

ÇİMENTO İŞVEREN

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

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



Atatürk ve Kurtuluş Savaşı Müzesi'nin koleksiyonunda yer almaktadır

Atatürk Diyor ki:

Behemehal şu ve bu sebepler için, milleti harbe sürüklemek taraftarı değilim.
Harp zaruri ve hayati olmalı.

Hakiki kanaatım şudur: Milleti harbe götürünce vicdanımda azap duymamalıyım.

Öldüreceğiz diyenlere karşı, "ölmeyeceğiz" diye harbe girebiliriz.

Lâkin, hayatı millet (milletin yaşamı) tehlikeye maruz kalmayınca,
harp bir cinayettir.

Adana, 16.03.1923
(Adana Türk Ocağı'nda
Adana çiftçileriyle
konuşmaktaydım)



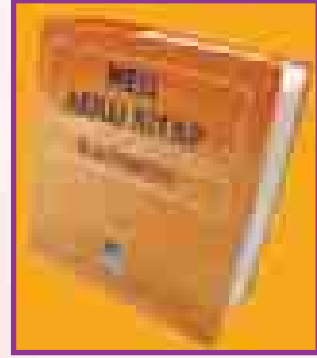
Merhaba

Geçtiğimiz günlerde pek çok önemli gelişmeye şahit olduk. Savaş zilleri yanı başımızda çalarken bir yandan Avrupa Birliği'ne üyelik için uyum çalışmalarımız, diğer yandan yeni hükümetin ekonomi üzerinde yavaş yavaş belirginleşmeye başlayan etkisi ve bunun sonuçları gündemimizi meşgul etti.

Enflasyon ile ilgili olarak yaşanan bir gelişme ise bayram öncesinde gündeme belli belirsiz de olsa damgasını vurdu. Çekirdek enflasyon* Ocak ayında 2.4 ila 3.4 arasında beklenirken 3.6 olarak gerçekleşti. Son 12 aydır düşme eğiliminde olan bu rakamların yeniden yükselmeye başlaması pek iyiye işaret olarak görünmüyor. Nedenlerine bakınca; kamu kesiminin imalat sanayi, girdileri olan akaryakıt, enerji gibi malların fiyatlarında ortaya çıkan artışın yanında tarım kesimindeki fiyat artışları da etkili oldu. Mevcut ekonomik yapıdaki durgunluk da eklenince enflasyonda hedeflenen %20'yi tutturmak zor görünüyor. 2003 enflasyon rakamı için iyimser tahmin, %25-30 arası. Bir de savaş çıkarsa onun da etkisi ile %50'lere varabilecek rakamları görebileceğimiz ortaya çıkıyor. Hükümetin bu konuda bir an önce birşeyler yapması gerekiyor.

Yeni **İş Kanunu** ile ilgili tarafların görüşmeleri ise sürüyor. Daha önce, tarafların ortak iradeleri ile oluşumuna katkıda bulundukları 9 akademisyenden oluşan Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan ve işgücü piyasasının ve oyuncularının beklentileri ve ihtiyaçlarını çağdaş bir düzenleme içinde ele alan **yeni iş kanunu tasarısı** ortaya çıkmıştı. Artık ihtiyaçları karşılamaktan uzak kalan, temeli 1936 yılındaki düzenlemelere dayanan mevcut İş Kanunu yerine gelecek yeni kanunu, işçi-işveren-devlet üçlü sacayağının ortak çabaları ve uzlaşması ile çalışma yaşamını rahatlatacak. İş güvencesi yasasıyla getirilen

düzenlemeleri de içermekle birlikte işveren için de dengeleyici ve rahatlatıcı nitelikte düzenlemeleri barındıran yeni kanun tasarısının bir an önce yasalaşmasını diliyorum.



Yeri gelmişken, İş Güvencesi Kanunu ile ilgili olarak kardeş kuruluşumuz Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından yayınlanan oldukça iyi bir kılavuz kitaptan da bahsetmeden yazımı bitirmeyeceğim. Periyodik olarak içeriği yenilenecek olan **Akıllı Kitap** tüm uygulayıcılara, özellikle de sorumlulukları ve stratejik önemi artacak olan insan kaynakları yöneticilerine yönelik olarak yayımlanmış. Yerli ve yabancı mahkeme kararlarını da içeren ve yoğun bir çalışma ürünü olan "**Akıllı Kitap**", İş Güvencesine yönelik uygulamalarda sorunların giderilmesine yardımcı olacak bir kaynak niteliğini taşıyor. Aklınızın bir köşesinde daha da iyisi kütüphanenizde bulunsun.

Savaşsız bir dünya dileğiyle sağlıklıyla kalın.

Burçak Çubukçu

** Özel sektör imalat sanayi fiyat artışlarına ilişkin rakam.*



Alp Hekimler

*İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi
Araştırma Görevlisi*

1973 yılında Almanya - Günzburg'da doğdu. 1992 yılında Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun oldu. Aynı yıl İstanbul Üniversitesinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri alanında yüksek lisans çalışmalarına başlayan Alp Hekimler 1999 tarihinde "Federal Almanya'da Gelişme Sektörlerinde Esnek Çalışma" konulu tezi ile yüksek lisans derecesini almıştır. Bu dönem içerisinde alman dilini son derece iyi bildiğinden ötürü gerekli yeterliliği göstererek Yeminli Mütercim Tercüman Bilirkişi unvanını almıştır. Bir dönemde Tekirdağ Halk Eğitim Merkezinde Almanca Dil kursu eğitmeni olarak görev yapmıştır.

İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ABD doktora eğitimini sürdürmekte olan Alp Hekimler aynı zamanda Araştırma Görevlisi olarak görevine devam etmektedir.

AVRUPA KOLEKTİF İŞ İLİŞKİLERİ ALANINDA BAŞARI İLE UYGULANAN BİR MODEL: VOLKSWAGEN-AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYİ

Giriş

Otomotiv sektöründe dünya devleri arasında yer alan Alman kökenli Volkswagen AG, Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi olarak anılan 94/45 sayılı Direktifin¹ kabul edilmesinden önce ilk Avrupa Çalışma Konseyini kuran ve Avrupa çalışma ilişkileri alanında yeni bir ufuk getiren çokuluslu bir şirkettir.

30 Ağustos 1990 tarihinde Volkswagen kendisine bağlı Almanya, Belçika ve İspanya'daki yavru şirketlerde istihdam ettiği işgörenleri temsil eden Sendikalar ve işgören temsilcileri bir araya gelerek VW-

Avrupa Çalışma Konseyinin kurulmasına karar vermişlerdir. Alınan kararın Holding Yönetimi tarafından kabul edilmesi, diğer bir ifade ile resmileştirilmesi ve çalışma ilişkilerinin belirlenmesi 7 Şubat 1992 tarihinde imzalan anlaşma ile gerçekleşmiştir.

Alman otomotiv sektörünün amiral gemisi olarak kabul edilebilecek Volkswagen AG'de imzalanan anlaşmanın içeriği, gelişimi ve uygulamasına bakmadan önce Holding hakkında bir takım bilgiler vermek yararlı olacaktır.

¹ Richtlinie 94/45 des Rates vom 22 September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Abl. EG Nr. L 254 S.64

Dünya Çapında Bir Dev

Dünya çapında istihdam ettiği yaklaşık 300.000 çalışanı ile yılda ortalama 4,8 milyon araç üreten ve dünya pazarının %12'sini elinde bulunduran Volkswagen'in kuruluş düşüncesi 1920'li yıllara kadar geriye gitmektedir. Ancak o yıllarda, Amerikan üretim anlayışı kapsamında uygun fiyatlı kitle üretimini gerçekleştirecek büyük ölçekli bir tesisin kurulması, Weimar Cumhuriyeti'nin içinde bulunduğu ekonomik kriz ve de 1929 ekonomik buhranının patlak vermesi nedeniyle mümkün olmamıştır.

1933 yılında iktidarı devir alan Nasyonal Sosyalistlerin uyguladıkları politikaların etkisiyle de Volkswagen AG 1937'de Alman otomotiv sanayicilerin itirazlarına rağmen kurulmuştur. 2. Dünya Savaşı'nın sona ermesi ile birlikte bir dönem İngilizlerin kontrolü altına giren Volkswagen, 1948'de tekrar Almanlara devir edilmiş ve bu tarihten sonra Alman ekonomik mucizesi olarak anılan iktisadi kalkınmada büyük bir rol oynamıştır².

VW'nin çokuluslu bir şirket haline dönüşümü 50'li yıllara rastlamaktadır. Holdingin uluslararasılaşma stratejisinin birinci aşaması 1953 yılında Brezilya'da ilk yurtdışı yavru şirketini faaliyete geçirmesi ile başlamış ve bunu 1956 yılında Güney Afrika'daki yatırımı izlemiş ve 1964 yılında Meksika bir tesisin üretime geçirmesi ile sürdürmüştür. Global Player yolundaki ikinci aşamaya ise Brüksel'de 1970 yılında bir yavru şirketin açılışı ile geçildiği kabul edilmektedir, ki bu Volkswagen'in köken ülkesinin dışında Avrupa'daki ilk yatırımı olmuştur. 80'li yıllar ile birlikte ise Avrupa ve Asya'daki yatırımlarını sürürden Volkswagen, 21.yüzyıla

dünyanın sayılı çokuluslu şirketlerinden biri olarak girmiştir.

Avrupa Çalışma Konseyi Süreci

Volkswagen da sadece personel departmanlarının uluslararası ölçekte birlikte çalışmamakta, bunun yanında işgörenleri temsil eden kurumların da uluslararası seviyede işbirliğine gitmeleri, şirket yönetiminden aldıkları tam destek ile geçmişi çeyrek asır kadar geriye gitmektedir. Sektörün en önemli işverenleri arasında kabul edilen bu çokuluslu şirketin dünya ölçeğinde istihdam ettiği işgörenlerin yaklaşık % 80'nin sendikalı oldukları³ gerçeği de göz önünde tutulursa sendikaların ve işgörmeleri temsil eden diğer kurumların Volkswagen da gösterdikleri başarının ardında yatan nedenleri kavramak daha kolay olacaktır. Daha 80'li yılların başında İG Metal ve Genel Çalışma Konseyi Volkswagen'in Brezilya, Güney Afrika ve Meksika'daki yavru şirketlerinde yaşam ve çalışma koşullarını inceleyen Seminerler düzenlendiği gibi bu kapsamda "İntersoli" adı verilen bir çalışma grubu oluşturulmuştur⁴. Böylelikle 1976 yılında Çalışma Konseylerin uluslararası ölçekteki işbirliğine giden yolu açarken 1992 yılında Avrupa Çalışma Konseyinin kurulması ile birlikte en önemli meyvesi de toplanmış oldu.

VW-Avrupa Çalışma Konseyi böylelikle, geçmişi uzun yıllara dayanan Çalışma Konseylerinin ve sendikaların uluslararası boyuta gösterdikleri ortak faaliyet ve çalışmaların bir ürünü olarak, Almanya, Belçika ve İspanya sendika ve işyeri temsilcilerin bir araya gelerek imzaladıkları anlaşma, Alman endüstri ilişkileri sistemi için olduğu kadar

2 Volkswagen'in kuruluşu ve 1948 tarihine kadar olan gelişmeler için bkz, Hans Mommsen, *Das Volkswagenwerk und seine Arbeiter im Dritten Reich*, Verlag Econ, Dusseldorf, 1996

3 Peter Harz, *Das atmende Unternehmen Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden*, Campus, Frankfurt, 1996, s.179

4 Bu konudaki ayrıntılar için bkz, Hans Jürgen Uhl, Magdalene Brüning, "Europäische Arbeitnehmerbildung am Beispiel des Volkswagen Konzerns, "Politische Bildung im Wandel", FIAB, Fulda, 1998, s.181

Avrupa çalışma ilişkileri içinde yeni bir oluşumu kazandırmışlardır.

Volkswagen da çalışanların güçlü örgütlenme düzeyi ve İG Metall'in güçlü yapısı ile birlikte Holding Yönetiminin işbirliğine yönelik yönetim anlayışından ötürü, daha henüz yasal dayanak noktaları mevcut değil iken Avrupa Çalışma Konseyinin kuruluşu mümkün hale gelebilmişti.

İG Metall'in yanında İMB (Uluslararası Metal Sendikaları Birliği) ve EMB'nin de (Avrupa Metal Sendikaları Birliği) bu yönde sağladıkları katkılar yadsınamaz. VW-Genel Çalışma Konseyinin de, Holdinge bağlı tüm yavru şirketlerde bağımsız ve demokrat işgören temsilciliklerin oluşturulması yönündeki çabaların buna sağladığı katkı ve bu yol ile yavru şirketlerin yönetimi karşısında konumlarını güçlendirmeyi görev edinmesi gerçeğini de göz ardı etmemek gerekir⁵.

Volkswagen da bir Avrupa Çalışma Konseyinin kuruluşun diğer çokuluslu şirketlerden önce gerçekleştirilmiş olunmasının altında şüphesiz çeşitli nedenler yatmaktadır. Bunlar altında şirket yönetiminin uluslararası seviyede işgörenlerin işbirliği konusundaki yaklaşımı, çalışanların örgütlenme seviyeleri, Almanya'da uygulanan yönetime katılım sistemi ve sendikaların stratejileri sayılabilir. Tüm bu faktörlerin Volkswagen zemininde buluşması ile birlikte bu konudaki yapılanmaya giden yolun önün açılmış olur.

VW - Avrupa Çalışma Konseyi'nin Yapısı

Tarafların 7 Şubat 1992 tarihinde parafe ettikleri 6 maddelik Anlaşma ve ekleri⁶ ile VW-

Avrupa Çalışma Konseyinin oluşumu, çalışma esasları, yapısı taraflarca hükme bağlanmıştır. Anlaşmanın 2.maddesinde, 30 Ağustos 1990 tarihinde Avrupa Çalışma Konseyinin kuruluş anlaşmasında Konseyin organizasyonu kapsamında kabul edilen ilkelerin Holding Yönetimi tarafından da benimsendiği belirtilmiştir. Maddenin 2.fıkrasında ise organizasyon yapısında bir değişikliğe gidilmesi gerektiği hallerde - örneğin bu Volkswagen faaliyetlerinin genişlemesi ile birlikte ortaya çıkabilir - tarafların ortak kararı ile bu değişikliğin Anlaşmaya yansıtılıp yansıtılmayacağı hükme bağlanmıştır.

Buna göre Anlaşmanın 1992 haline göre VW-Avrupa Çalışma Konseyinin 17 üyeden teşekkül edeceği esası kabul edilmişken, Volkswagen AG'yi 8 üyenin, Audi AG'yi 2 üyenin, Seat SA'yı 5 üyenin ve Volkswagen Bruxelles SA'yı 2 üyenin temsil edeceği taraflarca kabul edilmiştir. 9 Haziran 1995 tarihinde Bratislava'da imzalanan Ek Protokol⁷ ile Holding Yönetimi ve VW-Avrupa Çalışma Konseyi, Skoda ve Volkswagen Bratislava şirketlerinin de Konsey kapsamına alınmasına karar vermeleri ile VW-Avrupa Çalışma Konseyi genişleme sürecinin de temel taşıını koymuş oldu. Bu genişleme süreci ile birlikte Volkswagen aynı zamanda Orta ve Doğu Avrupa ülkelerini Avrupa Çalışma Konseylerine dahil eden ilk çokuluslu şirket olmuştur. İmzalanan bu Ek Protokolden çok kısa bir süre ise, tam olarak 22 Kasım 1995 tarihinde taraflar Volkswagen Sachsen'i de Anlaşma kapsamına almaları ile birlikte üye sayısı 21'e yükselmiştir. Volkswagen Polonya'daki yatırımı olan Volkswagen Poznań'ın kapsam dahiline alınması ise 13 Mayıs 1998 tarihinde Prag'da imzalanan Protokol⁸ ile hayata geçirilmiştir.

5 Joachim Deppe, Reiner Hoffmann, *Europäische Betriebsräte*, Campus Verlag, Frankfurt, 1996, s.216

6 bkz, *Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrat*, 7. Februar 1992

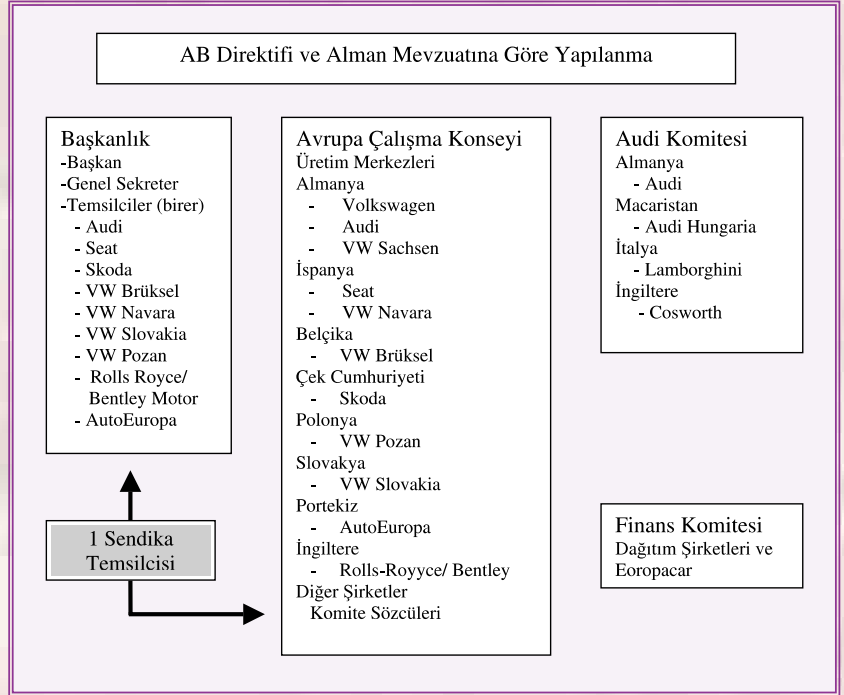
7 bkz, *2.Protokollnotiz zur Erweiterung des Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrats*, Bratislava, 9. Juni 1995

VW-Avrupa Çalışma Konseyini diğer Avrupa Çalışma Konseylerinden farklılaştıran bir özellik de Konseye bağlı olarak topluluk bünyesinde finans ve dağıtım hizmeti sektöründe faaliyet gösteren yavru şirketlerinde istihdam edilen işgören temsilcilerin de görev yapacakları bir Komitenin kuruluşunu öngörmüşlerdir. Bu Komitenin sözcüsü aynı zamanda VW-Avrupa Çalışma Konseyinin üyesi olacağı da hükme bağlanmıştır.

Bu kapsamda 21 Kasım 1996 tarihinde imzalan Protokol⁹ ile Holding bünyesinde faaliyet gösteren finans ve dağıtım şirketlerini kapsayan 5 üyelik bir Komitenin kurulmasına karar verilmiş ve bu Komiteden belirlenecek sözcünün Avrupa Çalışma Konseyine üye olarak katılacağına karar verilmesi ile birlikte VW-Avrupa Çalışma Konseyine üye sayısı 22'ye çıkmış oldu. Ancak Volkswagen da genişleme süreci kapsamında oluşturulan tek Komite ile sınırlı kalmamıştır. 20 Mayıs 1999 yılında Barcelona'da imzalanan Protokol¹⁰ ile 7 üyelik "Audi Komitesinin" kuruluşuna karar verilmiş olup, Almanya Audi AG'ye 4 üyelik, Macaristan Audi Hungaria Motor Kft'ye 1 üyelik, İtalya Lamborghini'ye 1 üyelik, İngiltere Cosworth Technology Ltd'ye 1 üyelik verilirken, yine bu Komitenin kendi içinden bir sözcü belirleyeceği ve bu sözcünün VW-Avrupa Çalışma Konseyinin doğal üyesi olacağı yönünde taraflar bir karar almaları ile birlikte Konseyin coğrafi faaliyet alanı genişlemiştir. Böylelikle VW-

Avrupa Çalışma Konseyi büyüme sürecini tamamlayarak bugün bünyesinde barındırdığı tüm Markaların temsil edildiği, Avrupa çapında istihdam ettiği tüm çalışanların haklarını koruyacak ve geliştirecek 8 ülkeden, 25 üyelik bir kuruma dönüşmüştür.

Volkswagen Avrupa Çalışma Konseyinin Yapısı



Avrupa'da faaliyet gösteren ve gösterecek olan Avrupa kökenli olan ve olmayan çokuluslu şirketlerin istihdam ettikleri işgörenlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere katılım haklarını düzenleyen 94/45 sayılı Direktifin 13.maddesinde, direktifin henüz yürürlüğe girmeden önce topluluk bünyesindeki tüm çalışanların bilgilendirme ve dinlenme haklarını kapsayacak şekilde bir Anlaşmanın bulunması halinde, ilgili çokuluslu şirketin bu Direktif kapsamının dışında tutulacağı ifade edilmiştir. Anılan maddenin

8 bkz, 5.Protokollnotiz zur Erweiterung des Europäischen-Konzernbetriebsrates, Prag, 13 Mai 1998

9 bkz, 4.Protokollnotiz zur vereinbarung über Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrat, Braunschweig, 21.11.1996

10 bkz, 6. Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Europäischen Volkswagen Konzernbetriebsrat, Barcelona, 20.5.1999

yürürlükten 22 Eylül 1996 tarihinde kaldırılacağı belirtilmiş ve Volkswagen da bu nedenle Direktifin kapsamı dışında tutulmuştur. Ancak burada belirtilmesi gereken diğer bir husus Volkswagen Anlaşması ile getirilen hakların Direktif de öngörülenden daha kapsamlı olduğudur.

Volkswagen da oluşturulan Avrupa Çalışma Konseyine seçilecek üyeliklerin belirlenmesi yolunda dört ilke belirlenmiştir. Bunlardan birincisi, tüm ülkelerin temsil edilmesi, ikincisi, üretimin gerçekleştirildiği tüm yavru şirketlerin temsil edilmesi, üçüncüsü, istihdam edilen işgören sayısı ve dördüncüsü, ülkeler arasında farklılık gösteren sendika yapılarının dikkate alınmasıdır. Bu dört ilkeden dolayı üye sayısı sadece oransal olarak en fazla istihdam sağlayan yavru şirketin daha fazla üyeye sahip olacağı anlamına gelmemektedir. Ancak bu sisteme rağmen bazı yavru şirketlerin büyüklükleri nedeniyle bilgi edinme ve görüşme sürecine dahil olmamaktadırlar, bundan dolayı kapsam dışı kalan yavru şirketlerde ulusal bazda bilgi akışının sağlanması yolunda güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir¹¹.

Üyelerin sadece demokratik ve serbest olarak seçilebileceği taraflarca belirtilirken, bu kapsamda yavru şirketlerin bulunduğu ülkelerdeki ulusal mevzuatında dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir. Konseye üye seçiminin nasıl tayin edileceği kapsam dahilinde yavru şirketlere bırakılmıştır. Oturumlara bu asil üyelerin yanında Konseyin veya Başkanlığın alacağı karar ile Danışman veya Danışmanların da katılması mümkündür.

VW-Avrupa Çalışma Konseyinin kendi içinden bir Başkan seçeceği ve bu Başkanın aynı zamanda idari işlerini yürütmek üzere oluşturulacak Başkanlığın üyesi olacağı ve

bu Başkanlıkta tüm ülkelerin en azından birer üye ile temsil edilmesi gerektiği taraflarca karar bağlanmıştır. Başkanlıkta tüm üyelerin temsil edilmesi esası Başkanlığın alacağı kararların geniş bir kitle tarafından desteklenmesi ve bilgi akışının çok hızlı olması sonucunu beraberinde getirmektedir. Başkan doğrudan Avrupa Çalışma Konseyini temsil etme yetkisine sahip iken, Genel Sekreter de Başkana vekalet edebileceği ve Konseyin koordinasyon ve organizasyon işlerinden sorumlu olacağını taraflar belirlenmiştir. Danışman olarak Başkanlığa, belirlenen üyelerin dışında da katılımcı kabul edilebileceği ifade edilirken, toplantıların hazırlanması ve çağrının yapılması da bu organa bırakılmıştır.

VW-Avrupa Çalışma Konseyinin kapsamına Volkswagen Holdingin Avrupa çapındaki tüm şirketleri dahil edilirken, bu konuda getirilen tek sınırlandırma Holdingin şirketlerde ağırlıklı hisse sahibi olma koşulunun aranmasıdır. Bu koşula rağmen taraflar bu koşulun dışına çıkabilecekleri ifade edilmiş olmak ile birlikte, Avrupa Çalışma Konseyine katılım çalışanların isteğine bırakılmıştır, diğer bir ifade ile çalışanların ve onların temsilcilerinin onayı olmadan Holding yönetimi tarafından bir yavru şirketin kendiliğinden kapsam dahiline alınması mümkün değildir.

Bağıtlanan Anlaşmanın 3.maddenin 2. fıkrasında toplantılarda hangi konuların özellikle ele alınacağı belirtilirken bu konuların Avrupa'daki tüm üretim tesislerini ilgilendirmesi gerektiği de ifade bulmuştur. Görüşme kapsamına alınacak konular ise şunlardır;

- İstihdam ve yatırım güvencesi,
- Holding yapısındaki gelişmeler,
- Verimlilik ve Maliyet yapısı,
- Çalışma koşullarındaki gelişmeler ki

11 Joachim Deppe, Reiner Hoffmann, s.224

bunlar arasında çalışma süresi, çalışma düzeni ve sosyal hizmetler sayılmaktadır,

- Yeni üretim teknikleri,
- İş organizasyonunda yenilikler,
- İş ve çevre güvenliği,
- VW Holding üzerinde muhtemel etki yaratacak siyasi gelişme ve kararlar,

Holding Yönetimi Avrupa Çalışma Konseyi ile birlikte çalışma konusunda büyük bir önem vermektedir. 1992 yılında bağtlanan anlaşmada tarafların yılda en azından bir defa bir araya geleceği vurgulanmış olmasına rağmen uygulamada taraflar yılda en azından iki defa olmak üzere farklı ülkelerde bir araya gelmektedirler. Bu toplantılara Yönetim Kurulu Başkanı, Personelden sorumlu Yönetim Kurulu üyesi, ilgili diğer Yönetim Kurulu üyeleri, Çalışma Müdürü ve yavru şirketlerin Personel Şefleri iştirak etmektedirler. Diğer çokuluslu şirketlerden farklı olarak bugüne kadar gerçekleştirilen toplantıların tümüne biri hariç olmak üzere VW'nin Yönetim Kurulu Başkanı bizzat katılmış ve tarafları bilgilendirmiştir. Bu genel toplantıların yanında yılda yine en azından iki defa Holding yönetimi ile Avrupa Çalışma Konseyi Başkanlığı bir araya gelmektedir.

Tarafların bağtladıkları Anlaşma ile, işgören temsilcilerine Holding bünyesindeki gelişmeler ve planlanan tedbirler kapsamında gerekli bilgileri zamanında aktarılmasını öngörmektedir¹². Bu bilgiler çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki yaratabilecek olan yatırım kararlarını, üretim kararlarını ve işletme fonksiyonları kapsamaktadır. Holding yönetiminin ilgili konular kapsamında karar almadan önce, VW-Avrupa Çalışma Konseyini veya Başkanlığına kendi görüşleri-

ni ifade edebilmesi için uygun bir süre tanınması gerektiği ve bu nedenle bilgilerin de zamanında hazır edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. 4.maddenin 2.fıkrasında ise Avrupa Çalışma Konseyinin veya Başkanlığının vereceği mütalaasında planlan yatırım değişiklikleri kapsamında görüşmeler sırasında ayrıntılı açıklamalar talep etme hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır. Bunun ile birlikte görüşmenin zamanında yapılması gerektiği belirlenirken, zamanında kavramı ile, Avrupa Çalışma Konseyinin görüşlerinin karar alma sürecine yansıtılabilmesine imkan tanınması anlaşılmaktadır.

Uygulamaya bakıldığı zaman toplantıların istihdam edilenler ve üretim ile ilgili rakamsal veriler ile boğulmasına engel olmak amacıyla Çalışma Müdürünün başkanlığında bir raporlama sistemi gerçekleştirilmiştir. Bu raporlar Holding ile ilgili en önemli ekonomik ve finansal bilgileri içermekte olup toplantılardan önce ilgililere ulaştırılmaktadır. Holding ile ilgili bu bilgilerin yanında ayrıca toplu sözleşme politikası ve ülkelerin genel iktisadi durumu hakkında da bilgiler sunulmaktadır. Bu raporlar sayesinde toplantılarda her bir ülkeye ilişkin genel bilgilerin ele alınmasına gerek kalmadan, doğrudan tartışma konuları üzerinde yoğunlaşma imkanı tanınmaktadır¹³. Toplantıların dışında da işgören temsilcilerinin sürekli irtibat halinde bulunmaları sayesinde, geçen yıllar içinde toplu sözleşme ile işletme sözleşmeleri ile belirlenen koşullar, yavru şirketlerin de birbirine yakınlştırılması sağlanmıştır.

Avrupa endüstri ilişkileri sistemi içinde yeni bir soluk getiren VW-Avrupa Çalışma Konseyinin faaliyetleri nedeniyle ortaya çıkacak maliyetlerin Volkswagen tarafından

12 Klaus Volkert, *BR Informiert: Richtlinie kam erst lange nach Gründung des Euro-Konzernbetriebsrats bei VW, Wolfsburg, Mai 1996, s.6*

13 Robert Steiert, *Europäische Betriebsräte, Weltbetriebsräte und deren Betreuung als Prüfsteine internationaler gewerkschaftlicher Politik, Frankfurt, 2000, s.8*

karşılanaacağı ve bütçenin kapsamının Başkanlık ve Holding Yönetiminin birlikte karar verecekleri belirtilmiştir. Konsey üyelerinin seyahat masraflarının ise temsil ettikleri yavru şirketler tarafından karşılanacağı ve bu kapsamda yavru şirketlerde geçerli olan yönetmeliğin esas kabul edileceği belirtilmiştir.

Birçok ilkin altına imza atan Volkswagen'in diğer çokuluslu şirketlerden farklılaştıran başka bir özellik de Avrupa Çalışma Konseyi toplantılarının dışında çok farklı konuların ele alındığı çalışmaların gerçekleştirilmesi ve böylelikle geniş kapsamlı bir bilgi değişimine olanak tanınmasıdır. Bu çalışmalar kapsamında şimdiye kadar Çalışma Konseyleri sendika temsilcileri, ve işgören temsilcileri için ulusal ölçekte düzenlenen eğitim programları uluslararası boyutta düzenlenmeye başlanmıştır. Bu kapsamda Avrupa Çalışma Konseyi ve bu Konseye üye olmayanlar tarafından son yıllarda Volkswagen yavru şirketlerinde anılan kişilerin eğitimlerine yönelik seminerler özellikle büyük önem taşımaktadır.

Bu organ yavru şirketlerdeki Çalışma Konseyleri ve sendika temsilcilerine doğrudan Holding yönetimi ile irtibata geçmek imkanını vermekte böylelikle problemleri ve/veya çözüm önerilerini iletme imkanı tanımıştır. Bunun ile birlikte alınan kararların, hiyerarşik bir yapı içerisinde tepeden inme yerine, tarafların uzlaşması ile alınması ve başarı ile uygulanması şansını da beraberinde getirmektedir. Uluslararası boyutta işbirliğinin çatısını oluşturduğu yönünde ise hiç şüphe yoktur. Konsey üyelerinin kendi yavru şirketlerinde geçerli olan toplu sözleşmeler, işletme sözleşmeleri ve kapsamda uygulanan modeller ile ilgili edindikleri bilgi ve tecrübeler hakkında bir görüşme zemininin oluşması sayesinde karşılıklı olarak birbirlerinin tecrübelerinden yararlanma imkanının önünü açmıştır. Bir ölçüde yavru şirketlerin karşı karşıya kaldık-

ları problemler aynı olmaktadır. Maliyetlerin düşmesi ve verimliliğin yükselmesi beraberinde, atıl işgücünün işten çıkartılması gereksinimini getirmiştir. Çalışma Konseyleri ve Holding yönetimi kitle halinde işgörenden işten çıkartılmasına engel olmak için çeşitli tedbirler aramışlardır. Bu kapsamda uygulanan bir çözümde çalışma süresinin kısaltılması karşılığında iş güvencesinin sağlanmasını düzenleyen Toplu Sözleşmenin imzalanması olmuştur. Bu toplu sözleşmenin uygulamada gösterdiği başarı nedeniyle diğer yavru şirketlere örneğin, Brüksel'deki üretim merkezinde de uygulanma yolunu Avrupa Çalışma Konseyinin desteği sayesinde mümkün olmuştur.

