zorunlu tutmuştur. Görülüyor ki, sadece işsizlik ödeneğine hak kazanmak için değil, diğer edimlere de hak kazanmanın şartlarından biri işsizlik sigortası primi ödemektir

Ülkemizde devletin sosyal sigortalara prim yoluyla katkıda bulunması ilk kez 4447 sayılı Kanunla gerçekleştirilmiş olmaktadır. Bu isabetli ve çağdaş bir düzenlemedir. Hatta İşsizlik Sigortası Fonunun açık vermesi durumunda Devletin katkıda bulunması da öngörülmüştür (md. 53/6A). İşsizlik sigortası primi sigortalının Sosyal Sigortalar Kanunu md. 77 ve 78'de belirtilen prime esas aylık brüt kazançları üzerinden her

ay % 2 sigortalı, % 3 işveren ve % 2 Devlet payı olarak ödenecektir. 4447 sayılı Kanun işsizlik sigortası açısından işçi ve işverenlere yeni mali yük getirmemek amacıyla 3417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi Hakkındaki Kanuna göre ödenen aynı orandaki primlerle ilgili maddeleri yürürlükten kaldırarak bunları bir anlamda işsizlik sigortası primine dönüştürmüştür. Tasarrufu teşvik kesintisi uygulaması 01.06.2000'den itibaren durdurulmuştur. Ancak 3417 sayılı Kanun uygulamasında primlerden sorumluluk için 10 kişi çalıştıran işyeri sınırı kalktığından ve prime esas kazançların üst sınırı da yükseltilmiş olduğundan işverenler üzerindeki yük bir anlamda artırılmış olmaktadır. Bu durumdaki işçilere de yüzde iki oranında ek bir prim yükü yüklenmiştir.

#### İşsizlik Ödeneği

*Sigortalı işsizede 4447 sayılı Kanunda belirtilen süre ve tutarda yapılan parasal ödemeyi ifade eder (md. 47/h).*

İşverenler tarafından ödenecek işsizlik sigortası primleri gelir vergisi uygulamasında gider olarak kabul edilir. Sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir (md. 49/2, 4). İşçinin sigortalılık durumunun herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda o ana kadar ödenen primler iade edilmez (md. 49/3). Bu durum sigortacılık ilkelerinin bir gereğidir. İşsizlik sigortası primleri Sosyal Sigortalar Kanunu md. 79 uyarınca 1 No.'lu Tebliğ ekinde gösterilen aylık sigorta primleri bildirdesinin işsizlik sigortası için açılmış olan bölümde işverence beyan edilecektir. Buna karşılık Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 17. maddesi uyarınca dört ayda bir Kuruma verilmesi gereken bordroda gösterilen malulük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim ödeme gün sayısı ile prime esas

kazançlar aynı zamanda sigortalının işsizlik sigortası prim ödeme gün sayısı ile prime esas kazancını oluşturduğundan işverence ayrıca işsizlik sigortası için dönem bordrosu verilmeyecektir. Buna karşılık aynı işyerinde malullük, yaşlılık, ölüm sigortasına tabi olduğu halde işsizlik sigortası kapsamı dışında olanların da bulunması sözkonusu olabileceğinden işsizlik sigortası kapsamı dışında tutulanlar için ayrı bir dönem bordrosu düzenlenecek ve bu husus bordronun görünür bir yerine "işsizlik sigortasına dahil değildir" şeklinde bir kaşe basılarak belirtilecektir (Tebliğ No. 1, md. 4).

4447 sayılı Yasa, işsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile alınan gecikme zammı, faiz ve cezaların İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılmasından, teminat ve hakedişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından ve yersiz alınan primlerin iadesinden Sosyal Sigortalar Kurumunu görevli, yetkili ve sorumlu tutmuştur. Sosyal Sigortalar Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme zammı, faiz ve cezaları tahsil edildiği ayı izleyen ayın 15'ine kadar Fona aktarmakla yükümlü tutulmuştur (md. 49/6,7).

İş ve İşçi Bulma Kurumu da Sosyal Sigortalar Kurumunun ay itibariyle Fona devrettiği işçi ve işveren payları toplamının beşte ikisi oranındaki Devlet katkısını da Hazine Müsteşarlığından ister. Hazine Müsteşarlığı istenen miktarı 15 gün içinde Fona aktarmakla yükümlüdür (md. 49/son). Kanun işçi ve işveren primlerinin süresi içinde ödenmemesi halinde 6183 sayılı Kanuna göre gecikme zammı uygulanmasını hükme bağlarken, Hazinesinin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi hali için bir yaptırım getirilmemiş olması

düşündürücüdür (T. Centel, Mercek, s. 10; A. Güzel, Ekin'e Armağan, s. 829) Kasım 2000 sonu itibariyle Fonda biriken paranın 270 trilyon liraya ulaştığı bu paraların repo ve mevduat hesaplarında değerlendirildiği açıklanmıştır (Dünya 09.12.2000).

İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin % 3 oranındaki yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden bir indirim veya kesinti yapamazlar (md. 49/2). İşsizlik sigortasına ilişkin yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden indirim ya da kesinti yapan işverenlere, her sigortalı için yürürlükteki 16 yaşından büyük işçilere ait aylık asgari ücret tutarında, ayrıca 48. md. uyarınca işten ayrılma bildirgesini vermeyen işverenlere her fiil için ayrı ayrı yürürlükteki asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası verilir (md. 54/1). İdari para cezaları tebliğinden itibaren 7 gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kurumun ilgili ünitesine itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazı reddedilenler kararın tebliğinden itibaren 7 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesinde itiraz edebilirler. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. Mahkemeye başvurmak cezanın takip ve tahsilini durdurmaz (md. 54/2).

4447 sayılı Yasa işsizlik ödeneğine (ve diğer edimlere), hak kazanılabilmesi için sigortalının hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde kesintisiz prim ödenmiş ve çalışılmış olmasını aramıştır (md. 51/1). Hüküm o kadar mutlak bir ifade taşımaktadır ki, işçi son 120 gün içinde bir gün bile hastalanıp prim ödeyememiş duruma düşse aranan şartları yerine getirmemiş sayılır.

### **b. Hizmet Akdinin Belirli Nedenlerle Sigortalının İsteği ve Kusuru Dışında Sona Ermiş Olması:**

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için prim ödemiş olma yanında hizmet sözleşmesinin de belirli nedenlerle sona ermiş olması gerekir. Hizmet sözleşmesinin sona erme nedenleri incelendiğinde Yasanın **sigortalının iradesi dışında işsiz kalmış olmasını** aradığı anlaşılmaktadır. İşçinin iradesi dışında işsiz kalmış olması şartı hemen tüm batı hukuk sistemlerinde benimsenmiştir (İngiliz Hukuku için bak. **Ogus/Barendt/Wikeley**, The Law of Social Security, 4. Ed., London/Dublin/Edinburgh 1995, s. 103; Alman Hukuku için bak. **W. Gitter**, Sozialrecht, 4. Aufl., München 1996, s. 316; Fransız Hukuku için bak. Social Dialogue and Social Rights, European Commission, Brussels 1997, s. 98).

Hatırlatalım ki, hizmet akdi ile hiç çalışmaya başlamamış yani işçi niteliğini henüz kazanmamış olanlara işsizlik sigortası ödeneği verilmez. Hizmet akdini sona erdiren nedenler yasada belirtilmiştir. Buna göre:

#### **aa) Hizmet akdinin süreli fesih ile işverence sona erdirilmesi:**

4447 sayılı Kanunun 51/a maddesine göre İş Kanunu md. 13, Deniz İş Kanunu md. 16 ya da Basın İş Kanunu md. 6/4'e göre bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi işveren tarafından (süreli fesihle) feshedilenler diğer şartlar da mevcutsa işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaklardır. Bu fesih türünde bilindiği gibi işverenin herhangi bir neden göstermesi zorunluluğu yoktur. İş güvencesinin zayıf olduğu ülkemizde bu durum işsizlik sigortası fonları için tehlike arzedecektir (**Güzel**, İşsizlik Sigortası, s. 833).

Burada sorun yaratacak olan husus,

iş yasalarının kapsamına girmemekle beraber 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı olanların (örneğin ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar) hizmet akitlerinin fesihinde (ister süreli, ister süresiz fesih yolu olsun) iş kanunları hükümlerinin nasıl uygulanacak olduğudur (**Kutal**, s. 53). Bu sorunun cevabı kötü bir ifade ile de olsa, Türkiye İş Kurumunun Kurulması hakkında 24.08.2000 tarih ve 617 sayılı KHK md. 38 ile 4447 sayılı Kanun md. 51'e eklenen g fıkrası ile verilmeye çalışılmıştır. Eklenen fıkraya göre, iş kanunları kapsamına girmeyen sigortalıların hizmet akitleri toplu iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi bulunmayan durumlarda Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda md. 51'in a, b, c, d ve e fıkraları uyarınca sona erenler de işsizlik ödeneğinden yararlanacaklardır. Ancak bu hüküm Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışanların hizmet akitlerinin feshini iş kanunları hükümlerine bağlayarak, hukuk tekniği ve sözleşmeler hukuku ilkeleri ile bağdaşmayan bir yapay çözüm getirmiş olmaktadır.

Bir diğer sorun, İş Kanunu md. 13/c ve Basın İş Kanunu md. 5/2 hükümlerine göre hizmet akitleri fesih öneline ilişkin ücretleri işverence peşin ödenerek derhal feshedilenlerin işsizlik ödeneğine hak kazanmaları karşısındaki durumlarıdır. Çünkü işsizlik ödeneği, Kurumun başvuru tarihinden itibaren hesaplanmak üzere (bak. 48/5) ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonundan itibaren ödenecektir (md. 50/2). Bunun için sigortalının hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen 30 gün içinde işverence düzenlenecek işten ayrılma bildirgesi ile birlikte İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurması gereklidir (md. 48/5). Bu durumda



süreler nasıl hesaplanacaktır? Ayrıca sigortalının peşin aldığı ihbar tazminatı dışında işsizlik ödeneğinden de yararlanma durumu ortaya çıkabilecektir.

Bu süre için işçiye ödenecek kıdem tazminatını da unutmamak gerekir. Yasa'da bu hususlara ilişkin özel bir hükme rastlanmamaktadır (**Kutal**, s. 54). Oysa Almanya'da hizmet akdinin sona ermesi ile birlikte işçiye ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ya da bir başka ödeme yapılıyorsa bu süre için ayrıca işsizlik ödeneği ödenmez. Bu yasak en fazla bir yıl sürer (**W. Gitter**, s. 320; E. Eichenhofer, Sozialrecht, Tübingen 1995, s. 242). Hemen hemen benzer bir düzenleme İngiliz Hukukunda da yer almaktadır. Burada da ödeme yasağı 52 hafta ile sınırlandırılmıştır (**Ogus/ Barendt/Wikeley**, s. 85).

Bazı ülkelerin yasalarında işsizlik ödeneğine hak kazanmada belirli bir süre bekleme (staj süresi) öngörülmüştür. Bu önlem fon kaynaklarının gereksiz israf edilmesini, gereksiz harcamaları önlemek, kötü niyetli davranışlara engel olmak, ödemeyi yapacak kurumlara hazırlık yapabilmeleri için zaman tanımak gibi amaçlara yöneliktir. Ayrıca işsiz kalanın günün hemen ardından ödeme yapmak masraflı da olmaktadır. Bu nedenlerle İngiltere'de ilk 3 gün için ödenmez iken bekleme süresi İsveç'te 5, İtalya'da 8 gündür (Social Dialogue and Social Rights, European Commission, Brussels 1997, s. 202, 191, 124). 4447 sayılı Yasa böyle bir bekleme süresi öngörmemiş fakat Kuruma başvuru tarihini ödeneğin başlangıç tarihi kabul etmiştir (md. 48/5). Aynı sonuca md. 51/1 hükmünün ifadesinden de varabiliriz. Oysa yasa taslağında bekleme süresi 7 gün olarak belirlenmişti (**Başterzi**, s. 134).

### bb) Hizmet Sözleşmesinin Süresiz Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi:

İş yasalarında öngörülen ve işçi ve işverenlere bazı haklı nedenlerle süresi belirli olsun ya da olmasın hizmet sözleşmesini bildirim önellerini beklemeden derhal feshetme olanağı veren haller, 4447 sayılı Yasa'da işsizlik ödeneğine hak kazandıran haller olarak kabul edilmiştir (md. 51/b, c). Bu haller 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesinin I, II ve III no.'lu bentlerine, 854 sayılı Deniz İş Kanunu nun 14. maddesinin II ve III no.'lu bentlerine veya 5953 sayılı Basın İş Kanununun 7 ve 11. maddelerine göre süresi belirli olsun ya da olmasın hizmet akdinin işçi tarafından feshedilmiş olması ile İş Kanunu md. 17/I ve III no.'lu bentlerine, Deniz İş Kanunu md. 14 ün III no.'lu bendine veya Basın İş Kanunu md. 12/1'e göre işveren tarafından feshedilmiş olmasıdır. Belirtelim ki, işsizlik ödeneğine hak kazanma açısından akdin feshinde sağlık nedenlerinin işçinin kendi kusurundan kaynaklanıp kaynaklanmadığı önem taşımamaktadır (**Güzel**, İşsizlik Sigortası, s. 834). Basın İş Kanunu md. 12/1 gazetecinin hastalığının 6 aydan fazla uzaması halinde işverene fesih hakkı tanımaktadır.

Burada sorun yaratabilecek önemli bir husus, hizmet akdinin haklı nedenle sona erdirilip erdirilmediğinin taraflar arasında tartışma yaratarak uyuşmazlığın yargıya intikal etmiş olması halidir. Bu takdirde talep halinde Kurum işsizlik ödeneği ödeyecek midir? Bu hususta yasada bir açıklık yoktur. Kanımca böyle bir durumda verilen olumlu yargı kararı kesinleşmeden Kurumun herhangi bir ödeme yapması beklenemez. Öte yandan işsiz kalan ve işsizlik sigortası ödeneği de henüz alamayan bu kişi,

yargılama süreci devam ederken zorunlu olarak başka yerde çalışmaya başlayıp ücret geliri elde ederse bu defa da Kanunun 52. maddesindeki hüküm uyarınca bu ödeneği alamama riskiyle karşılaşabilecektir. Bu da yasanın zayıf bir yönüdür (**C. Tuncay**, İşsizlik Sigortası Uygulaması Başladı, PERYÖN, Temmuz-Ağustos 2000, s. 64).

Görüşüme göre, işten çıkarma tarihi ile mahkeme ilâm tarihi arasındaki süre (ya da sınırlı bir süre için) için İşsizlik Sigortası Fonundan işsiz sigortalıya avans niteliğinde ödeme yapılabilir sonra da mahkeme kararının sonucuna göre ödenen miktar sonradan ya haksız çıkan işverenden ya da haksız çıkan işçiden talep edilebilirdi. Benzeri bir sistem İngiltere'de mevcuttur (Bak. **Ogus/Barendt/ Wikeley**, s. 87).

#### **cc) Hizmet Akdinin Belirli Süresinin Dolması:**

Hizmet akdi belirli bir süre için akdedilmiş ise bu sürenin dolması ile işçinin işsiz kalması halinde işçiye işsizlik ödeneği verilir. Deniz İş Kanunu md. 7/2 hükmüne göre belirli bir sefer için yapılmış olan hizmet akdi seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer. Burada da hizmet akdi kendiliğinden sona ermiş sayılacağından sigortalı gemiadamına işsizlik ödeneği ödenecektir (md. 51/d).

#### **dd) Hizmet Akdinin İşyerinin El Değiştirmesi, Kapatılması veya Niteliğinin Değiştirilmesi İle İşçinin İşsiz Kalması:**

Bu haller hizmet akdinin süreli fesih bildirimini ile işverence sona erdirilmiş sayılması anlamına geldiğinden işçinin yine işsizlik ödeneği alma hakkı doğacaktır (md. 51/a). Ayrıca Deniz İş Kanunu md. 14/4 uyarınca geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya

savaş ganimeti ilan edilmesi veya Türk Bayrağından ayrılması hallerinde hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona ermiş sayılacağından işsiz kalan sigortalı gemiadamına işsizlik ödeneği ödenecektir.

#### **ee) Özelleştirme Uygulamaları Sonucu İşsiz Kalma:**

24.11.1994 gün ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21. maddesi, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler dışında) bir hizmet akdine tabi olarak çalışırken aniden kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle, hizmet akitleri sona erenlere ek nitelikte bir iş kaybı tazminatının ödenmesini hükme bağlamıştır (md. 51/f). Bu durumlarda da hizmet akdinin işveren tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi söz konusudur. Bu nedenle aslında ayrı bir düzenleme gerekli olmakla beraber Yasakoyucu tereddütleri gidermek için bu durumu da işsizlik ödeneğine hak bahşeden nedenler arasına almış bulunmaktadır (md. 51/f) (**Güzel**, s. 836).

#### **c. Hizmet Sözleşmesinin Askıya Alınmamış Bulunması:**

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet akdinin sona ermiş olması şarttır. Yasakoyucu bu nedenle hizmet akdinin grev, lokavt ya da kanundan doğan bir ödev nedeniyle askıda bulunması halini işsizlik ödeneği almaya yeterli görmemiştir (md. 51/son). Çünkü hizmet akdinin askıda bulunduğu süre ve durumda iş ilişkisi devam ediyor sayıldığından teknik

anlamda işsizlik durumundan söz edilemeyecektir. Hastalık, işkazası, analık, askerlik, askeri manevra, kamusal görevler ile grev ve lokavt bu hallere örnek gösterilebilir. Bu durumların bazısında maddi ifa imkansızlığı bazısında da yasa gereği çalışmaya elverişsizlik vardır (**Başterzi**, s. 131).