VW-Avrupa Çalışma Konseyi sadece işgörenden için değil, belirtilmeye çalışıldığı gibi aynı zamanda Holding yönetimi için de önemli katkılar sağlamıştır. Seat'ın yeniden yapılanma aşaması sırasında ortaya çıkan şiddetli tartışmalar ve protestolar bir uzlaşma zemini bulunamaması nedeniyle imkansız hale gelirken, Avrupa Çalışma Konseyindeki Alman temsilcilerin araya girmesi sonucunda görüşmeler yeniden başlamış ve bir çözüm bulunmuştur. Sadece bu açıdan bakıldığında dahi bu kurumun Holding yönetiminin belirlediği stratejinin uygulanması ve iletişimin sağlanmasında sayısız yararlar sağlamaktadır.

Ancak VW-Avrupa Çalışma Konseyinin tamamen sorunsuz olarak faaliyet gösterdiğini iddia etmek mümkün değildir. Üyelerinin farklı kültürleri temsil etmeleri ile birlikte, toplantılarda yedi dilin simültane tercüme edilmesi gereksinimi, farklı düşünce tarzları, siyasi görüş farklılıkları ile birlikte, farklı örgütlenme yapıları ve sendika geleneği uyum problemlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Fakat tarafların birlikte çalışma isteği ve karşılıklı güven anlayışı bu problemlerin bertaraf edilmesinde en önemli anahtar olmuştur.

Genel Değerlendirme

VW Anlaşması sendikalar tarafından, Avrupa sendika hareketi için yeni bir oluşumun temel taşı olarak kabul edilmektedir. Bu Anlaşmanın başta İG Metal ve Avrupa'daki diğer sendikalar olmak üzere, çokuluslu şirketlerde bu tarz bir yapılanmaya gidilmesin de bir teşvik olacağı ifade edilmiştir¹⁴. Ancak uygulamaya bakıldığında bu konudaki beklentilerin gerçekleşmediği görülmektedir.

Gerek işveren ve işveren örgütleri gerekse sendikalar uzun zamandır Avrupa Çalışma Konseyinin kuruluşun getireceği artı ve eksiler üzerinde tartışmalar yürütmüşlerdir. İşverenler başlangıçta bu tarz bir oluşumu, sendikaları aşırı güçlendireceği ve ek maliyetlerin ortaya çıkacağı kaygısından dolayı, engellemeyi tercih etmişlerdir. Sendikalar açısından bakıldığında ise özellikle Alman sendikaların bu yönde bir yapılanmanın Alman yönetime katılım anlayışı çerçevesinde doğrudan bir katılım hakkı sağlamadığı ve böylelikle Avrupa düzeyinde bir oluşumun ulusal standartların gerisinde kalacağı endişesi ile sıcak bakmamışlardır. Ancak açıklanmaya çalışıldığı gibi, bu çokuluslu şirkete sosyal diyalogun sağlam temellere dayanması üzerine kurulan VW-Avrupa Çalışma Konseyinin bu kuşkuvarın yersiz olduğunu, tam tersine başarı ile uygulanan ve kriz ortamında da dayanışmayı artıran bir organ olduğunu ortaya koymuştur.

VW-Avrupa Çalışma Konseyinin kuruluşu, Avrupa endüstri ilişkileri sistemi için de yeni bir boyut getirmiş ve uluslararası ölçekte işgörenlerin temsile edilebilmesi için gerekli yasal düzenlemenin de önünü açmıştır. Holding yönetiminin uygulamada da VW-Avrupa Çalışma Konseyi ile yakın ilişkiler içinde çalışması ve ilgili konular kapsamında

alınacak kararlardan önce Konsey ile bir araya gelmesi VW personel felsefesinin kapsam dahilinde ki tüm yavru şirketlerde uygulanabilmesinin yolunu açmıştır.

Yararlanılan Kaynaklar

Deppe Joachim, Hoffmann Reiner, Europäische Betriebsräte, Campus Verlag, Frankfurt, 1996

Grimm Barbara, Mitbestimmung bei Volkswagen, Druckerrei der Volkswagen AG, Wolfsburg, 2001

Hans Mommsen, Das Volkswagenwerk und seine Arbeiter im Dritten Reich, Verlag Econ, Dusseldorf, 1996

Harz Peter, Das atmende Unternehmen Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden, Campus, Frankfurt, 1996

Steiert Robert, Europäische Betriebsräte, Weltbetriebsräte und deren Betreuung als Prüfsteine internationaler gewerkschaftlicher Politik, Frankfurt, 2000

Uhl Hans Jürgen, Büning Magdalene, "Europäische Arbeitnehmerbildung am Beispiel des Volkswagen Konzerns, Politische Bildung im Wandel", FiAB, Fulda, 1998,

Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrat, 7. Februar 1992

Volkert Klaus, BR informiert: Richtlinie kam erst lange nach Gründung des Euro-Konzernbetriebsrats bei VW, Wolfsburg, Mai 1996,

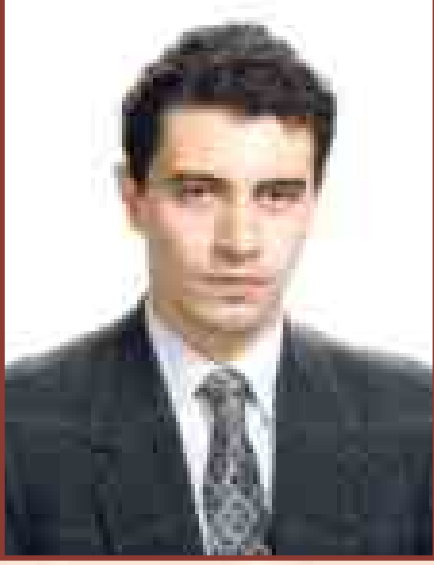
2.Protokollnotiz zur Erweiterung des Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrats, Bratislava, 9. Juni 1995

4.Protokollnotiz zur vereinbarung über Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrat, Braunschweig, 21.11.1996

5.Protokollnotiz zur Erweiterung des Europäischen-Konzernbetriebsrates, Prag, 13 Mai 1998

6.Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Europäischen Volkswagen Konzernbetriebsrat, Barcelona, 20.5.1999

¹⁴ bkz, Joachim Deppe, Reiner Hoffmann, age, s.217



Araş. Gör. K. Ahmet Sevimli

İ.Ü. Hukuk Fakültesi
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Anabilim Dalı

1972 yılında İstanbul'da doğdu. 1990 yılında Bursa Anadolu Lisesi'nden 1995 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. Avukatlık stajı sonrası, 1996'da akademik hayata atıldı. 1999 yılında "İş Hukukunda Kaptan" başlıklı teziyle Yüksek Lisansını tamamlayarak, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Bilim Dalı'nda Uzman sıfatını aldı. İstanbul Üniversitesi'nde Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda Doktora çalışmalarına devam etmekte olan K. Ahmet Sevimli'nin İş Hukuku alanında yayınlanmış bir kitabı ve makalelerinin yanı sıra, Endüstri İlişkileri alanında da çevirileri bulunmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin güncel haber ve makalelerin yayınlandığı www.isguc.org web sitesinin kurucuları arasında bulunan Sevimli, halen İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak görevine devam etmektedir.

İŞ HUKUKUNDA YAZILI ŞEKİL ŞARTI

Giriş

Bugün Özel Hukukta, sözleşmeleri oluşturan iradelerin belli bir şekle tabi olmaksızın açıklanabilmesi esastır. Buna, şekil serbestisi ilkesi (prensibi) denir. Şekil serbestisi ilkesinin, genel kural olarak benimsenmesindeki önemli nedenlerden biri, hukuki işlemlerin yapılmasında kolaylık ve hız sağlanması gereğidir. Öte yandan, gerçekten istenmiş ve konusu itibarıyla düzgün olan işlemlerin, salt şekil noksanlığı nedeniyle hükümsüz sayılmaları da, tatmin edici sonuçlar doğurmamaktadır¹. İrade açıklamalarının hüküm doğurabilmesi için şekil şartı öngören hükümler istisnai nitelikte olmakla birlikte; irade açıklama-

malarına ciddiyet, kesinlik ve açıklık kazandırmak, sözleşmelerin taraflarını üstlendikleri yükümlülükler üzerinde iyice düşünmeye sevk etmek gibi kaygılarla, bazı irade açıklamaları ve sözleşmeler için şekil şartları öngörülmüştür.

İş Hukukunda da, şekil serbestisi ilkesi geçerlidir; ancak yasakoyucu, bazı İş Hukuku sözleşmeleri için yazılı şekil şartı getirmiştir. Ne var ki, bazı iş (hizmet) sözleşmeleri için öngörülen şekil şartının hukuki niteliği hakkında, öğretide görüş birliğinden söz etmek mümkün değildir.

¹ Şeklin yarar ve sakıncaları hakkında Bkz. Tunçomağ, K., Türk Borçlar Hukuku, I. Cilt, Genel Hükümler, Üzerinde Çalışılmış ve Geliştirilmiş 6. Bası, İstanbul 1976, 216-217; Tuğ, A., Türk Özel Hukukunda Şekil, Trabzon 1979, 64-67

Bu çalışmada, iş yasalarında öngörülen yazılı şekil şartları üzerindeki görüşler açıklanmaya; yeri geldikçe de, kendi düşüncelerimiz, nedenleriyle birlikte ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çaba doğrultusunda, öncelikle, şekil konusundaki genel ilkeler üzerinde kısaca durulmuş; sonrasında ise, İş Hukuku sözleşmeleri için yazılı şekil şartı öngören hükümler incelenmiştir. Son olarak, iş yasalarında, bildirimler için öngörülen yazılı şekil şartları açıklanmıştır.

I. Sözleşmelerin Şekli Konusundaki Genel Düzenlemeler

Özel Hukukta asıl olan sözleşmeleri oluşturan karşılıklı iradelerin belirli bir şekle tabi olmaksızın açıklanabilmesidir. Başka bir anlatımla, hukukumuzda *şekil serbestisi ilkesi* geçerlidir². “Akdin sıhhati, kanunda sarahat olmadıkça hiç bir şekle tabi değildir” (BK m.11/I).

Hukukumuzda şekil serbestisi ilkesi hakim olmakla birlikte, bazı sözleşmeler için bir takım şekil şartlarının yerine getirilmesi, yasadaki bir hüküm nedeniyle aranabileceği gibi (kanuni şekil); taraflar da yapacakları sözleşmenin şekle bağlı olması ya da yasanın öngördüğü şekil şartının ağırlaştırılması konusunda anlaşabilirler (iradi şekil). Her iki durumda da sözleşmeyi oluşturacak irade açıklamaları için öngörülen şekil şartı yerine getirilmedikçe, sözleşmenin hüküm ifade etmediğinin kabulü gerekir³. Gerçekten, Borçlar Kanunu, yasanın emrettiği şeklin

kapsam ve sonuçları hakkında başkaca bir hüküm tayin olunmamış ise, sözleşmenin bu şekle uyulmadıkça geçerli olmayacağını (BK m.11/II) ve iki taraf, yasa uyarınca özel bir şekle tabi olmayan bir sözleşmenin özel bir şekilde yapılmasını kararlaştırmışlar ise, sözleşme bu şekilde yapılmadıkça tarafların sözleşmeyle bağlı olmayacaklarını hükme bağlamaktadır (BK m.16/I).

Yasa sözleşmenin bir şekle bağlı olarak yapılmasını öngörüyorsa, kural olarak bu şeklin, geçerlilik (sıhhat) şartı olduğunun kabulü gerekir⁴. Ancak yasanın öngördüğü şekil, her zaman geçerlilik şartı olmayabilir; başka bir anlatımla, yasa, şekil şartını sözleşmenin ispatı için aramış olabilir. Bu durumda geçerlilik şartından değil ispat şartından söz edilecek, şekil şartına uyulmaması durumunda sözleşme hükümsüz sayılmamakla birlikte, sözleşmenin varlığı da her türlü delille ispatlanamayacaktır (HUMK m.287/I, 288); sözleşmenin ispatı için ancak yazılı belge (senet) veya diğer kanuni deliller (ikrar, yemin) değerlendirilebilecektir⁵. Takdiri deliller, kural olarak⁶, ispat aracı olamayacaktır.

Yasa tarafından öngörülen geçerlilik şekline uyulmaması durumunun hükümsüzlükle karşılanması, her zaman adalet duygularını tatmin edici sonuçlar doğurmayabilir. Şekil eksikliği nedeniyle hüküm ifade etmeyen bir sözleşme, benzer amaca yönelmiş başka bir sözleşmenin şartlarını taşıyorsa, geçerli olan bu sözleşmeye tahvil⁷ edilebilir

2 Oğuzman, M. K., Öz, T., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler; Gözden Geçirilmiş Üçüncü Bası, İstanbul 2000, 115-116; Tekinay, S. S. / Akman, S. / Burcuoğlu, H. / Altop, A., Tekinay Borçlar Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul 1993, 99 ; Tunçomağ, Borçlar, 217*

3 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 123-124, 127; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 102, 134-135; Tunçomağ, *Borçlar*, 236, 218-219

4 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 116; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 100; Tunçomağ, *Borçlar*, 219

5 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 116; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 101; Tunçomağ, *Borçlar*, 219-220; Kuru, B. / Arslan, R. / Yılmaz, E., *Medeni Usul Hukuku, Ders Kitabı, Genişletilmiş 13. Bası, Ankara 2001, 443-444, 476, 465 vd.; Alangoya, H.Y., Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul 2000, 334*

6 Kuralın istisnaları HUMK m.287/II, 289, 292, 293’de düzenlenmiş olup, ayrıntılı bilgi için Bkz. Kuru, / Arslan, / Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku, Ders Kitabı, 469-477, 481-484; Alangoya, Esaslar, 337-342*

7 Tahvil için Bkz. Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 124-125; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 110-112

(çevrilebilir). Ancak sözleşmenin tahvil edilebilmesi için tarafların, yaptıkları sözleşmenin şekle uymadıkları için hükümsüz kalacağını bilmeleri durumunda, tahvil edilen yeni sözleşmeyi yapacaklarının da kabul edilebilir olması gerekir⁸.

Sözleşmenin hükümsüzlüğünü iddia etmenin hakkın kötüye kullanılması durumunu oluşturduğu hallerde de, MK m.2/II uyarınca bu iddia hukuk düzeni tarafından koruma görmeyecek ve sözleşme geçerliymiş gibi sonuç doğuracaktır. Özellikle karşılıklı borçların ifa edildiği veya edilmekte olduğu durumlarda hükümsüzlük iddiasında bulunan tarafın, hakkını kötüye kullanıp kullanmadığı titizlikle incelenmek gerekir⁹. Edimlerin süreklilik arzettiği sözleşmelerde ise, hükümsüzlüğün ileriye etkili olduğunun kabulü yerinde olacaktır¹⁰.

Tarafların yasa uyarınca şekil öngörülme-yen sözleşmeleri, anlaşarak şekle tabi tutmalarının mümkün olduğunu yukarıda belirtmiştik (iradi şekil). Bu durumda karine, tarafların anlaştıkları şeklin sıhhat şartı olduğu yönündedir, meğer ki, şekil konusundaki anlaşmanın başka bir amaca yönelmiş olduğu ispatlansın¹¹ (BK m.16/I). Yine, taraflar sözleşmenin yazılı şekilde yapılacağını kararlaştırmakla birlikte başka bir hususu açıklamamışlarsa, yasanın yazılı şekle ilişkin hükümlerine uyulması gerekecektir¹² (BK m.16/II). Ne var ki, tarafların iradi şekil şartından sonradan anlaşarak vazgeçmeleri mümkündür. Örneğin,

anlaştıkları şekil şartına uymadan borçlarını ifa etmeleri durumunda vazgeçme konusundaki anlaşmanın zımni olarak yapıldığı kabul edilmektedir¹³.

Yasa tarafından şekil şartı öngörülmüş olan sözleşmelerde değişiklik yapılması, ancak sözleşmenin yapıldığı şekle uyularak mümkündür (BK m.12/c.I). Sözleşmede değişiklik yapılması konusunda farklı bir düzenlemenin kabulü kanuni şeklin irade ile bertaraf edilmesi anlamına gelecektir ki, bu mümkün değildir¹⁴. Tamamlayıcı nitelikteki anlaşmalar, sözleşmenin esaslı noktalarında değişiklik yapmadıkları ölçüde şekle bağlı değildir (BK m.12/c.II). Hatırlatalım ki, yasa tarafından şekil şartı öngörülen sözleşmede değişiklik yapılması hakkındaki bu hüküm, iradi şekil hakkında uygulanmaz¹⁵.

Borçlar Kanunu, şekle bağladığı sözleşmeler hakkında, iki çeşit öngörmüştür. Bunlar, adi yazılı şekil ve resmi şekildir. Ancak, Medeni Kanun ve diğer bazı yasalarda farklı özellik arzeden şekiller de bulunmaktadır¹⁶. Şekle bağlı sözleşmelerin, genelde yazılı şekilde yapılması ve borç yüklenen tarafça imza edilmeleri yeterlidir (Adi Yazılı Şekil; BK m.13, 14,15). Ancak, bazı sözleşmelerin resmi bir makam tarafından onaylanması, bazılarının resmi bir sicile tescili ve bazı sözleşmelerin ise yasada gösterilen usule uygun şekilde doğrudan resmi makam tarafından düzenlenmesi (Resmi Şekil) aranmıştır¹⁷.

8 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 124

9 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 125-127; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 103-110; Tunçomağ, *Borçlar*, 237-239

10 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 136-137, ayrıca Bkz. 137, dn.457

11 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 127; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 135-136; Tunçomağ, *Borçlar*, 218

12 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 128; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 136

13 Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 136; Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 128

14 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 128; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 134-135

15 Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 123; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 128-129

16 Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 100-101; Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 117-118

17 Adi Yazılı Şekil (özellikle sözleşme metni ve imza) ve Resmi Şekil, hakkında ayrıntılı açıklamalar için Bkz. Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 113-127; Oğuzman / Öz, *Borçlar*, 117-122; Tunçomağ, *Borçlar*, 221-232

II. İş Sözleşmesinin Şekli

1. Genel Kural

Kural olarak iş (hizmet) sözleşmesi için yasa-
da öngörülmüş bir şekil şartı bulunmama-
ta; şekil serbestisi ilkesi iş sözleşmesi için de
uygulama alanı bulunmaktadır¹⁸. BK
m.11/l'deki "Akdin sıhhati, kanunda sarahat
olmadıkça hiç bir şekle tabi değildir" genel
kuralının yanısıra, Borçlar Kanununun ikin-
ci kısmının "Hizmet Akdi" başlıklı onuncu
babında da, aksine bir hüküm bulun-
madıkça, iş sözleşmesinin özel bir şekle tabi
olmadığı, ayrıca hükme bağlanmış bulun-
maktadır¹⁹ (BK m.314/l).

İş sözleşmesi için benimsenen şekil
serbestisi ilkesinin istisnaları; belirli süresi
bir yıl veya daha uzun, sürekli iş
sözleşmelerinin (İş K.m.9/l) yanısıra, Deniz
İş Kanunu uyarınca gemi adamları
(Den.İşK.m.5), Basın İş Kanunu uyarınca
gazeteciler (Basın İşK.m.4) ve 625 sayılı
Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca
müdür, diğer yöneticiler ve öğretmenlerle
(ÖÖKKm.32/l) yapılacak iş sözleşmelerinin
yazılı şekilde yapılmasını öngören hüküm-

lerde ifade bulmaktadır. Ayrıca, işçi için, iş
sözleşmesinden sonraki sürede, eski işve-
reniyle rekabet etmeme borcu doğuran re-
kabet yasağı sözleşmesinin geçerli olması
için, diğer şartların²⁰ yanısıra, yazılı şekilde
yapılmış olması gerekir²¹ (BK m.350).

2. Yasalarda Öngörülen Şekil

a. Belirli Süreli Sözleşmeler ile Gemiadamı ve Gazetecilerin İş Sözleşmeleri İçin Öngörülen Şekil

İş Kanununa tabi belirli süresi bir yıl veya
daha uzun olan sürekli iş sözleşmeleri ile
Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi
iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil
şartının niteliği konusunda öğretide bir
görüş birliğinden söz etmek güçtür.
Sıralanan bu sözleşmeler için yasakoyucu
adi yazılı şekil şartı getirmiştir²². Tartışma,
şekil şartının geçerlilik şartı mı, ispat şartı mı
yoksa kendine özgü bir şekil şartı mı olduğu
noktasında yoğunlaşmaktadır.

Öğretide baskın olan görüş, söz konusu
sözleşmeler için öngörülen yazılı şekil
şartının geçerlilik şartı olduğudur²³.
"Kanunun emrettiği şeklin şümül ve tesiri

18 Çelik, N., *İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Bası, İstanbul 2000*, 97; Tunçomağ, K. / Centel, T., *İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999*, 76; Yavuz, C., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), İstanbul 2000*, 233; Centel, T., *İş Hukuku, Cilt-I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994*, 117-118; Alpagut, G., *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998*, 18; Akyiğit, E., *Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990*, 17; Tunçomağ, K., *İş Hukuku, Cilt-I, Genel Kavramlar; Hizmet Sözleşmesi, Dördüncü Bası, İstanbul 1986*, 147; Ekonomi, M., *İş Hukuku, Cilt-I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987*, 92; Çenberci, M., *İş Kanunu Şerhi, Altıncı Bası, Ankara 1986*, 249-250; Esener, T., *İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi No.315, Ankara 1973*, 157-158; Elbir, H. K., *İş Hukuku, Yenilenmiş 9'uncu Baskı, İstanbul 1987*, 69

19 İşyerinde uygulanacak çalışma koşullarının yazılı olarak bildirilmedikçe işçi için uyma yükümlülüğü doğurmayacağını belirten BK m.315 hükmü hakkında bilgi için Bkz. Çelik, Dersler, 83-84 ve 84 dn.5'te anılan yazarlar.

20 Rekabet yasağı sözleşmesinin hüküm doğurabilmesi için aranacak şartlar hakkında Bkz. Soyer, M. P., *Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK m.348-352), Ankara 1994*, 39 vd.; Çelik, Dersler, 108-109; Ekmekçi, Ömer, *Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000*, 71-74

21 Soyer, *Rekabet Yasağı*, 41; Çelik, Dersler, 109; Centel, *İş Hukuku*, 143

22 Çenberci, *Şerh*, 250

23 Tunçomağ / Centel, *Esaslar*, 77; Centel, *İş Hukuku*, 119 ve dn.76; Ekonomi, *İş Hukuku*, 92 ve dn.80; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 147; Tuğ, *Şekil*, 28; Narmanlıoğlu, Ünal, *İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1986 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1988*, 8-9; Elbir, H. K., *İş Hukuku, Yenilenmiş 9'uncu Baskı, İstanbul 1987*, 70; Çelik, Dersler, 98 ve dn.23; Akyiğit, *Hükümsüzlük*, 18 dn.87; Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, 20 dn.50

derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin olunmamış ise akit, bu şekle riayet olunmadıkça sahih olmaz.” (BK m.11/II) hükümünden yola çıkılmakta ve yazılı şekil şartına uyulmadıkça söz konusu iş sözleşmelerinin hükümsüz olacağı sonucuna varılmaktadır. Bu görüş uyarınca, yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olması, işçi aleyhine bir sonuç da doğurmayacaktır. İşçilik sıfatının kazanılması için ister katılma ister sözleşme teorisi²⁴ benimsensin, varılan pratik sonuç, benimsenen teoriye göre iş (hizmet) ilişkisi veya ifasına başlanmış iş sözleşmesi için farklı olmamakta; hükümsüzlük geriye etkili (ex tunc) sonuç doğurmamaktadır. Başka bir anlatımla, katılma teorisi benimsendiğinde önemli olan geçerli bir iş ilişkisinin varlığıdır; iş sözleşmesi geçersiz olsa da işçilik niteliği geçersizlikten etkilenmeyecektir. Sözleşme teorisi açısından bile, geçersizlik durumunda, ifasına başlanmış sözleşmeler için hükümsüzlüğün ileriye yönelik (ex nunc) olduğu kabul edilmektedir²⁵. Kısaca açıklamaya çalıştığımız bu sonuç ise, yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olduğunu savunan görüşçe, işçinin korunması açısından yeterli görülmektedir²⁶.

Öğretide ileri sürülen ve Yargıtay tarafından da benimsenen diğer bir görüş ise, söz konusu yazılı şekil şartının ispat şartı olduğu yönündedir²⁷. Sözünü ettiğimiz öğreti görüşü uyarınca, yazılı şekil şartına uyulmaksızın yapılan iş sözleşmeleri geçerlidir. Ancak, yazılı belgeyle ispatlanamayan bir yıl ve daha uzun süreli belirli süreli sözleşmeler, belirsiz süreli olarak kabul edilmelidir²⁸.

Öğretideki üçüncü görüş ise iş sözleşmeleri için öngörülmüş olan yazılı şekil şartının ne geçerlilik, ne de ispat şartı olarak kabul edilebileceği; bunun işverene yüklenen bir tür yükümlülük ve işçinin durumunu açıklığa kavuşturmak amacıyla alınmış bir önlem olduğu yolundadır²⁹. İş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını öngören (İşK.m.9/I, Den.İşK.m.5, Basın İşK.m.4) hükümler, bu hükümlere uyulmadığı takdirde işveren veya işveren vekili için para cezası öngören hükümlerden (İşK.m.98/bent:A,f.1, Den.İşK.m.50/bent:a, Basın İşK.m.26/bent:a) ayrı değerlendirilmemelidir. Şekle uyulmaması nedeniyle hükümsüz olan, başka bir anlatımla, varolmayan bir sözleşmeye

24 Katılma ve Sözleşme teorileri için Bkz. Antalya, O. Gökhan, Hizmet Akdinin Tanımı Unsurları ve Hukuki Niteliği, Yargıtay Dergisi, Cilt-II, Sayı:1-2, Ocak-Nisan 1987, 129-139; Çelik, Dersler, 69-70; Tunçomağ / Centel, Esaslar, 46-47; Centel, İş Hukuku, 54-55; Tunçomağ, İş Hukuku, 92-93; Akyiğit, Hükümsüzlük, 37 ve dn.192, 193; Esener, İş Hukuku, 149-151

25 Çelik, Dersler, 100; Tunçomağ / Centel, Esaslar, 77; Centel, İş Hukuku, 119; Tunçomağ, İş Hukuku, 148; Akyiğit, Hükümsüzlük, 38-39; Oğuzman / Öz, Borçlar, 136-137

26 Tunçomağ / Centel, Esaslar, 77; Centel, İş Hukuku, 119; Tunçomağ, İş Hukuku, 148; Narmanlıoğlu, Değerlendirme, 9

27 “Basın mesleğinde çalışanların hizmet akdinin yazılı yapılması geçerlilik şartı olmadığından...” Yarg. 9.HD. 18.10.1999 T., 1999/13238 E., 1999/15919 K., YKD Cilt:26 Kasım 2000 Sayı:11, 1696; Kutal, M., Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1985 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1987, 8-9; Ulucan, D., Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim Elkitabı), İstanbul 1986; Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, 23; Akyiğit, Hükümsüzlük, 18 dn.88; Ekonomi, İş Hukuku, 92 dn.80’de aksi görüş olarak belirtilen yazarlar; Yargıtay kararları için Bkz. Çelik, Dersler, 98 dn.23a; Kutal, Değerlendirme, 8; Ekonomi, İş Hukuku, 92 dn.80

28 Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, 21,23; Akyiğit, Hükümsüzlük, 18-19; Narmanlıoğlu, Değerlendirme, 9; Böylece, belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmektedir. Esener, böyle bir tahvilin mümkün olmadığı görüşündedir. Bkz. Esener, İş Hukuku, 159 ve dn.65; Akyiğit, Hükümsüzlük, 119 dn.89

29 Oğuzman, M.K., Narmanlıoğlu’nun Tebliğinin Genel Görüşmesi, Yargıtayın 1986 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1988, 51-52; Oğuzman, M.K, Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, İÜHFM, Cilt-32, Sayı:1-4, İstanbul 1966, 867-868 dn.23; Çenberci, Şerh, 259-260; Akyiğit, Hükümsüzlük, 19; Tuncay, A.C., Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul 1989, 44

dayanılarak ceza uygulanması mümkün değildir^{30, 31}.

Genel hükümlerden hareketle (BK m.11/II), iş sözleşmesi için öngörülen yazılı şekil şartı, geçerlilik şartı olarak kabul edilirse; sözleşme, şekle uyulmaması nedeniyle hükümsüzlük yaptırımıyla karşılaştığında, hükümsüzlüğün ileriye etkili (ex nunc) olmasının işçiyi korumaya yeterli olduğu düşüncesi, tartışmaya açıktır^{32, 33}. Her halükarda, kötüniyetli şekilde hükümsüzlük iddiasında bulunan taraf himaye görmeyecektir³⁴. Ancak bu durum istisnai niteliktedir. Hukukumuzda esas olan iyiniyettir (iyiniyet karinesi) ve kötüniyeti iddia eden taraf ispatlamakla yükümlüdür³⁵ (MK m.3/I). Hükümsüzlüğün ileriye etkisi halinde dahi, iş sözleşmesi fesihle sona ermediğinden, işçi bir takım korumalardan mahrum kalabilir; örneğin kıdem tazminatı ödenmesi mümkün değildir³⁶. Kıdem tazminatı ve benzer koruma tedbirlerinin, bir an için gözardı edilebileceği varsayımında dahi, hükümsüzlük sonucunda işçi, büyük bir olasılıkla, işsiz kalacaktır. Meseleye başka bir açıdan yaklaşıldığında, iş ilişkisinin yasaya ve ahlaka aykırı nitelikler taşımasının, ilişkinin doğumuna engel olacağı; ancak bu aykırılığın, iş ilişkisinin doğumuna, dolayısıyla işçilik niteliğinin kazanılmasına engel olabilmesi için, hukuk düzeninin

temel görüşleriyle bağdaşmayacak derecede ağır olması gerektiği öğretide ileri sürülmektedir³⁷. Bu öğreti görüşü – her ne kadar, iş sözleşmesinin değil, iş ilişkisinin doğumuna ilişkin olsa da - İş Hukukunun temel ilkeleri³⁸ ve iş ilişkisinin kendine özgü niteliklerinden kaynaklanan nedenlerle, ağır aykırılık - hafif aykırılık gibi bir ayrıma gitmektedir. İş ilişkisinin doğumu noktasında ortaya atılan bu görüşün dayandığı nedenlerden yola çıkarak, iş sözleşmesinin geçerliliği konusunda yasa tarafından öngörülen şekle aykırılık ile yasa ve ahlaka aykırılık gibi diğer geçersizlik (butlan) sebepleri arasında bir ayrıma gitmek de düşünülebilir.

Öngörülen yazılı şekil şartının HUMK m.287/I, 288 anlamında ispat şartı olduğunun kabulü durumunda, yazılı şekilde yapılmayan sözleşmenin varlığının ispatı için tek çare böyle bir sözleşme bulunmadığını iddia eden tarafa yemin teklif etmek ya da ikrarını beklemektir. Bu durumda takdiri delil ileri sürülemeyecek; örneğin tanık dinletilemeyecektir³⁹. Görüleceği gibi, yazılı şekil şartının ispat şartı olarak kabulü, asıl etkisini Usul Hukuku alanında doğurmaktadır⁴⁰. Başka bir anlatımla, sözleşmenin yapıldığını takdiri delillerle ispatlama şansı bulunmaması nedeniyle mağdur olan taraf için pratik olarak varılacak sonuç, çoğu zaman, şekil

30 Oğuzman, Değerlendirme, 52; Çenberci, Şerh, 259-260

31 Bu görüşe karşı, bir yasa hükmüne aykırılığın ceza tehdidi altına konulmasının; o hükümle öngörülen biçim koşulunun, geçerlilik koşulu olmadığını göstermeye yetmeyeceği görüşü için Bkz.. Centel, İş Hukuku, 119

32 “ ... hizmet sözleşmesinin geçersizliğinin hemen daima işçinin aleyhine olduğu göz önünde bulundurulduğunda...” Ekmekçi, Ö., Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 84

33 Katılma teorisinden yola çıkıldığında, ehliyetsizlik veya sözleşmenin konusunun emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine veya genel ahlaka aykırı olması gibi hükümsüzlük sebeplerinden ayrık olarak sözleşmenin salt yazılı şekilde yapılmaması nedeniyle işçilik niteliğinin yitirilmeyeceği, başka bir anlatımla, iş ilişkisinin devam edeceği söylenebildiği ölçüde, işçi aleyhine sonuç doğmayacağı görüşüne katılmak mümkün olabilir.

34 Bkz. yukarıda, I

35 Oğuzman, M. K., Medeni Hukuk Dersleri, İstanbul 1990, 160-161

36 Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, 22

37 Tunçomağ, K., Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beşinci Bası, İstanbul 1990, 100-101; Demircioğlu, A. M./ Centel T., İş Hukuku, İstanbul 2002, 45

38 İş Hukukuna yön veren temel ilke ve düşünceler için Bkz. Çelik, Dersler, 17 vd.

39 Oğuzman, Değerlendirme, 52; Kuru / Arslan / Yılmaz, Usul Hukuku, Ders Kitabı, 443-444, 476; Alangoya, Esaslar, 337-342 Oğuzman, Değerlendirme, 52



şartının geçerlilik şartı olarak kabul edilmesinden farklı olmayacaktır⁴¹.

İşçiyi koruma ilkesi, iş sözleşmesinin taraflarından işçinin, işverene göre daha zayıf konumda olduğu gerçeğinin İş Hukukuna yansımasıdır. İş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasını öngören hükümlerin amacının, işçiyi korumaya yönelik olduğu konusunda da duraksama olmaması gerekir⁴². Ancak, işçinin tabi olacağı iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiğini bilse bile bunu ne ölçüde işverenden talep edebileceği düşünülmelidir. Ceza hükümlerinin işverene yönelik olması, inceleme konumuz olan sözleşmelerin yazılı şekilde yapılmasını sağlama yükümlülüğünün işverene ait olduğuna işaret eder niteliktedir.

Özel Hukuk müesseselerinin bir bölümü, İş Hukukunda, bu hukuk dalının özelliklerine uygun şekilde yapılanmaktadır. “Kanunun emrettiği şeklin şumul ve tesiri derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin olunmamış ise akit, bu şekle riayet olunmadıkça sahih olmaz.” (BK m.11/II) hükmünün yazılı şekil şartı öngörülen iş sözleşmeleri için yukarıda *üçüncü görüş* olarak açıklamaya çalıştığımız görüş paralelinde yorumlanmasının; başka bir anlatımla, sözleşmelerin yazılı şekilde yapılmaması durumunda işveren veya işveren vekiline ceza öngören hükümlerin yasanın emrettiği şeklin kapsam ve sonuçları hakkında hükümler olduğunun ve öngörülen şeklin ispat kolaylığı sağlamaya yöneldiğinin kabulünün, yukarıda yaptığımız açıklamalar ışığında daha yerinde olacağı kanısındayız.

Yukarıda sözünü ettiğimiz sözleşmelerin ispatında taraflardan biri yazılı belge / sözleşme ibraz etmişse, aksini iddia eden tarafın Usul Hukuku bakımından aynı kuvvette delillerle karşı iddiayı çürütmesi gerekecektir (HUMK m.290). Ancak, mahkemeye, her iki tarafça da yazılı belge ibraz edilemiyorsa, iddiaların takdiri deliller dahil, her türlü delille ispatlanması yolunda bir engel bulunmadığının kabulü yerinde olur. Aslen, Yargıtay kararlarında ispat şartı olarak nitelenen yazılı şekil şartının, Yüksek Mahkemece, sözleşmenin, takdiri delillerle ispatlanmasına cevaz verildiği⁴³ de gözönünde bulundurulduğunda, HUMK.m. 287/I, 288 anlamında bir ispat şartı olarak algılanmadığı, açıkça ortaya çıkmaktadır.

b. Özel Okul Öğretmenleri İçin Öngörülen Şekil

625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca öngörülen yazılı şekil şartı, yukarıda üzerinde durduğumuz yazılı şekil şartından farklı karakterdedir: Özel öğretim kurumlarında çalışan müdür, diğer yönetici ve öğretmenler ile kurumların kurucuları veya kurucular temsilcisi arasında iş sözleşmesi, en az bir yıl süreli olmak kaydıyla yazılı olarak yapılır (ÖÖKKm.32/I,c.2). ÖÖKK uyarınca yapılan bu sözleşmelerin farklılığı, Milli Eğitim Bakanlığı’nın onayına sunulmasıdır. Gerçekten, Özel öğretim kurumlarının müdürleri, kurucuları tarafından; diğer yönetici ve öğretmenleri ise, genelde, müdürler tarafından seçilmekte ve ancak bu kişilerin istihdamlarının, Milli Eğitim Bakanlığının iznine sunulması gerekmektedir. Bakanlığın iznine sunulmadan önce müdür ile yönetici

40 Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, *Borçlar*, 101-102

41 Öğretide, süresi belirli olsun, olmasın, iş sözleşmesindeki ücret tutarının HUMK m.288’deki sınırı (40 milyon TL) aşması halinde, sözleşmenin ancak yazılı belgeyle ispatlanabileceği görüşü ileri sürülmekte; Yargıtay’ın da bazı kararlarında bu görüşe meylettiği görülmektedir. (Bkz. Kuru, B., *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, Cilt:II, İstanbul 2001, 2232-2236) Ülkemizdeki, yazılılık geleneğinin ne derece gelişmiş olduğu, dahası kaçak işçi çalıştırma gerçeği gözönünde bulundurulduğunda HUMK m.288 kuralının İş Hukuku alanında diğer alanlardakinden farklılık uygulanmasının, adaletin yerini bulması gereğine ne derece elverişli olacağı tartışmaya açıktır.

42 Centel, *İş Hukuku*, 119; Kutal, *Değerlendirme*, 8

43 Yarg. 9.HD., 18.10.1999 T., 1999/13238 E., 1999/15919 K., YKD, Cilt.26, Sayı:11, Kasım 2000, 1696

ve öğretmenler işe başlatılamaz (ÖÖKK m.23/I). Gerekli şartları taşıyan yönetici ve öğretmenler için Bakanlıkça çalışma izni düzenlenir. Çalışma izninin iptali yine Bakanlıkça yapılır (ÖÖKKm.32/II).

İzin talebinin reddi halinde tebliğ tarihinden itibaren adaylara vazife gördürülmez (ÖÖKKm.32/III) hükmü ise, bizi, sözleşme yapılan yönetici veya öğretmenin işe başlaması için bakanlığın izninin beklenmesi gerekmemekle birlikte, izin talebinin reddi halinde çalıştırılmaya devam olunamayacakları sonucuna yönelmektedir.

Görüleceği üzere, ÖÖKK uyarınca öngörülmüş olan yazılı şekil şartı, yukarıda incelemeye çalıştığımız hükümlerden farklı olarak adi yazılı şekilden öte, resmi şekli öngörür niteliktedir. Nitekim, ÖÖKK'nun belirtilen hükümlere ek olarak "Özel okul kurucuları veya kurucu temsilcileriyle müdür, diğer yönetici ve öğretmenler arasında yapılan yazılı sözleşmeler örnekleri ilgililerin atanmalarına izin verilmesine esas olacak evrak ile birlikte tescil edilmek üzere Milli Eğitim Bakanlığına gönderilir" (ÖÖKKm.34) hükmünü içermesi, öngörülen şekil şartının, resmi şekil şartı olduğunu doğrular niteliktedir.

Getirilen bu şekil şartı, eğitim gibi duyarlı bir alanda görev yapacak personelin nitelik ve yeterliliğinin tespitine yöneliktir. Sözleşme

yazılı şekilde yapılmadığı zaman, Bakanlığın onayına sunulması da mümkün değildir. Bu açıklamalar ışığında, ÖÖKK uyarınca öngörülen yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olduğunun kabulü gerekmektedir⁴⁴.

c. Takım Sözleşmesinin Şekli

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımdaki işçileri⁴⁵ temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye, takım sözleşmesi⁴⁶ denir (İşK.m.10/I). Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, bu sözleşme, o işçi ile işveren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanunu'nun 110'uncu maddesi hükmü de yürür (İşK.m.10/III). Takım sözleşmesinin hukuki niteliği tartışmalı⁴⁷ olmakla birlikte, iş ve başkasının edimini taahhüt sözleşmelerini içinde barındıran bir sözleşme olduğu söylenebilir⁴⁸.

Takım sözleşmesinin, süresi ne olursa olsun, yazılı yapılması gerekir (İşK.m.10/II). Öğretideki baskın görüş, bu hükümle getirilen yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olduğu yönündedir⁴⁹. 2000 yılında verilen bir Hukuk Genel Kurulu kararında da bu görüş benimsenmiş görünmektedir⁵⁰. Buna karşılık, söz konusu şeklin, işveren veya işveren vekiline yüklenen bir yükümlülükten ibaret olduğu ileri sürülmektedir^{51, 52}.

44 Narmanlıoğlu, Değerlendirme, 9-10; Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, 23; Akyiğit, Hükümsüzlük, 17 dn.84; Yarg.9. HD. 2.10.1986 T., 1986/7479 E., 1986/8804 K., (Karar metni için Bkz. Akyiğit, Hükümsüzlük, 112)

45 Yasa metninde "... takımı temsilen..." ifadesi kullanılmıştır. Bu ifadeye getirilen eleştiriler için Bkz. Tunçomağ / Centel, Esaslar, 71; Tunçomağ, İş Hukuku, 135

46 Takım Sözleşmesi hakkında bilgi için Bkz. Tunçomağ / Centel, Esaslar, 71-73; Tunçomağ, İş Hukuku, 134-137; Centel, İş Hukuku, 100 ve dn.146; Çenberci, Şerh, 267-273; Çelik, Dersler, 81; Ekonomi, İş Hukuku, 89-90; Yavuz, Borçlar Özel, 237

47 Tunçomağ / Centel, Esaslar, 72; Çelik, Dersler, 81 ve dn.24'te anılan yazarlar; ; Centel, İş Hukuku, 100, dn.146'da anılan yazarlar

48 Tunçomağ / Centel, Esaslar, 72; Tunçomağ, İş Hukuku, 136-137

49 Centel, İş Hukuku, 100 ve dn.148; Tunçomağ / Centel, Esaslar, 72 ve 76-77; Tunçomağ, İş Hukuku, 136; Ekonomi, İş Hukuku, 92 ve dn.80; Çenberci, Şerh, 273 dn.14; Tuğ, Şekil, 29

50 Yarg.HGK. 9.2.2000 T., 2000/13-77 E., 2000/63 K. (Günay, Şerh 1, 397-398)

51 Çenberci, Şerh, 272-273

52 Her iki görüşe katılan yazarların da, görüşlerini savunurken, yukarıda II,1'de açıklamaya çalıştığımız argümanlarına, takım sözleşmesine uyduğu ölçüde dayandıklarını söylemek yanlış olmaz.



Öncelikle belirtmek gerekir ki; İşK.m.10/III uyarınca, takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, işçi ile işveren arasında doğrudan doğruya yapılmış sayılan bağımsız sözleşmeler için ayrıca yazılı yapılma koşulu bulunmamaktadır. Bunu, yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işverenin, işçinin isteği üzerine, kendisine genel ve özel iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlü olduğunu belirten İşK.m.9/II hükmüne yollama yapan “9 uncu maddenin ikinci fıkrası hükmü takım sözleşmelerine de uygulanır” (İşK.m.10/IV) hükmünün de destekler nitelikte olduğu düşüncesindeyiz.

Takım sözleşmesi için öngörülen şekil hakkında da yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız İş Kanununa tabi belirli süresi bir yıl veya daha uzun olan sürekli iş sözleşmeleri ile Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil şartının niteliği konusundaki görüşümüze paralel kanıda olduğumuzu belirtelim⁵³. Nitekim, İşK.m.9/I, Den.İşK.m.5, Basın İşK.m.4 uyarınca öngörülen yazılı şekil şartı hakkında olduğu gibi; takım sözleşmesinin yazılı yapılmaması durumunda da sadece işveren veya işveren vekili için ceza öngörülmektedir (İşK.m.98/bent:A,f.2). Ayrıca, takım sözleşmesinin hükümsüzlüğü nedeniyle, mağdur durumda kalma ihtimali bulunan takıma dahil işçilerin yanı sıra, takım sözleşmesinin bünyesinde barındırdığı üçüncü kişinin fiilini taahhüt nedeniyle işverenin de mağduriyeti olasıdır.

3. İş Sözleşmesinin Şekli Konusunda Anlaşma

Üzerinde durulması gereken diğer bir husus, yasa tarafından şekil şartı öngörülmemiş olan iş sözleşmeleri için tarafların anlaşmasıyla ya da toplu iş sözleşmeleriyle bir şekil şartının öngörülmesi durumudur. Bireysel bağlamda, tarafların şekil konusunda anlaşması konusunda yukarıdaki genel düzenlemeler hakkındaki açıklamalarımıza atıfta bulunarak⁵⁴, taraflarca iradi şekil şartı öngörülen iş sözleşmeleri için şekil şartının hukuki niteliğinin belirlenmesinde esas olanın, tarafların şekli ne amaçla öngördükleri olduğunu⁵⁵ hatırlatalım.

Toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici (normatif) bölümlerinde de, yapılacak iş sözleşmeleri için şekil şartı öngörülmesi mümkündür. Bu şekil şartının hukuki niteliğinin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesi taraflarının iradelerinin esas alınması konusunda öğretide görüş birliğinden sözedilebilse⁵⁶ de, şekil şartının hukuki niteliği konusunda açıklık bulunmayan durumlarda öngörülen şeklin hukuki niteliği tartışmalıdır. Öğretide daha fazla taraftar bulmuş olan görüş, bu durumda şekil şartının geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi gerektiği yönündedir⁵⁷. Ancak, bu görüşe katılan yazarlardan bir bölümü, duraksamalı durumlarda şekle ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünün, işçiyi koruma amacıyla, ispat şartı olduğunun kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir⁵⁸. Başka bir görüş ise,

53 Bkz. yukarıda, II, 1, a

54 Bkz. yukarıda, I

55 Centel, *İş Hukuku*, 119

56 Şahlanan, F., *Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul 1992, 13; Tuncay, A.C., *Toplu İş Hukuku*, İstanbul –1999, 124; Tunçomağ / Centel, *Esaslar*, 325; Çelik, *Dersler*, 414; Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, 82; Alpogut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, 24;

57 Çelik, *Dersler*, 414; Tunçomağ / Centel, *Esaslar*, 325; Tuncay, *Toplu İş*, 124

58 Çelik, *Dersler*, 414; Tuncay, *Toplu İş*, 124; Belirtmek gerekir ki, şekil şartının geçerlilik şartı olduğu yönündeki görüş zaten toplu iş sözleşmesinde öngörülen şekil şartının hukuki niteliği konusunda açıklık bulunmayan, başka bir anlatımla, duraksamalı bulunan durumlar için geçerlidir. Kanımızca, söz konusu yazarlarca duraksamalı olarak ifade edilen durumlardan, şekil şartının ispat şartı olarak öngörüldüğü yönünde bir açıklık bulunmasa da emarelerin varlığı halinin anlaşılması yerinde olacaktır.

sözkonusu şekil şartının geçerlilik şartı olmadığı yolundadır⁵⁹.

Dahası, iş sözleşmesinin geçersizliğinin hemen daima işçi aleyhine sonuç doğuracağı; bu nedenle toplu iş sözleşmesinin taraflarınca iş sözleşmesinin şekline ilişkin hükmün, geçerlilik şartı olarak kararlaştırılmasının dahi mümkün olmadığı ileri sürülmektedir⁶⁰. Açıklamaya çalıştığımız son görüş uyarınca, toplu iş sözleşmelerinde, iş sözleşmeleri için kararlaştırılan şekil şartı, iş sözleşmesi kurulduktan sonra bunun yazılı hale getirilmesi konusunda taraflara talep hakkı sağlamaya yöneliktir⁶¹. Kanımızca, toplu iş sözleşmesinin taraflarının iradelelerine öncelik tanımak; ancak iradeler konusunda açıklık bulunmadığı durumlarda toplu iş sözleşmesiyle öngörülen şekil şartının, ispat şartından farklı olarak, ispat kolaylığı sağlamaya yönelik olduğunu kabul etmek, toplu iş sözleşmesi kurumunun niteliğine daha uygun düşen bir çözüm tarzı olacaktır.

III. Toplu İş Sözleşmesinin Şekli

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca "Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir" (TİSGLK m.4). Görüleceği üzere, hüküm, tartışmaya yervermeyecek derecede açık ve kesin biçimde kaleme alınmıştır. Toplu iş sözleşmesi için öngörülen yazılı şekil

şartı, geçerlilik şartıdır. Yazılı şekil şartına uyulmadan yapılan toplu iş sözleşmeleri geçersiz sayılmakla birlikte, bu sözleşmelerin kollektif karakteri ve süreklilik arzeden edimler içermesi gözönünde bulundurularak, geçersizliğin ileriye etkili (ex nunc) olduğu kabul edilmektedir⁶².

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, beş nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır. Sözleşmenin birer nüshasını taraflar alırlar. Üç nüsha da, toplu görüşme için çağrışı yapmış olan tarafça görevli makama (TİSGLK m.18) imza gününden başlayarak altı işgünü içinde tevdi edilir (TİSGLK m.20/I). Bölge çalışma müdürlükleri kendilerine tevdi edilen toplu iş sözleşmelerinin iki nüshasını Çalışma Bakanlığına gönderirler. (TİSGLK m.20/II; ayrıca Bkz.m.23/III, 55, 58/III). Çalışma Bakanlığı, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, esas, bu sicilde saklanan metindir (TİSGLK m.24/II). Ayrıca işveren, bağitlanan sözleşmenin aslını ya da onaylanmış bir örneğini, işyerinin işçiler tarafından görülebilecek uygun yerlerine asmakla yükümlüdür (TİSGLK m.63). Ancak, sözleşmenin beş nüsha hazırlanmaması, görevli makama tevdi edilmemesi, işyerinde asılmaması gibi haller, sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecektir^{63, 64}.

59 Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, 84; Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, 24; Çenberci, *Şerh*, 260

60 Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, 84

61 Ekmekçi, *Düzenleme Yetkisi*, 84

62 Çenberci, *Mustafa, Toplu İş Sözleşmesinin Bağlı Olduğu Şekil, İş Hukuku Dergisi, Cilt:I, Sayı:11, Eylül 1969, 756-759; Çelik, Dersler, 498; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 173-174; Tuncay, Toplu İş, 207*

63 Çelik, *Dersler, 444; Çenberci, Şekil, 750; Narmanlıoğlu, Ü., İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, 391; Tuğ, A., Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998, 110; Tuğ, Şekil, 152-153; Reisoğlu, S., 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 226*

64 *Toplu iş sözleşmesinin görevli makama tevdi edilmemesi ve sözleşme üzerinde anlaşmazlık çıkması durumunda hangi sözleşmenin esas alınacağı sorunun çözümünde sonraki tarihli sözleşme metninin esas alınması düşünülebilir.*

65 *Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 102-103; Çelik, Dersler, 443; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 305-306; Çenberci, Şekil, 752 ; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, 111; Tuğ, Şekil, 151*



Toplu iş sözleşmesi için öngörülmüş olan yazılı şekil adi yazılı şekildir⁶⁵. Uygulamada, her görüşme sonunda anlaşmaya varılan noktalar yazılı hale getirilmekte ve taraflarca imzalanmakla tutanaklar oluşturulmakta; toplu görüşme sonunda bu tutanaklar, taraflarca bir bütün haline getirilip imzalanarak toplu iş sözleşmesi bağitlanmaktadır. Tutanakların her birinin taraflarca imzalanmış olması ve son tutanakta da bütün konularda anlaşmaya varıldığı yönünde duraksamaya neden olmayacak nitelikte bir ifadeye yer verilerek önceki tutanaklara atıfta bulunulduğu durumlarda, sözleşmenin bağitlandığının kabulü gerekir⁶⁶. Ancak son tutanakta, bu tarz bir ifadeye yer verilmemesi halinde, önceki tutanakların da bağlayıcı olmadığı; giderek toplu iş sözleşmesinin oluşmadığı kabulü, toplu görüşme kurumunun karakterine daha uygun olacaktır⁶⁷.

Taraflar , bağitlanması ve yürürlüğe girmesi sonrasında anlaşarak, toplu iş sözleşmesinin süre dışındaki (TİSGLK m.7/I) hükümlerini, değiştirebilir. Sözleşmede taraflarca yapılacak değişikliklerin de yazılı yapılması şarttır⁶⁸. Tamamlayıcı nitelikteki anlaşmaların, sözleşmenin esaslı noktalarında değişiklik yapmadıkları ölçüde şekle bağli yapılmak zorunda olmadıkları yolundaki Borçlar Hukuku kuralının, özellikle düzenleyici (normatif) boyutu gözönünde bulundurulduğunda toplu iş sözleşmesi için uygulama alanı bulmayacağı açıktır⁶⁹ (TİSGLK m.66;BK m.12/c.II).

IV. Bildirimlerin Şekli

İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu uyarınca, “Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat, anılan kanun hükümlerine göre yapılır ” (İşK. m.7, Den.İşK. m.47)⁷⁰. Ayrıca, Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteci ve işverenlerin yapacağı fesihlerin de yazılı şekilde yapılması gerekmektedir⁷¹ (Basın İş K. m.6/IV,7).

İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’nda bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılacağı belirtilmiş; hangi bildirimlerin bu şekle uyularak yapılacağı teker teker sıralanmamıştır. Bu düzenlemeden, İş Kanunu kapsamındaki iş sözleşmelerinin *her iki tarafının* birbirine, ihbar öneli vererek ya da derhal yapacağı fesih bildirimleri başta olmak üzere, *tüm bildirimlerin*, aşağıda açıklamaya çalışacağımız prosedüre uygun şekilde yapılması gerektiği sonucuna varılabilir⁷². Ancak yasa, bazı bildirimler için özel bir şekil öngörmüş olabilir. Bu durumda, bildirimin o şekle uyularak yapılacağı konusunda duraksama yoktur. Örneğin, İşK. m. 24 uyarınca işveren tarafından yapılacak bildirimlerin bir bölümü noter kanalıyla yapılmalıdır. Yine, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligatlar, anılan kanun hükümlerine göre yapılacaktır (İşK. m.7/I son c.). İşveren konumundaki, kazai mercilerin, genel ve katma bütçeli dairelerin,

66 Çelik, Dersler, 444; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 103; Tuğ, Şekil, 152; Reisoğlu, Şerh, 78-79

67 Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 103; Tuncay, Toplu İş, 158; Çelik, Dersler, 444, dn.26; Reisoğlu, Şerh, 79

68 Çelik, Dersler, 444, 482-484, ilgili Yargıtay Kararları için Bkz. 485, dn.26-31; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 186-187 ve 187, dn.5; Tuncay, Toplu İş, 192, 197-200; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 363; Tuğ, Toplu İş Sözleşmesi, 111; Tuğ, Şekil, 153; Reisoğlu, Şerh, 81

69 Çenberci, Şekil, 751-752

70 İşK. m.7 ve Den.İşK. m.47 madde metinleri birbirinin aynısıdır.

71 Basın İş Kanununda fesih bildirimlerinin yazılı yapılmasına ilişkin hükümler, ihbar öneli verilerek yapılacak fesihler (m.6/IV, 7) için öngörülmüş olmakla birlikte, derhal fesihlerde (m.11) de bu kurala uyulması gerektiği görüşü için Bkz. Selçuki, S., İlmi – Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, 3.Bası, İstanbul 1973, 169

72 Akyiğit, Şerh, 233, 235; Günay, Şerh 1, 370; Ekonomi, İş Hukuku, 168

belediyelerin, köy hükmi şahsiyetlerin, baroların ve noterlerin çalıştırdıkları işçilere yapacakları bildirimler için Tebligat Kanunu hükümleri uygulanacaktır⁷³ (7201 sK.m.1).

Bildirim yapılırken izlenecek yol, bildirimin yapılacağı kişiye bildirim aldığını ifade eden bir belge imzalatılmasıdır; sözkonusu belge bildirimin bir sureti olabileceği gibi, ayrı bir belge de olabilir. Bildirim yapılacak kişi, belgeyi imzalamaktan çekinirse, durum orada hazırlanacak bir tutanakla tespit edilecek, içeriği ilgiliye sözlü olarak bildirilerek tutanak bildirimini almaktan ve imzadan kaçınıldığını bilen tanıklarca imza edilecektir^{74,75}. Bildirimin, posta yoluyla da yapılması mümkündür. Posta yoluyla yapılacak bildirimlerin taahhütlü gönderilmesi ve zarfın üstünde içeriğinin belirtilmesi gerekir. Mektubun alındığına ilişkin belgeye atılacak imza ve ilgilinin mektubu almaktan kaçınması halinde, posta görevlisinin belgeye koyacağı açıklama da tutanak olarak kabul edilmelidir⁷⁶.

Bildirimler konusunda öngörülmüş olan şekil şartı, adi yazılı şekildir⁷⁷. Öğretideki baskın görüş bunun ispat şartı olduğu yönündedir⁷⁸. Yargıtay da 1959 tarihinde 3008 sayılı eski İş Kanununun 6. maddesi hakkında verdiği bir İçtihadı Birleştirme Kararında⁷⁹ bildirimler için öngörülen şeklin ispat şartı olduğunu belirtmiştir. İçtihadı Birleştirme Kararına rağmen⁸⁰, daha sonraki

bazı kararlarda sözkonusu şekil şartının geçerlilik şartı olarak algılandığı görülmekle birlikte⁸¹, Yargıtay'ın genel eğilimi, bildirimler için getirilmiş olan şekil şartının ispat şartı olduğu doğrultusundadır⁸².

Diğer bir görüş ise, her iki tarafın da yazılı belge sunmadığı durumlarda, bildirimin yapıldığının, zamanının ve içeriğinin tanık dinletilmesi gibi takdiri delillerle de kanıtlanmasının mümkün olduğu yönündedir⁸³. Başka bir anlatımla, öngörülen şekil şartı ispat kolaylığı sağlamaya yöneliktir ve HUMK m.287/l, 288 anlamında ispat şartı olarak algılanarak katı yorumlanmamalıdır.

İş yasalarındaki bildirimlerin yazılı yapılması kuralı, geçerlilik şartı olarak kabul edilirse, bu şarta uyulmaması, bildirim hiç yapılmamış gibi sonuç doğuracak; ispat şartı olduğunun kabulü durumunda ise, bildirim yapan taraf bildirimin yapıldığını, tarihini veya içeriğini kanıtlayabilmek için mahkemeye mutlaka yazılı belge sunmak zorunda kalacaktır. Bildirimlerin yazılı olarak yapılması zorunluluğu, özellikle işçi tarafından yapılacak bildirimler açısından sorun yaratabilecek niteliktedir. İşverenin bildirimini almaktan kaçınması halinde düzenlenmesi gereken tutanağa işyerinde imza atacak tanıklar bulunması, iş yaşamının olağan akışı gözönünde bulundurulduğunda, neredeyse olanaksızdır. İşverenin yazılı bildirimini almaktan kaçındığını

73 Selçuki, Şerh, 170; Akyiğit, Şerh, 235

74 Selçuki, Şerh, 167; Oğuzman, Fesih, 177; Günay, Şerh 1, 371; Akyiğit, Şerh, 235-236

75 Tutanağı imzalayacak tanık sayısı hakkında Bkz. Selçuki, Şerh, 167; Oğuzman, Fesih, 177 Karşılaştırınız. Akyiğit, Şerh, 236

76 Oğuzman, Fesih, 176, dn.39; Selçuki, Şerh, 167

77 Akyiğit, Şerh, 235

78 Tunçomağ / Centel, Esaslar, 184; Ekonomi, İş Hukuku, 168 ve dn.366; Çelik, Dersler, 160, dn.17; Günay, Şerh 1, 371; Akyiğit, Şerh, 236

79 Yarg. İBK, 18.2.1959 T., 1958/28 E., 1959/17 K., RG.23.6.1959, No.10234

80 "İçtihadı birleştirme kararları benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar." (2797 sayılı Yargıtay Kanunu m.45/V)

81 Yarg. HGK, 14.3.1962 T., 4/25 E., 27 K.; Yarg.9. HD. 5.6.1964 T., 3330 E., 3682 K.; Yarg.9. HD. 7.7.1964 T., 4300 E., 4424 K. (Selçuki, Şerh, 175-176)

82 Yarg. HGK. 10.1.1962 T., 4/31 E., 1 K. (Selçuki, Şerh, 175); Yarg.9. HD. 24.1.1991 T., 9602 E., 512 K.; Yarg.9. HD. 18.4.1995 T., 35752 E., 9178 K. (Akyiğit, Şerh, 238-239)

83 Oğuzman, bu sonuca HUMK.m.293 / bent:4 yardımıyla ulaşılabileceğini belirtmektedir. Oğuzman, Fesih, 179, Ayrıca bkz. aynı yer dn.51; Akyiğit, Şerh, 303

gören (bilen) diğer işçilerin, hiçbir endişe duymadan, işveren aleyhine delil oluşturacak bir belgeye imza atma konusunda istekli olmaları istisnadır. Bu görüşe karşı, bildirimlerin posta yoluyla yapılmasının da mümkün olduğu ileri sürülebilir. Konuya başka bir açıdan yaklaşıldığında, bilindiği gibi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi (İşK. m.16/II, 17/II) , iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içinde kullanılmalıdır. Bu süre hak düşürücü niteliktedir⁸⁴. Fesih bildirimi hak düşürücü süre geçirilmeden sözlü olarak yapılmış olsa bile, yazılı şekil şartının HUMK m.287/I, 288 anlamında ispat şartı olduğu kabul edildiğinde, feshin hangi tarihte yapıldığının takdiri delillerle ispatı mümkün olmayacak, bu da adalet duygusunu yaralayıcı sonuçlar doğuracaktır. Bu tür örnekler çeşitlendirilebilir.

Bu açıklamaların ardından bildirimlerin yazılı yapılmasına ilişkin kuralın, HUMK m. 287/I, 288 anlamında katı şekilde yorumlanmasının İş Hukukunun temel ilkelerine uygun olmadığı açıktır. Dolayısıyla, tarafların yazılı belge sunmadığı durumlarda, tanık dinletilmesine cevaz verilmesi gerektiği yönündeki yukarıda belirtilen öğreti görüşü daha doğru gözükmektedir. Yargıtay, bildirimler için öngörülmüş olan yazılı şekil şartını ispat şartı olarak nitelendirmekteyse de, tarafların yazılı belge sunmadığı

durumlarda tanık dinletilmesine cevaz vermekle⁸⁵; Yüksek Mahkemenin de söz konusu şartı HUMK m.278/I, 288 anlamında bir ispat şartı olarak kabul etmeme eğiliminde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Kamuoyunda **iş güvencesi yasası** olarak bilinen ve 15 Mart 2003 tarihinden geçerli olmak üzere 15.08.2002'de yürürlüğe giren 4773 sayılı Kanun⁸⁶ uyarınca on veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olup; fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır (m.13/A /I, 13/B/I). Burada öngörülen yazılı şekil şartının niteliği de tartışmaya açıktır. Her ne kadar 13/D maddesinin birinci fıkrasında feshin geçersizliği kararından söz edilse de, söz konusu geçersizlik kararı ve yaptırımı, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığına tespiti halinde söz konusu olacaktır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından yapılacak fesihler için öngörülen bu yazılı şekil şartına uyulmaması halinde m.13/D hükümlerinin⁸⁷ mi uygulanacağı yoksa, yazılı şekil şartına aykırılık nedeniyle doğrudan feshin

84 Çelik, Dersler, 207; Tunçomağ / Centel, Esaslar, 205; Oğuzman, Fesih, 110-114

85 Yarg.9. HD. 22.6.2000 T., 2000/6537 E., 2000/8988 K., Yarg.9. HD. 20.6.2000 T., 2000/6172 E., 2000/8785 K. (Günay, Şerh 1, 474-475); Yarg.9. HD. 8.2.1999 T., 1999/280 E., 1999/1720 K., (Günay, Şerh 2, 1969)

86 İş Kanunu, Sendikalar Kanunu İle Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 15.8.2002, No.24847

87 m.13/D uyarınca, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler(f.I). İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir(f.II). Bildirim süresine ait ücret işçiyi peşin ödenmişse, bu tutar yukarıdaki hükümlere göre yapılacak ödemedan mahsup edilir. İşçiyi bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir(f.III). İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukukî sonuçları ile sorumlu olur (f.IV).

hiç yapılmamış mı kabul edileceği konusu tartışmaya açıktır. Kanımızca, 4773 sK. ile getirilen rejim karşısında fesih bildiriminin yazılı yapılmakla birlikte geçerli nedenleri içermemesi, ya da gösterilen nedenlerin geçerli olmadığını tespitinin yanısıra bildirimin salt yazılı yapılmamasının da m.13/D ile getirilen yaptırımlara tabi olmasının, daha doğru olacaktır.

Ayrıca 4773 sK. ile getirilen diğer bir düzenlemeyle, iş sözleşmesi feshedilen işçi yeni bir işe girer ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verirse, önceki işine dönmek istemeyen işçi durumu altı işgünü içinde önceki işverene yazılı olarak bildirecektir (m.13/E). Ancak söz konusu bildirim hiç ya da yazılı olarak yapılmaması halinde işçi için öngörülmüş bir yaptırım bulunmadığı gibi, söz konusu altı iş günlük süre, işçinin işine dönebilmek için işverene yapması gereken başvuru için öngörülmüş olan süredir (m.13/D/IV). Başka bir anlatımla, işçi eski işine dönmek niyetindeyse, başka bir iş bulmuş olsun ya da olmasın, tebliğden itibaren altı işgünlük süre içinde zaten eski işverene başvuru yapmak zorundadır. Söz konusu bildirim yapılması, altı işgünlük sürede işe dönüş başvurusunun yapılmasıyla aynı hukuki sonucu doğurmaktadır (m.13/D/IV,13/E/son c.) Eski işine dönmek niyetinde olmayan işçiden dönmeyeceğini, yazılı olarak bildirmesini beklemek, hükmün yaptırımının da bulunmadığı gözönünde bulundurulduğunda, zor görünmektedir.

Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca yapılacak tüm bildirimlerin de yazılı olarak yapılması gerekir⁸⁸. Ayrıca her iki yasada da, bazı bildirimler için yazılılık şartı ağırlaştırılmış; bildirimin noter tarafından düzenlenmesi ya da onaylanması aranmıştır (Örneğin SenK. m. 22, 25/II, 42/I, TİSGLK m.6/I, 28/I, 37/I,II). Bu bildirimlerin noter kanalıyla yapılmaması, geçerliliklerini etkileyecektir⁸⁹.

Bu noktada üzerinde durulmasında yarar gördüğümüz konu, “Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe tebligatlar Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.” hükmünü içeren Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 66. maddesinin getirdiği düzenlemedir (TİSGLK m.66/I,c.2). Tebligat Kanunu incelendiğinde, kamu makamlarının birbirlerine ya da diğer kişilere yapacakları tebligatlarda⁹⁰ uyulması gereken kuralları düzenlemeye yöneldiği görülmektedir (m.1). Bu noktada, sözünü ettiğimiz Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükmünün, sadece, toplu sözleşme prosedüründe aktif rol alan Bölge Çalışma Müdürlüklerinin yapacağı tebligatlar açısından getirilmiş bir hüküm olduğu düşünülebilir. Ancak öğreti ve yargı kararlarında, bu hükmün toplu sözleşme prosedüründeki tüm aktörlerin yapacakları bildirimler için getirildiği görüşünün kabul gördüğünü söylemek yanlış olmayacaktır⁹¹. Bununla beraber, tarafların birbirlerine imza karşılığında elden yaptıkları bildirim-

88 Yasada açıkça belirtilmiş olmasa da, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca toplu görüşmeye çağrı yapılırken, hem çağrının hem de TİSGLK m.17/III uyarınca çağrıya eklenmesi gereken tekliflerin yazılı olması zorunludur. Çelik, Dersler, 441-442; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 95

89 Şahlanan, F., Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, 195 ve dn.119; Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 189 ve dn.457; Çelik, Dersler, 372 ve dn.31a

90 “Hukuki bir işlemi, ilgili kimsenin bilgisine sunulması için yetkili makamın, yasa ve yöntemine (usulüne) uygun bir biçimde yazı ile veya ilanla yaptığı bildirim işlemi” Yılmaz, E., Hukuk Sözlüğü, Ankara 1996, 794

91 Reisoğlu, Şerh, 439; “...adı geçen sendika, yetki belgesini aldıktan sonra 2822 sayılı Kanunun 17. maddesi hükmünce işvereni toplu görüşmeye çağırıştır. Bununla ilgili yazıtı işveren tebliğ edilmek üzere 29.6.1985 tarihinde 548 sayılı alma haberiyle PTT’ye tevdi etmiştir. Böylece sendika aynı Kanunun 66. maddesinde öngörüldüğü gibi Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca hareket etmiştir...” Yarg. 9. HD., 8.10.1985 – 9808/9168, Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 93

lerin de geçerli kabul edilmesi gerektiği de savunulmaktadır⁹². Tebligat Kanununun, tebligatın memur eliyle yapılmasına cevaz veren hükümleri (m.1,2) de gözönünde bulundurulduğunda, işçi ve işveren tarafının birbirlerine imza karşılığında elden yaptıkları bildirimlerin de geçerli kabul edilmesi gerektiği görüşüne katılmak kolaylaşmaktadır.

Sonsöz

İş Hukuku, ne Özel Hukuka ne de Kamu Hukukuna dahil olmakla birlikte, her ikisinin etkilerini bünyesinde barındıran, karma, ancak bağımsız bir hukuk dalı olarak tanımlanabilir⁹³. Tarihi köklerinin dayandığı Özel Hukuk alanıyla yakın ilişki içinde olmakla birlikte “...iş hukuku açısından önemli olan nokta; özel hukukta genel olarak kabul edilen hukuki düşüncelerin, iş hukukunda da tanınıp tanınmayacağıdır.”⁹⁴ Bu nedenle, İş Mevzuatında öngörülen yazılı şekil şartlarının, salt Özel Hukuk ölçütleriyle değerlendirilmesi mümkün değildir. Söz konusu değerlendirme yapılırken, İş Hukukunun kendine özgü temel ilkeleri gözardı edilmemelidir. Özellikle, iş sözleşmelerinin (İşK.m.9/I,m.10/II; Den.İşK.m.5; Basın İşK.m.4) ve bildirimlerin şekli (İşK.m.7, Den. İş K.m.47) konusundaki hükümler yorumlanırken, Özel Hukuktaki geçerlilik şartı, ispat şartı ayırımına sıkı sıkıya bağlı kalınması, meselelerin salt Özel Hukuk ölçütleriyle değerlendirilmesi anlamına gelecektir kanısındayız.

Sözünü ettiğimiz sözleşmeler ve bildirimler konusunda öngörülen şekil için, ispat şartı

tanımlaması yapılması halinde dahi, adalet duygusunu zedeleyen ve İş Hukukunun varlık nedenine uymayan sonuçların ortaya çıkabileceğini, yukarıda açıklamaya çalıştık⁹⁵. Dolayısıyla, özellikle bu sözleşmeler ve bildirimler için öngörülen şekil şartının ispat kolaylığı sağlamaya yönelik, ancak özellikle tarafların yazılı belge sunamadıkları durumlarda hukuki işlemin takdiri delillerle ispatına da engel olmayan hükümler olarak algılanması uygun olacaktır. Yargı kararlarında ispat şartı olarak yapılan nitelemelere rağmen, aslen varılan sonucun da, bu yönde olduğu görülmektedir. Bu sonuca varırken, iş sözleşmesinin taraflarının, en azından ekonomik anlamda, eşit konumda olmadıkları, işçinin yazılı şekil şartlarına uyulması gereğini bilmesi halinde bile, sözünü ettiğimiz eşitsizlik nedeniyle bunu talep gücünün sınırlı olduğu gerçeğinden; başka bir anlatımla “işçiyi koruma ilkesinden” hareket etmekle birlikte salt şekil şartına uyulmamasının, çoğu zaman, işveren için de olumsuz sonuçlar yaratabileceği açıktır. Hükümlerin yorumlanmasından işçiyi koruma ilkesinden yararlanılmasının sınırı, söz konusu hükmün duraksamaya neden olabilecek nitelikte olup olmadığıdır. İşK.m.7, 9/I, 10/II; Den.İşK.m.5, 47; Basın İşK.m.4 hükümleri hakkında öğretinin kendi içinde ve yargı kararlarında farklı sonuçlara varılması, bu duraksamayı açık şekilde ortaya koymaktadır. Örneğin, Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca yapılacak iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesi için öngörülen şekil konusunda işçiyi koruma ilkesinden hareket etmek, söz konusu hükümlerin açık anlatımları karşısında mümkün değildir.

92 Reisoğlu, Şerh, 439

93 İş Hukukunun hukuk sistemindeki yeri hakkında Bkz. Çelik, Dersler, 3-5; Centel, İş Hukuku, 8-9; Tunçomağ, İş Hukuku, 25-29; Ekonomi, İş Hukuku, 3-6;

94 Centel, İş Hukuku, 8

95 Bkz. yukarıda, II,2,a, IV

Yararlanılan Kaynaklar

Akyiğit, Ercan, İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001

Akyiğit, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990

Alangoya, H. Yavuz, Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul 2000 (2 Cilt)

Alpagut, Gülsevil, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1998

Antalya, O. Gökhan, Hizmet Akdinin Tanımı Unsurları ve Hukuki Niteliği, Yargıtay Dergisi, Cilt-II, Sayı:1-2, Ocak-Nisan 1987

Centel, Tankut, İş Hukuku, Cilt-I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994

Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Bası, İstanbul 2000

Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara 1986

Çenberci, Mustafa, Toplu İş Sözleşmesinin Bağlı Olduğu Şekil, İş Hukuku Dergisi, Cilt:I, Sayı:11, Eylül 1969

Demircioğlu, A. Murat / **Centel**, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2002

Ekmekçi, Ömer, Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000

Ekmekçi, Ömer, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996

Ekonomi, Münir, İş Hukuku, Cilt-I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987

Elbir, Halid Kemal, İş Hukuku, Yenilenmiş 9'uncu Baskı, İstanbul 1987

Esener, Turhan, İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi No.315, Ankara 1973

Günay, Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2001 (3 Cilt)

Kuru, Baki / **Arslan**, Ramazan / **Yılmaz**, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Ders Kitabı, Genişletilmiş 13. Bası, Ankara 2001

Kuru, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001 (6 Cilt)

Kutal, Metin, Ferdi İş İlişkinin Kurulması Ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1985 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1987

Narmanlioğlu, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001

Narmanlioğlu, Ünal, İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın 1986 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 1988

Oğuzman, M. Kemal / **Öz**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş Üçüncü Bası, İstanbul 2000

Oğuzman, M., Kemal, Medeni Hukuk Dersleri, İstanbul 1990

Oğuzman, M., Kemal, Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, İÜHFM, Cilt-32, Sayı:1-4, İstanbul 1966

Reisoğlu, Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986

Selçuki, Sabih, İlmi-Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, 3. Bası, İstanbul 1973

Soyer, M. Polat, Rekabet Yasağı Sözleşmesi (BK m.348-352), Ankara 1994

Şahlanan, Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995

Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992

Tekinay, S. Sulhi / **Akman**, Sermet / **Burcuoğlu**, Halûk / **Altop**, Atillâ, *Tekinay Borçlar Hukuku*, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul 1993

Tuğ, Adnan, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1998

Tuğ, Adnan, Türk Özel Hukukunda Şekil, Trabzon 1979

Tuncay, A. Can, Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul 1989

Tuncay, A. Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul –1999

Tunçomağ, Kenan / **Centel**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999

Tunçomağ, Kenan, İş Hukuku, Cilt-I, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, Dördüncü Bası, İstanbul 1986

Tunçomağ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Beşinci Bası, İstanbul 1990

Tunçomağ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku, I. Cilt, Genel Hükümler, Üzerinde Çalışılmış ve Geliştirilmiş 6. Bası, İstanbul 1976

Ulucan, Devrim, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler (Sendikal Eğitim Elkitabı), İstanbul 1986

Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt:26, Sayı:11, Kasım 2000

Yılmaz, Ejder, Hukuk Sözlüğü, Ankara 1996

Yavuz, Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), İstanbul 2000

Çalışma Hayatındaki Gelişmeler Masaya Yatırıldı

Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı'na bağlı KUTYAY tarafından 24 - 26 Ocak 2003 tarihleri arasında Patalya Otel – Kızılcahamam'da **“Çalışma Hayatında Değişim ve Türk Çalışma Mevzuatı”** konulu bir seminer düzenlenmiştir.



3. Oturumda konuşmacılardan bir görünüm

Çağdaş İş Yasasının 15 Mart 2003 tarihine kadar yürürlüğe girmesi konusunda 2002 yılı içerisinde Abant ve Kapadokya'da düzenlenen seminerlerin bir devamı niteliğindeki seminerin açılışında Hak-İş Başkanı Salim Uslu, TİSK Başkanı Refik Baydur ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu ve Başbakan Yardımcısı Mehmet Ali Şahin birer konuşma yapmışlardır.

Seminerin ilk oturumunda Prof. Dr. Algun Çifter tarafından **“İş Hukukunda Yeni Açılımlar ve Türk Çalışma Mevzuatı: Genel Hükümler”** konulu bir tebliğ sunulmuş, Oturum Başkanlığını Prof. Dr. Metin Kutsal'ın yaptığı toplantıya Hak-İş adına Yusuf Engin, Türk-İş adına Mustafa Başoğlu, TİSK adına Erdoğan Karakoyunlu ve Üniversiteyi temsilen Prof. Dr. Fevzi Şahlanan yorumlarıyla katkıda bulunmuşlardır.

Seminerin öğleden sonraki ve oturum başkanlığını Prof. Dr. Toker Dereli'nin yaptığı toplantıda, **“İş İlişkisinin Sona Ermesi: İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı”** konusu Prof. Dr. Devrim



Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Mehmet Ali Şahin açılış konuşmasını yaparken

Ulucan tarafından izleyicilere aktarılmış, Yorumcu olarak, Hak-İş'ten Mahmut Aslan, Türk-İş'ten Cavit Akbulut, TİSK'ten Necmettin Öztemir, ve Üniversiteyi temsilen Prof. Dr. Tankut Centel katılmışlardır.



3. Oturumda konuşmacılardan bir görünüm



Seminerden genel bir görünüm

Seminerin ikinci gününde Prof. Dr. Öner Eyrenci tarafından “**Çalışma Türlerinde Yeni Gelişmeler ve Türk Mevzuatı**” konusunda bir tebliğ sunulmuştur. Oturum Başkanlığını Prof. Dr. Metin Kutsal’ın yaptığı toplantıya, Hak-İş’ten Feridun Tankut, Türk-İş’ten Fethi Tekin, TİSK’ten Bülent Pirler ve Prof. Dr. Can Tuncay yorumlarıyla katılmışlardır.



TİSK Başkanı Refik Baydur konuşmasını yaparken



Seminerin son toplantısında taraflar Genel Değerlendirmede bulunmuşlardır. Hak-İş adına Genel Başkan Salim Uslu'nun, Türk – İş adına Genel Başkan Salih Kılıç'ın, TİSK adına Nihat Yüksel'in, TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanı Mahfuz Güler'in ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Ömer Benokan'ın birer konuşma yaptıkları toplantının ardından, seminer Vakıf Başkanı Prof. Dr. Turan Yazgan'ın kapanış konuşması ile sona ermiştir.

İki gün süren ve son derece yoğun olarak gerçekleşen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu'nun başından sonuna kadar takip ettiği söz konusu seminer, çalışma hayatı ve özellikle Çağdaş İş Yasasının 15 Mart 2003 tarihine kadar yürürlüğe girmesi konusunda işveren tarafının düşüncelerinin dile getirilmesi açısından önem arz etmiştir.

**24-26 OCAK TARİHLERİNDE KIZILCAHAMAMDA DÜZENLENEN
“ÇALIŞMA HAYATINDA DEĞİŞİM VE TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATI”
SEMİNERİNİN GENEL DEĞERLENDİRMESİNDE
TİSK'İ TEMSİLEN DR. NİHAT YÜKSEL'İN YAPTIĞI KONUŞMA**

1936 Yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunumuz, örnek alındığı ülkelerin ve özellikle Türkiye'nin o devirdeki Sanayi Ticaret ve İş Hayatının aktiviteleri/gelişmişlikleri esas alınarak düzenlenmiştir.

Kanunda; yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 67 yıllık süreçte, 1967 yılında 931 sayılı kanunla ve 1971 yılında 1475 sayılı bugün yürürlükte olan kanunla değişiklikler yapılmış ise de günümüz dünyasındaki hızlı gelişmeler karşısında, Dünya-AB standartlarıyla uyumlu, ülkemiz gereksinimlerini karşılayabilecek konuma gelememiştir.

Kitlesel üretimi, iş paylaşımını ve tam günlük istihdam şeklini esas alan çalışma mevzuatımız, artan uluslararası rekabet koşulları yanında, ürün çeşitlenmesine, konjonktürel dalgalanmalara, değişen üretim ilişkilerine ve talep farklılaşmasına cevap veremez haldedir.

Dolayısıyla eskiyen üretim ve çalışma modellerinin günümüzde taşıdığı katılıkların giderilmesine ve esnek çalışma sistemlerine ilişkin düzenlemeleri içeren çağdaş ve dinamik bir iş kanununa şiddetle ihtiyaç vardır.

Son dönemlerde, ekonomik kriz vb. sebeplerle sosyal tarafların anlaşarak esnek çalışma uygulamalarını doğrudan ya da toplu iş sözleşmeleri yoluyla kısmen de olsa hayata geçirdikleri görülmektedir. Bu uygulamaların, mevzuatımız yönünden yasal dayanağı olmaması, ciddi kaygıların yaşanmasına sebep olmakta, ayrıca belirli bir dönem ve işyerini kapsamaması bakımından da bu uygulamalar arızı bir nitelik taşımaktadır.

Hükümet-işçi-işveren üçlüsü'nün oluşturacağı hatta kurumsallaşacak diyalog ve işbirliği faaliyetleri, çalışma mevzuatı ve toplu iş sözleşmelerinin bütünüyle işletmelerin rekabet gücünü geliştirme hedefine yönlendirilmelerini kaçınılmaz kılmaktadır.



Yeni İş Kanunumuzun;

- Çağdaş çalışma ilişkileri normları ile uyumlu, sosyal ve ekonomik gelişmeleri takip eden, bilimselliğe açık, dinamik bir hale getirilmesi,
- Esnek çalışmaya, özellikle part-time çalışma, ücretsiz izin, telafi çalışması vb. sistemlere yer verilmesi,
- Ücrette esneklik esası gereği, çalışılan sürenin ücretinin ödenmesi başta olmak üzere, performans ve üretimde verimliliği gözeten, bilimsel verilere dayalı bir yapıda olması,
- İşsizlik Sigortası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, bu sigorta dalının üstlendiği işlevi yerine getiren kıdem ve ihbar tazminatının yeniden düzenlenmesi,
- Kanun 1930'ların ihtiyaç ve şartlarına göre hazırlanmış olduğundan içeriğinde bulunan ve güncel olarak uygulamada olmayan bazı hükümlerden arındırılması,
- Özellikle Sanayi, Ticaret ve Hizmet Sektöründe küreselleşme olgusu ve bilgisayar/e-mail'in çalışma hayatındaki yeni konumları mutlaka irdelenip, rekabet koşullarındaki etkinliklerinin gözönünde tutulması, öncelikli konulardır.

Bu bağlamda; uluslararası rekabeti, sosyal ve ekonomik gelişmeyi gözeten, tam istihdamı amaç edinen, kayıt dışı ekonomik faaliyetleri cazip kılmayan, dinamik ve üretim ilişkileri bakımından çağa uyumlu bir iş mevzuatının oluşturulması, sosyal kesimlerin ve hükümetimizin en öncelikli görevi olmalıdır.

Bu tesbit ve değerlendirmeden sonra sunuşumu Yeni İş Kanunu Ön Tasarısında yoğunlaştırarak tamamlamak istiyorum.

Daha önce de belirtildiği gibi, İş Güvencesi Kanunu içerik bakımından İş Kanununun bir bölümünü oluşturmaktadır. 2-3 maddesi 2821-2822 sayılı Kanunlarla ilgilidir. Yeri olmadığı halde kanunda Tarım İşleri işçileri ile ilgili hüküm bulunmaktadır.

9 kişiden oluşan Bilim Kurulunun hazırladığı İş Kanunu Ön Tasarısında İş Güvencesi Kanunu hükümlerine hem de daha bir açıklık getirilerek yer verilmiş olup, işçi kesiminin kaygı duymasına gerek kalmamaktadır. Bu bağlamda sadece İş Güvencesi Kanununun yürürlüğe girmesinde bir çok sorunları ve uygulamada ikileşimleri beraberinde getireceğinden, yasayı bütünüyle değiştiren yeni İş Kanunu olarak yürürlüğe girmesinin en doğru/akılcı çözüm olacağı görüşümü yineliyorum. Aksinde dayatma yanlış, zaman kaybı ve ülke gerekleri ile bağdaşmayacaktır.

İş Güvencesi Kanununun yürürlükten kaldırılması imkansız bir yöntem olmayıp, örnekleri olduğu gibi geçici hükümlerle vs. 2 kanun eşgüdümlü ve tek bir kanun şeklinde yürürlüğe girmesi gerçekleştirilebilir.

Bilim Kurulu özverili bir çalışmayla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Sosyal taraflara hazırladığı ön tasarımı sunmuştur. Aradan geçen süreçte de Sayın Öğreti Mensupları ve Meslek Örgütleri görüş ve önerilerini belirterek, konunun toparlanmasına katkıda bulunmuşlardır.



Bu bağlamda Bilim Kurulunun hazırladığı İş Kanunu Ön Tasarısını esas itibarıyla kabul ettiğimizi bu vesileyle ve özellikle belirtmek istiyorum. Bir uygulama uzmanı olarak, İş Kanunu Ön Tasarısına olmazsa olmaz demiyor, olumlu ve gerekli görüyorum. Ancak bu aşamada düzeltilmesi ve açıklık getirilmesi şeklinde aşağıda iki grup halindeki önerimizin irdelenmesi hususunu bu vesileyle ve özellikle temenni etmekteyim.

Düzeltilmesi Önerilenler:

I. Madde 1- TANIMLAR

Maddenin (ç) bendinde; alt işveren tanımı, asıl işverenin yükümlülükleri ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden asıl işverenin de sorumluluğu vb. yükümlülükler bulunmaktadır.

“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.” şeklindeki, asıl işverenin kadrosunda olan işçilerin alt işveren tarafından istihdamını imkansız kılan bu düzenleme, Anayasa’nın “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” başlıklı 48.maddesi ile de aykırı düşmektedir.

2. Madde 23 - ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK VE SÖZLEŞMENİN FESHİ

Maddenin birinci fıkrasında; çalışma koşullarında değişiklik ve sözleşmenin feshine ilişkin “işçi bu süre içinde değişiklik önerisini kabul etmezse işveren değişiklik isteğinin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak bildirmek ve bildirim sürelerine uymak kaydıyla iş sözleşmesini feshedebilir.” hükmü yer almaktadır.

İş şartlarının değiştirilmesini işçi kabul etmediği takdirde yürürlükteki kanunun 16/11 maddesindeki mevcut düzenlemeye göre “işçinin hizmet akdini feshederek kıdem tazminatı talep etme hakkı” söz konusu iken, yeni düzenlemede, işverenin bildirimli yani ihbarlı fesih yükümlülüğü getirilmiştir. İşverenin hizmet akdinin feshine ilişkin herhangi bir iradesi bulunmamasına rağmen yeni düzenlemeye göre yapılacak fesih işlemi sonucu, işçiye ihbar kullandırılması veya ücretini ödenmesi gibi ağır yükümlülük söz konusu olacaktır.

3. Madde 35 - ÜCRETİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ

Maddedeki “Ücretini ödeme gününden itibaren on gün içinde alamayan işçi işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak işçilerin işgörme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez ve işçiler çalışmadıkları sürece ücrete hak kazanırlar.” şeklindeki düzenleme ile “Ücretli Hak Grevi” yolu açılmaktadır. Oysa ücretin zamanında ödenmemesi halinde üretimin aksaması/durması yerine yapılabilecek daha uygun uygulamalar söz konusudur.

4. Madde 70 - ARA DİNLENMESİ

Yürürlükteki kanunun nöbetleşe ara dinlenmesi hükmü madde metninden çıkartılmış, postalar halinde non-stop çalışmalarda son derece gerekli alan yürürlükteki yasadaki hükmünün, devam etmesi gerekmektedir.

5. Madde 79 - İŞVERENİN VE İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Maddenin 1 nci fıkrasındaki “ işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, bu konuda bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izlemek ve uygulamak zorundadırlar.” şeklindeki düzenleme, uygulamada en son teknolojinin takip edilip edilmediği yönünde ciddi sorun ve uyuşmazlıklar yaratır. Esasen dünya normları bakımından işverenin böyle bir yükümlülüğü de olamaz. Fıkradaki düzenlemeye Kanun gerekçesinde bir tavsiye/temenni şeklinde yer verilebilir.

Açıklık Getirilmesi Önerilenler:

1- Madde 5 - EŞİT DAVRANMA İLKESİ VE CİNSİYET AYRIMI YASAĞI

Maddenin (b) bendindeki “işveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.” şeklindeki düzenleme uygulamada sorun yaratıp, uyuşmazlıklara neden olabilir.

Öte yandan (d) bendindeki “iş ilişkilerinde” yani “çalışan işçiye” de maddenin (a), (b) ve (c) fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında 4 aylık ücret tutarında tazminat ödemesi hükmü yerinde değildir. Bu hallerde kanuna muhalefetten İdari Para Cezası uygulanması daha doğru olacaktır.

Ayrıca bentteki “Sendikalar Kanununun 31 nci maddesi hükümleri saklıdır” ile bu maddenin uygulanmasında mükerrerlikler yaşanacaktır.

2- Madde 32 - ÖZÜRLÜ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

Maddenin (b) bendindeki “Bir işyerinden maluliyet sebebi ile ayrılıp, sonradan iş isteyen işçiye, ...Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.” şeklindeki hüküm aylık gelir bağlamış bir kimseye çalışmadığı halde ayrıca 6 aylık ücret tutarında tazminat verilmesi çok ağır bir yükümlülük ve haksız kazançtır. Bu işçilerin işe alınmasında öncelik tanınacağı şeklinde bir düzenleme daha uygun olur.

3- Madde 34 - ÜCRET VE ÜCRETİN ÖDENMESİ

Maddenin son fıkrasındaki; “Ücret alacaklarındaki zaman aşımı 10 yıldır” şeklindeki, yürürlükteki mevzuattaki 5 yılın bu denli artırılması uygun değildir. Borçlar Kanunu madde 126 ile ikileşim yaratmayıp, uyum sağlayarak mevcut mevzuattaki gibi 5 yıl olan zaman aşımının muhafazası adil ve yerinde olur.

4- Haftalık 45 saati aşan fazla çalışmaların % 50 zamlı ödenmesi ,

Uluslararası rekabet koşulları bakımından ağır bir maliyet nedeni olup, bu oranın ayrımsız % 25 oranında tutulmasının yerinde olacağı görüşündeyiz.

Öte yandan fazla çalışmanın yıllık süresi yukarıda belirtilen rekabet koşulları vs. gerekçeler, ile mevcut yasadakinden daha uzun olması gerekirken, sürenin kısaltılması ve fazla çalışmaya getirilen kısıtlamalar işyerlerinde sıkıntıların doğmasına neden olacaktır. Bu sebeple en azından yıllık fazla çalışma süresinde yasadaki mevcutta yetinilmelidir.

Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Dünya Gazetesi Tarafından Yılın Şirketi Seçildi



Erzurum TSO ve İl Özel İdaresi'nin işbirliğiyle yeniden ayağa kalkarak, özelleştirmenin yerel oluşumlarla yürütülmesinin başarılı örnekleri arasında yer alan üyemiz AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.'yi tebrik ediyoruz.

Dünya Gazetesi tarafından **"Yılın Şirketi"** seçilen Aşkale Çimento'nun Yönetim Kurulu Başkanı **Lütfü Yücelik'in** 13 Ocak 2003 tarihli Dünya Gazetesinde yer alan açıklamalarının özeti aşağıda yer almıştır.

Aşkale Çimento'nun Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, "hayali gerçekleştirmenin mutluluğunu" ekip olarak yaşadıklarını söyledi. Kurumsal başarının ekip işi olduğunu vurgulayan Yücelik, **"Başarı genel müdürden çaycısına, mühendisinden dışarıda çalışan güvenlik görevlilerimize kadar hepimizindir. Yani ekibimizindir.** Ekibe gerekli olan rahat çalışma ortamını sağlayarak, fabrikanın menfaatine olan herşeyin baş-tacı edilmesini sağladık. Böylece, başarı yakaladık. Fabrika aldığımız gibi kalmış olsaydı, şimdi kapısına kilit vurulacaktı" dedi.

Özelleştirme kapsamına 1992 yılında alınan Aşkale Çimento Fabrikası'na Erçimsan da dahil 3 firma talip oldu. Dönemin hükümeti, 30 milyon dolar teminat mektubu karşılığı fabrikayı 300 çalışanı ile birlikte Erçimsan'a devretti.

Fabrikayı teslim aldıkları dönem 300 işçi ile yıllık 250 bin ton olan üretimi, 134 personelle kısa sürede 600 bin tona çıkarmayı başardıklarını anlatan Lütfü Yücelik, "sıkıntılı dönemin artık geride kaldığını hedeflerinin yıllık 1.5 milyon ton çimento üretmek olduğunu vurguladı."



Aşkale Çimento sayesinde bölgenin hazır beton ile tanıştığını da kaydeden Yücelik, “Bölgemizde hazır beton santrali yoktu. Bölgemizde ve diğer bölgelerde yaşanan deprem olayları gösterdi ki, hazır beton tesislerine çok ihtiyaç var. Bu nedenle tüm imkanlarımızı seferber ederek hazır beton tesisi kurduk. Çok da isabetli oldu. İddia ediyoruz, Türkiye’de laboratuvarlarıyla, teknolojisiyle, saha genişliğiyle, makine parkıyla en büyük tesis bizim.”

Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, “Hedefimiz sektörde Türkiye’de bir numara olmak. Bunun için yılmadan mücadele edeceğiz. Hedefimize ulaşacağımıza inanıyoruz” diye konuştu. Erzurum ve bölgenin Aşkale Çimento ile hayat bulduğunu da kaydeden Yücelik, şöyle devam etti. “Aşkale Çimento’yu dışarıya çıkarırsak Erzurum’da elle tutulur hiçbir şey kalmaz. Şu anda sadece geçen yıl içinde Aşkale Çimento’ya gelen 39 bin kamyon şehre giriş çıkış yapmış. Bunun katkısını siz düşünün. Şu anda 200’den fazla bizimle çalışan personel, ilave yatırımlarla da 250 olmak üzere yaklaşık 500 kişi bu fabrikada çalışıyor. Kömür işletmelerinde çalışanlarla birlikte bu rakam 650’yi buluyor. Türkiye genelinde şirket sıralamasında 543’üncü sırada olan Aşkale Çimento olarak ilk 100’e girebilmeyi amaçlıyoruz. Yatırımlarını tamamlamış, teknolojisini yenilemiş, rekabete hazır, diğer yan sektörleriyle beraber istihdamı üçe dörde katlamayı amaçlıyoruz.”



Özelleştirmenin yıldızı Aşkale Çimento Fabrikası.



Dünya Gazetesi okurlarının Aşkale Çimento'yu "Ekonominin Şeref Kürsüsü"ne oturtmasının sorumluluklarını daha artırdığına işaret eden Yücelik, **"Doğu Anadolu gibi tabiat şartlarının çok ağır olduğu bir bölgede yatırım yapmak, bu yatırımı sürdürmek güzel bir olay. Hele hele bu nedenlerle takdir edilmek çok daha güzel bir olay. Takdir edilmek bizlere gerçekten gurur verdi. Bize inanan insanları, bize güvenen insanları mahcup etmemek için daha fazla daha büyük hedefler önümüze koyacağız."**

Aşkale, bir çimento fabrikasına 1968 yılında kavuştu. Devlet tarafından KİT statüsünde kurulan Aşkale Çimento Fabrikası 1971 yılında 315 ton/yıl klinker kapasiteli, ön ısıtıcı kuru sistem teknolojisi ile çalışmaya başladı. 1984 yılına kadar Türkiye Çimento ve Toprak Sanayiine bağlı bir Fabrika Müdürlüğü olarak çalışan işletme, 1985 yılında müessese haline dönüştürüldü. 1987 yılında ise Türkiye Çimento ve Toprak Sanayiine bağlı ortaklık haline getirilerek, Aşkale Çimento Sanayii adını aldı. Aşkale Çimento Fabrikası 1980 sonrasında özelleştirme kapsamına alındı. 1993 yılında özelleştirildi. Fabrika özelleştirmeden sonra Erzurum Çimento Sanayii adını aldı. Aşkale Çimento Sanayiinin hisselerinin %100'ü çok sayıda halk ortaklığı bulunan ER-ÇİM-SAN'a aittir.

01.01.2003 Tarihinden Geçerli Asgari Ücret Hakkında

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun aldığı kararlar uyarınca **01.01.2003 – 31.12.2003 tarihleri arasında** uygulanacak yeni asgari ücret;

	Saatlik Asgari Ücret	Günlük Asgari Ücret	Aylık Asgari Ücret
16 yaşını doldurmuş işçiler	1.360.000.-TL	10.200.000.-TL	306.000.000.-TL
16 yaşını doldurmamış işçiler	1.140.000.-TL	8.550.000.-TL	256.500.000.-TL

olmuştur.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Üyesi ve İşveren Kesimi Başkanı Dr. Nihat YÜKSEL'in bu konu ile ilgili olarak dergimize yaptığı açıklama aşağıda yer almaktadır:

250.875.000.-TL/ay olan Asgari Ücret 01.01.2003 tarihinden itibaren % 22 artış ile 306.000.000.-TL/ay'a çıkarılmıştır. Yeni Asgari Ücretin işyerine maliyeti 380.000.000.-TL/ay, TİS düzeyinde olan işyerlerine ortalama maliyeti ise 630.000.000.-TL/ay'dır.