Gerçekten Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre yasal bir grev ve lokavt halinde hizmet akitleri sona ermez, ancak tarafların hizmet akdinden doğan hak ve borçları grev ve lokavt sonuna kadar askıda kalır (md. 42/2, 3). Askı hali sadece grevci işçiler için değil, greve katılmayıp işyerinde çalışmak istedikleri halde işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler için de geçerlidir (TİSGLK md. 38). Grev ve lokavt halinde hizmet akitleri askıda kalan işçiler, başka bir iş de tutamazlar, işverenler de bu işçilerin yerine başka işçi çalıştıramazlar (TİSGLK md. 43/2). Yasakoyucu böyle bir hüküm getirmekle toplu iş uyuşmazlıklarında grev ve lokavt silahına en son çare olarak davranılmasını, grev ve lokavtın etkinliğini sağlamak istemiştir. Bu düşünceden hareket edilirse grev ve lokavt halinde çalışmasına izin verilmeyen işçilere işsizlik ödeneği ödenecek olursa grev ve lokavt halinde devlet işçilerden yana tavır koymuş, işverenler güç durumunda bırakılmış olur. Diğer bir ifade ile grev ve lokavtın işçiler üzerindeki etki ve riski işveren aleyhine hafifletilmiş olur. Devletin ya da devlet kurumlarının, toplu iş uyuşmazlıklarına müdahale etmemeleri, taraf olmamaları gerekir. Bu husus batı hukuklarında toplu iş uyuşmazlıkları karşısında devletin ya da resmi çalışma makamlarının tarafsız kalması (Neutralität im Arbeitskampf) (**Eichenhofer**, s. 241; Gitter, s. 318) ya da endüstriyel tarafsızlık (industrial neu-

trality) ilkesiyle açıklanmaya çalışılır (**Ogus/Barendt/Wikeley**, s. 132). Bu düşüncelere eklenebilecek bir başka husus da grev nedeniyle çalışmama olgusunun işsizliğin irade dışı olması gerektiği prensibiyle bağdaşmaya-cağıdır. Çünkü grev işçilerin bilerek isteyerek işi bırakmaları demektir (**Ogus/Barendt/Wikeley**, aynı yer). Ancak bu gerekçe işçinin iradesi dışı olduğundan lokavt hali için ileri sürülemez.

Kanımca, mevsimlik işçi statüsünde çalışırken mevsim dolayısıyla işsiz kalanların (**Başterzi**, s. 110) ya da işverenle anlaşarak ücretsiz izne çıkarılan işsizlik ödeneğine hak kazanmaları mümkün değildir (**Tuncay**, Sosyal Güvenlik, s. 316; Karş. **Başterzi**, s. 128). Çünkü bu durumlarda hem hizmet ilişkisi askıdadır hem de işsizlik bir ölçüde iradidir, daha doğrusu bu kişiler çalışmaya elverişsizdirler. Bunlar gibi çağrı üzerine çalışma (on call work) biçiminde de işçi çalışmadığı, çağrılmayı beklediği süre için işsiz sayılmaz, işsizlik ödeneği isteyemez (**Ogus/Barendt/Wikeley**, s. 80). Tutuklandığı için işe devam edemeyenler de işsizlik ödeneğinden yararlanamazlar. Bunlar da maddi anlamda ifa imkansızlığına sahip, diğer bir ifade ile çalışmaya elverişsiz kişiler olduklarından işsizlik ödeneğine hak kazanamazlar.

4447 sayılı Kanun kısmi statüde çalışanların işsiz kalmaları halinde işsizlik ödeneğinden yararlanabilip yararlanamayacakları yolunda bir hüküm getirmemiştir. Bazı hukuk sistemlerinde genel eğilim bunların da işsizlik sigortası kapsamına alınmaları gerektiği yönündedir (**Başterzi**, s. 138 vd.). Kısmi statüde çalışma ILO'nun 1994 tarihli 175 sayılı Kısmi Statüde Çalışma Sözleşmesi hükümleri gözönünde tutul-



duğunda, karşılaştırılabilir nitelikte tam gün çalışan işçiye oranla haftalık normal çalışma saatlerinden daha az süreli çalışmaya kısmi süreli çalışma dendiğini görüyoruz. ILO Sözleşmesi, part time çalışanlara da sosyal güvenlik açısından (prim tutarları, aylık ve gelirler bakımından orantılı ödemeler, parasal ödemelerin oransallığı dışında) tam gün çalışan işçilere sağlanan hakların sağlanmasını aramaktadır (md. 6). Türk Hukukunda da sosyal güvenlik açısından part time çalışanlarla full time çalışanlar arasında bir fark gözetilmediğine göre, part time çalışırken işini kaybeden işçilere de işsizlik ödeneği verilmesi gerekir düşüncesindeyiz (Aynı fikirde: **Başterzi**, s. 140).

Belirtelim ki, tam günlük statüde çalışırken kısmi statüye geçirilmek ya da iş saatlerinin azaltılması ile tam gün çalışırken işverenin tek taraflı iradesi ile ya da karşılıklı anlaşma ile kısmi çalışma statüsüne geçirilmek farklı şeylerdir. Türk İş Hukukunda işverenin tek yanlı iradesiyle iş sürelerinin, dolayısıyla ücretin indirilmesi iş şartlarının esaslı surette değiştirilmesi olarak kabul edilmektedir. Bu durum işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle (süresiz feshi bildiriyle) feshetme olanağı tanır (İş Kanunu md. 16/II-e). Kısmi statüde çalışmayı kabul etmeyen sigortalının iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmekten başka çaresi yoktur. Bunun sonucunda işsiz kalan sigortalı 4447 sayılı Kanunun 51/b maddesi hükmü uyarınca işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır.

Buna karşılık tam gün çalışırken işverence kısmi statüye geçirmeyi kabul eden, ya da kısmi statüye geçmeyi işverenle anlaşarak kabul eden sigortalı işsiz kabul edilemeyeceğinden kendisine işsizlik ödeneği bağlanması mümkün olmayacaktır (Aynı fikirde:

**Başterzi**, s. 140-141).

ILO'nun İşsizlik Sigortası ve İşsizliğe Karşı Çarelerin Çeşitli Şekilleri konulu 1934 tarih ve 44 sayılı Tavsiye kararında işsizlik ödenek ve yardım programlarının sadece tam işsizliğe yakalanmış işçileri değil, kısmi işsizliğe yakalanmış işsizleri de kapsamı önerilmiştir. Bu çerçevede İngiliz (**Ogus/Barendt/Wikeley**, s. 89 vd.) ve Alman Hukuklarında (Gitter, s. 306 vd.; Eichenhofer, s. 238) kısmi işsizlik veya kısa süreli çalışmalara karşı özel programlar mevcuttur.

#### d. Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından Gelir ve Aylık Almama:

Yasa işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için sigortalı işsizin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık almamasını da aramıştır (md. 51/son). İşsizlik sigortasının amacı işsiz kalıp ücret kaybına uğrayan sigortalının gelir kaybını bir ölçüde de olsa gidermek olduğuna göre herhangi bir sosyal sigorta kuruluşundan gelir alıyor olması bu amaçla bağdaşmaz.

#### e. Ödeneğin Kesilmesi:

Kanunun 52. maddesinde işsizlik ödeneği hakkını düşüren nedenler sayılmıştır. Buna göre işsizlik ödeneği almakta iken,

Türkiye İş Kurumunca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı içinde bir işi haklı neden olmaksızın reddeden,

İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık aldığı saptanan,

Türkiye İş Kurumunca tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden

göstermeksizin reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,

Haklı bir nedene dayanmaksızın Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen, sigortalının işsizlik ödeneği kesilir.

Belirtilen son iki nedene dayalı olarak kesilen işsizlik ödeneğinin ödenmesine kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde yeniden başlanır. Ancak bu halde yapılacak ödemenin süresi, başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sonunu geçemez (md. 52/2). Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlarla, hastalık ve analık nedeniyle geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulur (md. 52/3).

Yukarıda açıklandığı gibi, işsiz sigortalının işsizlik ödeneği almakta iken gelir getirici bir işte çalışmasına izin verilmemelidir. Aksi halde sigortalının yeni bir iş bulma çabası içine girmeyeceği ve hakkın kötüye kullanılacağı büyük bir olasılıktır. Ancak md. 52/b'de sözü edilen "gelir getirici bir iş" deyimi farklı yorumlara yol açıcı niteliktedir. (Kutal. s. 54). Bundan maksadın işsiz hizmet akdiyle ve ücretle bir başka yerde çalışması olduğu açık ise de, işsizlik döneminde işportacılık yapması, ya da köyünde tarlada çalışması, sokakta karpuz, kavun satması bu deyimde dahil sayılacak mıdır? Bunun cevabını yasa da bulmak mümkün değildir. Benzeri bir düzenlemeye sahip İngiliz Hukukunda bu deyimi karşılayan "gainfull activity" veya "profitable activity" sözcüklerinden maksadın (tartışmalı olmakla beraber) işsiz zamanının önemli bir bölümünü,

bir ücret karşılığı kendine ya da başkasına ait bir işyerinde çalışarak geçirmek suretiyle kazanç elde etmesi şeklinde anlaşılması gerektiği, yoksa önemsiz veya kısa süreli çalışmalardan elde edilen ya da malvarlığı gelirlerinin bu kapsama girmeyeceği kabul edilmektedir (Ogus/Barendt/Wikeley, s. 82).

İngiliz Hukukundaki yorum tarzından esinlenmek suretiyle 4447 sayılı Yasanın 52/b maddesindeki "gelir getirici iş" deyiminin, işsiz sigortalının hayatını arızı olmayıp, normal ölçüler içinde kazanmaya yönelik her türlü bağımlı ya da bağımsız çalışması olarak yorumlanması gerektiği söylenebilir. Malvarlığı ya da çalışmaya bağlı olmayan sair gelirlerin gelir getirici iş kavramı dışında tutulması gerekir.

İşsizlik ödeneğinin ne kadar süreceği Yasanın 50. maddesinde belirtilmişse de buna bir yaş sınırı getirilmemiştir. Oysa ILO'nun İşsizlik Sigortası Yardımlarına İlişkin 44 no.'lu Tavsiye Kararında ödeneğin işsiz emeklilik yaşına ulaşması halinde kesilmesi önerilmektedir (md. 4/b). Bizde de emeklilik yaşını doldurmuş ve yaşlılık aylığı alma şartlarını yerine getirmiş olan işsizi verilmekte olan işsizlik ödeneği kesilmeli ve kendisi yaşlılık aylığı bağlanması için talepte bulunmaya zorlanmalıdır.

#### f. Kuruma Şahsen Başvuru:

Yukarıdaki şartların gerçekleşmiş olması işsizlik ödeneğinin ve diğer ödeneklerin verilmesi için yeterli değildir. Bunlara ek olarak işsiz Türkiye İş Kurumuna şahsen başvurması da gerekir. Yasaya göre sigortalı işsiz hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen 30 gün içinde işverence düzenlenmiş olan işten ayrılma bildirgesi ile birlikte Kuruma şahsen başvuruda bulunması gerekir (md. 48/5). Yasada hernekadar sadece fesihten söz

edilmişse de buna akdin feshi yanında fesih dışı bir nedenle (örneğin belirli sürenin dolması, geminin seferini tamamlaması) sona ermesi halini de eklemek gerekir.

Yasa burada işverene de bir yükümlülük getirmiştir. İşveren, hizmet akdi 51. maddede belirtilen hallerden birine dayalı olarak sona ermiş olan sigortalılar hakkında örneği Kurumca hazırlanan üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip 15 gün içinde bir nüshasını kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işsize vermek, bir nüshasını da saklamak zorundadır (md. 48/4). Yasa, işten ayrılma bildirgesini Türkiye İş Kurumuna vermeyen işverenler hakkında yürürlükteki asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası öngörmüştür (md. 54/2). Ancak bu bildirgeyi süresinde ya da hiç vermeyen işveren yüzünden Kuruma başvuruda geciken işsizin kaybının nasıl karşılanacağı yasada açıklanmış değildir. Bu boşluk doldurulmadığı sürece işsizin işverene tazminat davası açmasından başka çare yok gibidir.

Sigortalı işsizin işverence verilen işten ayrılma bildirgesi ile şahsen Kuruma başvurması gereken 30 günlük süre hak düşürücü süre olmayıp, mücbir sebepler dışında başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan süreden düşülür (md. 48/5). İngiliz Hukukunda da süresi içinde başvuru yapılmamasının etkisi kendisini gecikilen süre için işsizlik ödeneği talep edilememesinde göstermektedir (**Oguz/Barendt/Wikeley**, s. 104). Burada tereddüt yaratan husus 30 günlük sürenin hangi andan itibaren hesabedileceğidir. Süre başlangıcı süreli fesihlerde fesih anı mı, yoksa bildirim önelinin sonu mudur? İş Kanunu md. 13/son veya Basın İş

Kanunu md. 5/2 uyarınca akdin işverence bildirim önelini beklemeksizin bildirim öneline tekabül eden ücreti işçiye peşin ödeyip sözleşmeyi derhal sona erdirdiği durumlarda 30 günlük başvuru süresi hangi andan başlayacaktır? Bu soruların cevabı yasada mevcut değildir (**Kutal**, s. 54). Kanımca peşin ödemeli fesihlerde fesih, süreli fesihlerde bildirim önelinin sona erdiği tarihi takibeden günden itibaren başvuru süresi işlemeye başlar.

#### **g. Çalışmaya Elverişli ve İstekli Bulunma:**

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmenin en önemli şartlarından biri de uygun bir iş elde etmesi makul bir olasılık (zumutbare Beschäftigung; reasonable prospect of obtaining a work) içinde bulunan sigortalı işsizin çalışmaya elverişli ve istekli olmasıdır (**Başterzi**, s. 141). Batı hukuklarında (Bak. **Gitter**, s. 316; Eichenhofer, s. 239; **Oguz/Barendt/Wikeley**, s. 103 vd.) üzerinde önemle durulan ve yasalarda açıkça yer almış olan bu şart (İsveç için bak. Swedish Law in the New Millenium (**A. Christensen**), Stockholm 2000, s. 146) 4447 sayılı kanunda üstü kapalı bir biçimde yer almıştır. Nitekim işsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartlarını sayan md. 51'in birinci fıkrası "Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde başvurarak **yeni bir iş almaya hazır olduklarını** kaydetmelerini... kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar" derken yeni iş için başvuruda bulunan sigortalı işsizin çalışmaya elverişli ve istekli bulunmasını da vurgulamış olmaktadır. Öte yandan işsizlik sigortasının tanımını yapan md. 47'nin (c) fıkrasında "Bir iş yerinde çalışırken, **çalışma, istek,**



**yetenek ve yeterliliğinde olmasına rağmen**, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılardan, ayrıca aynı 47. maddenin sigortalı işsizi tanımlayan (e) fıkrasında "İşini kaybeden ve kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren" kimmeden söz edilmek suretiyle bu koşul daha açık bir dille ortaya konmuştur.

Uygulamanın ne yönde gelişeceğini şimdiden kestirmek mümkün değilse de, bu hususta şunları söyleyebiliriz. Çalışmaya elverişli olmak (availability, Verfügungbarkeit) demek iş için Kuruma başvuran işsiz sigortalının normal işgücü piyasası koşulları içinde yapabileceği uygun bir işin kendisine sunulması halinde kabul edebilecek güçte ve buna hazır durumda bulunması demektir (Gitter, s. 316). Çalışmaya elverişli durumda olduğunu kanıtlama yükü işsiz sigortalıya düşer (Ogus/Barendt/Wikeley, s. 105). İşsiz sigortalı çalışmaya elverişli ve istekli olduğunu kanıtlarken, kendisine uygun bir iş elde etmesinin makul bir olasılık içinde bulunduğunu ve böyle bir iş bulunduğu takdirde bu işi hemen kabul etme güç ve isteğinde bulunduğunu kanıtlayacaktır (Başterzi, s. 105). Sigortalının istediği şartları haiz bir işin somut varlığını değil, makul koşullar içinde böyle bir işin bulunması olasılığında bunu kabul edebilecek durumda olduğunu kanıtlaması yeterlidir (Ogus/Barendt/Wikeley, s. 106). Burada kanıtlama sözcüğünü, işsizin somut deliller göstermek suretiyle, çalışmaya elverişli ve arzulu olduğunu kanıtlamak için çaba sarfedecektir şeklinde anlamamalıdır. Objektif koşullar içinde işsizin böyle bir görüntü vermesi, izlenim uyandırması yeterlidir sanıyoruz. Sigortalının aradığı nitelikte bir işi elde etme olasılığı ölçülürken sigortalının o güne

kadar yaptığı işi, mesleki bilgisi, ailevi ve kişisel ilişkileri, işgücü piyasasının durumu, işverenlerin tutumu, işsiz kalınan süre, muhtemel bir işin evine olan uzaklığı gibi faktörler değerlendirilecektir (Gitter, s. 317). Sigortalı kendisini işe ne kadar geniş ölçüde elverişli kılar, çalışma konusunda ne kadar az şart ve sınırlama getirirse işe elverişli olma şartı o derece kolay gerçekleşmiş olur. Diğer bir ifade ile sınırlamanın çokluğu iş bulma olasılığını, bu da çalışmaya elverişli olma halini azaltır. Ancak sınırlamalar doğal özelliklerden, yaş ve cinsiyetten kaynaklanıyorsa bunu çalışmaya elverişsiz olarak nitelemek mümkün değildir (Ogus/Barendt/Wikeley, s. 106; Başterzi, s. 142-144).