- 2002 yılında Hükümetin TÜFE hedefi % 35 olup, % 29.9 olarak gerçekleşmiştir.
- Önceki ve yeni hükümetin 2003 yılı TÜFE hedefi % 20'dir.
- Asgari Ücret Komisyonu biraz daha esnek düşünerek % 22 oranında artış yapmıştır.



Dr. Nihat YÜKSEL
H.Ö. Sabancı
Holding A.Ş.
Çalışma İlişkileri
Daire Başkanı

Asgari ücretin tespitinde, Anayasa'nın 55. maddesindeki "ekonomik durumun da gözönünde tutulacağı" hükmü ile ekonomik krizin işletmeler üzerindeki olumsuz etkisinin devam etmesi ve 2003 yılına ait % 20'lik enflasyon hedefi dikkate alınmıştır. Haliyle 2003 yılında şu anda görülmeyen farklı bir enflasyon trendi yaşanırsa, 2003 / temmuz ayında yeniden değerlendirme yapılabilir. Hükümetin Ekonomik İstikrar Programı ile uyumsuz bir asgari ücret tespiti ülkeye çalışan ve çalıştırana zarar verir. Kayıt dışılığı tırmandırır. İşsizliği daha da arttırmamasından işveren tarafı olarak duyulan kaygılar sebebiyle, asgari ücretin belirtilen düzeyde tespitinde mutabık kalınmıştır.

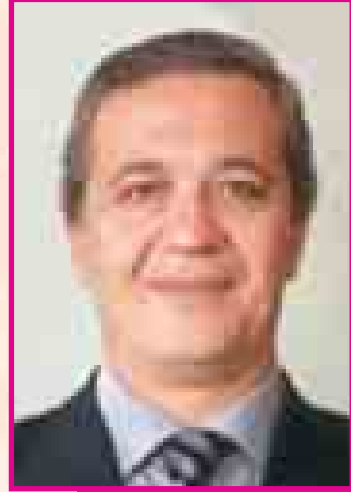
Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun İşveren Kesimi Temsilcileri;

- 1- Ülkemizde işsizliğin çok büyük bölümünü genç işsizler oluşturmaktadır. İşsizliğe mücadeleye katkı açısından, asgari ücrette yaş ayrımının 20 yaş ve üstü olması,
 - 2- Çalışanlara en az ücret uygulanmasında Devlet Memuru ile İşçi arasındaki çifte standart devam etmektedir. Çalışanlar arasında eşitlik sağlanması için, toplu iş sözleşmesi gereğince çıplak ücret dışında yan ödeme yapan işyerleri ile yapmayan işyerleri bakımından asgari ücretin farklı düzeylerde tespit edilmesi,
 - 3- Asgari ücretin ½'inden vergi kesilmemesi yönündeki sosyal tarafların defaatle tekrarladıkları temenninin Hükümetçe acilen ele alınıp, Bakanlar Kurulu Kararıyla Ocak 2003 tarihinden itibaren hayata geçirilmesi,
 - 4- Sosyal Sigorta Primine esas kazancın alt sınırının asgari ücreti aşmaması,
- temenniler de bulunmuşlardır.**

Batiçim Yönetim Kurulu Başkan Vekili Tufan ÜNAL TÜSİAD Yönetim Kurulu Üyeliğine Seçildi

Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği'nin (TÜSİAD) 23 Ocak 2003 tarihinde yapılan 33'üncü Olağan Genel Kurulu'nda, yeni Yönetim Kurulu da belirlendi. Sendikamız üyesi Batiçim-Batı Anadolu Çimento San. A.Ş. Başkan Vekili Tufan Ünal, TÜSİAD Yönetim Kurulu Üyeliğine seçildi. Yeni Yönetim Kurulu Tuncay Özilhan'ın başkanlığında, Mustafa Koç, Ömer Sabancı, Cem Duna, Şadi Gücüm, Oktay Varlier, Ömer Aras, Pekin Baran, Arzuhan Yalçındağ, Tufan Ünal ve Haluk Tükel'den oluştu.

1974 yılında ODTÜ Metalurji Mühendisliği Bölümünden Yüksek Mühendis olarak mezun olan Tufan ÜNAL, 1982 yılında BATIÇİM Batı Anadolu Çimento Sanayi A.Ş.'de İşletme Müdürü olarak göreve başlamıştır. 1987 yılından bu yana Yönetim Kurulu Üyesi, 1999 yılından itibaren de Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve Murahhas Üye olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Aynı zamanda 1993 yılından beri BATISÖKE T.A.Ş.'de Yönetim Kurulu üyesi olan ÜNAL, mesleki konularda yurtiçi ve yurtdışı çeşitli toplantılara izleyici ve konuşmacı olarak katılmıştır. CEMBUREAU Avrupa Çimento Üreticileri Birliği şirket temsilci üyeliğinin yanı sıra, 2001 yılından itibaren TÇMB Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı görevini de sürdürmektedir.



Dr. Nihat YÜKSEL

Avrupa Endüstri ve İşveren Federasyonları 6. Yuvarlak Masa Toplantısı Yapıldı

“Genişlemenin Işığı Altında Esnek İş Gücü Piyasası’nın Günümüzdeki Durumu”-nun ve geleceğinin ele alındığı toplantı, Estonya’nın başkenti Tallinn’de 27-28 Ocak 2003 tarihlerinde gerçekleştirildi. Yuvarlak Masa Toplantısına Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)’i temsilen Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu katıldı.



TİSK’in üyesi bulunduğu Avrupa Endüstri ve İşveren Konfederasyonu UNICE ve Alman İşverenleri Konfederasyonu’nun destekleriyle, Estonya İşverenleri Konfederasyonu ile Danimarka Endüstrileri Konfederasyonu tarafından gerçekleştirilen toplantının üç ana teması vardı. Bunlar sırasıyla; Avrupa’da Esnek İşgücü Piyasaları, Profesyonel Hareketlilik ve Coğrafi Hareketlilik’di.

Coğrafi Hareketlilik konusunun ele alındığı panelde Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu Türkiye’nin Avrupa Birliği ile ilişkilerinin ve üyelik sürecinin önemli sorunlarından biri olan nüfus büyüklüğü ve gençliği ile Türkiye’nin genel gelir düzeyinin Avrupa Birliği (AB) üyeleri ve aday ülkeler ile karşılaştırmasını içeren bir bilgisayar destekli sunu yaptı. Toplantı sonunda ortaya çıkan tabloda İş Gücü Piyasaları’nda gerek profesyonel, gerek coğrafi hareketlilik söz konusu olduğunda:

- AB’nin üye ve aday ülkelerin kendi sorunlarını çözmede yeterince etkin olamadığı, sorunların çözümünün üye ve aday ülkelerin kendileri tarafından gerçekleştirilmesinin daha olumlu sonuçları mümkün kıldığı; bölgesel ve ülke çapında sorunların çözümünden sonra AB’nin sorunlarının giderilebilmesinin mümkün olduğu,

- Sözü geçen konularla ilgili çözümün birden fazla olabileceği ve her ülkenin bu çözüm yollarından kendine en uygun olanla sorunlarının üstesinden gelebileceği,
- Eğitimin ilerlemede anahtar faktör olarak çok önemli olduğu,

- Profesyonel hayatın artık bir işe girip ondan emekli olmak olarak gerçekleşmeyeceği, günümüzde bireyin profesyonel hayatı boyunca niteliklerini durmaksızın geliştirerek çalışmakta olduğu işimde ya da başka işyerlerinde ve/veya işlerde 3 ve hatta daha fazla kere farklı işlere adapte olabilmemesinin mümkün ve doğal olduğu,



- AB müktesebatına uyum için devamlı olarak hem üye, hem aday ülkelerin hükümetlerine çok iş düştüğü,
- Coğrafi hareketliliğin, var olan sorunların çözümünde etkili olmadığını, aksine sorunlara yenilerini kattığı,
- Ülke içi nüfus hareketliliklerin önemli olduğu, işgücü piyasasını hareketlendirmek ve sorunlarını gidermekte iç göç ile ilgili kalıcı çözümler getirilmesinin etkili olacağı,

- Aday ve yeni üye olan ülkelerden gelecek bir göç dalgası gibi bir tehlikenin yakın gelecekte bulunmadığı, dile getirildi.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 2002/3579
KARAR NO : 2002/18424
KARAR TARİHİ : 03.10.2002

**KARAR ÖZETİ : ÜCRETEN İNDİRİM
YAPILAMAMASI**

Mahkemece, işçinin müdürlük görevini yaparken aldığı ücret üzerinden tazminatlarının hesaplanması gerektiği aksi takdirde 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 60. maddesinde öngörülen "ücrette indirim yasağı"na aykırı davranılmış olacağı gerekçesiyle, davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmış ise de, somut olayda davacı işçi müdürlük görevini vekaleten yürütmüştür. Bu itibarla esas görevi nedeniyle aldığı ücret üzerinden tazminatlarının ödenmiş olmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Burada İş Kanunu'nun 60. maddesinin uygulanması mümkün değildir.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının 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

Dosya içeriğine göre davacı işçinin davalı vakfa ait işyerinde çalışmakta iken Vakıf Müdürünün görevinden ayrılması nedeniyle vekaleten müdürlük görevi ile görevlendirildiği ve bu görev süresince müdürlük ücretinin kendisine ödendiği, bir süre sonra 28.03.2001 tarihi itibarıyla bu görevden alınarak kendisine önce-

ki işine uygun bir görev verildiği ve 19.04.2001 tarihinde de hizmet akdinin feshedildiği bildirilmiştir.

Mahkemece müdürlük görevini yaparken aldığı ücret üzerinden tazminatlarının hesaplanması gerektiği aksi takdirde 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 60.maddesinde öngörülen "ücrette indirim yasağı"na aykırı davranılmış olacağı gerekçesiyle davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmış ise de, somut olayda davacı işçi müdürlük görevini vekaleten yürütmüştür. Başka bir anlatımla bu işte geçici olarak çalışmıştır. Bu itibarla esas görevi nedeniyle aldığı ücret üzerinden tazminatlarının ödenmiş olmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Yine bu nedenle burada İş Kanunu'nun 60. maddesinin uygulanma olanağı da bulunmamaktadır. Böyle olunca, davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 2002/23171
KARAR NO : 2002/20586
KARAR TARİHİ : 05.12.2002

KARAR ÖZETİ : GREV VE LOKAVT YASAĞI

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 29. maddesinde, grev ve

lokavt yasağı kapsamında olan işler, tek tek ve sınırlı olarak sayılmıştır. Kanalizasyon işi ise sayılanlar içinde yer almamaktadır. Bu durumda kanalizasyon sistemine bağlı olan atık su arıtma tesisindeki işin grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğu söylenemez.

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacıların temyiz itirazlarının reddine;

2. Davalının temyizine gelince; Taraflar arasındaki uyuşmazlık Atık Su Arıtma Tesisinde yapılan işin grev ve lokavt yasağı kapsamında bulunan işlerden olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Mahkemece Atık Su Arıtma Tesisinde yapılan işin halkın sağlığını yakından ilgilendirdiği ve dolaylı olarak su ile ilgili olduğundan, grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğunun tespiti karar verilmiş ise de, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 29. maddesinde söz konusu yasak kapsamında olan işler tek tek ve sınırlı olarak sayılmıştır. Kanalizasyon işi ise sayılanlar içinde yer almamaktadır. Bu durumda kanalizasyon sistemine bağlı olan atık su arıtma tesisindeki işin grev ve lokavt yasağı kapsamında olduğu söylenemez. Dolayısıyla mahkeme davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmelerini, prosedüre uygun yürütüldüğünü dikkate alarak, davanın reddi gerekirken, yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde davanın kısmen kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.12.2002 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

Karşı Oy: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 29. maddesinin 3. fıkrasında, "su işlerinde", grev yasağının bulunduğu belirtilmektedir. Grev kararı alı-

nan Arıtma Su tesisinin grev yasağı kapsamına girip girmeyeceği yönünde taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Mahkeme, arıtma su tesisinin, halk sağlığını yakından ilgilendirdiği gibi dolaylı yoldan su ile ilgili olmakla, 2822 Sayılı Yasanın 29/3. maddesi uyarınca grev yasağı kapsamında bulunduğu tespiti yönüne gitmiştir.

Arıtma tesislerinin atık su ile ilgili işlemler yaptığı da bilinmektedir. İlgili yasa maddesi genel hatlarıyla su işlerinde grev yasağının bulunduğunu belirtmiş olup, yapılan su işinin içme veya sulama suyu üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını olacağını belirtmemiş ve bütün olarak her türlü su işinin yasa kapsamında olduğunu kabul etmiştir.

Dosyadaki bilgi belgeler arıtma tesisinde ne gibi işler yapıldığını açıklamaktan uzaktır. Eğer bu tesislerde atık suyun temizlenerek arazi sulamasına tahsisi gibi işler yapılmakta ise, yapılan iş kanalizasyon işi olmayıp kirli-ham suyun arıtılıp, tasfiyesi ve temizlemesi olduğu ve dolayısıyla yapılan tüm işlemlerin su işi olduğunun kabulü gerekir. Bu nedenle bu yönlerin mahkemece araştırılması ve tesisin özelliklerinin tespitinden sonra bir sonuca gidilmesi gerekirdi. Yapılan işlerin kanalizasyon veya atık sudan faydalanma işlemi olduğunun araştırılması yönünden kararın bozulması gerektiği düşüncesindeyim

Üye

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2002/8670
KARAR NO : 2002/23433
KARAR TARİHİ : 09.12.2002

KARAR ÖZETİ : İHBAR TAZMİNATI

Belirli süreli hizmet akitleri; sözleşmenin kurulduğu zaman taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sona erdiği anın bilindiği yada

öngörülebildiği bir hukuki durumu düzenler. İhbar tazminatı, İş Kanunu 13/C maddesinde belirsiz süreli hizmet akitlerinin sona erdirilmesinde ihbar önellerine uyulmaması hallerinde diğer tarafa ödenmek üzere öngörüldüğü için belirli süreli hizmet akdinin haksız feshi durumunda dahi ihbar tazminatı hakkı doğmaz.

DAVA : Davacı, cezai şart alacağı ile ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı ve davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

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

2. Dava cezai şart ve ihbar tazminatı isteklerine ilişkindir. Mahkemece istekler kısmen hüküm altına alınmış, karar taraflarca temyiz edilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi "Akdin feshinde bildirim" kenar başlığıyla düzenlenmiştir. Anılan maddenin ilk fıkrasında, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gereği" vurgulanmıştır (md.13/A). Diğer bir fıkra ise "Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır" (md. 13/C) ifadeleri yer almaktadır. Şu durumda; her iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, ihbar tazminatının süresi belirli olmayan hizmet akdinde uygulama alanı bulacağı kuşkusuzdur. Maddenin bu hükümleri kamu düzeni ile ilgilidir.

Belirli süreli hizmet akitleri; sözleşmenin kurulduğu zaman taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sona erdiği anın bilindiği yada öngörülebildiği bir hukuki durumu düzenler. İhbar tazminatı İş Kanunu 13/C maddesinde belirsiz süreli hizmet akitlerinin sona erdirilmesinde ihbar önellerine uyulmaması hallerinde diğer tarafa ödenmek üzere öngörüldüğü için belirli süreli hizmet akdinin haksız feshi durumunda dahi ihbar tazminatı hakkı doğmaz. Dairemizin kökleşmiş içtihatları da bu yöndedir.

Somut olayda davacı ve davalı arasında akdedilen hizmet sözleşmesinin 3/9. maddesine göre; "çalışan; Banka'dan istifa ederek ayrılması durumunda, İş Kanunu'nun öngördüğü sürelerle bağlı kalarak ihbar yükümlülüğünü yerine getirmeyi aksi halde parasal karşılığını tamamen ve itirazsız olarak ödemeyi önceden kabul etmiştir. Bu yükümlülük, aşağıda (5.) maddede belirtilen tazminat yükümlülüğünden tamamen ayrı ve bağımsızdır."

Sözleşmenin 3/10 maddesinde sözleşme süresi 24 ay olarak belirlenmiş, 5.maddede de cezai şarta yer verilmiştir.

Davalı işçi 19.10.1998 tarihinde imzalanan 24 aylık süreli belirli süreli hizmet akdinin sona ermesinden önce 22.09.2000 tarihinde istifa ederek davacı Bankadan ayrılmıştır. Mahkemece cezai şart yanında ihbar tazminatına da hükmetmiştir.

Belirli süreli hizmet akitlerinin ne şekilde sona ererse ersin, bu konuda hizmet sözleşmesinde lehe hüküm olsa dahi ihbar tazminatına hükmedilemez. Ancak kanunda düzenlenen (BK.md.343) istisnalar hariçtir. İhbar tazminatının reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.12.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2002/10289
KARAR NO : 2002/24430
KARAR TARİHİ : 18.12.2002

KARAR ÖZETİ : ÜCRETE EŞİTLİK

Kapsam dışı personel olarak çalışan davacının 31.08.2000 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığı, davalı Birlik Yönetim Kurulunca 21.09.2000 tarihinde alınan kararda kapsam dışı personelin ücretlerine 01.07.2000 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 oranında zam yapılmasının kabul edildiği, ancak bu haktan karar tarihinde çalışan kapsam dışı personelin yararlanacağına karar verildiği anlaşılmaktadır. Davacının karar tarihinde çalışmadığı tartışmasız olduğuna göre anılan zamdan yararlanması mümkün değildir. Eşitlik aynı durumda olanlar için söz konusu olmalıdır.

DAVA : Davacı, ücret farkı alacağına 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

Davacı davalı işyerinde kapsam dışı personel olarak çalışmakta iken 31.8.2000 tarihinde işyerinden ayrıldığını, işyerinde kapsam dışı personele 1.7.2000 tarihi itibarıyla verilen zamdan yararlandırılması gerektiğini ileri sürerek fark ücret alacağı isteminde bulunmuştur.

Davalı işveren kapsam dışı personele 01.07.2000 tarihinden geçerli olmak üzere zam öngören Yönetim Kurulu Kararında bu haktan karar tarihinde çalışanların yararlanamayacağına yer verildiğini, davacının karar tarihinden önce işyerinden ayrılmış olması nedeniyle bu haktan yararlanamayacağını belirterek isteğin reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davacının zammın yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olduğu, bu zamdan yararlandırılmamasının "ücrete eşitlik" ilkesine aykırı olacağı gerekçesiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre kapsam dışı personel olarak çalışan davacının 31.08.2000 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığı, davalı Birlik Yönetim Kurulunca 21.9.2000 tarihinde alınan kararda kapsam dışı personelin ücretlerine 01.07.2000 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 oranında zam yapılmasının kabul edildiği, ancak bu haktan karar tarihinde çalışan kapsam dışı personelin yararlanacağına karar verildiği anlaşılmaktadır. Davacının karar tarihinde çalışmadığı tartışmasız olduğuna göre anılan zamdan yararlanması mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki, eşitlik aynı durumda olanlar için söz konusu olmalıdır. Bu nedenle isteğin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.12.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

Part-Time Çalışma

Part-Time Çalışma göstergesi, toplam çalışma saati tam süreli çalışanlardan daha düşük olan kişilerin toplam istihdam içerisindeki oranlarını ortaya koymak amacıyla oluşturulmaktadır.

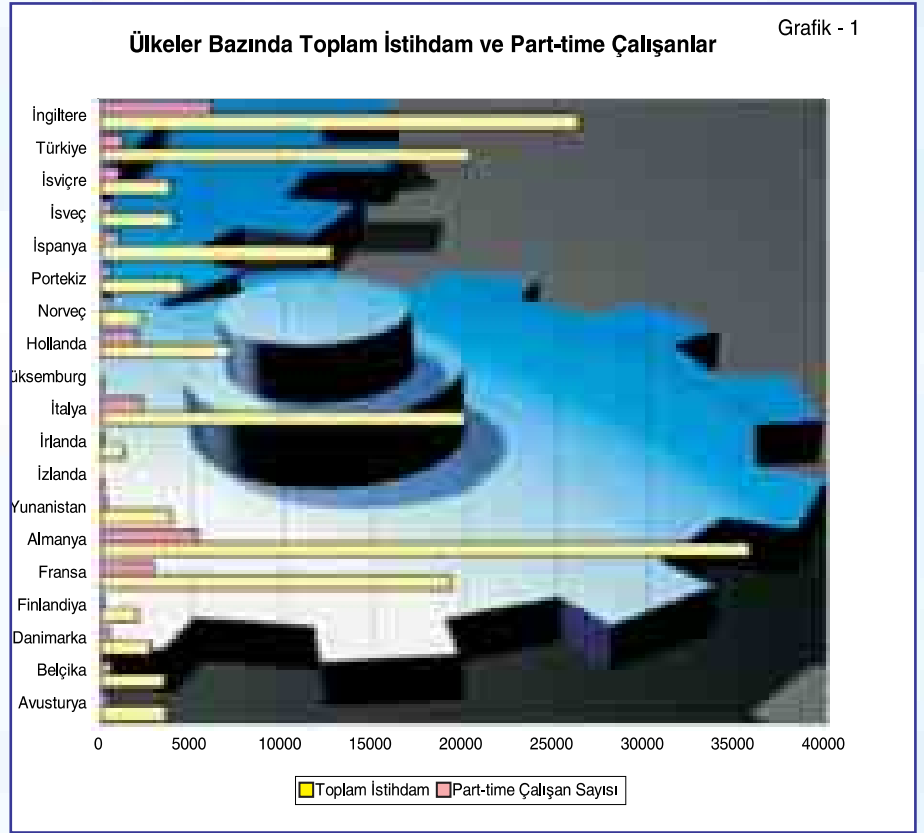
Uygulamada hizmet akitleri genellikle haftalık ve günlük çalışma sürelerine uygun olarak tam süreli olarak yapılmakta, ancak bazı durumlarda ve bazı işlerde bu süre daha az indirilmekte ve hizmet akdi bu şekilde oluşturulmaktadır. İş Kanunumuzda ve uluslararası anlaşmalarda part-time çalışmanın tanımı yer almamaktadır. Ancak, öğretide part-time çalışma; işçi ile işveren arasında, iş yerinde normal iş süresinden daha kısa bir iş süresine bağlı olarak kurulan çalışma şekline denilmektedir. Bu tür çalışma haftanın belli günlerinde ve/veya belli saatlerinde olabilmektedir.

Aşağıdaki tabloda yukarıda yapılan tanımlamalar doğrultusunda part-time çalışmanın, ülkelere göre çalışan sayısı, toplam istihdam içerisindeki part-time çalışanların payı ve bu tür çalışma yapanlar içinde kadınların payı gösterilmiştir.

Ülke	Yıl	Toplam İstihdam	Part-time Çalışan Sayısı	Part-time Çalışanların Toplam İstihdam İçerisindeki Payı (%)	Part-time Çalışanlar İçerisinde Kadın Çalışanların Payı (%)
Avusturya	1997	3.609	389	10,8	86,4
Belçika	1997	3.527	573	16,2	82,5
Danimarka	1997	2.662	454	17,1	64,3
Finlandiya	1997	2.021	166	8,2	62
Fransa	1997	19.225	2.868	14,9	78,8
Almanya	1996	35.663	5.307	14,9	85,8
Yunanistan	1997	3.819	314	8,2	63,1
İzlanda	1997	135	30	22,2	76,7
İrlanda	1997	1.234	188	15,2	72,9
İtalya	1997	20.032	2.256	11,3	71,1
Lüksemburg	1996	160	17	10,6	82,4
Hollanda	1997	7.114	2.071	29,1	77,6
Norveç	1997	2.201	466	21,2	80
Portekiz	1997	4.523	462	10,2	72,5
İspanya	1997	12.682	1.004	7,9	74,8
İsveç	1997	3.914	556	14,2	76,3
İsviçre	1997	3.766	956	25,4	82,5
Türkiye	1996	20.261	1.166	5,8	63,7
İngiltere	1997	26.257	6.014	22,9	80,4

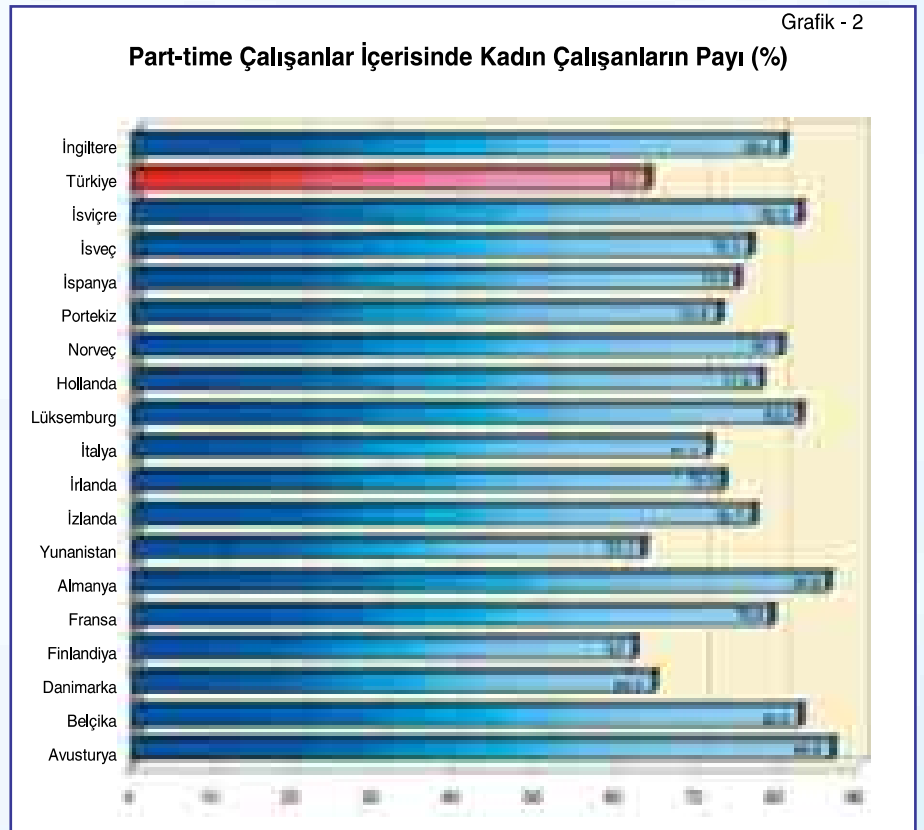
Kaynak: Key Indicators of The Labour Market 2001-2002, ILO, Geneva

Grafik - 1'de ülkelere göre toplam istihdam ve part-time istihdam miktarları grafik haline getirilmiştir. Grafik-1 ve yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, part-time çalışma, gelişmiş ülkelerde toplam istihdam içerisinde % 20 ve daha yukarı rakamlarda bir paya sahiptir. Türkiye'de ise bu oran % 5,8'dir. Bunun nedenleri olarak; Türk İş Mevzuatında part-time çalışmaya yönelik düzenlemelerin olmaması, bu tür çalışmanın tam olarak kavranamaması ve bundan dolayı da yaygınlaşmaması gösterilebilir.



Kaynak: Key Indicators of The Labour Market 2001-2002, ILO, Geneva

Grafik - 2'de ise part-time çalışanlar içinde kadınların ağırlığı gösterilmiştir. Söz konusu grafik'te verileri karşılaştırılan ülkeler arasında, part-time çalışanların büyük bir kısmını kadınlar teşkil etmektedir. Ancak, Türkiye'de bu oran biraz daha düşük olarak görülmektedir. Bunun nedeni olarak da Türkiye'de kadınların çalışma hayatına iştirak etmemeleri ve genellikle ücretsiz aile işçisi olarak toplam istihdama dahil olmadan çalışmaları gösterilebilir.

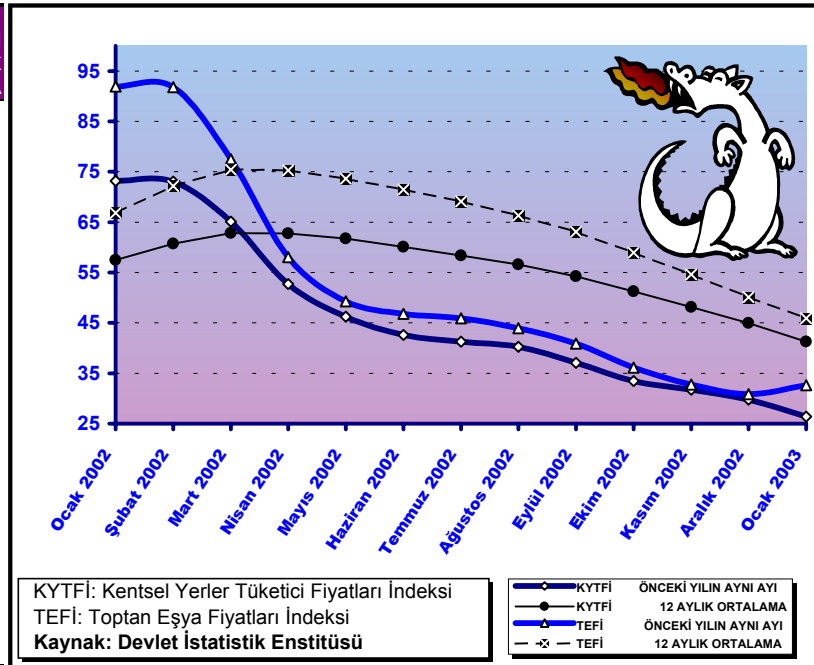


Kaynak: Key Indicators of The Labour Market 2001-2002, ILO, Geneva

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
Ocak 2002	73,2	57,5	92,0	66,8
Şubat 2002	73,1	60,7	91,8	72,1
Mart 2002	65,1	62,8	77,5	75,4
Nisan 2002	52,7	62,8	58,0	75,3
Mayıs 2002	46,2	61,7	49,3	73,6
Haziran 2002	42,6	60,1	46,8	71,5
Temmuz 2002	41,3	58,4	45,9	69,1
Ağustos 2002	40,2	56,6	43,9	66,3
Eylül 2002	37,0	54,2	40,9	63,0
Ekim 2002	33,4	51,2	36,1	59,0
Kasım 2002	31,8	48,2	32,8	54,6
Aralık 2002	29,7	45,0	30,8	50,1
Ocak 2003	26,4	41,3	32,6	45,9





Mevzuat Özel Eki No: 21

Mevzuat

Hazırlayan: Av. Füsün Gökçen

01 Ocak 2003 - 31 Ocak 2003 tarihleri arası

Resmi Gazete'de

yayınlanmış bulunan ve

Endüstri İlişkileri konularına ilişkin Mevzuat

R.G. 08 Ocak 2002 - Sayı: 24987

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelik

Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

MADDE 1 - 01/04/2002 tarihli ve 24713 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliğinin 7 nci maddesinin sonuna aşağıdaki ilave yapılmıştır.

"Bu durumda Maliye Bakanlığı tarafından bu konuda yayımlanacak tebliğ esas alınır."

MADDE 2 - Aynı Yönetmeliğin 10 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 10- Kamu yararı kararı, OSB'nin tüzel kişiliğini kazanmasını müteakip müteşebbis heyetin, yer seçimi kesinleşen alan ile bölgenin gerçekleştirilmesi için zorunlu olan ve Bakanlığın uygun gördüğü teknik altyapılar ile ilgili alanlar için 1/5000 veya 1/2000 ölçekli mahalli kadaströ müdürlüğünce onaylı kadastral pafta ve 1/25000 ölçekli topoğrafik harita ile birlikte başvurusu üzerine Bakanlık tarafından kamulaştırma yetkisi ile birlikte verilir.

Bakanlık gerekli gördüğü hallerde planlama bütünlüğünü bozmayacak şekilde kesinleşen OSB sınırları içindeki alanın etaplar halinde kamulaştırılmasını isteyebilir ve bu doğrultuda kamu yararı kararı verebilir.

Kamulaştırma işlemlerinde 2942 sayılı Kamulaştırma Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 3 - Aynı Yönetmeliğin 13 ncü maddesinin sekizinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Katılımcıların müteşebbis heyete dahil olmaları aşamasında müteşebbis heyete girecek katılımcı üyelerin belirlenmesinden sonra, diğer üyelerin sayısı, kuruluş protokolünde yer alan kurum ve kuruluşların katılım payları da dikkate alınarak yeniden belirlenir. Bu durumda müteşebbis heyetten çıkarılacak üyelerin görev sürelerinin tamamlanıp tamamlanmadığı dikkate alınmaz."