İşsiz sigortalı ayrıca kendisine uygun bir iş teklif edildiğinde bunu hemen kabul edebilecek güç ve arzusunda olduğunu da kanıtlamalıdır. Bunların başında yeni iş arayan işsiz sigortalının sağlıklı olması gerekir. Eğer işsiz sigortalı iş ararken hasta, doğum yapmış ya da sakatsa artık işsizlik sigortasından değil hastalık, analık ya da maluliyet sigortasından yardım talep edebilecektir (Başterzi, s. 145). Ayrıca çalışma ve oturma izninin süresi biten ve yenisini alamayan yabancı işçiler de çalışma gücünden yoksun sayılırlar. Bunun gibi oturduğu yerden tatil yapma ya da başka bir amaçla uzunca bir süre uzaklaşarak iş olanaklarından haberdar edilme şansını kaybeden ya da zayıflatan işsiz sigortalı da kendini çalışma güç ve arzusundan yoksun bırakmış olur (Ogus/Barendt/Wikeley, s. 108). Ancak çalışma gücüne sahip olmanın kanıtlanması bakımından ikamet yerinden uzaklaşmamanın abartılmaması gerekir. Önemli olan teklif edilen işi hemen kabul edebilecek güç ve durumda bulunmaktır.

Görüldüğü gibi başka hukuk sistemlerinde çalışmaya elverişli olma şartı ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş ve işsizlik ödeneği talebi için başlıca şartlardan biri kabul edilmişken 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu işini iradesi dışında kaybeden sigortalının süresi içinde Kuruma bizzat başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduğunu kaydetmesini yeterli görmüştür (md. 51/1). Başvuru aynı zamanda işe elverişlilik şartı yerine geçmektedir. Sigortalının 30 günlük süre içinde Kuruma başvurup işe hazır olduğunu beyan etmesi (diğer şartlar mevcutsa) işsizlik ödeneği almaya yeterli bulunmuştur. Böyle bir durumda Kurum işsiz sigortalıya bir yandan işsizlik ödeneği bağlar, öte yandan mesleğine uygun, son yaptığı işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir iş bulmaya çalışır (md. 48/7). Ancak yukarıda söylediğimiz gibi objektif koşullar içinde işsizin çalışmaya elverişli ve arzulu olduğu hususunda bir görüntü çizmesi aranmalıdır. Kanımca, işsiz sigortalının başvurusunu değerlendiren Kurum yetkilileri işsiz sigortalıda açıkça işe elverişli olmadığını gösteren bir durum (örneğin hastalık, sakatlık, askerlik, yolculuğa çıkma, evini uzağa taşıma hazırlığı gibi) farkedecek olurlarsa işsizlik ödeneği talebini reddetmelidirler.

## 2. İşsizlik Ödeneğinin Miktarı ve Ödeme Süresi:

İşsizlik ödeneği günlük olarak belirlenir. Günlük işsizlik ödeneği ise sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının %50'sidir. Bu suretle hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, yürürlükteki aylık asgari ücretin (16 yaşından büyük işçilerin) netini geçmez (md. 50/1).

İşsizlik ödeneğinin verilme süresi prim ödeme gün sayısı ile orantılı olarak belirlenmiştir. Buna göre hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan son üç yıl içinde:

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsize 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsize 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsize 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir (md. 50/2).

Yasanın bu hükmü uyarınca ilk işsizlik ödeneği (ve diğer hizmetler uygulaması) en erken 2002 yılının mart ayında başlanacaktır (Tebliğ md. 10).

İlk işsizlik ödeneği ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonunda verilir. Bu ödenek her ay sonu işsizin kendisine verilir. İşsizlik ödeneğinden damga vergisi hariç, herhangi bir vergi ve kesinti yapılamaz. Nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez. Sigortalının kusurundan kaynaklandığı tespit olunan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır.

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için geçirilmesi gereken staj süresi ve ödeneğin ödenme süresi ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin Fransa'da sigortalılık süresi ve yaşa göre ödeneğin ve işsizlik sigortası primlerinin ödenme süresi değişir. Elli yaşın altındakiler için en az iki yıl, 50 yaşın üstündekiler için 3 yıllık bekleme süresi yanı sıra son 8 ayın 4 ayında işsizlik sigortası kapsamında olmak gerekir. 50 yaşın üstündekiler 50 yaşın altındakilerden, daha uzun süre sigortalı olanlar daha kısa süre sigortalı olanlardan daha uzun süre işsizlik ödeneği alırlar. 55 yaşın

üstündekiler ödenekten en uzun süre (60 ay) yararlanırlar (Social Dialog, s. 98). Birleşik Krallıkta en çok 312 gün (Social Dialog, s. 202), Almanya'da ise 832 gün işsizlik ödeneği ödenir. En kısa ödenek süresi 156 günlüktür. Bu ülkede işsizlik ödeneği için bekleme süresi en az 360 gün olup, reşit olmayan çocuğu olanlar çocuksuzlardan daha çok ödenek alırlar (Eichenhofer, s. 240-241).

Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik ödeneğinden yararlanma şartlarını yerine getirmeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hakettiği işsizlik ödeneği süresi doluncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Diğer bir ifade ile işsizlik ödeneğine hak kazanma süresini doldurmak için her iki süre birleştirilir. İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için Yasada öngörülen şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir (md. 50/4).

İşsizlik ödeneğinin verilme süresi içinde ödenmesi gereken geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarını geçemez.

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi Hakkında Kanunun 21. maddesinde öngörülen iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikle iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı için yapılan başvurular aynı zamanda işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçer. İş kaybı tazminatını alma süresi içerisinde Türkiye İş Kurumu tarafından bir işe yerleştirilemeyen veya kendisi bir iş bulamayanlara işsizlik ödeneği verilir. Ancak iş kaybı tazminatı ödenen süreler işsizlik ödeneği

ödenek toplam süreden düşülür (geç. md. 1).

İşsizlik ödeneği almakta olan sigortalının bazı davranışlarda bulunması bu ödeneğin kesilmesine neden olabilecektir. 4447 sayılı Kanunun 52. maddesinde ödeneğin verilmesinde hak düşürücü nedenler gösterilmiştir. Buna göre, sigortalının işsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık aldığı tespit edilirse bu ödenek derhal kesileceği gibi Kurumca önerilen uygun bir işi reddetme de aynı sonucu doğuracaktır. Bunun gibi Kurum tarafından önerilen eğitimi, haklı bir neden göstermeden reddeden ya da kabul ettiği halde devam etmeyen sigortalının, Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamaması, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermemesi de işsizlik ödeneğinin kesilmesine neden olabilecektir. Sayılan durumlardan son ikisindeki (son cümledeki) yükümlülükleri gecikmeli de olsa yerine getiren sigortalıya ise işsizlik ödeneği yeniden verilmeye başlanacaktır. Şu kadar ki, yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş ödeme süresini geçemeyecektir. Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlarla, hastalık ve analık nedeniyle geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işçilerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devam süresince durdurulur (md. 52/3).

Sonuç olarak Kanun yeni, boşluklar çok olup sorunların uygulamada nasıl çözümleneceğini, boşlukların nasıl doldurulacağını zaman ve yargı kararları gösterecektir.

# 4641 SAYILI EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY KANUNU YÜRÜRLÜĞE GİRDİ

**Av. Ertan İREN**

ÇMİS Uzman Avukatı

1989 yılında İzmir Türk Kolejinden mezun oldu. 1989-1993 yıllarında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde lisans eğitimini tamamladı. 1994 yılında avukatlık stajını Ankara Barosunda yaptı. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalında "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri ve Hizmet Akitleri Üzerindeki Etkileri" (1995-1997) ve Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Topluluğu Hukuk Ana Bilim Dalında "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog" (1998-2001) konulu tezleriyle iki ayrı alanda yüksek lisans eğitimini tamamladı.



4641 sayılı "Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun", 21 Nisan 2001 tarih ve 24380 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Ekonomik ve Sosyal Konseylerin işlevleri hakkındaki açıklamaların ardından 4641 sayılı Kanunla getirilen düzenlemelere ve konu hakkındaki değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir.

I. İlk kez 1995 yılında 1995/5 sayılı Genelge ile oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konseyin kanunla düzenlenmesi önemli bir gelişmedir. Zira geçen 6 yıllık dönemde Ekonomik ve Sosyal Konsey beş Başbakanlık Genelgesiyle (17.03.1995 tarih ve 1995/5 sayılı, 06.05.1996 tarih ve 1996/24 sayılı, 18.03.1997 tarih ve 1997/11 sayılı, 23.07.1997 tarih ve 1997/44 sayılı, 26.01.1999 tarih ve 1999/19 sayılı Genelgelerle) oluşturulmuş ancak kanunlaşmamıştır.

Konseyin her hükümet kuruluşunda değişik sayı ve yapılarda oluşturulması, devlet ağırlıklı yapısı, işçi ve işveren kesimlerinin ve akademik çevrelerin tepkisine yol açmıştır<sup>1</sup>. Ekonomik ve Sosyal Konseye yasal güvence kazandırılması, istikrarlı

1 CENTEL, Tankut; Türkiye'de Sosyal Diyalogün Geleceği, Sosyal Diyalog ve İşbirliği, MESS Mercek Dergisi, Özel Sayı, Ekim,1997 s.35-44; GÜNUĞUR, Haluk; MESS Mercek Dergisi, Nisan, 1998 s.74-86; DEMİR, Fevzi; Türkiye'de Sosyal Barış ve Diyalog Arayışları, MESS Mercek Dergisi, Özel Sayı, Ekim,1997 s.80-95; EKİN, Nusret; Diyalog Çağı, MESS Mercek Dergisi, Özel Sayı, Ekim,1997 s.14-26; DERELİ, Toker; Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Yapı ve İşlevleri, BASISEN Dergisi, S.59, Ocak, 1998,s.1; ECZACIBAŞI, Bülent; Toplumsal İşbirliği İçin Öncelikle Güven Ortamı Gerekliyor, MESS Mercek Dergisi, Özel Sayı, Ekim 1997, s.31-35. Sosyal tarafların tepkileri için bkz. MESS İşveren Dergisi, Yıl:32, Sayı:665, Nisan 1995, s.6.



bir yapıya kavuşması ve etkinliğinin artması açısından büyük önem arz etmektedir.

Sanayileşmiş Avrupa ülkelerinde ekonomik ve sosyal alanda yaşanan sorunlar sosyal diyalog aracılığıyla giderilmektedir. Ekonomik ve sosyal problemlerle, birlikte mücadele etme görüşünü paylaşan toplumun değişik kesimleri, gönüllü olarak ya da resmi kurumlar bünyesinde biraraya gelerek, sorunlara karşı sağlıklı ve kalıcı çözümler üretmektedirler.

Avrupa Birliği ülkelerinde sosyal diyalog, anayasa ya da yasalar gereği oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konseyler aracılığıyla kurumsal bir temele dayanmıştır. Bu kurumların yapıları ve isimleri farklı olsa da hedefleri aynıdır<sup>2</sup>. Ekonomik ve Sosyal Konseyler, toplumsal barışın, katılımcı demokrasinin güçlenmesine ve ülkelerin kalkınmasına hizmet etmektedir.

Günümüzde Ekonomik ve Sosyal Konseyler, sosyal diyalogun çağdaş bir formatta yeniden kurumsallaşmasının ve yeni işlevler başarmasının önemli bir aracı olarak kabul edilmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde hükümetler, ekono-

mik ve sosyal konularda düzenlemeler yapmadan önce Ekonomik ve Sosyal Konseyler aracılığıyla toplumun değişik kesimlerinin görüş ve önerilerine başvurumaktadırlar. Böylece toplumun değişik kesimleri karar alma sürecinde istişari nitelikte rol almaktadırlar<sup>3</sup>.

Ekonomik ve Sosyal Konseylerde sadece çalışma ilişkileri, sosyal mevzuat değerlendirilmemekte, ülkenin tüm ekonomik ve sosyal politikaları ve problemleri tartışılarak, hükümetlere yol gösterici istişari nitelikte kararlar alınmaktadır.

İşçi, işveren ve diğer mesleklerin temsil edildiği üç grup, Ekonomik ve Sosyal Konseyler bünyesinde bir araya gelerek hükümete sunmak üzere görüşler ve öneriler hazırlamaktadır. Ekonomik ve Sosyal Konseyler almış oldukları istişari kararlarla konut, sağlık, eğitim, gençlik, bölgesel dengesizlik gibi toplumu yakından ilgilendiren bir çok konuda hükümetlere danışmanlık yapmakta, yürütme erkinin çalışmalarına ışık tutmaktadır<sup>4</sup>.

Ekonomik ve Sosyal Konseylerin işlevleri ülkemizde bu kuruma olan ihtiyacı daha iyi göstermektedir. Ekonomik

*Ekonomik ve Sosyal Konseyler, toplumsal barışın, katılımcı demokrasinin güçlenmesine ve ülkelerin kalkınmasına hizmet etmektedir.*

<sup>2</sup> Avrupa ülkelerinde yer alan Ekonomik ve Sosyal Konseyler farklı yapıdadır. 231 üyeden oluşan meclis görünümündeki Fransız Ekonomik ve Sosyal Konseyi, Avrupa Birliği bünyesinde yer alan Ekonomik ve Sosyal Komite ile benzer şekilde yapılanmıştır. Avrupa Birliğine üye olduktan sonra Ekonomik ve Sosyal Konseyini oluşturan ülkeler (Yunanistan, İspanya, Portekiz gibi), daha az sayıda üyeye sahip olmakla beraber, işçi, işveren ve diğer menfaat temsilcilerinden oluşan görünümüyle Ekonomik ve Sosyal Komiteyle benzerlik göstermektedir.

Hollanda ve Lüksemburg Konseylerinde ise, işçi, işveren grupları yanında üçüncü grup olarak, bağımsız uzmanlardan (genelde öğretim üyelerinden) oluşan grup yer almaktadır. Belçika ve Portekiz de ikili bir yapılanma mevcuttur. 1968 yılında kurulan Belçika Ulusal Çalışma Konseyi işçi ve işveren kesiminden oluşmakta, 1984 yılında oluşturulan Belçika Merkezi Ekonomik Konseyi ise, işçi, işveren ve değişik kuruluşlardan oluşmaktadır. 1984 yılında kurulan Portekiz Sosyal Daimi Konseyi işçi, işveren ve hükümet kesimlerinden oluşmaktadır. 1991 yılında oluşturulan Portekiz Ekonomik ve Sosyal Konseyinde ise, işçi, işveren ve toplumun değişik kesimleri temsil edilmekte, hükümeti temsil eden 5 üye de bu Konseyde yer almaktadır. Avrupa Birliğine girmeden önce Konseylerini oluşturan İngiltere ve İrlanda'da, hükümet temsilcileri Konseylerde yer almaktadır.

<sup>3</sup> Avrupa Birliği Danışma Organı Ekonomik ve Sosyal Komitenin yapısı ve işleyişi ile Avrupa Birliği ülkelerindeki Ekonomik ve Sosyal Konsey uygulamaları için bakınız İREN, Ertan; "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog", yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara, 2001, s.38-101.

ve Sosyal Konseyler öncelikle toplumsal uzlaşmanın sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Konsey bünyesinde gerçekleşen bilgi aktarımı taraflar arasındaki yanlış bilgilendirmeden veya önyargıdan kaynaklanan zıtlıkların giderilmesini sağlamaktadır. Konsey kendi içinde karşılıklı bilgilendirme, ikna ve oylama yöntemleriyle farklı çıkarları bağdaştıran ve uzlaştıran ortak kararların alınmasına hizmet etmekte, toplumsal uzlaşma ve toplumsal hoşgörünün yerleşmesine vesile olmaktadır<sup>5</sup>.

Ekonomik ve Sosyal Konseylerin ikinci işlevi katılımcı demokrasiye hizmet etmeleridir. Ekonomik ve Sosyal Konsey, tabanın sesini devlet katında ve diğer sosyal kesimler karşısında savunan katılımcı demokrasinin en üst kurumlarından birisidir. Konseyin toplumsal bütünleşme ve demokratik katılım ötesinde, toplumsal çatışmayı engellediği için ekonomik refahı artırıcı ve ekonomik gelişmeyi sağlayıcı bir işlevi vardır. Ayrıca uzlaşma sağlarken karşı gruplara hoşgörü gösterdiği için kültürel bütünleşmeye hizmet edici bir işlevi yüklenmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konseylerin bir diğer işlevi ise kamunun ekonomi politikasına destek oluşturmasıdır. Ekonomi politikasında kamunun uyguladığı politikanın başa-

rısı, kamuoyunun desteğine bağlıdır ve Konsey sayesinde kamuoyu desteği en üst düzeyde sağlanmaktadır<sup>6</sup>.

II. Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun'un getirdiği düzenlemeler aşağıda yer almıştır;

Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey oluşturulmuştur. (md.1)

Kanunun 2. maddesinde Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluşu düzenlenmiştir. Hükümet temsilcileri ile işçi ve işveren kesimini oluşturan sivil toplum örgütlerinin temsilcilerden oluşan Ekonomik ve Sosyal Konseyin yapısı aşağıdaki şekildedir;

Ekonomik ve Sosyal Konsey, Başbakanın başkanlığında, Başbakan Yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilatından sorumlu Devlet Bakanı, Hazine sorumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığından sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köyişleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilatı Müste-

4 Avrupa ülkelerinde örnekler incelendiğinde, Ekonomik ve Sosyal Konsey aracılığıyla ortaya çıkan sosyal diyalog ile üçlü diyalog kavramlarının birbirlerinden farklı olduğu görülmektedir. Bir ülkede oluşturulacak politikaların, hukuki ve idari düzenlemelerin toplumsal konsensusa uygun biçimde ve daha dengeli bir yapıda tespit edilerek uygulanmasını sağlayan sosyal diyalog kavramı, salt işçi, işveren ve hükümet kesimleri arasında oluşan üçlü diyalog çerçevesinde oluşmamakta, hükümet temsilcilerinin yer almadığı işçi, işveren kesimleri yanısıra toplumun değişik kesimlerinden (bankalar, kamu iktisadi teşekkülleri, kooperatifler, dernek ve vakıflar, serbest meslek sahipleri, Barolar, Mimar ve Mühendis, Tabipler, Eczacılar Birlikleri ve diğer sivil toplum örgütlerinden) temsilcilerin yer aldığı bir Konseyde ortaya çıkmaktadır. Bu platform toplumun tüm menfaat kesimlerinin temsil edildiği ve her türlü ekonomik ve sosyal politikaların değerlendirildiği yerdir. Bakınız; ARAT, Tuğrul; Genel Görüşmeler, Gümrük Birliği ve Türk Sanayi ve Çimento Sektörü, Semineri, ÇMİS yayını, Ankara, 1997 s.141-143; GÜNUĞUR, Haluk; Nasıl Bir Ekonomik ve Sosyal Konsey ?, MESS Mercek Dergisi, Nisan, 1998 s.74-86.

5 ERKAN, Hüsnü; Ekonomik ve Sosyal Konseyler ve Kriz Dönemlerindeki İşlevleri, TİSK İşveren Dergisi, C. XXXVII, S.5, Şubat, 1999 s. 9-12.

6 ERKAN, a.g.m. s.9-12.

şarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinden oluşmaktadır.

Konsey başkanı Başbakandır. Başbakanın toplantılara katılmaması halinde görevlendireceği Başbakan Yardımcısı toplantılara başkanlık edecektir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından bir, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından bir, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından bir kişi olmak üzere üç Başkan Yardımcısı belirlenecektir. Başkan yardımcıları bir yıl süreyle ve dönüşümlü olarak görev yapacaklardır. ( md.4-5)

Başkanlık Divanı, Konsey Başkanı, üç Konsey Başkan Yardımcısı ve Konsey sekreteryasından sorumlu Müsteşardan oluşmaktadır. (md.6)

Ekonomik ve Sosyal Konseyin görev ve yetkileri, Kanunun 3. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, Konseyin görev ve yetkileri aşağıda yer almıştır;

**a.** Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Hükümet ile

toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,

**b.** Oluşturduğu görüş, öneri ve raporları Hükümete, Türkiye Büyük Millet Meclisine, Cumhurbaşkanına ve kamuoyuna sunmak, görüş bildirilirken uzlaşılan ve uzlaşılmayan hususları ayrı ayrı belirtmek,

**c.** Sürekli ve geçici nitelikte çalışma kurulları kurmak ve üyelerini belirlemek, bu kurulların raporlarını görüşmek,

**d.** Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişari Komitesi üyelerini, Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesinin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komitenin çalışmalarını izlemek,

**e.** Amaçları doğrultusunda ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlemek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,

**f.** Ekonomik ve sosyal konularda yayınlar ve araştırmalar yapmak ve yaptırmak.

Ayrıca Konsey, Hükümetin istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen kanun tasarıları ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilir.

Konsey toplantılarına ilişkin hükümler 7. maddede yer almıştır. Konsey, üç ayda bir başkanın daveti ile olağan, Başkanın daveti veya Başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü toplanabilir. Toplantı yeter sayısı, Başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan temsilcilerin salt çoğunluğudur.

Konsey toplantılarının gündemine ilişkin hazırlıklar, Konseyi oluşturan

kuruluşlardan birer temsilcinin katılımı ile sekretarya tarafından yapılacak ve toplantı gündemi Başkanlık Divanı tarafından belirlenerek, sekretarya tarafından temsilcilere duyurulacaktır. Toplantılara ilişkin diğer esas ve yöntemler yönetmelikle düzenlenecektir.

Kanunun 8. maddesinde, Ekonomik ve Sosyal Konsey bünyesinde oluşturulacak çalışma kurulları düzenlenmiştir. Konsey ihtiyaç duyulan konularda görüş bildirmek üzere geçici ve daimi nitelikli çalışma kurulları oluşturabilecektir. Çalışma kurulları da gerektiğinde geçici nitelikli çalışma grupları oluşturabilecektir.

Çalışma kurulları ile çalışma grupları, çalışmalarına ve toplantılarına bilgi ve veri sağlamak ve görüş oluşturmaya katkıda bulunmak amacıyla Başkanlık, ilgili Bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerini davet edebilecektir. Kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri, toplantılara katılmak ve Devlet sırrı dışındaki tüm bilgi ve verileri sağlamakla yükümlüdür.

Çalışma kurulları, gündemi ile ilgili konularda meslek örgütlerini, diğer sivil toplum örgütlerini ve konuyla ilgili uzmanları toplantıya çağırabilir. Çalışma kurulları ile çalışma gruplarının kuruluş, çalışma esas ve yöntemleri yönetmelikle düzenlenecektir.

Konseyin sekretarya hizmetleri, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından yerine getirilir. Sekretarya Konseyin tüm büro hizmetlerini yürütmekle görevlidir. Konsey toplantıları ile çalışma kurulları ve çalışma

grupları toplantıları Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından düzenlenecektir. Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı bu hizmetlerin yürütülmesinden sorumludur. Konseyin giderleri için her yıl Devlet Planlama Teşkilatı bütçesine yeterli ödenek konulacaktır. (md.9-10)

Kanunda çıkartılması öngörülen yönetmeliklerin, Konseye katılanların görüşleri alınarak, Başbakanlık tarafından Kanunun yayımı tarihinden itibaren 3 ay içerisinde çıkarılacağı hükme bağlanmıştır. (md. 11- geçici md. 1)

III. 4641 sayılı Kanun'da, Avrupa Birliği bünyesinde yer alan Ekonomik ve Sosyal Komite ile benzer yapıyı içeren (işçi, işveren ve diğer meslek mensup temsilcilerinin yer aldığı) Avrupa ülkelerindeki Ekonomik ve Sosyal Konseylerden farklı bir model tercih edilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konseyin yapısı önceki Genelgelere göre daha az sayıda hükümet temsilcisi içerse de azımsanamayacak oranda hükümet ağırlığı Konseye yansımaktadır. Ekonomik ve Sosyal Konsey, hükümet temsilcilerinin bulunması ve yapısı itibarıyla geniş katılımlı bir Ulusal Çalışma Konseyi görüntüsü vermektedir<sup>7</sup>.

Genelgelerle oluşturulduğu dönemde, Ekonomik ve Sosyal Konseyin gündeminin tespitinin belirli kurallara bağlanarak, toplumsal kesimlerin gündemin tespiti sürecinde katkılarının sağlanması, Konsey toplantılarının periyodik ve düzenli olarak yapılması, geçici ve daimi nitelikli danışma kurulları ve

<sup>7</sup> Avrupa Birliği bünyesinde oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Komitede ve bir çok Avrupa Birliği ülkesindeki Ekonomik ve Sosyal Konseylerde hükümet temsilcileri hiç yer almamaktadır. Yürütme erkine Konseyde yer vermeyen Avrupa Modelinin istisnalarına İngiltere, İrlanda ve Portekiz'de rastlanmaktadır.

İngiltere'de sosyal diyalog 1962 yılında Avrupa Birliğine girmeden "Ulusal Ekonomik Kalkınma Konseyi" şeklinde kurumlaştırılmıştır. İngiltere Ulusal Ekonomik Kalkınma Konseyinde 24 üye mevcuttur. Bu üyelerin 6'sı hükümet temsilcisidir. İrlanda modelinde ise, "İrlanda Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konseyi"nde hükümet, 5 kişiyle temsil edilmektedir. 18 üyeli "Portekiz Sosyal Danışma Daimi Konseyinde" de hükümet ağırlığı 1/3'ü geçmemektedir. Ayrıca Portekiz'de



kurullarda görev alacak çalışma grupları oluşturabilmesi sosyal taraflar ve akademik çevrelerce dile getirilmiştir<sup>8</sup>.

TİSK, TZOB, TOBB, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve TESK tarafından müştereken hazırlanan ve ilgili mercilere de gönderilen Ekonomik ve Sosyal Konsey Yasa Tasarısı Taslağında; toplantıların periyodik ve düzenli yapılması, sosyal kesimlerin Konseyi toplantıya çağırabilmesi, gündemin tespitinde, çalışma kurulları ve başkanlık divanı oluşturulmasında sosyal kesimlerin katılımının sağlanması hususları düzenlenmiştir.

Yürürlüğe giren 4641 sayılı Kanunda, Başbakanın toplantılara katılmaması halinde görevlendireceği Başbakan Yardımcısının toplantılara başkanlık edeceği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından bir, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından bir, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından bir kişi olmak üzere üç Başkan Yardımcısının görev alacağı, Başkan Yardımcılarının

bir yıl süreyle ve dönüşümlü olarak görev yapacakları belirtilmiştir.

Söz konusu Kanunda, Konsey Başkanı, üç konsey Başkan Yardımcısı ve Konsey sekreteryasından sorumlu Müsteşardan oluşan bir Başkanlık Divanının kurulacağı, toplantı gündeminin Başkanlık Divanı tarafından belirleneceği, Konseyin üç ayda bir Başkanın daveti ile olağan, Başkanın daveti veya Başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü toplanabileceği düzenlenmiştir.

Sosyal kesimlerin ve akademik çevrelerin eleştirilerinin dikkate alınması sonucu kanunla getirilen düzenlemelerle Avrupa ülkelerinde yer alan Ekonomik ve Sosyal Konseylerin (hükümet temsilcilerinin yer alması dışında) teşkilatlanması ve işleyişle belirli ölçüde paralellik sağlanmıştır<sup>9</sup>.

Konsey bünyesinde oluşturulacak çalışma kurullarını düzenleyen 8. maddede çalışma kurullarının gündemi ile ilgili konularda meslek örgütlerini, diğer sivil toplum örgütlerini ve konuyla ilgili uzmanları toplantıya çağırabileceği belirtilmektedir. Çalışma kurullarında Konseyde yer almayan kesimlerin tem-

17 Ağustos 1991 tarih ve 108 sayılı yasayla çok sayıda sivil toplum örgütü ile işçi ve işveren temsilcilerinin katıldığı bir Ekonomik ve Sosyal Konsey yapılanmasına gidilmiştir. Adı geçen Avrupa Birliği ülkelerindeki Konseylerin bünyesinde hükümet temsilcileri yer alsa da, görüş ve tavsiyelerin oluşmasında etkinlik sosyal kesimlere ait olmaktadır.

ARAT ve GÜNUĞUR'un, danışma organı niteliği taşıyan Ekonomik ve Sosyal Konseylerde danışmanlık hizmeti alacak hükümet temsilcilerinin bulunmaması gerektiği, burada toplumun genelini temsil eden menfaat gruplarının temsilcilerinin yer alması gerektiği hususundaki eleştirileri için bakınız; ARAT, Tuğrul; Genel Görüşmeler, Gümrük Birliği ve Türk Sanayi ve Çimento Sektörü, Semineri, ÇMİS yayını s.141-143; GÜNUĞUR, Haluk; Nasıl Bir Ekonomik ve Sosyal Konsey ?, MESS Mercek Dergisi, Nisan, 1998 s.74-86. Ayrıca sosyal kesimlerin aynı husustaki eleştirileri için bkz. MESS Mercek Dergisi, Özel Sayı, Ekim, 1997.

Sosyal diyalogun kurumsallaşma sürecinde yeni kurumların oluşturulması da mümkündür. Ülkenin makro planda karşılaşılabilecek ekonomik ve sosyal sorunların çözümü için öneri üreten, hükümete, parlamentoya, kamuoyuna istişari görüşler bildiren, hükümet temsilcilerinin yer almadığı, toplumun değişik kesimlerinden oluşan özerk bir sekreteryaya sahip Hollanda ya da İspanya'daki modellere uygun bir yapılanma oluşturulabilir. Belçika ve Portekiz'de sosyal diyalog ikili yapıda gelişmiştir.

8 SAYGILIOĞLU, Nevzat; Ekonomik ve Sosyal Konsey, Finansal Forum Gazetesi, 03.07.2000, s.3; ATİYAS-BERİKER, Nimet; Uzlaşma Bilimi ve Ekonomik ve Sosyal Konsey, TİSK İşveren Dergisi Cilt:XXXIV, Sayı 8 Mayıs, 1996 s.14-20; KAYHAN, Muharrem; Toplumsal Uzlaşma ve Ekonomik ve Sosyal Konseyler, MESS Mercek Dergisi, Özel Sayı, Ekim, 1997, s.55-59; GÜNDAY, Derviş; Türkiye'de Sosyal Diyalog ve İşbirliği, MESS Mercek Dergisi, Özel Sayı, Ekim, 1997, s.71-73.

silcilerine ve uzman kişilere de yer verilmesi, görüş ve önerilerin daha sağlıklı oluşmasını sağlayacak ve kamuoyunda destek kazandıracaktır. Kurullar oluşturulurken olabildiğince geniş katılıma imkan tanınması bürokrasinin Konseyde ağırlıklı olarak temsil edildiği hususundaki eleştirileri de azaltacaktır. Bu bakımdan çalışma kurulları ile çalışma gruplarının kuruluş, çalışma esas ve yöntemleri hakkında düzenlenecek yönetmelikler önem taşımaktadır.

Kanunu'nun 3. maddesinde yer aldığı üzere Konseyin görüş ve öneri ve raporlarının kamuoyuna duyurulması, toplumun bilgilendirilmesi açısından son derece yararlı olacaktır. Konseyin görüşleri kitap olarak yayımlanabilir ve yapılan çalışmalar hakkında aylık bültenler çıkarılabilir. Ekonomik ve Sosyal Konseyin işlerliğini ve etkinliğini arttırılabilmesi yasada belirtilen faaliyetleri yerine getirebilecek nitelikte ve nicelikte bir sekreteryaya sahip olmasına bağlıdır<sup>10</sup>.

Toplantıların esas ve yöntemlerini düzenleyen 4641 sayılı Kanun'un 7. maddesi gereğince çıkarılacak yönetmelik, Konsey görüşünün oluşmasında

sosyal kesimlerin etkinliğini belirleyecektir. Bu nedenle söz konusu yönetmeliğin, sosyal kesimlerin olabildiğince katkısını sağlayacak, bürokrasinin ağırlığını azaltacak mahiyette hazırlanması gerekmektedir.

Avrupa Birliği üyeliği sürecine giren ülkemizde, izlenecek ekonomik ve sosyal politikaların birbiriyle uyumlu olması, sosyal alandaki düzenlemelerin istikrarlı bir ekonomik büyümeye, rekabet gücünün geliştirilmesine ve istihdam artışına katkıda bulunması gerekir<sup>11</sup>. Belirtilen hedeflere ulaşabilmek için sosyal taraflar arasında sürekli ve yapıcı bir diyalog sağlanmalıdır. 4641 sayılı Kanunla oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey, ülkemizdeki sosyal diyalogun kurumsallaşma sürecinde yaşanan en önemli gelişmedir. Ekonomik ve Sosyal Konseyin gündemi ve işleyişi Konseyde yer alan kesimlerin işbirliği ile oluşturulur, Konseyde yer almayan kesimlerin de çalışmalara iştiraki sağlanırsa bu kurum kendisine bağlanan umutları boşa çıkarmayacak, ülkemizin kalkınmasında önemli bir rol üstlenecektir.

<sup>9</sup> Avrupa Birliği ülkelerinde yer alan Ekonomik ve Sosyal Konseyler anayasa ya da kanunlarla kurulmakta, çalışma usul ve esaslarını düzenleyen iç tüzükleri bulunmaktadır. Konsey üyelerinin gösterdikleri adaylar arasından Hükümetçe ya da Cumhurbaşkanınca atanan Konsey Başkanı, Konseyi temsil etmektedir. Konsey Başkanına yine üyeler arasından seçilen başkan yardımcısı ya da yardımcıları (kimi zaman Başkanlık Divanı) yardım etmektedir. Konseylerin idari hizmetleri, Başkana bağlı bir Genel Sekreterin yönettiği sekreteryaya tarafından yerine getirilmektedir. Konseyler Hükümetlerden gelen talep üzerine veya kendi inisiyatifleriyle ekonomik ve sosyal konularda istişari mahiyette görüş bildirmektedirler. Konsey görüşlerinin ve önerilerinin hazırlanması için Konsey bünyesinde komiteler, komisyonlar, çalışma grupları oluşturulmaktadır. Görüş nihai halini toplantı zamanı önceden belirli olan ya da Başkanın daveti üzerine toplanan Genel Kurul toplantılarında almaktadır. Genel Kurulda kabul edilen görüş, Hükümete ve ilgili Bakanlıklara sunulmaktadır. Konseylerin görüşleri ve yaptıkları çalışmalar sürekli yayınlarla kamuoyuna sunulmaktadır.

<sup>10</sup> Ekonomik ve Sosyal Konseyin etkin kılınması hakkında bkz. İREN, Ertan; "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog", yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara, 2001, s.155-167.

Örneğin, İşçi-İşveren Örgütlenme Yasası gereğince 1950 yılında kurulan, işveren temsilcileri grubu, işçi temsilcileri grubu ve bağımsız uzmanlar grubundan oluşan Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konseyi (SER), Genel Sekreter başkanlığında yaklaşık 160 personelden oluşan bir sekreteryaya sahiptir. Sekreteryaya, 3 müdürlükten (Ekonomik İşler, Sosyal İşler, İdari İşler), 3 Personel Bölümünden (Finans, İnsan Kaynakları, Danışma), 1 İdari Bölümden oluşmaktadır. SER-Social-Economische Raad, <http://www.ser.nl>

1994 yılında kurulan işveren, işçiler ve diğer menfaat gruplarından oluşan üçlü yapıya sahip Yunanistan Ekonomik ve Sosyal Konseyi ise dört bölümden oluşmaktadır; Bilim bölümü, Halkla İlişkiler ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, Finans Bölümü, Personel İdaresi Bölümü mevcuttur. Konseyde ayrıca Dış İlişkiler Komitesi de bulunmaktadır. Bu komitenin görevi, Avrupa Birliği ve diğer ülkelerle ilişkileri koordine etmektir. Economic and Social Council of Greece, <http://www.oke.gr>

<sup>11</sup> Küresel Eğilimler ve Türk Çalışma Hayatı, TİSK Yayını, No:164, Şubat, 1997, s.20

## ERHAN KAMIŞLI

## H.Ö. SABANCI HOLDİNG

## ÇİMENTO GRUP BAŞKANI OLDU.

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Erhan KAMIŞLI, 28 Mart 2001 tarihi itibariyle H.Ö. Sabancı Holding Çimento Grubu Başkanlığı'na atanmıştır.

Erhan KAMIŞLI Exsa Export San. A.Ş.'de işe başlamış, sırasıyla Akçimento Tic. A.Ş.'de Pazarlama Koordinatörü ve Genel Müdür Yardımcısı, Sabancı Holding Çimento Grubunda Ticari İşler Bölüm Başkanı, Betonsa Beton San. Tic. A.Ş.'de Genel Müdür ve Sabancı Holding Çimento Grubunda Grup Direktörü olarak görev yapmıştır.



## 06 NİSAN 2001 TARİHİNDE

## SENDİKAMIZ MERKEZİNDE

## ÇMİS İŞDEĞERLEME SİSTEMİ

## İLE İLGİLİ TOPLANTI

## DÜZENLENDİ

01 Eylül 2000 tarihinden itibaren yürütülen işdeğerleme projesi çalışmaları hakkında, Prof. Dr. İsmail ATAAY tarafından, üye kuruluş temsilcilerimize 06.04.2001 tarihinde Sendika Merkezimizde düzenlenen bir toplantı ile bilgi verilmiştir. Üye kuruluşlarımızın personel / insan kaynakları yöneticilerinin büyük çoğunluğunun katılımıyla gerçekleşen toplantıda, Prof. Dr. ATAAY, 1987 yılında yapılan ÇMİS İş

Gruplama Sisteminin Tasarımında esas alınmış bulunan hususlar hakkında bilgi verdikten sonra 2001 yılı İşdeğerleme Sisteminin esaslarını açıklamıştır. ATAAY, yeni sistemin uygulanmasına ilişkin olarak kendi önerilerini katılımcılara anlatmış, onların uygulamada yaşadıkları sorunları dile getirerek yeni sistemin oluşumuna katkıda bulunmalarını istemiştir. Prof. Dr. ATAAY tarafından hazırlanan ve temsilcilere toplantıdan önce ulaştırılan "ARA RAPOR" müzakere edilerek, Raporun ekinde yer alan İŞ ALANLARI tartışılmıştır. Bu şekilde, yeni sistemin oluşturulmasında uygulamacılar ile görüş birliğine varılmıştır. ATAAY, toplantıda, yeni sistemin uygulanmasına ilişkin önerilerini şöyle açıklamıştır:

- 1) Sistem oluştuktan sonra güncel tutulması için yapılması gereken çalışmalar organize edilmelidir.
- 2) Uygulamada birliğin sağlanması için İnsan Kaynakları Yöneticileri yönünde eğitim yapılmalı ve İnsan Kaynakları birimleri güçlendirilmeli, yalnız "işlemci" karakterdeki fonksiyonları dışında Stratejik İnsan Kaynakları alanında görev kapsamı genişletilmelidir.





3) İş grupları içindeki işlerin iş profillerinin hazırlanması ve intibakta esas kriter olarak kullanılması sağlanmalıdır.

4) İşdeğerleme sisteminin diğer sistemlerle uyumlaştırılması için, kurumsallaşmasının da ön şartı olan; prosedürler, yönergeler düzenlenerek uygulanmalıdır.

5) ÇMİS ile sektördeki kurumlar düzeyinde bazı yeni oluşumlar tartışılmalıdır.

Ayrıca, Toplantı sonucunda, bu konuda aksayan yönlerin ve önerilerin geniş bir katılımı ile alınmasının, yeni oluşturulacak sistemde aksaklıkların en aza indirilmesi açısından yararlı olacağı düşüncesiyle, bu defa, üye kuruluşların Teknik Genel Müdür yardımcıları ile birlikte personel / insan kaynakları yöneticilerinin iştirak edecekleri ikinci bir toplantının 04 Mayıs 2001 Cuma günü yine Sendika Merkezinde yapılması kararlaştırılmıştır.



# MİLLİ PRODÜKTİVİTE MERKEZİ'NİN 40. GENEL KURULU ANKARA'DA TOPLANDI



*Genel Kuruldan bir görünüm*

Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)'nin 40. Genel Kurul'u, 28 Mart 2001 tarihinde Ankara'da toplanmıştır.

MPM Yönetim Kurulu Başkanı Doç. Dr. Adem ŞAHİN'in açılış konuşmasıyla başlayan Genel Kurul'da, Sanayi ve Ticaret Bakanı A. Kenan TANRIKULU ile üyesi olduğumuz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR'da birer konuşma yapmışlardır. Sendikamızı Genel Sekreter Av. İ. Sancar BAYAZIT ile Genel Sekreter Yardımcısı Burçak ÇUBUKÇU'nun temsil ettikleri Genel Kurul'da yapılan seçimlerde, Yönetim Kurulu üyeliklerine, TİSK Başkan Vekili Nazım DÜZENLİ, Hüseyin KARAKOÇ (işçi kesimi), Doç. Dr. Adem ŞAHİN (Hükümet kesimi), Güngör YENER (TOBB), Erdil BARUÖNÜ (KİT), Nizamettin AYDIŞ (TZOB) seçilmişlerdir.



Genel Kurul Başkanlık Divanı

### MPM Nedir?

MPM, ulusal ekonominin bütün kesimlerinde verimlilikle ilgili sorunları incelemek; verimliliği artırmaya yönelik önlemleri araştırmak; bu konudaki çalışmalarını kamu ve özel kesim işletmeleri ile işçi, işveren, bilim ve meslek kuruluşlarının ve kendi alanındaki uluslararası kuruluşların işbirliğini sağlayarak geliştirmek; ulaşılan sonuçları yaymak ve benimsetmek amacıyla 1965 yılında yürürlüğe giren 580 sayılı özel yasa ile kurulmuş, kamu kurumu niteliğinde bir araştırma, eğitim ve danışmanlık kuruluşudur.

MPM'nin en üst yönetim ve politika saptama organı olan genel kurul, işçi ve işveren kuruluşlarıyla, hükümet, üniversiteler, araştırma kurumları, oda ve meslek kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur. Genel kurulca seçilen yönetim kurulunda ise üç ana kesimden (işçi, işveren, hükümet) en az birer temsilcinin bulunması yasa gereğidir. Diğer ülkelerdeki verimlilik merkezleri ile de ilişkiler içinde olan MPM, bu yönetim yapısı; ve üstlendiği görevler bakımından dünyadaki benzerleri ile uyum içindedir.

MPM, ekonominin tüm kesimlerinde (tarım, sanayi, hizmet) gerek ulusal ve sektörel düzeyde, gerekse işletme düzeyinde araştırmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların sonuçlarını kamuoyuna duyurmak ve uygulamaya aktarmak için eğitim programları düzenlemek de MPM'nin görevleri arasındadır. Merkez ayrıca, işletmelerden gelen talepler üzerine iş programına ve kadro olanaklarına uygunluğu ölçüsünde tek tek işletmelere dönük eğitim ve danışmanlık çalışmaları da gerçekleştirmektedir. MPM bu etkinliklerini yayın çalışmalarıyla da desteklemekte, büyük bir bölümü kendi araştırmalarının sonuçlarını sergileyen 600'ü aşkın yayına sahip bulunmaktadır. Üç ayda bir Verimlilik Dergisi ve Aylık Anahtar Gazetesi yayınlanmaktadır.

Ankara'da çalışmalarını sürdüren MPM'nin İstanbul, İzmir, Trabzon ve Gaziantep'te birer bölge müdürlüğü vardır.

Bu kitap, Dr. N. Binnur TULUKÇU tarafından esas itibarıyla doktora tezi olarak hazırlanan çalışmanın büyük ölçüde korunduğu, ancak Mart 2000'e kadar mevzuatta ve milletlerarası belgelerde ortaya çıkan yenilik ve değişikliklerin işlenmesi suretiyle güncelleştirildiği bir eserdir.

Söz konusu kitapta, günümüzde çalışan kadınların geleneksel aile sorumluluklarının yanısıra, sosyal ve ekonomik alanda aldıkları rolün gittikçe artması sonucunda çalışma hayatında yer almalarının sadece, ekonomik zorunluluktan değil, sosyal sebeplere de dayandığı vurgulanmıştır.

Kitabın "Çalışma Hayatında Kadın İşçiler ve Gebe ve Anne İşçilerin Korunma Hakkı" başlıklı birinci bölümünde, genel olarak kadın işçilerin çalışma hayatında yer almaları, bunun tarihi gelişimi ve sebepleri, korunma gereği ve korunma yolları ile çalışma hayatında gebe ve anne işçilerin korunma hakkının muhtevası ve milletlerarası belgelerde, mukayeseli hukukta, Avrupa Birliği Hukukunda ve Türk Hukukunda gebe ve anne işçilerin korunma hakkının düzenlenmesi hususları ele alınmıştır.

"İş Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması" başlıklı ikinci bölümde, gebe ve anne işçilerin ilkönce iş ilişkisi kurulurken daha sonra ise iş ilişkisi devam ederken korunması hususları ile sağlanan iş güvencesi ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Kitabın üçüncü bölümünde, "sosyal güvenlik hukuku" açısından gebe ve anne işçilerin korunması yani "analık sigortası" ele alınmıştır. Söz konusu bölümde ayrıca, analık sigortasının amacı ve analık sigortasından yararlanma şartları, analık sigortası yardımları, Türk Hukuku, Milletlerarası belgeler, mukayeseli hukuk ve Avrupa Birliği Hukuku açısından ele alınmış, analık sigortası uygulamasından doğan davalar ile sosyal güvenlik konusunda Türkiye'nin taraf olduğu ikili anlaşmalara göre analık sigortasından yararlanma hakkı belirtilmiştir.





Dr. N. Binnur TULUKÇU

# İŞVERENİN HİZMET SÖZLEŞMESİ YAPMA SERBESTİSİNİN SINIRLARI

*Dr. N. Binnur TULUKÇU'nun Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı bu çalışmada, özellikle işverenin hizmet sözleşmesi yapma serbestisine getirilen sınırlamalar ele alınmış ve incelenmiştir.*

*Kitap üç bölümden oluşmaktadır. Genel Bilgiler başlığını taşıyan birinci bölümde sözleşme serbestisi ve hizmet sözleşmesi kavramları ana hatlarıyla ele alınmış sözleşme serbestisi ilkesinin hizmet sözleşmesi alanında ne ölçüde uygulama bulduğu belirtilmiştir.*

*İkinci bölümde kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hizmet sözleşmesi yapma yasakları ve zorunluluğu halleri incelenmiştir.*

*Üçüncü bölümde ise, kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hizmet sözleşmesi yapma yasaklarına aykırılığın cezai ve hukuki sonuçları ele alınmıştır.*

**Yrd. Doç. Dr. Gülsevil ALPAGUT**

**İ.Ü. Hukuk Fakültesi**

**İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı**



T.C. YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

**ESAS NO** : 2000/2910  
**KARAR NO** : 2000/2863  
**TARİHİ** : 09.03.2000

**ÖZET** : İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinden birinde toplu iş sözleşmesinin bulunması durumunda işverene ait aynı işkolundaki diğer işyerlerine sınırlı süre ile toplu iş sözleşmesi yetkisi verilebilir.

**DAVA** : Davacı işveren işletmeye dahil işyerlerinden birinde toplu iş sözleşmesi varken diğer işyerine verilen tespit yazısının sendikanın çoğunluğu bulunmadığı ve esasen farklı şehirlerde aynı işkolunda kurulu diğer bir fabrika ile şirket merkezinin bulunduğu gerekçeleriyle iptalini talep etmiştir.

Yerel Mahkeme yetki itirazına konu işyerinin işletme kapsamında bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir.

Hüküm davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**KARAR METNİ** :Davalı işçi sendikası, davacı işverenin Eskişehir Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bağlı Bilecik'teki 2. Organize Sanayi Bölgesinde kurulu fabrika işyeri için 2.11.1998 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun bulunduğu tespitini istemiş, Bakanlıkça da yapılan inceleme sonucunda işyerinde toplam 228 işçinin çalıştığı, bunlardan 122'sinin başvuruda bulunan sendikanın üyesi olduğu belirlenerek ilgililere tespit yazısı gönderilmiştir.

Davacı işveren şirket, süresinde bu itiraz davasını açarak ekonomik nedenlerden dolayı başvuru tarihinden önceki dönemde işçi tenkifatına gidildiğini, sendikalı sendikasız işçi ayrımı yapılmaksızın işçilerin bir kısmının işine son verildiğini, sendikanın bu nedenle çoğunluğunun bulunmadığını hatta işçiler işyerinden çıkarıldıktan sonra sendikaya üye kaydedildiklerini ileri sürerek tespit yazısının

iptaline karar verilmesini istemiştir. Yargılamanın sonraki aşamalarında da aynı işkoluna giren Bursa'da başka bir fabrikanın ve İstanbul'da da şirket merkezinin bulunduğunu, böylece her iki fabrikanın İstanbul'daki merkezden sevk ve idare edildiğini bildirmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre gerçekten Bursa'da da aynı işkoluna girdiği anlaşılan bir fabrika işyerine davacının sahip olduğu o işyeri içinde davalı sendikanın 22.09.1997 tarihinde toplu sözleşme yapmak amacıyla Bakanlığa başvurduğu, Bakanlıkça da işçi sendikasının çoğunluğa sahip olduğunun bildirildiği, işveren tarafından açılan itiraz davasının sonuçlandırıldığı, böylece 17.12.1998 tarihinde imzalanarak, 01.12.1998-31.08.2000 tarihini kapsayan bir toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı, o sözleşme kapsamına bu dava konusu Bilecik'teki fabrika işyeri ile İstanbul'daki merkez bürosunun dahil edilmediği açıkça görülmektedir.

Mahkemece konu üzerinde daha başka bir inceleme ve araştırma yapılmaksızın Bilecik'teki işyerinin işletme kapsamında bulunduğu bu itibarla ancak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olacağı gerekçe gösterilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3/2. maddesine göre "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkoluna sahip bir işletmede, ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir..." kuralına yer verilmiştir ki, mahkemece de bunun kamu düzeni ile ilgili olduğu kabul edilmektedir. Bu yönden mahkeme kararı isabetlidir. Ne var ki fiili durum sözkonusu olup işletmeye tabi Bursa'daki fabrika işyeri için işçi sendikası daha önce prosedürü başlatarak sadece o işyeri için Toplu İş Sözleşmesi bağitlanmasını sağlamıştır. Bu gelişmeler üzerine salt işletme kavramından hareket edilerek işletmenin bütünü için toplu iş sözleşmesi bağitlanmasının mümkün olmadığından hareketle uyuşmazlık konusu işyerinin toplu iş sözleşmesinin bırakılması, o işyerinde işçilerin Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkından yararlandırılmamaları sonucu ile karşılaştırır. Bu görüşün paylaşılması mümkün değildir. Dairemizin özellikle 2822 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 1982 yılından itibaren istikrarlı şekilde uygulamasının bu davada da dikkate alınması zorunluluğu vardır. Buna göre toplu iş sözleşmeleri süreleri fiili durum dikkate alınarak özellikle bir düzenlemeye tabi tutulabilir. Örneğin iki yıllık bir sözleşme yerine bir yıllık bir sözleşme ile yetinilebilir. Gerekliyse iki yıllık yerine üç yıllık da düşünülebilir. Bu itibarla bu davada hakim bu konuya dikkat ederek daha sonraki dönem için işletme kapsamıyla tüm işyerlerinin bütünlük altında düzenlemeye tabi tutulması sağlanabilir. Bu davada Bursa'daki işyeri böylece kapsam dışı bırakılarak İstanbul'daki merkez büronun aynı işkoluna girip girmediği incelemeye tabi tutulmalı, girdiği kabul edildiği takdirde o işyerinde çalışan işçi sayısı ve davalı sendikaya üye işçilerin sayıları belirlenmelidir. Ayrıca Bilecik'teki toplam ve sendikaya üye işçi sayıları da kuşkuyla yer vermeyecek şekilde hasıl olacak sonuca göre hükmün kurulması gerekir.