MADDE 4 - Aynı Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İlk genel kurulda müteşebbis heyetin göreve devam edip etmeyeceği konusu gündemin ilk maddesi olarak görüşülüp, salt çoğunlukla devam kararı çıkması halinde müteşebbis heyet bir yıl sonraki genel kurula kadar göreve devam eder. Bu durumda kuruluş protokolünün anasözleşme olarak değiştirilmesi ve gündemdeki yönetim ve denetim kurulu üyelerinin seçimine ilişkin maddenin yerine geçen müteşebbis heyete katılacak üyelerin seçimi ile dilek ve temenniler maddesi dışında kalan gündem maddeleri görüşülmez. Müteşebbis heyete seçilecek üye sayısı, müteşebbis heyet üye sayısının yarısından bir fazla olur. Genel kurulu takip eden hafta içinde müteşebbis heyet toplanarak 13 üncü maddenin sekizinci fıkrasına göre gerekli üye tadilatı ile yönetim kurulu ve denetim kurulu seçimini yapar ve sonucu genel kurul tutanakları ile birlikte Bakanlığa gönderir."

MADDE 5 - Aynı Yönetmeliğin 18 inci maddesinin (p) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 6 - Aynı Yönetmeliğin 22 nci maddesinin (i) ve (j) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"i) Kredi kullanmayan OSB'lerde, imar planı değişiklikleri, parselasyon planı ve değişiklikleri ile altyapı projelerini onaylanmak üzere Bakanlığa göndermek, enerji ile ilgili altyapı projelerini ise Bakanlığın uygun görüşünü takiben onaylanmak üzere ilgili mercilere göndermek,

j) Özel OSB'lerde imar planı ve değişiklikleri, imar uygulama işlemleri ve altyapı projelerini yetkili kurum ve kuruluşların uygun görüşünü takiben onaylanmak üzere Bakanlığa göndermek, enerji ile ilgili altyapı projelerini ise Bakanlığın uygun görüşünü takiben onaylanmak üzere ilgili mercilere göndermek,"

MADDE 7 - Aynı Yönetmeliğin 25 inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "...dördüncü..." kelimesi "...beşinci..." olarak değiştirilmiştir.

MADDE 8 - Aynı Yönetmeliğin 34 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"4562 sayılı Kanunun 17 nci maddesine göre, Bakanlıktan Proje kapsamında genel idare giderleri için kredi kullanan OSB personelinin kredilendirilebilecek ücretleri aşağıdaki tabloda asgari ve azami tespit edilmiştir. Müteşebbis heyet personelin liyakatine, tecrübesine ve diğer hususlara göre uygulanacak ücret ve sosyal hakların miktarlarının tespitine dair alacağı kararı en geç bir ay içinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık tarafından tespit edilen miktarlar dışındaki ödemeler kredilendirilmez."

MADDE 9 - Aynı Yönetmeliğin 43 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 43 - Bölgenin hukuki sorunlarının giderilmesi için avukat, muhasebe ile ilgili işlemler için serbest muhasebeci, mali müşavir, yeminli mali müşavir ve gerektiğinde teknik hizmetlerin karşılanması için ihtiyaç ölçüsünde benzerleri ile, Bakanlığın belirleyeceği şekil ve şartlarda hizmet alımı yapıldığı takdirde ücret ve geçici görev yollukları proje kapsamında kredilendirilir.

OSB'lerde hizmet alımı yoluyla görevlendirilen personelin, belediye sınırları dışına yapacağı geçici seyahatlerde yolluk bildirimleri, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre düzenlenir ve belirtilen geçici görev yollukları, bu Yönetmeliğin 36 ncı maddesinde belirtilen miktarları geçmemek üzere kredilendirilir."

MADDE 10 - Aynı Yönetmeliğin 48 inci maddesinin giriş cümlesindeki ifade aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, (g) alt bendi ise yürürlükten kaldırılmıştır.

"OSB için yapılacak proje kapsamındaki diğer masraflardan,"

MADDE 11 - Aynı Yönetmeliğin 54 üncü maddesinin (c) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"c) OSB'nin Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Afet İşleri Genel Müdürlüğü tarafından onaylı, Bakanlık vizesi almış Jeolojik ve Jeoteknik Etüd Raporu,"

MADDE 12 - Aynı Yönetmeliğin 56 ncı maddesinin; (c) bendi, (d) bendinin birinci paragrafı, (e) bendi, (f) bendinin ikinci paragrafı ve (ı) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"c) Çekme mesafeleri;

Parsel sınırları ile tesis ve binaların bu sınırlara en yakın kenarları arasında bırakılan mesafeye "Geri Çekme Mesafesi" denir. Birden fazla parselin birleştirilmesi halinde toplam alana tekabül eden değerler alınır. Bölge içi yollar, yükleme ve boşaltma sahaları ile otopark yerleri hakkında konulan esaslar daha büyük çekme mesafelerini gerektirdiği takdirde büyük değerler uygulanır.

Aşağıdaki tabloda verilen sanayi parsellerinde çekme mesafeleri ve çevre yeşili mesafeleri ile çevre yeşili değerlerinde Bakanlığın onayı alınmadan hiçbir değişiklik yapılamaz. (*)

(*) Tablo için Resmi Gazete'ye bakınız

"d) İç yollar;

Parsel iç yolları minimum 5 m genişlikte ve ring olarak tasarlanacaktır."

"e) Parsel içi yükleme boşaltma alanları;

Bütün parsellerde yapıların sadece OSB yollarına bakmayan yan ve arka taraflarında, bina yapımına izin verilen ve yapılaşma sahası içinde kalacak biçimde, söz konusu hizmetleri karşılayabilecek ölçü ve nitelikte, yükleme ve boşaltma alanlarının planlanması ve bölge müdürlüğü tarafından onaylanacak planına göre inşa olunması zorunludur. Köşe parsellerde yollara bakan yanlarda da yükleme boşaltma yeri düzenlenemez. Bu alanların ve parsel içi yolların OSB yollarına toz ve çamur ve benzeri şeylerin taşınmasını önleyecek şekilde uygun bir malzeme ile kaplanması ve drenajının yapılması zorunludur. Yükleme boşaltma alanları, bu alanlarda seyredecek kamyon, treyler ve benzeri ağır araçların manevra ve park etme olanaklarına göre boyutlandırılacaktır. Araçların rahatça girip çıkmasına, manevra ve park etmesine elverişli şekil ve boyutlara sahip olmayan yükleme-boşaltma alanlarının inşasına izin verilmez."

"f) Parsel içi açık depolama alanları;

Açık depolama alanları sadece binanın yan ve arka taraflarında ve bina yapımına izin verilen yapılaşma alanının sınırları içinde düzenlenebilir. Köşe parsellerde, yollara bakan yanlarda açık depolama yapılamaz."

"i) Katılımcıya ait destek üniteleri;

Tesisin çalışması ve işletilmesi için gerekli olan, jeneratör, LPG tankı, yangın suyu deposu ve arıtma tesisi ve benzeri destek ünitelerinin parsel içindeki konumunun uygunluğuna ilgili mevzuata göre bölge müdürlüğü karar verir."

MADDE 13 - Aynı Yönetmeliğin 66 ncı maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İmar parselasyon planları ve ekleri Mahalli Kadastro Müdürlüklerince kontrol edildikten sonra mahalli tapu sicil müdürlüklerine gönderilir. Burada imar parselleri, ortak kullanım alanları OSB adına tescil edilir. Yollar, yeşil alanlar, park ve sağlık koruma bandının OSB adına terki yapılır."

MADDE 14 - Aynı Yönetmeliğin 69 uncu maddesinin (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"a) Yeni inşaat, ilave ve esaslı tadillerde, yapı ruhsatı almak için yapı sahipleri veya kanuni vekillerince tapu kayıt örneği veya müteşebbis heyet tarafından verilen tapu kayıt örneği yerine geçen arsa tahsis sözleşmesi, 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun kapsamına giren illerde katılımcı ile yapı müteahhidi arasında, yapı müteahhidi ile şantiye şefi arasında, yapı denetim kuruluşu ile katılımcı arasında yapılan sözleşmeler ile yapı denetim kuruluşuna ait izin belgesine dair belgeler ile başvurulur. Ayrıca, dilekçeye, parselin durumunu belirleyen jeolojik etüt raporu, zemin etüt raporu, mimari proje, statik proje, elektrik tesisatı ve mekanik tesisat projeleri, resim ve hesapları, röperli veya yoksa ebatlı kroki, Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliğinde bahsedilen faaliyetler listesinde yer alanların hazırlayacakları ÇED raporu sonucunda "ÇED Olumlu Kararı" veya ÇED ön araştırma raporu sonucunda "Çevresel Etkileri Önemsizdir" kararını içeren belgenin eklenmesi gereklidir."

MADDE 15 - Aynı Yönetmeliğin 74 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yapı tamamının veya kısmen kullanılması mümkün kısımları tamamlandığında bu kısımlarının kullanılabilmesi için, bölge müdürlüğünden izin alınması zorunludur. Bu izin alınması için bölge müdürlüğüne yapılan başvuru dilekçesi ekinde teknik uygulama sorumlularının yapının projelerine, fen ve sağlık kurallarına uygun olarak yapılabildiğini belirten raporları yer alır. 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun kapsamına giren illerde yapının projelerine uygun olarak kısmen veya tamamen bitirildiğine dair yapı denetim kuruluşu tarafından bölge müdürlüğüne rapor verilmeden yapı sahibine yapı kullanma izni verilemez."

MADDE 16 - Aynı Yönetmeliğin 83 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 83- Kredilerin kaynağı, OSB yapımı için Bakanlık bütçesinde yer alan ödenekler ile kredi geri dönüşleridir."

MADDE 17 - Aynı Yönetmeliğin 93 ncü maddesinin (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"b) Karma OSB'lerde;

1) Parlayıcı/patlayıcı maddelerin üretildiği tesisler,

2) Petrokimya kompleksleri,

3) Tuğla ve kiremit fabrikaları, kömür yıkama kireç, alçı ve zımpara tesisleri (Üretiminde; kapalı proses, gaz veya sıvı yakıt ve toz kaynaklarında filtre sistemlerini kullanan tesisler hariç),

4) Entegre şeker fabrikaları,

5) Gliserin, yağ asitleri, sülfürik asit, hidroklorik asit, klor ve benzeri kimyasal maddeler üreten yerler ile azot sanayi ve gübre fabrikaları,

6) Zırai mücadele ilaçları için hammadde üretimi yapan tesisler,

7) Asbest, asbest içeren ürünlerin işlenmesi veya dönüştürülmesi yapılan tesisler,

8) Selüloz ve selüloit üretim yapan tesisler,

9) Kağıt hamurundan her çeşit kağıt üretimi yapan tesisler (OSB'nin kanal deşarj standardına uygun atıksu arıtma tesisi kuran tesisler hariç),

10) Ham deri işleme, hayvan kesimi yapılan ve padok tesisleri,

11) Maya ve tuz üretim tesisleri."

MADDE 18 - Aynı Yönetmeliğin 133 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "... onikinci..." kelimesi "...onüçüncü..." olarak değiştirilmiştir.

MADDE 19 - Aynı Yönetmeliğin 134 üncü maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Hakediş raporları, OSB'nin sorumlu mimar veya mühendisi tarafından hazırlanarak ve yetkili ve sorumlu organı tarafından tasdik edildikten sonra Bakanlık veya Bakanlığın uygun göreceği merciler tarafından kredilendirme açısından vize edilir."

MADDE 20 - Aynı Yönetmeliğin 193 üncü maddesinin (c) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"c) Kararların yerine getirilmesi yönetim ve/veya denetim kurulu üyelerinin şahsi sorumluluklarını mucip olduğu takdirde, bunların her biri."

MADDE 21 - Aynı Yönetmeliğin 'Geçici Hükümler' başlıklı Onyedinci Bölümüne geçici 7 nci madde olarak aşağıdaki madde ilave edilmiştir.

"Geçici Madde 7 - 01/04/2002 tarihinden önce yer seçimi tamamlanmış veya yerseçimi komisyonu toplanmış olan ancak, onaylı bir imar planına göre üzerinde yapılaşma bulunan OSB'lerde bu Yönetmelik hükümlerinin 55 inci ve 56 ncı maddesi hükümleri uygulanmaz."

Yürürlük

MADDE 22 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 23 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Genelge

2872 Sayılı Çevre Kanunu Uyarınca Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Genelge (2003/1)

Çevre Bakanlığından:

Bilindiği üzere, 98/11415 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile (5) misli artırılan 2872 sayılı Çevre Kanunundaki idari para cezaları; 765 sayılı Türk Ceza Kanununun değişik ek 1 nci maddesi ile 393 misline çıkarılmış, ek 2 inci maddesi ile de bu para cezalarının her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanacağı hükmüne bağlanmıştır.

Yeniden değerlendirme oranı ise, Maliye Bakanlığı'nca 08/12/2002 tarihli ve 24957 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 310 Sıra Numaralı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile 2002 yılı için %59,0 (Elli dokuz virgöl sıfır) olarak tespit ve ilan edilmiştir.

Buna göre, 01/01/2003 tarihinden itibaren uygulanacak idari para cezalarının miktarları ilişikteki cetvelde (Ek: 1) gösterilmektedir.

İdari cezalara karşı, cezanın tebliğ tarihinden en geç 7 (yedi) gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir.

Tebliğ olunur. (*)

2872 SAYILI ÇEVRE KANUNU'NA GÖRE (1 OCAK 2003) TARİHİNDEN İTİBAREN TATBİKİ GEREKEN İDARİ PARA CEZASI MİKTARLARINI GÖSTERİR CETVEL İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

9 - Çevre Kanunu'nun 23 üncü maddesine göre; anılan Kanun'un 20, 21 ve 22 nci maddelerinde belirtilen fiillerin tekrarı halinde para cezaları "bir" katı artırılarak uygulanır.

10 - Çevre Kanunu'nun 24 üncü maddesine göre; "Cezalar doğrudan doğruya mahallin en büyük mülki amiri tarafından verilir. Bu cezalar 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mal memurluğunca tahsil edilir.

Ancak, 22 nci maddede gösterilen cezalar:

a) Büyükşehir belediye hudutları içinde kalan sahillerimiz, boğazlarımız ile liman ve körfezlerimizde; göl ve akarsularımızda cezalar büyükşehir belediye başkanlıkları tarafından verilir. Cezayı derhal ve defaten ödemeyen ve bu hususta teminat ve kefalet göstermeyen gemiler, diğer deniz vasıtaları seyrüsefer ve faaliyetten men olunur. Cezalar ödenmediği takdirde, bu ceza 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri gereğince tahsil edilir.

Büyükşehir belediyeleri tarafından verilen para cezaları makbuz karşılığında tahsil edilerek mahallin en büyük mal memurluğuna yatırılır. Mal memurluğuna yatırılan cezanın %20'si büyükşehir belediyesine, % 80'i Çevre Bakanlığı Merkez Saymanlığı hesabına aktarılır. Çevre Bakanlığı Merkez Saymanlığı hesabına aktarılan miktarın %50'sine kadar olan kısmı Sağlık Bakanlığının önerisi ile çevre sağlığını ilaah işlerinde kullanılır.

b) Büyükşehir belediyelerinin hudutları dışında kalan denizlerimizde cezalar doğrudan doğruya sahil Güvenlik Bot Komutanlıklarınca verilir. Cezayı derhal ve defaten ödemeyen gemiler ve götürülebilen diğer deniz vasıtaları en yakın ve uygun limana götürülerek savcılığa teslim edilir ve bu gemiler hakkında (a) fıkrasında belirtilen hususlar uygulanır. Kendi makineleri ile tahrik edilemeyen deniz vasıtaları hakkında gerekli zabıt tutularak, durum en yakın sahil il veya ilçe merkezindeki savcılığa intikal ettirilir.

c) Büyükşehir belediye hudutları dışında kalan yerlerde yapılan kirlitmeler ile deniz, liman, bütün göl ve akarsulara yapılan kirlitmeler için mülki amirlerin ceza verme yetkileri saklıdır. Gerekli denetimi yukarıdaki esaslara uygun olarak yaparlar.

Makbuz karşılığında tahsil edilen para cezaları, mahallin en büyük mal memurluklarına yatırılır. Mal memurluklarının tahsil edilen cezalar Çevre Bakanlığı Merkez Saymanlığı hesabına bekletilmeksiz aktarılır.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 09 Ocak 2002 - Sayı: 24988

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanun

**Gelir Vergisi Kanunu, Vergi Usul Kanunu,
Kurumlar Vergisi Kanunu, Veraset ve İntikal
Vergisi Kanunu, 4306 Sayılı Kanun, 4481 Sayılı
Kanun ve 4562 Sayılı Kanunda Değişiklik
Yapılması Hakkında Kanun**

Kanun No. 4783**Kabul Tarihi: 07.01.2003**

MADDE 1 - 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 1 - Gerçek kişilerin gelirleri gelir vergisine tabidir. Gelir bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutardır.

MADDE 2 - 193 sayılı Kanunun 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 2 - Gelire giren kazanç ve iratlar şunlardır;

1. Ticari kazançlar,
2. Zirai kazançlar,
3. Ücretler,
4. Serbest meslek kazançları,
5. Gayrimenkul sermaye iratları,
6. Menkul sermaye iratları,
7. Diğer kazanç ve iratlar.

Bu Kanunda aksine hüküm olmadıkça, yukarıda yazılı kazanç ve iratlar gelirin tespitinde gerçek ve safi miktarları ile nazara alınır.

MADDE 3 - 193 sayılı Kanunun 80 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 80 - Aşağıda yazılı olup geçen bölümlerin dışında kalan kazanç ve iratlar bu bölümdeki hükümlere göre vergiye tabi gelire dahildir:

1. Değer artışı kazançları,
2. Arızı kazançlar.

MADDE 4 - 193 sayılı Kanunun mülga mükerrer 80 inci maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Mükerrer Madde 80 - Aşağıda yazılı mal ve hakların elden çıkarılmasından doğan kazançlar değer artışı kazançlarıdır.

1. İvazsız olarak iktisap edilenler ile üç ay süreyle elde tutulan ve Türkiye'de kurulu menkul kıymet borsalarında işlem gören hisse senetleri hariç, menkul kıymetlerin elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar.

2. 70 inci maddenin birinci fıkrasının (5) numaralı bendinde yazılı hakların (ihtira beratları hariç) elden çıkarılmasından doğan kazançlar.

3. Teklif haklarının ve ihtira beratlarının müellifleri, mucitleri ve bunların kanuni mirasçıları dışında kalan kimseler tarafından elden çıkarılmasından doğan kazançlar.

4. Ortaklık haklarının veya hisselerinin elden çıkarılmasından doğan kazançlar.

5. Faaliyeti durdurulan bir işletmenin kısmen veya tamamen elden çıkarılmasından doğan kazançlar.

6. İktisap şekli ne olursa olsun (ivazsız olarak iktisap edilenler hariç) 70 inci maddenin birinci fıkrasının (1), (2), (4) ve (7) numaralı bentlerinde yazılı mal (gerçek usulde vergiye tabi çiftçilerin zirai istihsalde kullandıkları gayrimenkuller dahil) ve hakların, iktisap tarihinden başlayarak dört yıl içinde elden çıkarılmasından doğan kazançlar (Kooperatiflerin ortaklarına bu sıfatları dolayısıyla tahsis ettikleri gayrimenkulleri tahsis tarihinde ortak tarafından satın alınmış sayılır.).

Bu maddede geçen "elden çıkarma" deyimi, yukarıda yazılı mal ve hakların satılması, bir ivaz karşılığında devir ve temlik, trampa edilmesi, takası, kamulaştırılması, devletleştirilmesi, ticaret şirketlerine sermaye olarak konulmasını ifade eder.

Bir takvim yılında elde edilen değer artışı kazancının on milyar liralık kısmı gelir vergisinden müstesnadır.

Faaliyetine devam eden ticari bir işletmenin kısmen veya tamamen satılmasından veya ticari işletmeye dahil amortismanına tabi iktisadi kıymetlerle birinci fıkrada yazılı hakların elden çıkarılmasından doğan kazançlar ticari kazanç sayılır ve bunlara ticari kazanç hakkındaki hükümler uygulanır.

MADDE 5 - 193 sayılı Kanunun 81 inci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Vergilendirilmeyecek değer artışı kazançları

Madde 81 - Aşağıdaki yazılı hallerde değer artışı kazancı hesaplanmaz ve vergilendirilmez:

1. Ferdi bir işletmenin sahibinin ölümü halinde, kanuni mirasçılar tarafından işletmenin faaliyetine devam olunması ve mirasçılar tarafından işletmeye dahil iktisadi kıymetlerin kayıtlı değerleriyle (bilanço esasına göre defter tutuluyorsa bilançonun aktif ve pasifiyle bütün halinde) aynen devir alınması.

2. Kazancı bilanço esasına göre tespit edilen ferdi bir işletmenin bilançosunun bir sermaye şirketine aktif ve pasifiyle bütün halinde devrolunması, devir alan şirketin bilançosuna aynen geçirilmesi ve devredilen ferdi işletmenin sahip veya sahiplerinin şirketten, devir bilançosuna göre hesaplanan öz sermayesi tutarında ortaklık payı alması (Bu ortaklık payını temsil eden hisse senetlerinin nama yazılı olması şarttır.).

3. Kollektif ve adi komandit şirketlerin bu maddenin (2) numaralı bendinde yazılı şartlar dahilinde nev'i değiştirerek sermaye şirketi haline dönüşmesi (Kollektif ve adi komandit şirketlerin şekil değiştirerek anonim şirket haline dönüşmesi halinde şekil değiştiren kollektif ve adi komandit şirketlerin ortaklarının anonim şirketteki ortaklık paylarını gösteren hisse senetlerinin nama yazılı olması şarttır.).

MADDE 6 - 193 sayılı Kanunun mülga mükerrer 81 inci maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Mükerrer Madde 81 - Değer artışında safi kazanç, elden çıkarma karşılığında alınan para ve ayınlarla sağlanan ve para ile temsil edilebilen her türlü menfaatlerin tutarından, elden çıkarılan mal ve hakların maliyet bedelleri ile elden çıkarma dolayısıyla yapılan ve satıcının uhdesinde kalan giderlerin ve ödenen vergi ve harçların indirilmesi suretiyle bulunur. Hasılatın ayın ve menfaat olarak sağlanan kısmının tutarı Vergi Usul Kanununun değerlendirme ile ilgili hükümlerine göre tayin ve tespit olunur.

Maliyet bedelinin mükelleflerce tespit edilememesi halinde maliyet bedeli yerine; Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre, takdir komisyonlarınca tespit edilecek bedel, kazancı bilanço veya işletme hesabı esasına göre tespit edilen işletmelerde ise son bilanço da veya envanter kayıtlarında gösterilen değer esas alınır.

İşletmeye dahil amortismanla tabi iktisadi kıymetlerin elden çıkarılması halinde, iktisadi kıymetlerin maliyet bedeli yerine amortismanlar düşüldükten sonra kalan net değeri esas alınır.

Menkul kıymetlerin elden çıkarılmasında, iktisap bedelinin tevsi edilememesi halinde Vergi Usul Kanununun 266 ncı maddesinde yazılı itibari değer iktisap bedeli olarak kabul edilir.

Dar mükelleflerin (kurumlar dahil), yabancı sermaye mevzuatına göre ilgili mercilerden izin almak suretiyle, Türkiye'ye bizzat getirdikleri nakdi veya aynı sermaye karşılığında iktisap ettikleri menkul kıymetler ile iştirak hisselerini elden çıkarmalarından doğan değer artışı kazançlarının hesabında, kur farkından doğan kazançlar dikkate alınmaz. Şu kadar ki, bu mükelleflerin Türkiye'de elde ettikleri kazançların, münhasıran bu menkul kıymet veya iştirak hisseleri dolayısıyla elde edilen menkul sermaye iratlarından ve bu kıymet veya hisselerin elden çıkarılmasından doğan değer artışı kazançlarından ibaret olması şarttır. Bu mükelleflerin, Türkiye'de menkul kıymet alım satımıyla devamlı olarak uğraşmaları halinde, kur farkından doğan kazançlar da ticari kazancın hesabında dikkate alınır.

Kur farkından doğan kazançların hesabında, menkul kıymet veya iştirak hisselerinin iktisabına tahsis edilen yabancı sermayenin bu kıymet veya hisselerin iktisap tarihindeki Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası döviz alış kuruna göre hesaplanan Türk Lirası karşılığı ile bu kıymet veya hisselerin elden çıkarılması tarihindeki aynı miktar yabancı sermayenin Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası döviz alış kuruna göre hesaplanan Türk Lirası karşılığı arasındaki fark esas alınır.

Mal ve hakların elden çıkarılmasında iktisap bedeli, elden çıkarılan mal ve hakların, elden çıkarıldığı ay hariç olmak üzere Devlet İstatistik Enstitüsünce belirlenen toptan eşya fiyat endeksindeki artış oranında artırılarak tespit edilir.

MADDE 7 - 193 sayılı Kanunun 82 nci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Arızı kazançlar

Madde 82 - Vergiye tabi arızı kazançlar şunlardır:

1. Arızı olarak ticari muamelelerin icrasından veya bu nitelikteki muamelelere tavassuttan elde edilen kazançlar.

2. Ticari veya zirai bir işletmenin faaliyeti ile serbest meslek faaliyetinin durdurulması veya terk edilmesi, henüz başlamamış olan böyle bir faaliyete hiç girilmemesi, ihale, artırma ve eksiltmelere iştirak edilmemesi karşılığında elde edilen hasılat.

3. Gayrimenkullerin tahliyesi veya kiracılık hakkının devri karşılığında alınan tazminatlar ile peştemallıklar (kiracıya ait tesisat ve malların tahliye ve devri sırasında kiralayan veya yeni kiracıya devrinde doğan kazançlar dahil).

4. Arızı olarak yapılan serbest meslek faaliyetleri dolayısıyla tahsil edilen hasılat.

5. Gerçek usulde vergiye tabi mükelleflerin terk ettikleri işleri ile ilgili olarak sonradan elde ettikleri kazançlar (zarar yazılan değersiz alacaklarla, karşılık ayrılan şüpheli alacakların tahsili dahil).

6. Dar mükellefiyete tabi olanların 45 inci maddede yazılı işleri arızı olarak yapmalarından elde ettikleri kazançlar.

Bir takvim yılında (1), (2), (3) ve (4) numaralı bentlerde yazılı olan kazançlar (henüz başlamamış olan ticari, zirai veya mesleki bir faaliyete hiç girilmemesi ile ihale, artırma ve eksiltmelere iştirak edilmemesi karşılığında elde edilen kazançlar hariç) toplamının on milyar liralık kısmı gelir vergisinden müstesnadır.

Bu maddede geçen "hasılat" deyimi alınan para ve ayınlarla diğer suretlerle elde edilen ve para ile temsil edilebilen menfaatleri ifade eder.

Arızı kazançların safi miktarı aşağıdaki şekilde tespit olunur:

1. Bu maddenin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yazılı işlerde satış bedelinden maliyet bedeli ve satış dolayısıyla yapılan giderler indirilir.

2. Bu maddenin birinci fıkrasının (2), (3), (4) ve (5) numaralı bentlerinde yazılı işlerde elde edilen hasılatın tevsik edilmek kaydıyla yapılan giderler indirilir.

3. Bu maddenin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde yazılı işlerde, 45 inci madde hükümleri uygulanır.

MADDE 8 - 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun;

1. Geçici 46 ncı maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan "beş yıldan fazla" ve "beş yıllık süre" ibareleri sırasıyla "dört yıldan fazla" ve "dört yıllık süre", (2) numaralı fıkrasında yer alan "2003 yılı" ibaresi "2002 yılı",

2. Geçici 55 inci maddesinde yer alan "01.01.1999 - 31.12.2002 tarihleri arasında" ibaresi "01.01.1999 - 31.12.2003 tarihleri arasında",

3. Geçici 59 uncu maddesinde yer alan "31.12.2004 tarihine kadar,", "26.7.2001 - 31.12.2002 tarihleri arasında" ve "80 inci" ibareleri sırasıyla "31.12.2005 tarihine kadar,", "26.7.2001 - 31.12.2003 tarihleri arasında" ve "mükerrer 80 inci",

Şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 9 - 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasının (7) numaralı bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 10 - 03.06.1949 tarihli ve 5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun geçici 28 inci maddesinde yer alan "01.01.1999 - 31.12.2002 tarihleri arasında..." ibaresi "01.01.1999 - 31.12.2003 tarihleri arasında..." şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 11 - 08.06.1959 tarihli ve 7338 sayılı Veraset ve İhtikal Vergisi Kanununun;

a) 7 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan "... Spor-Toto Teşkilatı..." ibaresi "... futbol müsabakaları ve at yarışları üzerine müşterek bahis düzenleyenler..." şeklinde,

b) 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde yer alan "... futbol müsabakalarına..." ibaresi "... futbol müsabakalarına ve at yarışlarına..." şeklinde,

c) 16 ncı maddesinin son fıkrasında yer alan "... Futbol müsabakalarına..." ibaresi "... Futbol müsabakalarına ve at

yarışlarına..." şeklinde, aynı fıkrada yer alan "... % 20..." ibaresi "... % 10..." şeklinde,

d) 19 uncu maddesinin birinci fıkrasının parantez içinde yer alan "... Spor-Toto Teşkilatınca futbol müsabakalarına ait..." ibaresi "...futbol müsabakalarına ve at yarışlarına ait..." şeklinde,

Değiştirilmiştir.

MADDE 12 - 16.08.1997 tarihli ve 4306 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile 24.03.1988 Tarihli ve 3418 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması ve Bazı Kağıt ve İşlemlerden Eğitime Katkı Payı Alınması Hakkında Kanunun geçici 1 inci maddesinin (A) fıkrasının (3) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı fıkranın (1), (4), (5), (7) ve (9) numaralı bentlerinde yer alan işlem ve kağıtlar için 2002 yılında uygulanan maktu tutarlar kanuni tutarlar olarak yeniden belirlenmiştir.

3. a) Süper Toto, Skor-Toto, Gol 7 ve benzeri oyunlarda her bir kolon için 10 000 lira,

b) Sayısal Loto, Şans Topu, On Numara ve benzeri oyunlarda her bir kolon için 20 000 lira,

c) At yarışlarında oynanan her bir bilet bedelinin yüzde 5'i oranında hesaplanacak tutar (Bu suretle hesaplanan tutar 40 000 liradan az olamaz.).

MADDE 13 - 26.11.1999 tarihli ve 4481 sayılı 17.08.1999 ve 12.11.1999 Tarihlerinde Marmara Bölgesi ve Civarında Meydana Gelen Depremın Yol Açtığı Ekonomik Kayıpları Gidermek Amacıyla Bazı Mükellefiyetler İhdası ve Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 23.11.2000 tarihli ve 4605 sayılı Kanunla değişik 8 ve 9 uncu maddelerinde yer alan "31.12.2002" tarihleri "31.12.2003" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 14 - 26.11.1999 tarihli ve 4481 sayılı Kanunun 4605 sayılı Kanunla değişik 15 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 15 - Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Rekabet Kurumu, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Telekomünikasyon Kurumu, Tütün, Tütün Mamulleri ve Alkollü İçkiler Piyasası Düzenleme Kurumu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Şeker Kurumu ile Kamu İhale Kurumunun elde ettikleri gelirlerinin (faiz, repo, pay, alım-satım farkı ve sair adlarla elde edilen her türlü gelir dahil) 31.12.2002 tarihine kadar birikmiş tutarlarıyla bu tarihten 31.12.2003 tarihine kadar birikecek tutarları üzerinden Maliye Bakanının teklifi ve Başbakanın onayı ile kurum ve kuruluşlar itibarıyla belirlenecek oranlara göre hesaplanacak kısmı bütçenin (B) işaretili cetveline gelir kaydedilmek üzere Maliye Bakanı tarafından belirlenecek süre içinde Maliye Bakanlığı Merkez Saymanlık Müdürlüğünün Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası nezdindeki hesabına yatırılır. Söz konusu kuruluşların periyodik olarak kasalarında oluşan nakit fazlaları bu

kuruluşların görüşü alınmak suretiyle bu fıkarda belirlenen esaslara göre kesilebilir.

Yukarıda belirtilen kurum ve kuruluşlar 31.12.2002 tarihine kadar birikmiş gelir tutarları ile kasa ve banka mevcutlarını 15.01.2003 tarihine kadar; her ayın gelir ve giderleriyle kasa ve banka mevcutlarını gösterir mali bilgileri ise izleyen ayın yedinci günü sonuna kadar Maliye Bakanlığına bildirir. Bu maddede belirtilen tutarların süresi içinde ödenmemesi halinde, ödenmeyen tutarlar 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre gecikme zammı da uygulanmak suretiyle takip ve tahsil edilir.

MADDE 15 - 12.04.2000 tarihli ve 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanununun 28 inci maddesinde yer alan "31.12.2002" tarihi "31.12.2003" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 16 - Bu Kanunun;

- 15 inci maddesi 31.12.2002 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

- 12 ve 13 üncü maddeleri yayımını izleyen günde,

- 11 inci maddesi 01.02.2003 tarihinde,

- Diğer maddeleri 01.01.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

Yürürlüğe girer.