Hatalı değerlendirmeye itiraz davasının kabulü isabetsizdir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.03.2000 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

**KARARIN İNCELENMESİ**

Yargıtay 9.HD nin yukarıda yer alan kararı TİSGLK md. 3'de düzenlenen işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin olup, Yüksek Mahkemenin yerleşik içtihatlarından ve doktrinde hakim görüşten ayrılması bakımından önemlidir.

I. Yargıtay 9.HD kararından anlaşıldığı üzere;

1. Dava konusu TİSGLK md. 15 çerçevesinde yetki itirazı olup, davalı işçi sendikası davacı işverenin Bilecik'teki 2. Organize Sanayi Bölgesinde kurulu fabrika işyeri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak çoğunluk tespiti talep etmiş ve bakanlıkça başvuran sendikanın yetkili olduğuna dair tespit yazısı düzenlenerek ilgililere gönderilmiştir.

2. Davacı işveren süresinde itiraz davası açmış ve itirazında ; başvuru tarihinden önce işyerinde işçi tenkifatına gidildiği ve sendikanın çoğunluğu bulunmadığı bir kısım işçilerin de işyerinden çıkarıldıktan sonra sendikaya üye kaydedildiklerini ileri sürerek tespit yazısının iptalini talep etmiştir. Yine itiraz sebepleri olarak işverenin aynı işkoluna giren Bursa'da başka bir fabrikasının ve İstanbul'da da şirket merkezinin bulunduğunu ileri sürmüştür.

3. Mahkemece yapılan inceleme sonucu işverenin Bursa'da aynı işkoluna giren bir fabrika işyerine sahip olduğu ve o işyeri için sendikanın 22.9.1997 tarihinde toplu sözleşme yapmak amacıyla bakanlığa başvurduğu ve itiraz prosedürünün de geçilmesiyle 17.12.1998 tarihinde 01.12.1998 - 31.08.2000 yürürlük süreli bir TİS nin bağıtlandığı tespit edilmiştir. Bu toplu iş sözleşmesi işyeri düzeyinde olup, TİS nin kapsamına Bilecik'teki fabrika ve İstanbul'daki merkez büro dahil edilmemiştir.

4. Bu tespit sonucu yerel mahkeme uyuşmazlık konusu olan Bilecik'teki fabrikanın (işyerinin) işletme kapsamında bulunduğu ve bu nedenle ancak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olduğu gerekçesiyle yetki tespitine itiraz davasını kabul etmiştir.

5. Yerel mahkeme kararının temyizi üzerine Y9HD öncelikle 2822 sayılı TİSGLK md. 3/2'de yer alan hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu ve bu noktada yerel mahkeme kararının isabetli olduğunu belirttikten sonra, daha önce işletmeye dahil işyerlerinden birinde toplu iş sözleşmesi bağıtlanmasının fiili bir durum olduğu, uyuşmazlık konusu işyerinin toplu sözleşmesiz bırakılmasının o işyerinde işçilerin Anayasal toplu sözleşme haklarından yararlandırılmamaları sonucunu getireceği bu itibarla toplu iş sözleşmesi bulunan işyeri kapsam dışında bırakılarak geride kalan işyeri veya işyerlerinin yetki başvurusunda ele alınması ve şartların mevcut olması durumunda yürürlükteki sözleşmenin süresiyle sınırlı olarak toplu iş sözleşmesi yetkisinin verilebileceği gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.

II. 1982 Anayasasının 53. maddesinde "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" hükmü getirilmiştir. Anayasanın 53. maddesinde esasen toplu iş sözleşmesinin düzeyi belirlenmemiş olup, salt aynı



dönem içinde birden fazla aynı düzeyde veya farklı düzeylerde toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması engellenmiş,<sup>1</sup> toplu iş sözleşmesinin düzeyinin belirlenmesi yasakoyucu'nun tercihine bırakılmıştır.2822 sK. md. 3'de toplu iş sözleşmesinin düzeyi olarak işyeri düzeyi benimsenmiştir. Maddenin 1. fıkrasına göre; "bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir". Madde gerekçesinde de getirilen düzenlemeyle 275 sayılı Kanun dönemindeki işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmesi ikiliğinin kaldırıldığı, işyeri veya işyerleri sözleşmesi hükmüne yer verildiği belirtilmiştir. Yine gerekçede işyeri-ışkolu sözleşmeleri ayırımının ve özellikle işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılmasından doğan sorunların ortadan kaldırılmasının amaçlandığı vurgulanmıştır<sup>2</sup>.

2822 sK.m. 3/1. fıkrası bu bağlamda TİS nin düzeyini belirttiği gibi, işyeri düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmesinin iki türünü de belirtmektedir. Buna göre toplu iş sözleşmesi tek bir işyerini kapsamak üzere "işyeri toplu iş sözleşmesi" olabileceği gibi, birden çok işyerini kapsamak üzere "işyerleri toplu iş sözleşmesi" veya uygulama ve doktrindeki adıyla<sup>3</sup> grup toplu iş sözleşmesi de olabilir.

2822 sK. nun 3/2. maddesi ise, 275 sayılı yasada bulunmayan bir kavramı getirmiş ve işyeri-ışyerleri TİS yanında işletme toplu iş sözleşmesi türünü kabul etmiştir. 2822 sK. md. 3/2'ye göre; "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir". Madde gerekçesinde işletme toplu iş sözleşmesinin kabul edilmiş gerekçesi olarak 275 sayılı Yasa döneminde özellikle bankalar, denizyolları işletmeleri gibi bazı işletmelere bağlı aynı işkolundaki işyerlerinde işçilerin ayrı sendikalarda örgütlenebilmeleri sonucu bu işyerleri için yeknesak TİS'lerin gerçekleştirilememesi belirtilmiştir<sup>4</sup>. Nitekim 275 sK. döneminde her banka şubesinin yada

1 Anayasakoyucuyu bu hükmün konuluşuna sevkeden neden 275 sayılı Yasa döneminde bir işyerinde aynı anda hem işyeri hem de işkolu toplu iş sözleşmesinin bulunabilmesinden doğan sakıncaların giderilmesidir. Nitekim Yargıtay 275 sayılı yasa döneminde bir işyerinde aynı dönem için aynı düzeyde ikinci bir TİS yapılamayacağı yolunda yerleşik bir içtihat tesis etmekle birlikte, bir işyerinde hem işkolu ve hem de işyeri esasına göre iki ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmasını engelleyen bir hükmün bulunmamasını gerekçe göstererek (9HD. 25.9.1969, 8057/9089, İş Hukuku Dergisi, Ocak 1970, 6) aynı anda bir işyerinde iki toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olmasını kabul etmekteydi. Bununla birlikte 2822 sK. da işyeri düzeyinin benimsenmiş olması esasen işkolu toplu iş sözleşmeleri ile güdülen amaca ulaşmaya engel değildir. Tüm işkolunu kapsayacak bir şekilde grup toplu iş sözleşmelerinin bağitlanabilmesi, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri sayısının sınırlı tutulmadığı 2822 sayılı Kanunun sistemi içerisinde mümkündür.

2 Madde gerekçesi için bak: A. BERKSUN/İ. EŞMELİOĞLU, Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 43

3 N.ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 15. Bası İstanbul 2000, 421; F.ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 28 M.EKONOMİ, Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1989, 13; K.ÖĞÜZMAN, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, Cilt 1, 4. Bası İstanbul, 28; C. TUNCAY, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Çimento İşveren D., Ocak 1987, 11 vd; Aynı yazar, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, 135; K. TUNÇOMAĞ/T. CEN-TEL, İş Hukukunun Esasları, 2. Bası, İstanbul 1999, 331. Grup toplu iş sözleşmesi deyimine yasada yer verilmemekle birlikte, 2822 sayılı Kanunun 3. ve 27. madde gerekçelerinde açıkça anılmıştır. (BERKSUN/EŞMELİOĞLU, 44, 464)

4 BERKSUN/EŞMELİOĞLU, 44

denizcilik işletmesinde her geminin ayrı bir işyeri sayılması nedeniyle birer TİS ünitesi olabilmesi sonucu bu işyerlerinde farklı sendikaların örgütlenebilmesi, TİS yapabilmemesi dolayısıyla farklı çalışma koşullarının tespitine yol açabilmekteydi<sup>5</sup>. İşletme toplu iş sözleşmesi ile hedeflenen amaç , bir işverenin aynı işkolundaki işyerleri için tek bir TİS yapmak ve bu işyerlerinde çalışma koşullarına yeknesaklık kazandırmaktır.

2822 sK. da kullanılan işletme teriminin genel hukuki anlamda işletme kavramıyla ilgisi bulunmadığı gibi, İktisat ve İşletme Bilimlerinde ele alınan işletme kavramıyla da ilgisi bulunmaz. Yine, Ticaret Kanunu 11vd. maddelerinde düzenlenen işletme kavramıyla da örtüşmez<sup>6</sup>. Ticaret Kanunu anlamında işletme tek bir işyerinden oluşabileceği gibi, her biri aynı veya ayrı işkolunda olmak üzere birden çok işyerinden de oluşabilir. İlk durumda 2822 sayılı yasa çerçevesinde TİS türü olarak bir işyeri TİS söz konusu olabilecektir. TTK anlamında bir işletmenin her biri farklı işkolunda birden çok işyeri bulunması durumunda her bir işyeri için ayrı işyeri TİS lerinin bağitlanması söz konusu olacaktır. Ancak TTK anlamında bir ticari işletmenin aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması durumunda yapılacak sözleşme TİSGLK md. 3/2 anlamında bir işletme toplu iş sözleşmesi olacaktır. Bu bağlamda işletme toplu iş sözleşmesindeki işletme sözcüğünün "bir toplu iş sözleşmesi ünitesi" olmaktan başka bir anlamı bulunmamaktadır<sup>7</sup>.

1. 2822 sayılı Kanunun ilk şeklinde işletme TİS nin "bir tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu işyerlerinin tümü için" yapılması öngörülmüşken, 3.6.1986 tarih ve 3299 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu<sup>8</sup> önemli ve esas itibarıyla hükmün uygulama alanını genişleten bir düzenleme getirilmiştir.

Maddede yapılan ilk değişiklik tüzel kişiler, kamu kuruluşları yanında gerçek kişilere ait aynı işkolundaki işyerleri için de işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasının öngörülmesidir. Belirtmek gerekir ki, maddede gerçek ve tüzel kişilerden bahsedildikten sonra, "kamu kurum ve kuruluşlarına ait" ibaresine yer verilmesi tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşlarının da aynı işkolundaki işyerleri için işletme TİS yapılacağı anlamını taşımaktadır. Düzenleme tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarını da işveren sayan SenK. md. 2/IV ile uyumludur.

Maddede 3299 sayılı Kanunla yapılan ikinci değişiklik "işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olması" şartının kaldırılmış olmasıdır.

Nihayet maddede yapılan 3. değişiklik 2. fıkraya eklenen , "Ancak, kamu kurum ve

5 ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, 32 dn.19

6 M. EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu İş, Temmuz 1987, 11; ŞAHLANAN,33 .İşyeri ve İşletme kavramları için ayrıca bak:İ. Aydınlı, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Muhtevası ve Önemi, Kamu İş, Cilt 4, Sayı 4, Ocak 1999, 171

7 EKONOMİ, İşletme Toplu İş Sözleşmesi, 11; ŞAHLANAN, 33

8 RG. 19 Haziran 1986, 18139, madde 1

kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi , bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır" hükmüdür. Maddede 233 sayılı KHK ye tabi kamu iktisadi teşebbüslerine bağlı müessese ve işyerlerine ilişkin bir düzenlemeye yer verilerek esasen değişiklik öncesi Yargıtayca kabul edilen<sup>9</sup> ve yasada benimsenen tüzel kişilik ve bununla bağlantılı olarak işveren kavramına aykırı bir uygulamanın yasa metnine geçirilmesidir. Nitekim 233 sayılı KHK ye göre kamu iktisadi teşebbüsleri müesseseleri tüzel kişiliğe sahip olduğu gibi işyerleri de ayrı tüzel kişiliğe sahip olabilir. Dolayısıyla yasada yapılan değişiklik öncesi aynı kuruma tabi müessese ve işyerlerinin ayrı tüzel kişilik ve bununla bağlantılı olarak ayrı işverenler olarak ayrı birer TİS ne tabi olabilmeleri gerekmekte bunlar için tek bir toplu iş sözleşmesi imzalanması olanağı bulunmamaktaydı.

Bu bağlamda kamu kurum ve kuruluşları için istisna getiren hükmün amacı, aynı kurum veya kuruluşa ait işyerlerinin farklı tüzel kişiliklere sahip olması nedeniyle farklı işverenler olarak ayrı ayrı TİS ne tabi olabilmeleri ve aynı kuruma bağlı işçiler arasında çalışma koşulları bakımından oluşabilecek farklılıkların önlenmesidir. Bu bağlamda kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri aynı işkolunda bulunmak şartıyla farklı tüzel kişiliklere tabi olsalar dahi bu müessese ve işyerlerinin bağlı olduğu kurum veya kuruluş işletme toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek ve bu müessese ve işyerlerini kapsamak üzere tek bir TİS yapılabilecektir<sup>10</sup>.

**2. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hüküm Yargıtay ve doktrinde hakim görüşe göre kamu düzenine ilişkin emredici nitelikte bir hükümdür İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün emredici nitelikte olması işletmeye dahil işyerlerinden bir kısmı için işyeri düzeyinde yetki alınmasını, işyeri düzeyinde TİS yapılmasını engeller<sup>11</sup>.**

Toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturan işletme için tek bir TİS nin bağitlanabilmesi uygulamada bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan inceleme konumuzla doğrudan bağlantılı olanı ise, hükmün emredici niteliğinden doğan ve işletmeye dahil işyerlerinden bir veya bir kaçında mevcut bir toplu iş sözleşmesi bulunmakta iken diğer işyerleri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi yetkisinin verilememesi ve toplu iş sözleşmesinin bağitlanamaması şeklinde belirir. TİSGLK md. 3/2 anlamında bir işletmede bir veya birden çok işyerinin TİS kapsamı dışında

<sup>9</sup> Y9HD., 13.6.1984-5769/6561 İHU TSGLK md. 3 (No:1) ve OĞUZMAN'ın incelemesi

<sup>10</sup> Ayrı tüzel kişiliğe bağlı müessese ve işyerlerinin işletme kapsamı içinde kabul edilmesi sadece kamu kuruluşları için geçerlidir. Özel Hukuk tüzel kişileri için bu kural kıyas yoluyla dahi uygulanamaz. Özel hukuk tüzel kişileri bakımından benzer bir durumu oluşturan , ayrı birer tüzel kişiliğe sahip şirketin işyerinin, holding adı verilen diğer bir tüzel kişiliğe sahip şirketin işyeri olarak düşünülmesi ve holdingin bu işyeri veya işyerlerini kapsama alacak bir işletme toplu iş sözleşmesine taraf olması mümkün değildir (Y9HD., 9.2.1990, 719/1242, Tekstil İşveren D. Haziran 1990, 146); Kararı olumlu bulan görüşler için bak: ŞAHLANAN, 34 vd; ÇELİK, 423-424; kararın ve Kanundaki hükmün değerlendirilmesi için ayrıca bak: M. ENGİN, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Yayını, İstanbul 1993, 222-223

<sup>11</sup> Y9HD., 17.3.1989, 2148/2465, YKD, C. XV, S.12, Aralık 1989, 1734 vd.; Y 9HD, 23.2.1990, 2093/1797, Çimento İşveren D.1990, 23; Yargıtayın işletme kapsamına giren işyeri için kesinleşen yetkinin kazanılmış hak oluşturmayacağı yönündeki kararı için bak: Y 9HD., 29.12.1986, BERKSUN/EŞMELİOĞLU, 62; TUNCAY, 139; REİSOĞLU, 76; H.K.ELBİR, İş Hukuku, 9. Bası İstanbul 1987, 203

kalabilmesi olasılığı iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan ilki işverenin bağlı olduğu bir işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi varken, işverenin aynı işkolunda işyeri kurması veya toplu iş sözleşmesiz işyeri devralmasıdır. İkinci olasılıkta ise esasen işverene ait aynı işkolunda birden çok işyeri bulunması ve bu itibarla tüm işyerlerini kapsamına alacak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekirken herhangi bir şekilde işletmeye dahil işyerlerinin tümü yerine, bir veya birkaçı için TİS yetkisi alınarak toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasıdır. Her iki durumdaki ortak sorun mevcut TİS nin yürürlük süresi içinde kapsam dışındaki işyerleri için toplu iş sözleşmesinin bağitlanabilip bağitlanamayacağına ilişkindir.