MADDE 17 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 11 Ocak 2002 - Sayı: 24990

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun

Kanun No. 4778

Kabul Tarihi: 02.01.2003

MADDE 1 - 01.03.1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 245 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

243 üncü madde ile bu maddede yazılı suçlardan dolayı verilen cezalar, para cezasına veya tedbirlerden birine çevrilemez ve ertelenemez.

MADDE 2 - 04.04.1929 tarihli ve 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 316 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca düzenlenen tebliğname taraflara ilgili dairece tebliğ olunur.

MADDE 3 - 05.06.1935 tarihli ve 2762 sayılı Vakıflar Kanununun 1 nci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Cemaat vakıfları, vakfiyeleri olup olmadığına bakılmaksızın, Vakıflar Genel Müdürlüğünün izniyle dini, hayri, sosyal, eğitimsel, sıhhi ve kültürel alanlardaki ihtiyaçlarını karşılamak üzere taşınmaz mal edinebilirler ve taşınmaz malları üzerinde tasarrufta bulunabilirler.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Vakıflar Genel Müdürlüğünün bağlı bulunduğu Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 4 - 15.07.1950 tarihli ve 5680 sayılı Basın Kanununun 15 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Mevkute sahibi, mesul müdür ve yazı sahibi haber kaynaklarını açıklamaya zorlanamaz.

MADDE 5 - 01.07.1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa aşağıdaki madde eklenmiştir.

EK MADDE 1 - Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarına dayanılarak yapılacak ödemeler ile dostane çözüm bağlamında yapılacak ödemelere ilişkin olarak düzenlenecek kağıtlar damga vergisinden istisnadır.

MADDE 6 - 22.04.1983 tarihli ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Siyasi partiler, partiye üye olma yeterliğine sahip en az otuz Türk vatandaşı tarafından kurulur.

MADDE 7 - Siyasi Partiler Kanununun 11 inci maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinin (2), (3) ve (5) numaralı alt bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

2. Basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma veya Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından biriyle mahkum olanlar,

3. Taksirli suçlar hariç beş yıl ağır hapis veya beş yıl ve daha fazla hapis cezasına mahkum olanlar,

5. Terör eyleminden mahkum olanlar,

MADDE 8 - Siyasi Partiler Kanununun 66 ncı maddesinin ikinci fıkrasında geçen "ikimilyar liradan fazla kıymette aynı veya nakdi bağışta bulunması" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya yayınları kullandırması" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 9 - Siyasi Partiler Kanununun 98 inci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Siyasi partilerin kapatılması davalarında kapatılmaya karar verilebilmesi için beşte üç oy çokluğu şarttır.

MADDE 10 - Siyasi Partiler Kanununun 100 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Anayasada yazılı nedenlerle Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından bir siyasi partinin kapatılması davasının açılması;

a) Re'sen,

b) Bakanlar Kurulu kararı üzerine Adalet Bakanının istemiyle,

c) Bir siyasi partinin istemi üzerine,

Olur.

MADDE 11 - Siyasi Partiler Kanununun 102 ncı maddesinin birinci ve üçüncü fıkralarında geçen "kapatılması ya da" ibareleri madde metninden çıkarılmış ve maddenin birinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Siyasi parti, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının bu istemlerine karşı Anayasa Mahkemesine itiraz edebilir.

MADDE 12 - Siyasi Partiler Kanununun 104 üncü maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Anayasa Mahkemesi, söz konusu hükümlere aykırılık görürse bu aykırılığın giderilmesi için ilgili siyasi parti hakkında ihtar kararı verir. Bu yazının tebliği tarihinden itibaren altı ay içinde aykırılık giderilmediği takdirde, Cumhuriyet Başsavcılığı o siyasi partinin Devlet yardımından kısmen veya tamamen yoksun bırakılması için Anayasa Mahkemesine re'sen dava açabilir.

MADDE 13 - Siyasi Partiler Kanununun 111 inci maddesine (c) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (d) bendi eklenmiştir.

d) 104 üncü maddeye göre verilen ihtar kararının gereğini yerine getirmeyerek partiyi Devlet yardımından kısmen veya tamamen yoksun bırakan sorumlular ile Devlet yardımından faydalanmayan siyasi partilerin sorumluları hakkında üç aydan altı aya kadar hafif hapis cezası,

MADDE 14 - 10.06.1983 tarihli ve 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun 7 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Yukarıda yazılı haller dışında, bir ilin veya seçim çevresinin Türkiye Büyük Millet Meclisinde üyesinin kalmaması halinde, boşalmayı takip eden doksandan günden sonraki ilk Pazar günü o seçim çevresinde ara seçim yapılır.

MADDE 15 - 10.06.1983 tarihli ve 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun 11 inci maddesinin (f) bendinin (1) ve (3) numaralı alt bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

1. Basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştıma veya Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından biriyle mahkum olanlar,

3. Terör eylemlerinden mahkum olanlar,

MADDE 16 - Milletvekili Seçimi Kanununun 39 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "altmışıncı günü" ibaresi "doksanıncı günü" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 17 - 06.10.1983 tarihli ve 2908 sayılı Dernekler Kanununun 5 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 5 - Anayasada belirtilen Cumhuriyetin temel nitelikleri ile 174 üncü maddesinde belirtilen inkılap kanunlarının korunması hükümlerine, milli güvenliğe ve kamu düzenine, genel sağlık ve genel ahlaka aykırı olarak; Türkiye Cumhuriyetinde ırk, din, mezhep ve bölge farklılığı veya bunlara dayanarak azınlık yaratmak ve Türkiye Cumhuriyetinin üniter Devlet yapısını bozmak; Atatürk'ün kişiliğini, ilkelerini, çalışmalarını veya anılarını kötülemek veya küçük düşürmek ya da başkalarının hürriyetlerini kısıtlamak amacıyla, dernek kurulamaz.

MADDE 18 - Dernekler Kanununun 6 ncı maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Dernekler, Türkiye Cumhuriyetinin resmi kurumlarıyla yazışmalarında Türkçe kullanırlar.

MADDE 19 - Dernekler Kanununun 16 ncı maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Fiil ehliyetine sahip gerçek ve tüzel kişiler derneklere üye olabilirler.

MADDE 20 - Dernekler Kanununun 18 inci maddesinin beşinci fıkrasına aşağıdaki cümleler eklenmiştir.

Tüzel kişinin üye olması halinde, yönetim kurulu başkanı veya temsille görevlendireceği kişi oy kullanır. Bu kişinin başkanlık veya temsil görevi sona erdiğinde, tüzel kişi adına oy kullanacak kimse yeniden belirlenir.

MADDE 21 - Dernekler Kanununun 44 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 44 - Dernekler tarafından yapılan bildiri, beyanname ve benzeri yayınlar, Anayasada belirtilen Cumhuriyetin temel niteliklerine ve 174 üncü maddede sıralanan inkılap kanunlarının korunması hükümlerine aykırı; Devletin iç ve dış güvenliğini, ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozucu mahiyette veya suç işlemeye, ayaklanmaya, isyana teşvik edici bir nitelik taşıdığı veya Devletin gizli belgelerini açıklamak, Atatürk'ün kişiliğini, ilkelerini ve çalışmalarını küçük düşürmek ve kötülemek veya başkalarının şöhret ve haklarına, özel ve aile hayatlarına tecavüz etmek amacına yönelik bulunduğu takdirde, mahallin en büyük mülki amirinin emriyle toplattırılabilir. Mahallin en büyük mülki amiri bu kararını yirmidört saat içinde asliye ceza hakimliğine bildirir. Hakim, mülki amirin bu kararını en geç kırksekiz saat içinde inceleyip karara bağlar. Bu süre içinde bir karar verilememesi halinde, mahalli mülki amirin kararı hükümsüz sayılır.

Yukarıdaki hüküm siyasi partiler hakkında uygulanmaz.

MADDE 22 - 18.01.1984 tarihli ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Milletvekili Seçimi Kanununun 7 nci maddesinin son fıkrası gereğince yapılan seçimler hariç, milletvekili genel veya ara seçiminden önceki veya sonraki bir yıl içinde yapılması gereken mahalli idareler organlarına veya bu organların üyeliklerine ilişkin genel veya ara seçimler, milletvekili genel veya ara seçimleri ile birleştirilir.

MADDE 23 - 01.11.1984 tarihli ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 1 - Bu Kanunun amacı, Türk vatandaşlarının ve Türkiye'de ikamet eden yabancıların kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili makamlara yazı ile başvurma haklarının kullanılma biçimini düzenlemektir.

MADDE 24 - Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 2 - Bu Kanun, Türk vatandaşları ve Türkiye'de ikamet eden yabancılar tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi ile idari makamlara yapılan dilek ve şikayetler hakkındaki başvuruları kapsar.

MADDE 25 - Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun 3 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Türkiye'de ikamet eden yabancılar karşılıklılık esası gözetilmek ve dilekçelerinin Türkçe yazılması kaydıyla bu haktan yararlanabilirler.

MADDE 26 - Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun 4 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 4 - Türkiye Büyük Millet Meclisine veya yetkili makamlara verilen veya gönderilen dilekçelerde, dilekçe sahibinin adı-soyadı ve imzası ile iş veya ikametgah adresinin bulunması gerekir.

MADDE 27 - Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun 7 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 7 - Türk vatandaşlarının ve Türkiye'de ikamet eden yabancıların kendileri ve kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri konusunda yetkili makamlara yaptıkları başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç otuz gün içinde gerekçeli olarak cevap verilir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilir.

MADDE 28 - Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun 8 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 8 - Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen dilekçelerin, Dilekçe Komisyonunda incelenmesi ve karara bağlanması altmış gün içinde sonuçlandırılır. İlgili kamu kurum veya kuruluşları Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonunca gönderilen dilekçeleri otuz gün içinde cevaplandırır. İnceleme ve karara bağlamanın esas ve usulleri Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğünde gösterilir.

MADDE 29 - 05.12.1990 tarihli ve 3686 sayılı İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Kanununun 7 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Komisyon, başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlem hakkında başvuru sahibine en geç altmış gün içinde bilgi verir.

MADDE 30 - 22.11.1990 tarihli ve 3682 sayılı Adli Sicil Kanununun 5 inci maddesinin kenar başlığı "Adli sicil bilgilerini verebilecek merciler ve küçükler hakkında uygulanacak esaslar" şeklinde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Onsekiz yaşından küçükler hakkında adli sicile geçirilen bilgiler; ancak, soruşturma ve kovuşturma konusu olan işler sebebiyle Cumhuriyet savcıları ve mahkemelerce veya Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliği seçimleri ile ilgili olarak yetkili seçim kurullarınca istendiği takdirde verilir. Bu bilgiler başka herhangi bir iş ve konu için kullanılamaz.

MADDE 31 - Adli Sicil Kanununun 8 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 8 - Cezanın çekildiği veya ortadan kalktığı veya düştüğü tarihten itibaren;

a) Kabahatten mahkumiyet halinde, diğer bir cürüm veya kabahatten dolayı bir yıl içinde,

b) Basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma ve dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile beş yıldan fazla ağır hapis ve hapis cezasına mahkumiyetler on yıl içinde,

c) Beş yıl veya daha az ağır hapis veya hapis veya ağır para cezasına mahkumiyet halinde diğer bir cürümden dolayı beş yıl içinde,

d) (b) bendindeki suçlara mahkumiyetlerin; suçu işlediği zaman onsekiz yaşını doldurmamış olan küçükler hakkında verilmesi halinde diğer bir cürümden dolayı beş yıl içinde,

e) (c) bendindeki suçlara mahkumiyetlerin suçu işlediği zaman onsekiz yaşını doldurmamış olan küçükler hakkında verilmesi halinde diğer bir cürümden dolayı iki yıl içinde,

Evvelce verilen ceza cinsinden bir cezaya veya daha ağır bir cezaya mahkum olunmadığı takdirde ilgilinin, Cumhuriyet savcısının veya Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünün talebi üzerine hükmü veren mahkemece veya talep edenin bulunduğu yer asliye ceza mahkemesince duruşma yapılmaksızın adli sicildeki kaydın çıkartılmasına karar verilir. Ertelenmiş olan hükmün esasen vaki olmamış sayıldığı hallerde ise, bu tarih esas alınır. Bu kararların bir örneği Adalet Bakanlıği Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğüne gönderilir.

Kanunlarda yapılacak değişiklikler sonucu suç olmaktan çıkarılan veya idari nitelikte cezaya dönüştürülen suçlarla ilgili bilgiler Adalet Bakanlıği Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünce re'sen adli sicil kayıtlarından çıkartılır.

MADDE 32 - 15.12.1990 tarihli ve 430 sayılı Olağanüstü Hal Bölge Valiliği ve Olağanüstü Halin Devamı Süresince Alınacak İlave Tedbirler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendinin birinci paragrafi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Hükümlü veya tutuklular, olağanüstü hal ilanına neden olan suçların soruşturulmasında ifade alma, yer gösterme, yüzleştirme, teşhis ve tıbbi muayene için Olağanüstü Hal Bölge Valisinin teklifi üzerine, yetkili Cumhuriyet Başsavcısının talebi ve hakim kararı ile, her defasında dört günü geçmemek üzere ceza infaz kurumu veya tutukevinden alınabilir. Bu süre hükümlülük veya tutuklulukta geçmiş sayılır. Hakim, her defasında karar vermeden önce hükümlü veya tutukluyu dinler. Hükümlü veya tutuklu ceza infaz kurumu veya tutukevinden alındıktan sonra da yasal konumunun gerektirdiği haklardan yararlanır. Ceza infaz kurumu veya tutukevinden ayrılış ve dönüşlerinde hükümlü veya tutuklunun sağlık durumu doktor raporu ile tespit edilir.

MADDE 33 - 02.12.1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun 2 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

765 sayılı Türk Ceza Kanununun 243 ve 245 inci maddeleri ile 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 154 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılacak soruşturma ve kovuşturmalarda bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

MADDE 34 - 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 91 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 91 - Dernekler, tüzüklerinde gösterilen amaçları gerçekleştirmek üzere uluslararası faaliyette ve işbirliğinde bulunabilirler, yurt dışında şube açabilirler ve yurt dışında kurulmuş dernek veya kuruluşlara üye olarak katılabilirler.

MADDE 35 - Türk Medeni Kanununun 92 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 92 - Yabancı dernekler, uluslararası alanda işbirliği yapılmasında yarar görülen hallerde ve karşılıklı olmak koşuluyla Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye'de faaliyette ve işbirliğinde bulunabilirler, şube açabilirler, üst kuruluşlar kurabilir ve kurulmuş üst kuruluşlara katılabilirler.

MADDE 36 - Bu Kanunla değiştirilen Türk Medeni Kanununun 92 nci maddesi hükmü, dernek ve vakıf dışındaki diğer kar amacı gütmeyen kuruluşlar hakkında da uygulanır.

MADDE 37 - 07.11.1979 tarihli ve 2253 sayılı Çocuk Mahkemelerinin Kuruluşu, Görev ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 34 üncü maddesi, 16.06.1983 tarihli ve 2845 sayılı Devlet Güvenlik Mahkemelerinin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 16 ncı maddesinin dördüncü fıkrası, 06.10.1983 tarihli ve 2908 sayılı Dernekler Kanununun 11 ve 12 nci maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 38 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 39 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 15 Ocak 2002 - Sayı: 24994 (1. MÜKERRER)

R.G. 17 Ocak 2002 - Sayı: 24996

YASAMA BÖLÜMÜ

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Kanunlar

Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Gelir veya Aylık Almakta Olanlara Sosyal Destek Ödemesi Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 4784**Kabul Tarihi: 08.01.2003**

MADDE 1 - 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa göre gelir ya da aylık almakta olanlara 01.01.2003 - 31.12.2003 tarihleri arasında, genel bütçeden karşılanmak üzere, almakta oldukları aylık veya gelirlerine ilave olarak sosyal destek ödemesi yapılır. Sosyal destek ödemesinin miktarıyla usul ve esaslarını belirlemeye ve bu ödemeleri yukarıda sayılan kanunlar uyarınca aylık ve gelir tutarlarına göre aylar itibarıyla farklılaştırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Sosyal destek ödemeleri gelir ve aylık ödeme tarihlerinde herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın net olarak ödenir.

MADDE 2 - Bu Kanun 01.01.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Bakanlar Kurulu Kararları

1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Aylığı Bağlanmış veya Bağlanacak Olanlara Sosyal Destek Ödemesi Yapılmasına İlişkin Ekli Karar'ın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar

Karar Sayısı: 2003/5145**Bakanlar Kurulundan:**

1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı bağlanmış veya bağlanacak olanlara sosyal destek ödemesi yapılmasına ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 15/01/2003 tarihli ve 89 sayılı yazısı üzerine, 08/01/2003 tarihli ve 4784 sayılı Kanunun 1 nci maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 15/01/2003 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER**CUMHURBAŞKANI**

**15/01/2003 Tarihli ve 2003/5145 Sayılı
Kararnamenin Eki KARAR**

Madde 1 - 1479 sayılı Kanuna göre yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı alanlara, aynı Kanunun 36 ncı maddesinin son fıkrasına göre yapılan artış miktarlarını Ocak 2003 aylık ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere 1 ila 12 inci basamaklarda 100 milyon liraya, 13 ila 24 üncü basamaklarda 75 milyon liraya tamamlayacak miktarlarda, aylıklara net olarak eklenmek suretiyle sosyal destek ödemesi yapılır.

Madde 2 - 2926 sayılı Kanuna göre yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı alanlara, Ocak 2003 aylık ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, yıl içerisinde memur maaş katsayısının artışı dolayısıyla yapılan artış miktarlarını 100 milyon liraya tamamlayacak miktarlarda, aylıklara net olarak eklenmek suretiyle sosyal destek ödemesi yapılır.

Madde 3 - 1479 ve 2926 sayılı kanunlara göre iki aylığı birlikte alanlara bu aylıklardan birisi için sosyal destek ödemesi yapılır. Ölüm aylığı alanlara yapılacak ödemenin hesabında, ödemenin tamamı yapılacak şekilde aylık oranları dikkate alınır.

Madde 4 - Yabancı ülkelerle akdedilen sosyal güvenlik sözleşmeleri uyarınca kısmi veya tam aylık alanlara yapılacak sosyal destek ödemesi, Türk mevzuatına tabi olarak geçen prim ödeme gün sayılarının, sosyal güvenlik sözleşmesine göre nazara alınan toplam prim ödeme gün sayısına olan oranına göre belirlenir.

Madde 5 - 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun hesaplama ile ilgili hükümlerinin uygulanmasında, sosyal destek ödemesi dikkate alınmaz.

Madde 6 - Ödeme dönemlerine göre peşin ödenen sosyal destek ödemesi, ölüm ve durum değişikliği hallerinde geri alınmaz.

Sosyal destek ödemeleri herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın net olarak ödenir.

Yersiz yapılan sosyal destek ödemeleri; ilgilinin varsa almakta olduğu aylıklarından % 25 oranında kesilmek suretiyle, yoksa genel hükümlere göre geri alınır.

Madde 7 - Bu Karar, 01/01/2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 8 - Bu Kararı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Bakanlar Kurulu Kararları

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Gelir ve Aylık Alanlara Sosyal Destek Ödemesi Yapılmasına İlişkin Karar

Karar Sayısı: 2003/5146

Bakanlar Kurulundan:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre gelir ve aylık alanlara sosyal destek ödemesi yapılmasına ilişkin ekli Kararın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 15/01/2003 tarihli ve 89 sayılı yazısı üzerine, 08/01/2003 tarihli ve 4784 sayılı Kanunun 1 nci maddesi ile 25/08/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'na 15/01/2003 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

15/01/2003 Tarihli ve 2003/5146 Sayılı Kararnamenin Eki KARAR

Madde 1 - 506 ve 2925 sayılı kanunlara göre gelir ve aylık almakta olanlara, 2003 yılında her ayın ödeme tarihlerinde 506 sayılı Kanunun ek 38 inci maddesine göre Ocak 2003 ayından itibaren gelir, aylık ve telafi edici ödemelerde yapılan artış miktarları toplamını 75.000.000.- liraya tamamlayacak şekilde sosyal destek ödemesi yapılır.

Madde 2 - a) 2003 yılında malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan sigortalılar ile ölen sigortalıların hak sahiplerinin aylık başlangıç tarihlerindeki sosyal destek ödemeleri; 506 sayılı Kanunun 55, 61, 67 ve geçici 82 nci maddelerine göre bağlanan aylığın,

b) İş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından hak kazanılan gelirleri esas günlük kazanç hesabına giren son takvim ayı 2003 yılına ait olanların gelir başlangıç tarihlerindeki sosyal destek ödemeleri ise 506 sayılı Kanunun 20 ve 23 ncü maddelerine göre bağlanan gelirin,

Ocak 2003 ayı ile gelir veya aylık başlangıç tarihi arasında Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan aylık tüketici fiyatları endeksi artış oranındaki miktarları toplamının 75.000.000.- liradan düşülmesi suretiyle belirlenerek ödenir.

Bu madde uyarınca belirlenen sosyal destek ödemeleri takip eden ödeme dönemlerinde 1 inci maddedeki esaslara göre yeniden hesaplanır.

Madde 3 - Birden fazla dosyadan gelir ve aylık alanlara her bir dosya için sosyal destek ödemesi yapılır. Ancak, 506 sayılı Kanunun 92 ve 93 üncü maddelerindeki yarıya indirme hükümleri, sosyal destek ödemelerine de uygulanır.

Madde 4 - İş kazaları ile meslek hastalıkları sigortasından sürekli iş göremezlik geliri almakta olanlara, gelir bağlanmasına esas olan sürekli iş göremezlik derecesi oranında sosyal destek ödemesi yapılır.

Madde 5 - Sosyal destek ödemesi, hak sahiplerine her dosya için tamamı dağıtılacak şekilde gelir ve aylıktaki hisseleri oranında ödenir.

Madde 6 - Yabancı ülkelerle akdedilen sosyal güvenlik sözleşmeleri uyarınca kısmi gelir veya aylık alanlara yapılacak sosyal destek ödemesi, Türk mevzuatına tabi olarak geçen prim ödeme gün sayılarının, sosyal güvenlik sözleşmesine göre nazara alınan toplam prim ödeme gün sayısına olan oranına göre belirlenir.

Madde 7 - Sosyal destek ödemesi;

a) 506 sayılı Kanunun ek 12 nci maddesine göre gelir ve aylık almakta iken evlenen kız çocuklarına ödenecek evlenme yardımı hesabında,

b) 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun hesaplama ile ilgili hükümlerinin uygulanmasında,

dikkate alınmaz.

Madde 8 - Ödeme dönemlerine göre peşin ödenen sosyal destek ödemesi, ölüm ve durum değişikliği halinde geri alınmaz.

Madde 9 - Sosyal destek ödemeleri herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın net olarak ödenir.

Madde 10 - Yersiz yapılan sosyal destek ödemeleri; ilgilinin varsa almakta olduğu gelir veya aylıklarından % 25 oranında kesilmek suretiyle, yoksa genel hükümlere göre geri alınır.

Madde 11 - 30/10/2002 tarihli ve 2002/4847 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 12 - Bu Karar; 11 inci maddesi 01/11/2002 tarihinden, diğer maddeleri 01/01/2003 tarihinden geçerli olmak üzere, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 13 - Bu Kararı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

**2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince;
İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye
Sayılarına İlişkin 2003 Ocak Ayı İstatistikleri
Hakkında Tebliğ**

İŞKOLU		TOPLAM İŞÇİ	SENDİKANIN ADI	DSY NO	ÜYE	
NO	ADI				SAYISI	%
01	Tarım ve Or. Av. Ve Balık.	128.459	ORMAN İŞ TARIM İŞ Ö TARIM İŞ E TARIM İŞ	009 017 029 137	75.947 41.095 590 3.144	
02	Maden.	118.181	T MADEN İŞ G MADEN İŞ D MADEN İŞ	004 014 251	49.089 30.526 1.350	41.53 25.82 1.14
03	Pet. Kim. Ve	223.577	PETROL İŞ	040	69.405	31.34

	Las.		LASTİK İŞ İL KİM İŞ	043 094	39.027 134	17.45 0.05
04	Gıda San.	328.060	ÖZ GIDA İŞ T GIDA İŞ GIDA İŞ FINDIK İŞ	039 097 234 297 298	58.444 170.043 32.845 156 1.244	17.81 51.83 10.01 0.04 0.37
05	Şeker	26.623	ŞEKER İŞ	001	26.099	98.03
06	Doku.	538.709	ÖZ İPLİK İŞ TEKSİF GIYIM İŞ DOKU ÖRİŞ TÖBGİS TEKSTİL BATİS DOKU. İŞ	010 015 125 173 205 242 302 307	68.147 301.224 480 1.288 590 65.842 1.965 575	12.63 55.91 0.08 0.23 0.10 12.22 0.36 0.10
07	Deri	63.870	DERİ İŞ	172	15.557	24.35
08	Ağaç	78.942	AĞAÇ İŞ Ö AĞAÇ İŞ YAPSAN İŞ ASİS	019 084 127 260	12.157 7.910 328 465	15.39 10.02 0.41 0.58
09	Kağıt	30.483	SELÜLOZ İŞ TÜMKA İŞ	022 235	15.060 3.261	49.40 10.69
10	Basın ve Yayın	39.841	BASIN İŞ BASIN İŞ	023 265	4.315 3.214	10.83 8.06
11	Ban.ve Sig.	119.982	BASS BANKSİS BASİSEN BANK Sİ S BANK SEN	031 035 044 095 244	15.178 20.582 56.154 12.104 15.102	12.65 17.15 46.80 10.08 12.58
12	Çim. Ve Top.	133.716	T ÇİMSE İŞ KRİSTAL İŞ C KERAMİK	007 076 258	55.473 16.102 14	41.48 12.04 0.01
13	Metal	554.134	T METAL ÇELİK İŞ B METAL METSAN İŞ KALIP İŞ ÇESAN T METAL İŞ	011 038 081 087 098 124 291	228.289 85.406 62.165 515 358 169 878	41.19 15.41 11.21 0.09 0.06 0.03 0.15

14	Gemi	10.552	DOK GEMİ LİMTER İŞ	026 259	3.870 1.151	36.67 10.90
15	İnşaat	679.339	YOL İŞ EVRİM İŞ İNSAN İŞ YAPI İŞ D YAPI İŞ	006 100 129 168 261	159.652 608 20.970 102 17	23.50 0.08 3.08 0.01 0.01
16	Enerji	134.510	TES İŞ Y BES İŞ ENSAN İŞ	020 166 243	108.639 3.244 3.651	80.76 2Ç41 2.71
17	Tic. Büro Eğ. Ve Güzel San.	436.794	KOOP İŞ T KOOP İŞ BİL İŞ SİNE SEN SOSYAL İŞ	024 036 113 236 238	46.137 62.377 459 31 43.914	10.56 14.28 0.10 0.01 10.05
18	Kara Taş.	98.619	TÜMTİS NAKLİYAT İŞ	123 249	12873 11.994	13.05 12.16
19	Demir. Taş.	34.709	DEMİR. İŞ	012	20.353	58.63
20	Den. Taş.	41.149	T DENİZ İŞ	052	12.697	30.85
21	Hava Taş.	25.550	HAVA İŞ ULU EMEK ULAŞSAN	037 292 305	13.250 16 155	51.85 0.06 0.60
22	Ardi. Ve Ant.	19.905	LİMAN İŞ DENİZ İŞ	008 058	6.441 138	32.35 0.69
23	Haber.	47.345	T. HABER İŞ Y. HABER İŞ	021 250	50.609 41	106.89 0.08
24	Sağlık	57.201	SAĞLIK İŞ D SAĞLIK İŞ SIHHAT İŞ	018 240 268	12.536 466 1.254	21.91 0.81 2.19
25	Kon. Ve Eğ. Yer.	246.277	TOLEYİS MÜZİK SEN OLEYİS TURKON İŞ	089 254 246 266	38.074 1.289 30.325 15.080	13.45 0.52 12.31 6.12
26	Milli Sav.	26.231	T HARB İŞ	013	33.465	127.57
27	Gazete.	11.929	TGS MEDYA SEN	073 296	3.460 370	29.00 3.10

28	Genel İşler	431.930	BELEDİYE İŞ HİZMET İŞ GENEL İŞ KAPI SEN KONUT İŞ TEK GENEL Y EMEK İŞ	030 041 252 271 276 289 299	173.093 88.994 64.181 79 477 751 18	40.07 20.60 14.83 0.01 0.10.17 0.01
TOPLAM İŞÇİ		4.686.618	TOP. SENDİKALI İŞÇİ	2.717.326	57.98	

1) Bilgisayar dökümünde, üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) 2822 Sayılı Kanunun 12. maddesi uyarınca 01 nolu "Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkolunda baraj şartı aranmadığından bu iş kolundaki yüzdelerin ilanında hukuki bir yarar görülmüştür.

3) Bu tebliğde yargı kararları dikkate alınmak sureti ile dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

4) 234 Nolu GIDA-İŞ Sendikasının bu istatistik dönemindeki üye sayısı; T.C. Ankara 10. İş Mahkemesince verilen 2000/1261 Sayılı ihtiyati tedbir kararı gereğince Ocak 2000 İstatistiklerindeki üye sayısı olarak, işkolundaki işçi sayısı da yine Ocak 2000 İstatistiklerindeki işçi sayısı olarak yayımlanmıştır.

5) 84 Nolu ÖZ AĞAÇ-İŞ Sendikasının bu istatistik dönemindeki üye sayısı; T.C. Ankara 10. İş Mahkemesince verilen 2001/217 Sayılı ihtiyati tedbir kararı gereğince Ocak 2000 istatistiklerindeki üye sayısı olarak, işkolundaki işçi sayısı da yine Ocak 2000 istatistiklerindeki işçi sayısı olarak yayımlanmıştır.

6) Bu İstatistik döneminde "23" Nolu Haberleşme ve "26" Nolu Milli Savunma İşkolunda; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24'cü Maddesine göre "İşçi Sendikası Üyesi İşçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartıyla başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez". Hükmü uyarınca işkolundaki toplam sendikalı işçi sayısı işkolundaki çalışan toplam işçi sayısını geçmiştir.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 18 Ocak 2002 - Sayı: 24997

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun

Kanun No. 4787

Kabul Tarihi: 09.01.2003

Amaç ve kapsam

MADDE 1 - Bu Kanunun amacı, aile mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usullerini düzenlemektir.

Bu Kanun, aile hukukundan doğan dava ve işleri görmek üzere kurulan aile mahkemelerine dair hükümleri kapsar.

Aile mahkemelerinin kuruluşu

MADDE 2 - Aile mahkemeleri, Adalet Bakanlığınca Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak her ilde ve merkez nüfusu yüzbinin üzerindeki her ilçede, tek hakimli ve asliye mahkemesi derecesinde olmak üzere kurulur. Aile mahkemelerinin yargı çevresi, kurulduğu il ve ilçenin mülki sınırlarıyla belirlenir. Ancak yargı çevresi, Adalet Bakanlığının teklifi üzerine Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca değiştirilebilir.

Gerektiğinde birinci fıkradaki usule göre bir yerdeki aile mahkemesinin birden çok dairesi kurulabilir. Bu durumda daireler numaralandırılır. Aile mahkemesi kurulamayan yerlerde bu Kanun kapsamına giren dava ve işlere, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca belirlenen Asliye Hukuk Mahkemesince bakılır.

Aile mahkemelerinde bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel bulunur.

Aile mahkemeleri hakimlerinin nitelikleri ve atanmaları

MADDE 3 - Aile mahkemelerine, atanacakları bölgeye veya bir alt bölgeye hak kazanmış, adli yargıda görevli, evli ve çocuk sahibi, otuz yaşını doldurmuş ve tercihan aile hukuku alanında lisansüstü eğitim yapmış olan hakimler arasından Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca atama yapılır.

Aile mahkemelerinin görevleri

MADDE 4 - Aile mahkemeleri, aşağıdaki dava ve işleri görürler:

1. 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun İkinci Kitabı ile 03.12.2001 tarihli ve 4722 sayılı Türk Medeni Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanuna göre aile hukukundan doğan dava ve işler.

2. 20.05.1982 tarihli ve 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanuna göre aile hukukuna ilişkin yabancı mahkeme kararlarının tanıma ve tenfizi,

3. Kanunlarla verilen diğer görevler.

Aile mahkemeleri bünyesinde bulunan uzmanlar

MADDE 5 - Her aile mahkemesine,

1. Davanın esasına girilmeden önce veya davanın görülmesi sırasında, mahkemece istenen konular hakkında taraflar arasındaki uyuşmazlık nedenlerine ilişkin araştırma ve inceleme yapmak ve sonucunu bildirmek,

2. Mahkemenin gerekli gördüğü hallerde duruşmada hazır bulunmak, istenilen konularla ilgili çalışmalar yapmak ve görüş bildirmek,

3. Mahkemece verilecek diğer görevleri yapmak,

Üzere Adalet Bakanlığınca, tercihan; evli ve çocuk sahibi, otuz yaşını doldurmuş ve aile sorunları alanında lisansüstü eğitim yapmış olanlar arasından, birer psikolog, pedagog ve sosyal çalışmacı atanır.