Yargıtayın inceleme konusu kararında da görülen özellik işletmeye dahil bir işyerinde işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesinin bulunmasıdır. Karara konu olayda aynı işverene ait aynı işkolunda Bursa ve Bilecik'te iki fabrika ve İstanbul'da merkez büro bulunmaktayken bunlardan Bursa'daki fabrikada işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi uygulanmaktadır. Merkez büronun ayrı, bağımsız bir işyeri olarak nitelenmesi durumunda bu işyeri 17 sıra numaralı "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoluna girecek ve ayrı bir TİS ünitesi oluşturacaktır. Merkez büronun Sen.K. md. 2/IX anlamında işyerine bağlı yer olarak kabul edilmesi durumunda ise, bağımsız bir işyeri sayılmayıp bir işyerindeki asıl işe yardımcı iş niteliğinden hareketle işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecektir.

Belirtmek gerekir ki, olaydan Bursa'daki sözleşmenin bağitlanması sırasında işletme niteliğinin bulunup bulunmadığı, diğer bir ifadeyle diğer işyerlerinin sonradan devir veya yeni kurulma ile mi işverene ait hale geldiği anlaşılammaktadır. Olayın her iki olasılığa göre incelenmesi hem yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin hukuki geçerliliği hem de işletmeye dahil toplu iş sözleşmesiz işyerlerine toplu iş sözleşmesi yetkisi verilmesi bakımından farklı hukuki sonuçlara götürebilmesi noktasında gereklidir.

**3.** İşverenin, bağlı olduğu bir işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi varken aynı işkolunda yeni bir işyeri kurması veya toplu sözleşmesiz bir işyeri devralması durumunda mevcut TİS kapsamına giren işyeri veya işyerleri için süresinin sonuna kadar yürürlüğünü sürdürür. Yeni kurulan veya devralınan işyeri işverenin taraf olduğu TİS nin kapsamına girmez<sup>12</sup>. Bu işyerlerindeki işçiler TİS nden yararlanma talebinde bulunamazlar<sup>13</sup>. TİS nin bağitlanmasından sonra aynı işkolunda yeni bir işyeri kurulması veya devralınması, bu sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesine imkan vermeyen TİSGLK md.7 sistemi içerisinde yürürlük süresinin bitiminden önce yeni kurulan veya devralınan işyerlerini de kapsamına alacak bir işletme TİS nin bağitlanmasına engeldir. TİSGLK md. 3/2 anlamında ancak bir işletme TİS ne konu olabilecek bu işyerleri için işyeri TİS yetkisi de verilemeyeceği dikkate alındığında mevcut TİS nin süresinin bitimine kadar yeni kurulan veya devralınan işyerlerinde çalışan

<sup>12</sup> ÇELİK, 427; Ö.EKMEKÇİ, Türk Hukukunda İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku Bakımından Etkisine İlişkin Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 1998, 37  
<sup>13</sup> Y9HD. 8.7.1987-6580/7411, Tekstil İşveren D. Ocak 1989, 18; Y9HD. 24.9.1987-7687/8467, İşveren D. Aralık 1987, 21



işçiler bakımından toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılmaması, dolayısıyla toplu sözleşmesiz kalabilmeleri sözkonusu olacaktır.

Şüphesiz işverenin yeni kurduğu veya devraldığı işyerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmesindeki hakları sağlaması mümkündür. Ancak bu durum yeni işyerine toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyeri niteliğini kazandırmadığı gibi, sağlanan bu çalışma koşulları da hizmet sözleşmesi temelindedir.

Bu nedenle bir kısım toplu iş sözleşmelerinde yer verilen toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince işverenin devralacağı veya yeni kuracağı işyerlerini de kapsamına alacağına ilişkin hükümler işçilere hizmet sözleşmesi temelinde bir talep hakkı vermekle birlikte, yeni işyerlerinin bu TİS nin kapsamına girmesine olanak vermez<sup>14</sup>.

4. İkinci olasılık ise, yukarıda da belirtildiği gibi esasen işletme toplu iş sözleşmesi bağitlanması gereken işletmeye dahil işyerlerinden bir veya birkaçı için herhangi bir şekilde işyeri yetkisinin verilmesidir. TİS tarafının yetki başvurusunda bulunması sırasında işletme niteliğini diğer bir ifadeyle işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğunu bildirmemesi , Bakanlıktaki kayıtlarda bulunan eksik veya yanlışlıklar gibi nedenlerden ileri gelebilecek bu durum ilk olasılıktan yani işverenin TİS nin bağitlanmasından sonra aynı işkolunda bir işyeri kurması veya devralmasından ve böylece TİSGLK md. 3/2 anlamında bir işletme TİS ünitesi teşkil etmesinden farklıdır. Bu fark öncelikle mevcut toplu iş sözleşmesinin hukuki geçerliliği bakımındandır. Yukarıda da belirtildiği gibi işletme niteliğinin işverene ait bir işyerinde yürürlükte bir TİS nin bulunması sırasında kazanıldığı durumda salt yeni kurulan veya toplu iş sözleşmesiz olarak devralınan işyerlerinin mevcut TİS nin kapsamına girmemeleri ve bu işyerlerinin TİS li işyeri olabilmeleri için doktrindeki hakim görüş ve yargıtayın bu güne kadar içtihatları doğrultusunda mevcut TİS nin süresinin bitmesinin beklenmesi sözkonusuyken, ikinci olasılıkta kanunun emredici hükümlerine aykırı olarak yapılmış bir TİS mevcuttur. Kanunun emredici hükmüne aykırılık ise, BK. 19,20 hükümleri uyarınca hükümsüzlük, butlan müeyyidesi ile karşılanır.

Sözleşmenin butlanı ilgili herkes tarafından her zaman ileri sürülebilir, sözleşmeyi hükümsüz kılmak için bir dava açmaya ihtiyaç bulunmadığı gibi, bir beyana da ihtiyaç yoktur. Sözleşme kendiliğinden hükümsüzdür. Açılmış herhangi bir davada sözleşmenin butlanı anlaşılırsa , hiç kimse butlanı ileri sürmüş olmasa dahi hakim sözleşmenin hükümsüzlüğünü resen nazara almak zorundadır. Bir sürenin geçmesi veya sakat unsurun düzeltilmesi ile batıl sözleşme muteber hale gelmez; ancak sözleşmenin muteber tarzda yeniden yapılması gerekir. Bunun gibi batıl sözleşmeye dayanan borcun ifa edilmiş olması da sözleşmeyi muteber hale getirmez<sup>15</sup>.

TİSGLK md. 16 da toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne bu iptal edilebilirlik olarak anlaşılmalı gerekir ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş ancak salt yetkisiz

14 Ö.EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 114 vd; Aynı yazar, İşyerinin Devri, 38 15 M.K. OĞUZMAN/M.T. ÖZ, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Bası, İstanbul 2000, 131;S.S. TEKİNAY/S. AKMAN/H.BURCUOĞLU/A.ALTOP, Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Cilt 1, 5. Bası, İstanbul 1985

yapılan toplu iş sözleşmelerinin hükümsüzlüğüne ilişkin bu hüküm dışında TİSGLK da herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Şüphesiz bu durum Kanunkoyucunun diğer Borçlar Kanunundan doğan hükümsüzlük hallerini toplu iş hukukunda dışlamak istediği anlamına gelmez. Yasakoyucu özel bir düzenlemeye ihtiyaç bulunan bu hali Borçlar Kanununun hükümlerine bırakmayarak TİS nin yapısına uygun bir düzenleme getirmiştir. TİSGLK md. 66 da yer alan ve yasada hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağına ilişkin düzenleme uyarınca Borçlar Kanununun hükümsüzlüğe ilişkin kuralları toplu iş sözleşmesine de uygulanacaktır.

**III.** Bu açıklamalardan sonra Yargıtay'ın kararı ele alındığında; öncelikle karardan açıkça anlaşılammakla birlikte Bursa'daki fabrika için işyeri yetkisinin verilmesi sırasında esasen işverene ait aynı işkolunda işyerlerinin varlığı sözkonusuysa, sözleşme butlanla maluldür. Bu TİSGLK md. 16 nın kapsamına giren bir iptal sebebi değildir. Sözkonusu husus TİSGLK md. 16 dışında, BK. md. 20 ye dayanan bir hükümsüzlük olup, ileri sürülebilmesi bakımından herhangi bir süreye tabi değildir<sup>16</sup>.

Butlanın toplu iş sözleşmelerinde özelliğine gelince; doktrindeki baskın görüş butlanın tıpkı hizmet sözleşmesinde olduğu gibi ileriye etkili olarak ileri sürülebilmesi yönündedir<sup>17</sup>. Esasen bu görüş salt iş hukukuna özgü olmayıp sürekli borç ilişkileri bakımından borçlar hukuku çerçevesinde genel kabul gören çözümdür. Emredici bir hükme aykırılığın müeyyidesi olarak butlan, toplu iş sözleşmesinde ard etkiyi de bertaraf etmelidir. TİSGLK md. 6/son da ard etkinin ortaya çıkması için "her ne sebeple olursa olsun" ifadesiyle yetinilerek, sona erme nedeni bakımından bir sınırlı sayıma gidilmemişse de, emredici yasa hükmüne, kamu düzenine aykırılık nedeniyle hukuk düzeninin varlık tanımadığı bir hukuki işlemin ard etki yoluyla dolaylı bir etki göstermesi butlan hükümlerinin amacına aykırıdır.

**1.** İşletme TİS nin emredici niteliği ve bununla bağlantılı olarak işletmeye dahil işyerlerinden bir kısmında toplu iş sözleşmesi bulunması nedeniyle TİS nin kapsamı dışında bulunan işyerlerine TİS yetkisinin verilememesinden doğan sorunlar ilk olarak 2822 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle ve bunu takiben maddede 3299 sayılı Kanunla değişiklik yapılmasıyla belirlemiştir. 2822 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle ortaya çıkan ve Yargıtay'ın kararına konu olan sorun işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi teşkil eden işletmeye dahil işyerlerinden birinde işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesinin bulunması ve diğer işyerleri bakımından toplu iş sözleşmesi

<sup>16</sup> M.K. OĞUZMAN, Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1991, Genel Görüşme, 170; Ayrıca bak: F. ŞAHLANAN, aynı seminer, 183

<sup>17</sup> REİSOĞLU, 94-95; M. EKONOMİ, İşkolunun Değişmesi, 46-47; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, 173-174; ÇELİK, 498. Doktrindeki ayrık görüşe göre ise, TİS de baştan itibaren hükümsüzlüğü kabul etmemek için bir neden bulunmaz. Zira, iş sözleşmesinin baştan itibaren hükümsüzlüğünün kabulü halinde hukuki ilişkiye uygulanacak kurallar bakımından bir boşluk ortaya çıkmakla birlikte TİS de bu durum sözkonusu olmayacaktır. TİS nin baştan itibaren hükümsüzlüğü durumunda hukuki ilişkiye hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. Bu olasılıkta TİS nin uygulanmaya başlaması durumunda doğal sonuç sebepsiz zenginleşme davası yoluyla edimlerin talep edilebilirliğidir. Ancak butlanı ileri sürme hakkının kötüye kullanıldığı ileri sürülerek hukuki sonuç bertaraf edilebilir (OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 99-100).

yetki talebine ilişkindir. Olayda toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyeri toplu sözleşmeli işyeri olarak işverence devralınmış ve yararlanan işçi sayısı 7'dir. Toplu sözleşme yapılmak istenen işyerlerinde çalışan işyerlerinde çalışan işçi sayısı ise 2753 kişidir. Karşı oy yazısı ile verilen kararda Yargıtay, yetki tespitine itiraz eden yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın hukuki yararı bulunmadığı gerekçesiyle red kararı veren yerel mahkeme kararını hukuki yararın mevcut olduğu gerekçesiyle bozmuştur. Karar açık olmamakla birlikte Yüksek Mahkemenin işletmeye dahil işyerlerinden birinde bir toplu iş sözleşmesinin bulunmasının, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını ve bu amaçla yetki belgesi alınmasını engelleyeceği görüşünü benimsediği söylenebilecektir<sup>18</sup>. Yine maddede 3299 sayılı Kanunla değişiklik yapılması üzerine doğan sorun maddede değişiklik yapılmasından önce işverene ait aynı işkolunda bulunan işyerlerinden birinde alınmış toplu iş sözleşmesi yetkisinin, değişikliğin yürürlüğe girmesinden sonra bu işyerlerinin TİSGLK md. 3/2 anlamında işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturduğu ve bu nedenle kesinleşmiş yetkinin kazanılmış hak teşkil etmeyeceği yönünde Yargıtay kararına konu olmuştur. Kararda Yüksek Mahkeme işletme kavramının bölünerek bu işyerlerinin her birinde işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağını vurgulamıştır<sup>19</sup>. Bu bağlamda Yargıtayın bugüne kadarki uygulamaları ve doktrindeki hakim görüş uyarınca, işletmeye dahil işyerlerinden birinde veya birkaçında TİS bulunması durumunda diğer işyerlerine toplu iş sözleşmesi yetkisi verilemez. Ancak yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine 120 gün kala tüm işyerlerini kapsamına alacak bir toplu iş sözleşmesi yetki başvurusunda bulunulabilir ve Bakanlıkça yetki verilebilir<sup>20</sup>.

2. Yargıtay'ın inceleme konusu kararında ise daha önceki görüşünden ayrıldığı görülmektedir. Nitekim Yüksek Mahkeme işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün emredici nitelikte olduğunu ve kural olarak işletmeye dahil işyerleri için tek işyeri düzeyinde yetki verilemeyeceğini belirttikten sonra fiili bir durumun varlığından hareket edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Acaba fiili bir durumun varlığı işletme TİS nin kapsamı dışında kalan işyerleri bakımından yetki verilmesini gerekli kılar mı? Sorunun değerlendirilmesinde yukarıda anılan her iki olasılığın, açık bir ifadeyle esasen bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken işletmeye dahil bir işyerinde işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesinin bağitlanması ve diğer işyerlerinin bu yolla toplu sözleşmesiz kalmaları durumu ile, işverene ait bir işyerinde toplu iş sözleşmesi varken aynı işkolunda toplu sözleşmesiz yeni bir işyerinin edinilmesi durumunun ayrı ayrı ele alınması uygun olacaktır.

Öncelikle TİSGLK md. 3/2'ile işverene ait aynı işkolundaki işyerleri için tek bir işletme

18 Y 9HD., 15.6.1984,5714/6632, İHU, TSGLK. 3 (No: 2)

19 Y 9HD., 29.12.1986, 10755/12024, Tekstil İşveren D. Eylül 1987

20 M.K. OĞUZMAN, İHU, TSGLK 3 (No.2); EKONOMİ, 16; ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, 88 (dn. 62); EKMEKÇİ, İşyerinin Devri, 37işyerlerine yetki verilmesinin pratik bir öneminin bulunmayacağı belirtilmelidir.

TİS nin bağitlanmasına ilişkin hüküm getirilirken, bu işyerlerinin tümü için bir TİS bağitlayabilme olanağının varlığını esas almış ve bu yolla işletme içerisinde çalışma koşulları bakımından yeknesaklığın sağlanması amaçlamıştır. Ancak işletmeye daha sonra dahil olabilecek işyerlerinin sözkonusu olabileceği dikkate alınmamıştır. Belirtmek gerekir ki, sorun salt sonradan kurulan işyeri veya işyerlerinin toplu sözleşmesiz olması durumunda değil tam aksi durumda yani devralınan işyerinin toplu sözleşmeli mevcut işyerlerinin toplu sözleşmesiz olması olasılığında da ortaya çıkar<sup>21</sup>. TİSGLK md. 3/2 hükmünün sıkı sıkıya lafzına bağlı kalan bir uygulama gerek hükmün amacı gerek toplu sözleşme hakkının niteliği bakımından değerlendirildiğinde birtakım sakıncaları beraberinde getirmektedir. Nitekim salt lafza bağlı bir uygulama Yasakoyucu'nun işletme TİS le güttüğü amacı, iş koşulları bakımından yeknesaklığı sağlamadığı gibi, aynı işverene ait aynı işkolunda toplu sözleşmeli ve toplu sözleşmesiz dolayısıyla tamamiyle birbirinden farklı çalışma koşullarına sahip işyerleri ve işçilerin bulunması gibi bir sonuca götürecektir. Dolayısıyla ortaya çıkan sonucun hükmün amacına uygunluğundan sözedebilmek güçtür. Yine Yüksek Mahkemenin de kararında belirtildiği gibi işletmeye sonradan dahil olan işyerlerinde çalışan işçiler için AY.md. 53'de dayanağını bulan TİS hakkının mevcut TİS süresince kullanılmaması sözkonusu olmaktadır ki, hakkın Anayasal niteliği Yasakoyucu'nun esasen bilinçli olarak böyle bir düzenleme yapmak istediği yorumuna gidilmesine engel olduğu gibi, bu yöndeki yetkinin varlığı da anayasal temel hakların sınırlandırılmasına ilişkin esaslar karşısında tartışılabilir niteliktedir. Diğer bir ifadeyle işletme TİS nin amacı ve ruhu dikkate alındığında, işveren tarafından aynı işkolunda başka işyerlerinin kurulması veya devralınması durumunda Anayasal TİS hakkının süreyle sınırlı olsa dahi kullanılmasını engelleyecek nitelikte bir kamu düzeninin korunması gereğinden sözetmek mümkün müdür? Bu bağlamda TİSGLK md. 3/2 de yer alan işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hüküm emredici nitelikte olmakla birlikte, yukarıda açıklanan hususta bilinçsiz bir kanun boşluğunun varlığından söz edilebilir, bunun hukuki sonucu hakimin MK. md. 1 uyarınca boşluğu doldurmasıdır.

Yargıtay'ın kararında da belirtildiği gibi, sonradan kurulan veya devralınan işyerlerine toplu iş sözleşmesi yetkisinin verilmesinde önem taşıyan husus , bunların daha sonraki toplu iş sözleşmesi devresinde tek bir işletme toplu iş sözleşmesi bağitlayabilmelerine imkan tanıyacak uzunlukta olmasıdır. Bu ise mevcut toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar olan süre için yetkinin verilmesidir. Şüphesiz bu durumda ortaya çıkabilecek ikinci bir sorun mevcut toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine bir yıldan az süre kalması durumunda yapılacak TİS nin, TİSGLK md. 7/1de

<sup>21</sup> Uygulamada savunulan ve devralınan işyerlerinde çalışan işçilere mevcut toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması yönündeki görüşler eleştiriye açık olduğu gibi, mevcut işyerinin toplu sözleşmesiz devralınan işyerinin toplu sözleşmeli olması durumunda sorunun çözümüne cevap verememektedir. Bir işverence bağitlanmış sözleşmenin bir başka işverene ait işyerinde uygulanması yetki şartlarının ötesinde taraf sıfatı bakımından mümkün görünmez.



yer alan ve toplu iş sözleşmesinin bir yıldan kısa süreli olamayacağına ilişkin hükümle bağdaştırılmasıdır. Bu sorunun çözümünde de kural olarak aynı gerekçeden hareket edilmesi Anayasal bir hakkın korunması bakımından amaca uygun bir çözüm olacaktır<sup>22</sup>.

Bu çözümün, mevcut TİS nin bağitlanması sırasında esasen bu işyerlerinin bir işletme TİS ünitesi teşkil ettiği olasılığında kabulü mümkün görünmemektedir. Zira bir yandan kanunun emredici hükmüne aykırı olarak yapılmış, süreye bağlı olmaksızın hükümsüzlüğü ileri sürülebilecek bir TİS mevcuttur. Esasen işletme TİS yapılması imkanı mevcutken herhangi bir şekilde işletmeye dahil işyerlerinden bir veya birkaçını dışarıda bırakarak alınmış bir yetkiye dayanılmak suretiyle yapılmış bir TİS sözkonusudur. Yetkinin kesinleşmiş olması veya TİS nin bağitlanmış olması işleme sıhhat kazandırmaz. Dolayısıyla bir kanun boşluğundan sözetmek mümkün olmadığı gibi fiili bir durumdan yola çıkarak TİS nin kapsamı dışındaki işyerlerine yetki verilmesi hukuki dayanaktan yoksun olacaktır. Şüphesiz tarafların mevcut TİS nin hükümsüzlüğünü ileri sürmeleri veya herhangi bir uyuşmazlıkta hakim tarafından resen dikkate alınmasından sonra tüm işyerlerini kapsamına alacak bir işletme toplu iş sözleşmesi prosedürüne başlamaları mümkündür. Aksi bir çözümün kabulü durumunda yetki prosedürü sırasında herhangi bir şekilde itiraz etmeksizin kendi kusurları ile hukuka aykırı bir işlemin meydana gelmesine neden olan tarafların yaptıkları işleme dolaylı olarak geçerli bir hukuki sonuç bağlanması sözkonusu olmaktadır ki, bu görüşün benimsenmesi mümkün görünmeyip, kötüye kullanmalara da açıktır. Şüphesiz bu durumda da TİS taraflarınca hükümsüzlüğün ileri sürülmemesi veya herhangi bir uyuşmazlık konusu olmaması nedeniyle hakim tarafından hükümsüzlüğü tespit edilmemesi sonucu, kapsam dışındaki işyerlerinde çalışan işçiler bakımından TİS hakkının kullanılamaması sözkonusu olabilecektir. Bu noktada sendikaların, üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma konusundaki sorumluluklarını her konuda olduğu gibi TİS nin yetki aşamasında da özenle yerine getirmeleri gereği belirir.

Sonuç olarak işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturan işyerlerinden birinde yürürlükte toplu iş sözleşmesinin bulunması sırasında yeni kurulma veya devralma yoluyla edinilen işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin bağitlanabilmesi bakımından bir kanun boşluğunun mevcudiyetinden hareket edilerek, mevcut sözleşmenin süresiyle sınırlı bir TİS yetkisinin verilebilmesi anayasal bir hak olan toplu sözleşme hakkının korunması bakımından yerinde olacaktır. Y 9HD'nin kararı bu olasılık çerçevesinde değerlendirildiğinde hukuki gerekçeleri bakımından bir takım tartışmaları beraberinde getirmekle birlikte, uygulamadaki ihtiyaca cevap verici, isabetli bir karar olarak değerlendirilebilir.

<sup>22</sup> Mevcut toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine az kalması durumunda, toplu iş sözleşmesi prosedürünün uzunluğu ve özellikle iş mücadelesine başvurulduğu durumlar dikkate alındığında işletme kapsamındaki diğer işyerlerine yetki verilmesinin pratik bir öneminin bulunmayacağı belirtilmelidir.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19076  
Karar No : 2001/2751  
Karar Tarihi : 15.02.2001

**KARAR ÖZETİ : İŞVERENİN HAKLI NEDENLE HİZMET AKDİNİ FESHİ**

*Davacı ve diğer çalışanlar hakkında zimmet ve zimmet suçuna iştirak etme iddialarıyla Ağır Ceza Mahkemesine açılan dava sonunda davacının beraatine karar verilmiştir. Ceza Mahkemesinin beraat kararına dayanmak suretiyle davacının ihbar ve kıdem tazminatlarını hüküm altına almıştır. Kararında da belirtildiği şekilde mahkeme beraat kararıyla bağlı değildir. Mahkemenin belirtilen maddelerde gösterilen fesih nedenlerini davacının eylemi ile karşılaştırıp tartışmadan beraat kararına dayanarak ihbar ve kıdem tazminatlarını hüküm altına alması hatalıdır.*

**DAVA** : Davacı, ihbar, kıdem manevi ve kötüniyet tazminatlarının 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, davacının tüm temyiz itirazlarının reddine,

2- Davalının temyizine gelince; Davacı iş akdinin haksız ve kötüniyetle feshedildiğini ileri sürerek ihbar, kıdem kötüniyet ve manevi tazminat taleplerinde bulunmuştur.

Davalı işveren savunmasında, kömür deposunda kantarcı olarak görev yapan, davacının, faturada araç darasını fazla göstermesi nedeniyle 2000 kg kömürün ücretsiz olarak depodan çıkmasına neden olduğu gerekçesiyle iş akdinin, İş Yasası'nın 17/II-d maddesi gereğince fesh olduğunu belirtmiştir.

Davacı ve diğer çalışanlar hakkında zimmet ve zimmet suçuna iştirak etme iddialarıyla Ağır Ceza Mahkemesine açılan dava sonunda davacının beraatine karar verilmiştir.

Mahkeme beraat kararına dayanmak suretiyle davacının ihbar ve kıdem tazminatlarını hüküm altına almıştır.

Kararında da belirtildiği şekilde mahkeme beraat kararıyla bağlı değildir. Bu durumda taraflar arasındaki uyuşmazlığın İş Yasası açısından değerlendirilmesi gerekir. İşveren davacıyı İş Yasasının 17/II-d fıkrasından hareketle işten çıkarmıştır. Bu fıkrada işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışların da fesih nedeni olacağı belirtilmektedir. Ayrıca işçinin, işverenin eşyasını on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede kayba uğratması da ayrı bir fesih nedenidir. Mahkemenin belirtilen maddelerde gösterilen fesih nedenlerini davacının eylemi ile karşılaştırıp tartışmadan, beraat kararına dayanarak ihbar ve kıdem tazminatlarını hüküm altına alması hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.02.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19404  
Karar No : 2001/2997  
Karar Tarihi : 19.02.2001

**KARAR ÖZETİ** : *KIDEM-İHBAR TAZMİNATI-DİĞER İŞÇİLİK HAKLARINDA FAİZ YÜRÜTÜLMESİ*

*Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında her yıl parka verilmiş gibi ücrete yansıtılmış ise de, Toplu İş Sözleşmesi 61/E maddesi gereğince üç yılda bir parka verildiği anlaşıldığından, hesabın buna göre yapılması gerekir. Kıdem tazminatı dışındaki işçilik alacaklarına daha önce işveren temerrüde düşürülmediğinden dava tarihinden faiz yürütülmelidir.*

**DAVA** : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, izin ücreti, bayram ve hafta tatili gündeliği ile yakacak ve yemek yardımı alacaklarının 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- Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında bir yıl parka verilmiş gibi ücrete yansıtılmış ise de, Toplu İş Sözleşmesi 61/E maddesi gereğince üç yılda bir parka verildiği anlaşıldığından, hesabın buna göre yapılması gerekirken yanlış değerlendirme ile fazla ihbar ve kıdem tazminatına karar verilmesi hatalıdır.

3- Kıdem tazminatı dışındaki işçilik alacaklarına daha önce işveren temerrüde düşürülmediğinden dava tarihinden faiz yürütülmesi gerektiği halde, fesih tarihinden faiz yürütülmesi hatalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/18541  
Karar No : 2001/3493  
Karar Tarihi : 27.02.2001

**KARAR ÖZETİ** : AKDİ FESİH HAKKINI KULLANMA ÖNELİ

*İkramiyenin zamanında ödenmemesi sebebiyle sözleşmenin işçi tarafından feshedilmesi haklı sebebe dayanmaktadır. Davacı işçiye anılan ödeme yapılmadığı sürece 1475 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde yazılı olan hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Bu durumda davacı işçi kıdem tazminatına hak kazandığından, mahkemece anılan isteğin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır.*

**DAVA** : Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödenilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 27.02.2001 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına avukat..... geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Sendika üyesi olan davacı işçi işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin 40. maddesinde düzenlenen ve 28.02.1999 tarihinde ödenmesi gereken ikramiyenin ödenmemesi sebebiyle sözleşmesini 26.04.1999 tarihli yazı ile feshettiğini işverene bildirmiş ve sonradan açmış olduğu bu dava ile kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Mahkemece 6 iş günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilerek ve yine Bölge Çalışma Müdürlüğü iş müfettişinin tespitleri sonucu davacı işçinin fesihinin objektif iyiniyet kurallarına aykırı olduğu gerekçesiyle isteğin reddine karar verilmiştir.

Söz konusu ikramiyenin davacı işçiye fesihden sonra 18.05.1999 tarihinde ödendiği tartışmasızdır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/II-d maddesine göre, "işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse", bunun işçiye bildirimsiz fesih hakkı tanıyacağı öngörülmüştür. Somut olayda da ikramiye zamanında ödenmemiş olup, davacının bu sebeple sözleşmesini feshetmesi haklı sebebe dayanmaktadır. Davacı işçiye anılan ödeme yapılmadığı sürece 1475 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde yazılı olan hak düşürücü sürenin geçtiğinden söz edilemez. Bu durumda davacı işçi kıdem tazminatına hak kazandığından, mahkemece anılan isteğin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 97.500.000.TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine



T.C.

YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/3617  
Karar No : 2001/3795  
Karar Tarihi : 12.03.2001

**KARAR ÖZETİ : KIDEM TAZMİNATININ GEÇ ÖDENMESİ NEDENİ İLE GECİKME FAİZİ ALACAĞI**

*Borçlar Kanunu'nun 104/son maddesinde geçmiş günler faizinin tediyesinde temerrüt nedeniyle faiz yürütülemeyeceği şeklinde kurala yer verilmiştir. Mahkemece talebin faizi de içerdiği dikkate alınmadan, faize faiz uygulamasına neden olacak şekilde itirazın iptaline karar verilmesi hatalıdır.*

**DAVA** : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkar 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**

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

2- Davacı, kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeni ile gecikme faizi alacağını icra takibine koyarken, bu faizin takip tarihinden itibaren faiz uygulanmasını talep etmiştir. Borçlar Kanunu'nun 104/son maddesinde geçmiş günler faizinin tediyesinde temerrüt nedeniyle faiz yürütülemeyeceği şeklinde kurala yer verilmiştir. Mahkemece talebin faizi de içerdiği dikkate alınmadan, faize faiz uygulamasına neden olacak şekilde itirazın iptaline karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.03.2001 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/19901  
Karar No : 2001/3852  
Karar Tarihi : 13.03.2001

**KARAR ÖZETİ : İHBAR TAZMİNATININ PEŞİN ÖDENEREK AKDİN FESHİ**

*İhbar tazminatının peşin ödenmesi ile akdin sona erdiği ve ihbar öneli içinde gerçekleşecek haklardan yararlanmak için bu konuda hizmet akdinde veya Toplu İş Sözleşmesinde açık hüküm bulunması gerektiği kabul edilmektedir. Fesih tarihi itibariyle işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinde bu hususta açık bir düzenlemeye yer verilmiş olmadığından davacı işçinin önel içinde yürürlüğe giren ücret zammından yararlanması mümkün değildir. Böyle olunca, davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalıdır.*

**DAVA** : Davacı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatlarının 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. Davacı işçi, ihbar ve kıdem tazminatı hesabında ihbar öneli içinde yürürlüğe giren ücret zammının da dikkate alınması gerektiğini ileri sürerek fark ihbar ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatının peşin ödenmediği gerekçesi ile istek gibi hüküm kurulmuş ise de; davacı işçiye 23.02.1999 günü fesih bildiriminde bulunulduğu ve 24.02.1999 günü ihbar ve kıdem tazminatının ödendiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Somut olayda fesih bildiriminden yapılmasından hemen sonraki gün ödeme yapıldığı imzalı bordro ile açık olup, bu durumda ihbar tazminatının peşin ödendiğinin kabulü gerekir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre ihbar tazminatının peşin ödenmesi ile akdin sona erdiği ve ihbar öneli içinde gerçekleşecek haklardan yararlanmak için bu konuda hizmet akdinde veya Toplu İş Sözleşmesinde açık hüküm bulunması gerektiği kabul edilmektedir. Fesih tarihi itibariyle işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinde bu hususta açık bir düzenlemeye yer verilmiş olmadığından, davacı işçinin önel içinde yürürlüğe giren ücret zammından yararlanması mümkün değildir. Böyle olunca, davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde isteğin kabulü hatalıdır.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.03.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2001/225  
Karar No : 2001/3914  
Karar Tarihi : 14.03.2001

**KARAR ÖZETİ** : *HİZMET DEVRİ-KIDEM TAZMİNATI*

*İş hukukunda son yıllarda büyük bir gelişme gösteren esneklik kapsamı içinde hizmet devrine yer verildiği sıkça gözlenmektedir. Özellikle öğretide bu konuda olumlu görüşler serdedilmiş ve böyle bir olanaktan yurdumuzda da yararlanılması şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Somut olayda da böyle bir durumda dava dışı anonim şirket davalı şirketin yerine geçmiştir. Bu itibarla sözleşme devam ettiğine göre, davacı işçinin kıdem tazminatını talep etme koşulu gerçekleşmemiştir.*

**DAVA** : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI:**

Davacı işçi uzman ekonomist olarak özel hukuk tüzel kişiliği olan davalı .....Ticaret Limited şirketine ait işyerinde 1984 yılında başladığı bu çalışmasını 10.01.1999 tarihine kadar sürdürmüştür. Dosya içeriğine göre davacı 10.01.1999 tarihinde bir dilekçe vererek dava dışı..... Anonim Ortaklığı işçisi olarak aynı işyerinde aynı işte çalışmaya devam etmiştir.

Bu değişiklik konusunda gerek davacı işçinin gerek davalı işverenin ve gerekse dava dışı ..... Anonim Ortaklığının mutabakatı mevcut olduğu gibi dava dışı şirket de, davalı işverenin hizmet süresi ile ilgili bütün taahhütlerini üstlenmiştir. Oluşan bu durum işçinin bir işyerinden diğerine devri anlamında olup, hizmet akdinin feshi sonucunu doğurmaz. Taraflar esasen bu konuda da mutabıktırlar. İş hukukunda son yıllarda büyük bir gelişme gösteren esneklik kapsamı içinde hizmet devrine yer verildiği sıkça gözlenmektedir. Özellikle öğretide bu konuda olumlu görüşler serdedilmiş ve böyle bir olanaktan yurdumuzda da yararlanılması şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Somut olayda da böyle bir durumda dava dışı anonim şirket davalı şirketin yerine geçmiştir. Bu itibarla sözleşme devam ettiğine göre, davacı işçinin kıdem tazminatını talep etme koşulu gerçekleşmemiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.03.2001 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
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
Nisan 2001	48,3	45,6	50,9	41,8