Bu görevlilerin bulunmaması, iş durumlarının müsait olmaması veya görevin bunlar tarafından yapılmasında hukuki veya fiili herhangi bir engel bulunması ya da başka bir uzmanlık dalına ihtiyaç duyulması hallerinde, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar veya serbest meslek icra edenlerden yararlanılır.

Bu uzmanlar, 18.06.1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda düzenlenen hakimmin reddi sebeplerine göre reddolunabilir.

Koruyucu, eğitici ve sosyal önlemler

MADDE 6 - Aile mahkemesi, diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak üzere görev alanına giren konularda:

1. Yetişkinler hakkında;

a) Evlilik birliğinden doğan yükümlülükleri konusunda eşleri uyarak, gerektiğinde uzlaştırmaya,

b) Ailenin ekonomik varlığının korunması veya evlilik birliğinden doğan mali yükümlülüklerin yerine getirilmesine ilişkin gerekli önlemleri almaya,

c) Resmi veya özel sağlık veya sosyal hizmet kurumlarına, huzur evlerine veya benzeri yerlere yerleştirmeye,

d) Bir meslek edinme kursuna veya uygun görülecek bir eğitim kurumuna vermeye,

2. Küçükler hakkında;

a) Bakım ve gözetime yönelik nafaka yükümlülüğü konusunda gerekli önlemleri almaya,

b) Bedensel ve zihinsel gelişmesi tehlikede bulunan ya da manen terk edilmiş halde kalan küçüğü, ana ve babadan alarak bir aile yanına veya resmi ya da özel sağlık kurumuna veya eğitimi güç çocuklara mahsus kuruma yerleştirmeye,

c) Çocuk mallarının yönetimi ve korunmasına ilişkin önlemleri almaya,

d) Genel ve katma bütçeli daireler, mahalli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bankalar tarafından kurulmuş teşekkül, müessese veya işletmelere veya benzeri işyerlerine yahut meslek sahibi birinin yanına yerleştirmeye, Karar verebilir.

Aile mahkemesince verilen bu kararların takip ve yerine getirilmesinde 5 nci maddeye göre atanan uzmanlardan biri veya birkaçı görevlendirilebilir. Bu kararlara uyulmaması halinde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 113/A maddesi uygulanır.

Usul hükümleri

MADDE 7 - Aile mahkemeleri, önlerine gelen dava ve işlerin özelliklerine göre, esasa girmeden önce, aile içindeki karşılıklı sevgi, saygı ve hoşgörünün korunması bakımından eşlerin ve çocukların karşı karşıya oldukları sorunları tespit ederek bunların sulh yoluyla çözümünü, gerektiğinde uzmanlardan da yararlanarak teşvik eder. Sulh sağlanamadığı takdirde yargılamaya devam olunarak esas hakkında karar verilir.

Bu Kanunun uygulamasında, vesayet makamı olarak aile mahkemesince verilen kararlara karşı, Türk Medeni Kanununun 397 nci maddesinde belirtilen denetim makamı görevi, varsa bir sonraki numaralı aile mahkemesince, yoksa o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, asliye mahkemesi derecesinde başka mahkeme yoksa en yakın yerdeki aile mahkemesi veya 2 nci maddenin ikinci fıkrasına göre görevlendirilen Asliye Hukuk Mahkemesince yerine getirilir.

Özel kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunda hüküm bulunmayan konularda Türk Medeni Kanununun aile hukukuna ilişkin usul hükümleri ile Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanır.

Kadrolar

MADDE 8 - Adalet Bakanlığı, taşra teşkilatında kullanılmak üzere ekli (1) ve (2) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek 13.12.1983 tarihli ve 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) ve (II) sayılı cetvelin ilgili bölümlerine eklenmiştir.

Değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 9 - 1) 14.01.1998 tarihli ve 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanunun 1 inci maddesinin birinci fıkrasındaki "Sulh Hakimii" ibaresi "Aile Mahkemesi Hakimii" olarak değiştirilmiştir.

2) 18.06.1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 8 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (4) numaralı alt bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, (5) numaralı alt bendi yürürlükten kaldırılmış ve mevcut (6) numaralı alt bendi (5) numaralı alt bent olarak teselsül ettirilmiştir.

4. Borçlar Kanununun 91, 92 nci maddelerinde mahkeme veya hakime verilen işleri,

GEÇİCİ MADDE 1 - Aile mahkemesi kurulan yerlerde bu mahkemeler faaliyete geçtiğinde, yargı çevresi içerisinde ve görev alanına giren sonuçlanmamış dava ve işler, yetkili ve görevli aile mahkemesine devredilir.

Yürürlük

MADDE 10 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 11 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür. (*)

(*) I Sayılı Liste için Resmi Gazete'ye bakınız.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 30 Ocak 2002 - Sayı: 25009

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Çevre Denetimi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çevre Bakanlığından:

MADDE 1 - 05/01/2002 tarihli ve 24631 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Çevre Denetimi Yönetmeliğinin 12 inci maddesine aşağıdaki üçüncü fıkra eklenmiştir.

"Bakanlıkça, belirli bir denetim görevinin yapılması için birden fazla denetim görevlisi görevlendirilebilir. Denetim grubunda bir baş denetim görevlisinin bulunması zorunludur. Baş denetim görevlisi, denetim grubu tarafından yapılacak denetimlerde, grup içi koordinasyonu ve denetim raporunun hazırlanmasını sağlamakla görevlidir. Baş denetim görevlisi denetime tabi tesislerde tesis denetim görevlisi veya tesis denetim birimi ile de koordinasyonu sağlar. Gerekli durumlarda denetim grubuna denetim görevlisi adayları da dahil edilebilir. Denetim grubunda yer alan denetim görevlisi adayları gözlemci konumundadırlar ve denetime eğitim amaçlı katılırlar."

MADDE 2 - Aynı Yönetmeliğin 21 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 21 - Bakanlık ve Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanlığında uzman ve uzman yardımcısı olarak çalışan personel ile bunların sayılarının yetersiz olması durumunda en az dört yıllık yükseköğretim bitirmiş olan diğer personel denetim görevlisi olabilir."

MADDE 3 - Aynı Yönetmeliğin 22 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 22 - 21 inci maddede tanımlanan personelden aşağıda belirtilen eğitim programlarına katılarak sertifika almış olanlar, bu madde uyarınca yapılacak puanlamaya göre denetim görevlisi olabilirler.

a) Bakanlıkça düzenlenen eğitim programları;

1) Hava Kalitesinin Korunması Yönetmeliği ve uygulamaları,

2) Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği ve uygulamaları,

3) Gürültü Kontrol Yönetmeliği ve uygulamaları,

4) Katı Atıkların Kontrolü Yönetmeliği ve uygulamaları,

5) Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği ve uygulamaları,

6) Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliği ve uygulamaları,

7) Tehlikeli Kimyasallar Yönetmeliği ve uygulamaları,

8) Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği ve uygulamaları,

9) Toprak Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği ve uygulamaları,

10) Nesli Tehlike Altında Olan Yabani Hayvan ve Bitki Türlerinin Uluslararası Ticaretine İlişkin Sözleşmenin Uygulanmasına Dair Yönetmelik ve uygulamaları.

b) Resmi olarak yetkili kılınmış ve belgelendirilmiş kişi ya da kuruluşlarca düzenlenen eğitim programları;

1) ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemleri - Özellikler ve Kullanım Kılavuzu,

2) ISO 14010 Çevre Yönetimi - Çevre Denetim Kılavuzu - Genel Prensipleri,

3) ISO 14011 Çevre Yönetimi - Çevre Denetim Kılavuzu - Denetim Usulü - Çevre Yönetim Sistemlerinin Denetimi,

4) ISO 14012 Çevre Yönetimi - Çevre Denetimi için Kılavuz - Çevre Denetçilerinin Sahip Olması Gereken Özellikler,

5) Çevre Tetkik Görevlisi Eğitimi.

Denetim görevlisi ve baş denetim görevlisi olacak personel aşağıdaki kriterlere göre puanlamaya tabi tutulur. Denetim görevlilerinin en az 70 puan, baş denetim görevlilerinin en az 80 puan almaları zorunludur.

MADDE 4 - Aynı Yönetmeliğin 24/7/2002 tarihli ve 24825 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik ile değişik Geçici 2 nci maddesindeki "30/11/2002" ibaresi "30/6/2003" olarak değiştirilmiştir.

Yürürlük

MADDE 5 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 6 - Bu Yönetmelik hükümlerini Çevre Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Tebliğler

Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 79)

Maliye Bakanlığından:

4008 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununun 41 inci maddesine eklenen 8 ve Kurumlar Vergisi Kanununun 15 nci maddesine eklenen 13 numaralı bent hükümleri ile işletmelerin kullandıkları yabancı kaynaklara ilişkin gider ve maliyet unsurları toplamına, Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre o yıl için tespit edilmiş olan yeniden değerlendirme oranının, ilgili kuruluşlardan alınan bilgilere göre Maliye Bakanlığınca o yıl için hesaplanan ortalama ticari kredi faiz oranına bölünmesi suretiyle bulunacak indirim oranının uygulanması sureti ile hesaplanacak tutarın % 25'inin gider olarak kabul edilmemesi öngörülmüştür.

Bu hüküm uyarınca gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin 2002 yılı kazançları için gider indirimi kısıtlaması uygulamasına esas alınacak indirim oranı % 90,8 olarak tespit edilmiştir.

Bu oran aynı zamanda 2002 yılı son geçici vergi vergilendirme dönemi için de uygulanacaktır.

Bu durumda, tespit edilen orana göre mükellefler, kullandıkları yabancı kaynaklara ilişkin gider ve maliyet unsurlarının (%90,8 x %25=) %22,7'sini kanunen kabul edilmeyen gider olarak dikkate alacaklardır.

Tebliğ olunur.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 31 Ocak 2002 - Sayı: 25010

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Rekabet Kurulu Kararı Dosya Sayısı: D1/1/Ö.B.-01/1 (Devralma) Karar Sayısı: 01-39/391-100

Rekabet Kurumu Başkanlığından:

Karar Tarihi: 07.08.2001

A- TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Prof.Dr. M. Tamer MÜFTÜOĞLU

Üyeler : Dr. Kemal EROL, İsmet CANTÜRK, Nejdet KARACEHENNEM, A. Ersan GÖKMEN, Kubilay ATASAYAR, Murat GENCER, Mustafa PARLAK, Prof.Dr. Zühtü AYTAÇ, Rıfık ÜNAL

B- RAPORTÖR : Özgür BAL

C- BİLDİRİMDE BULUNAN : - Cementir Holding S.A.
Temsilcisi Av. Şefika Pekin

Beybi Giz Plaza, Meydan Sokak No: 28 K. 14,
80670 Maslak/İstanbul

D- TARAFLAR : - Cementir Holding S.A.

26 Boulevard Royal L-2449 LÜKSEMBURG

- Öner Akgerman, Levent Akgerman, Bülent Akgerman,
Emine Neşe Akgerman

Mithatpaşa Cad. No: 742 Daire 1 Küçükyalı-İzmir

- Can Gürel, İlhan Feyzi Gürel, Noyan Kazım Gürel, İlgı
Fehmi Gürel, Canan İnci Usuloğlu, Halil İstemi Gürel,

Funda Şükriye Saleh, Aybers Karabacak, İter Hasan
Gürel, Kazım İter Gürel, Halil Hikmet Karabacak,

Kazım Gürel Holding A.Ş., Sunel Ticaret Türk A.Ş.,
Gürel Endüstri Tarım Ürünleri Pazarlama ve İhracat A.Ş.

Pınar Cad. No: 89 Pınarbaşı-İzmir

- Meral Somer, Zeynep Erboy

Atatürk Cad. No: 204 Daire 8 Alsancak-İzmir

- Ayhan Somer Moran,

Maya Sitesi E Blok Daire 15 Akatlar-İstanbul

- Kazım Dündar, Tülin Dündar, Hasibe Gül Dündar,

Evin Kazmirci,

Büyükdere Cad. No: 173 Kat: 11 Levent-İstanbul

- Zargoran Limited, Jordash Company Limited

P.O.Box 766, 15 Castle Street, St Helier, Jersey,
Channel Islands, British Isles, JE4 8 ZH

E - DOSYA KONUSU: Cementir Holding S.A.'nin Çimento
İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.'nin % 56.1'lik hissesini
devralmasına ilişkin izin verilmesi talebi.

F - DOSYA EVRELERİ: Kurum kayıtlarına 20.07.2001 tarih
ve 3097 sayı ile giren bildirim üzerine, 4054 sayılı
Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 7. maddesi ile
1997/1 sayılı Rekabet Kurulu'ndan İzin Alınması Gereken
Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in ilgili hükümleri
uyarınca yapılan inceleme sonucunda düzenlenen
6.8.2001 tarih D1/1/Ö.B.-01/1 sayılı Devralma Ön İnceleme
Raporu, 06.08.2001 tarih, REK.0.05.00.00/87 sayılı
Başkanlık önergesi ile 01-39 sayılı Kurul toplantısında
görüşülerek karara bağlanmıştır.

G - RAPORTÖRÜN GÖRÜŞÜ: Çimento İzmir Çimento
Fabrikası Türk A.Ş. (Çimento) hisselerinin %56.1'inin,
Türkiye'de herhangi bir faaliyeti bulunmayan Caltagirone
Grubu'na ait olan Cementir Holding S.A. şirketi tarafından
devralınmasının, ilgili ürün pazarında yeni bir hakim durum
yaratmayacağı ya da mevcut bir hakim durumu
güçlendirmeyeceği, bu nedenle 4054 sayılı Rekabetin
Korunması Hakkında Kanun'a aykırılık teşkil etmediği
anlaşılan söz konusu devralma işlemine izin verilmesinde
herhangi bir sakıncanın bulunmadığı düşünülmektedir

H - İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

H.1. İlgili Pazar

H.1.1. Ürün Pazarı

Hisseleri Cementir Holding S.A. tarafından devralınacak
olan Çimento, faaliyetlerini çimento ve gazbeton işletmesi
olarak iki ayrı alanda sürdürmektedir. Aralarında herhangi
bir ikamenin söz konusu olmaması ve inşaat sektöründe
farklı kategorilerde yer almaları nedeniyle, çimento ve
gazbeton ürünleri iki farklı ilgili ürün pazarına ayrılmıştır.

Bu doğrultuda çimento işletmesi açısından ilgili ürün
pazarı, torbalı ve dökme çimentoyu içerecek şekilde her
nevi çimento üretimidir.

Temelde iki kullanım alanı bulunan gazbeton ürününün bu
alanlar açısından ikame edilebilmesi nedeni ile ilgili ürün
pazarı her nevi duvar ve çatı örgü malzemeleri olarak
belirlenmiştir.

H.1.2. Coğrafi Pazar

Çimento ürününün, ekonomik olarak belli bir uzaklığa kadar
satılabilmesi, aksi takdirde nakliye maliyetinin yükselmesi
nedeniyle ilgili coğrafi pazar, Çimento'nun faaliyette
bulunduğu Ege Bölgesi'dir.

Her nevi duvar ve çatı örgü malzemeleri pazarına dahil
olan gazbeton ürünü açısından; söz konusu ürünün yaygın
ikame imkanı, bu ikame ürünleri yurt çapında üreten çok
sayıda firmanın varlığı ve Çimento'nun gazbetona ilişkin
pazarlama ve satış faaliyetlerini Türkiye çapında yürütüyor
olması nedeniyle, ilgili coğrafi pazar Türkiye Cumhuriyeti
sınırları dahilindeki pazardır.

H.2. Taraflar

H.2.1. Çimento A.Ş.'nin Satıcı Hissedarları

Halihazırda Çimento'nun hissedarları arasında bulunan ve
bildirim konusu evir işlemiyle sahip oldukları %56.1
oranındaki 683 adet kurucu hisseyi nlaşma ile Cementir
Holding S.A.'ya devredecek olan hissedarlar sırasıyla
aşağıdaki gibidir:

- Öner Akgerman, Levent Akgerman, Bülent Akgerman,
Emine Neşe Akgerman, Can Gürel, İlhan Feyzi Gürel,
Noyan Kazım Gürel, İlgı Fehmi Gürel, Canan İnci Usuloğlu,
Halil İstemi Gürel, Funda Şükriye Saleh, Aybers
Karabacak, İter Hasan Gürel, Kazım İter Gürel, Halil

Hikmet Karabacak, Meral Somer, Ayhan Somer Moran, Zeynep Erboy, Kazım Dünder, Tülin Dünder, Hasibe Gül Dünder, Evin Kazırcı, Zargoran Limited, Jordash Company Limited, Kazım Gürel Holding A.Ş., Sunel Ticaret Türk A.Ş., Gürel Endüstri Tarım Ürünleri Pazarlama ve İhracat A.Ş.

Yukarı yer alan satıcı hissedarların ilgili ürün pazarlarında başka bir faaliyetleri bulunmamaktadır.

H.2.2. Cementir Holding S.A

Çimentaş'ın hisselerini devralacak olan Cementir Holding S.a. bir yatırım şirketi olarak Lüksemburg'da kurulmuş olup, %58.50'si Caltagirone Grubu'na ait, %41.50'si de halka açık durumdaki Cementir-Cementerie Del Tirreno S.p.A tarafından kontrol edilmektedir. Grubun yönetim kurulu üyeleri Türkiye'de ilgili pazarda faaliyet gösteren hiçbir teşebbüsün yönetim kurulu veya denetim kurulunda görev almamaktadır. Grubun Türkiye'de etkilenen pazarda faaliyeti ve iştiraki bulunmamaktadır.

H.3. Yapılan Tespitler ve Hukuki Değerlendirme

Dosya mevcudu bilgi ve belgelerden, Cementir Holding S.A.'nın, Çimentaş'ın %56.1'lik kısmına tekabül eden 683 adet kurucu hisseyi yukarıda belirtilen 27 hissedardan devralmasına ilişkin olarak "Hisse Satın Alımı Anlaşması" imzalandığı, söz konusu anlaşmada satıcı hissedarlar tarafından Cementir Holding S.A.'ya devredilecek hisselerin satışı ile ilgili prensipler, ön koşullar ve esasların belirlendiği anlaşılmıştır.

Devralma işlemi gerçekleştirildikten sonra Çimentaş, halihazırda faaliyet gösterdiği alanlardaki faaliyetlerini sürdürecektir. Hisse devriyle birlikte Cementir Holding S.A., satıcı hissedarların yerine Çimentaş'ın yönetiminde hak sahibi olacaktır.

Tablo- Devralma işlemi sonrasında oluşacak ortaklık yapısı (Resmi Gazete'ye bakınız).

997/1 sayılı Tebliğ'in 2. maddesinin (b) bendinde "Herhangi bir teşebbüsün ya da kişinin diğer bir teşebbüsün malvarlığını yahut ortaklık paylarının tümünü veya bir kısmını ya da kendisine yönetimde hak sahibi olma yetkisi veren araçları devralması veya kontrol etmesi" birleşme veya devralma sayılan haller olarak öngörülmüştür. Çimentaş'ın kontrolünün el değiştirmesi nedeniyle, bildirme konu olan işlem Tebliğ kapsamında bir devralmadır.

Bildirme konu işlemin, 1997/1 sayılı Tebliğ'in 1998/2 sayılı Tebliğ ile değişik 4. maddesinin; "Bu Tebliğ'in 2 nci maddesinde belirtilen bir birleşme veya devralma sonucunda birleşmeyi veya devralmayı gerçekleştiren teşebbüslerin, ülkenin tamamında veya bir bölümünde ilgili ürün piyasasında, toplam pazar paylarının, piyasanın %25'ini aşması halinde veya bu oranı aşmasa bile toplam cirolarının yirmibeştrilyon Türk Lirası'nı aşması halinde Rekabet Kurulu'ndan izin alması zorunludur." hükmü ile getirilen pazar payı ve ciro eşikleri açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

Cementir Holding S.A.'nın veya onu kontrol etmekte olan Caltagirone Grubu'nun ilgili ürün pazarlarında herhangi bir faaliyetinin, dolayısıyla Türkiye'de hiçbir ciro ve pazar payının bulunmaması nedeniyle söz konusu eşiklerin aşılmadığının tespiti bakımından sadece Çimentaş'a ilişkin ciro ve pazar paylarının dikkate alınması gerekmektedir.

Dosya mevcudu bilgilere göre, her nevi çimento üretimi ile her nevi duvar ve çatı örgü malzemeleri olarak belirlenen iki ayrı ilgili ürün pazarında, Çimentaş'ın paylarının, çimento ürünü açısından Ege Bölgesi'nde %....., gazbeton ürünü açısından ülke genelinde %..... olduğu anlaşılmaktadır.

Söz konusu ürün pazarlarından; her nevi duvar ve çatı örgü malzemeleri pazarındaki %.....'lık pay ile Tebliğ'de belirtilen eşiklerin aşılmadığı, ancak her nevi çimento üretimi pazarında %.....'luk payla pazar payı eşiklerinin ve Çimentaş'ın 2000 yılı cirosunun TL olması nedeniyle ciro eşiklerinin aşıldığı, dolayısıyla işlem Tebliğ kapsamında izne tabi bir devralma olduğu anlaşılmıştır.

Duvar örgü ve çatı kaplama malzemeleri pazarında görülen oldukça düşük pazar payları ve yüksek ürün ikamesiyle birlikte çok sayıda firmanın ilgili ürün pazarında faaliyette bulunuyor olması verileri çerçevesinde; Çimentaş'ın belirtilen paydaki hissesinin, ilgili ürün pazarında herhangi bir faaliyeti bulunmayan yabancı kaynaklı bir şirket tarafından devralınmasıyla, ilgili piyasadaki tek etkinin ilgili coğrafi pazarda sahip olunan pazar payının el değiştirmesinden ibaret olacağı kanaatine varılmıştır.

Dosya mevcudu bilgilerden, çimento üretimi pazarı açısından Çimentaş'ın %.....'luk pazar payıyla birlikte rakip firmaların pazar paylarının ve üretim kapasitelerinin yakınlığının dikkate alınması halinde, mevcut oligopolistik piyasa koşulları altındaki potansiyel rekabet şartlarının, devralma sonrasında da mevcut durumdakinden farklı olmayacağı anlaşılmıştır.

Dolayısıyla ilgili coğrafi pazarlarda satıcı hissedarların sahip olduğu pazar paylarının el değiştirmiş olacağı ve bildirim konusu işlem sonrası herhangi bir hakim durumun yaratılması veya güçlendirilmesinin mümkün olmayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

I - SONUÇ

Cementir Holding S.A.'nın Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.'nin %56.1 oranındaki hissesini devralması işleminin, ilgili ürün pazarlarında tarafların toplam pazar payları ve ciroları yönüyle, 1997/1 sayılı Tebliğ kapsamında izne tabi bir işlem olduğuna, bu işlem sonucunda, ilgili pazarda hakim durum yaratılması veya mevcut bir hakim durumun güçlendirilmesi ve böylece rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmadığına, bu nedenle anılan devralma işlemine izin verilmesine

OY BİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----



İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ PROJESİ

EĞİTİM SEMİNERİ RESİMLERİ

Çimento İşveren Dergisi
Özel Eki
Mart 2003, Cilt 17, Sayı 2

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Projesi

Sendikamız tarafından, üye kuruluşlarımıza yönelik olarak **OHSAS 18001 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi**'nin uygulanması için gerekli olan işçi sağlığı ve iş güvenliği risklerinin değerlendirilmesi ve önlemlerinin alınması uygulamaları konusunda eğitim çalışmaları başlatılmıştır.

- Eğitimler, 1986 yılında kurulmuş olan **MESS Eğitim Vakfı** tarafından verilmektedir.
- Eğitimler fabrika bazında Ocak / 2003 tarihi itibariyle başlamış olup, normal şartlarda Temmuz / 2003 tarihinde sona erecektir.
- Eğitimler, Ahmet Türkmenoğlu, Alparslan Yılmaz ve Ramazan Yıldırım tarafından verilmekte olup, bu eğitmenlere Mart / 2003 tarihinden itibaren iki eğitimci daha katılacaktır.
- Eğitimler, üst-orta düzey yöneticilerimiz ile taşeron işçisi dahil tüm çalışanları kapsamaktadır. Eğitimler 25-30 kişilik gruplara yönelik olarak sekizer saat süreli gerçekleştirilmektedir. MESS Eğitim Vakfı görevlileri eğitimden önce her fabrikada saha çalışmasında bulunmakta ve risk analizine kaynak teşkil edecek video ve fotoğraf çekimleri yaparak, her fabrikamızın iklim ve teknolojik durumuna göre Kişisel Koruyucu Malzeme listesini tekrar belirlemeye çalışmaktadırlar.
- Eğitimler aşamasında her fabrikadan bu konu ile ilgili 1-3 kişilik bir İş Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu kurulmuş olup, bu komisyonlar belirli aralıklarla Sendikamız Merkezinde MESS Eğitim Vakfı'ndan bir yetkilinin başkanlığında toplanacak ve böylece eğitim sonucunda oluşan sistemin işyerlerindeki işleyişi kontrol edilebilecektir.
- Eğitimler Ocak / 2003 ayında üyelerimizden sırasıyla; Baştaş Başkent Çimento Ticaret A.Ş.'de, Konya Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de, Yibitaş Lafarge Sivas Çimento Fabrikası'nda, Yibitaş Lafarge Nevşehir Çimento Fabrikası'nda, Adana Çimento Sanayi T.A.Ş.'de, OYSA Iskenderun Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de ve Aşkale Çimento Sanayii T.A.Ş.'de tamamlanmıştır.
- Eğitimlerin Şubat / 2003 ayında Kars Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de, OYSA Niğde Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de ve Ünye Çimento Sanayi ve Tic. A.Ş.'de yapılması planlanmaktadır.

BAŞTAS

Eğitimler, Baştaş Başkent Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de 06 Ocak / 16 Ocak 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Eğitimler, Alparslan Yılmaz tarafından verilmiş olup, Sendikamızdan Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu ve Serdar Şardan katılmışlardır



Seminerin üçüncü gününe katılan çalışanlar toplu halde



Grup çalışmasından görünüm



Orta düzey yöneticiler uygulama çalışması sırasında



Mavi yakalı çalışanların katıldığı eğitimden bir uygulama görüntüsü



Eğitimden genel bir görünüm



Mavi yakalı çalışanlara kişisel koruyucu malzemelerin tanıtımı sırasında



Soldan sağa; Ertuğrul Sandıkçioğlu (Genel Müdür Yardımcısı), Lütfi Baş (Genel Müdür), Alev Özümucu (Satış Koordinatörü)



KONYA

Eğitimler, Konya Çimento Sanayi A.Ş.'de 06 Ocak / 15 Ocak 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ramazan Yıldırım'ın verdiği eğitimlere, Sendikamızdan Genel Sekreter Av. Sancar Bayazıt, Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu ve Av. Füsun Gökçen katılmışlardır



Konya Çimento Fabrikasında üst düzey yöneticilerle gerçekleştirilen toplantıdan bir görünüm



Konya Çimento Fabrikasında Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt'ın da katıldığı eğitimden bir görünüm



Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu işçilerle birlikte semineri takip ederken



Konya Çimento Fabrikasında üst düzey yöneticilerle gerçekleştirilen toplantıdan bir görünüm



Konya Çimento Fabrikasındaki eğitimden genel görünüm

Eğitimler, Yibitaş Lafarge Sivas Çimento Fabrikası'nda 06 Ocak / 13 Ocak 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Eğitimler, Ahmet Türkmenoğlu tarafından verilmiş olup, Sendikamızdan Av. Ertan İren katılmıştır



Sivas Çimento Fabrikası Genel Müdürü Mehmet Ferman Ulaş toplantının açış konuşmasını yaparken



Sivas Çimento Fabrikasındaki toplantıdan bir görünüm



Sivas Çimento Fabrikasındaki seminerin ikinci gününe katılan çalışanlar toplu halde



Sivas Çimento Fabrikasının içinden bir görünüm



Eğitim çalışmaları esnasında Sivas Çimento Fabrikası işçi temsilciliği ziyaret edildi

Eğitimler, Yibitaş Lafarge Nevşehir Çimento Fabrikası'nda 14 Ocak / 15 Ocak 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ahmet Türkmenoğlu'nun eğitimci olarak katıldığı toplantılara, Sendikamızdan Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu katılmıştır



Nevşehir Çimento Fabrikasındaki bir uyarı levhası



Nevşehir Çimento Fabrikasındaki İSİG (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği) panosu



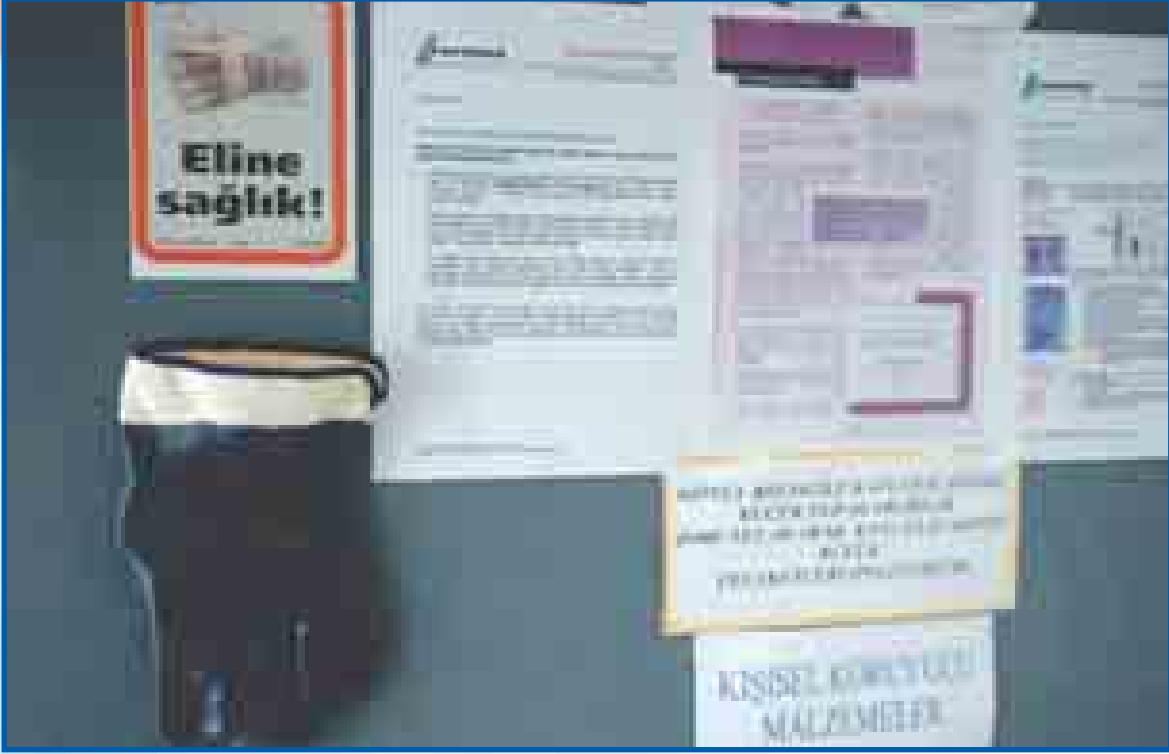
Nevşehir Çimento Fabrikasındaki çalışanlar ve yöneticilerden bir grup



Nevşehir Çimento Fabrikasında üst düzey yöneticiler ve çalışanlar ile yapılan toplantıdan bir görünüm



Nevşehir Çimento Fabrikasından bir görünüm



Nevşehir Çimento Fabrikasındaki İSİG (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği) panosu



Nevşehir Çimento Fabrikasında üst düzey yöneticileri ve çalışanları ile yapılan toplantıdan bir görünüm



Üyemiz Adana Çimento Sanayi T.A.Ş.'de eğitimler 20 Ocak / 01 Şubat 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Eğitimci olarak Ahmet Türkmenoğlu ve Alpaslan Yıldırım'ın katıldığı söz konusu toplantılara Sendikamızdan Av. Füsun Gökçen katılmıştır



Adana Çimento Fabrikasındaki Eğitimden bir görünüm



Adana Çimento Fabrikasındaki Eğitimden bir görünüm



*Adana Çimento Fabrikasında
işçilere koruyucu malzemeler
hakkında bilgi verilirken*



Adana Çimento Fabrikasındaki Eğitimden bir görünüm



Adana Çimento Fabrikasındaki Eğitimden bir görünüm



İSKENDERUN

Eğitimler, Oysa İskenderun Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de 20 Ocak / 23 Ocak 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ramazan Yıldırım'ın eğitmeni olarak katıldığı toplantılara, Sendikamızdan Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu katılmıştır



Oysa İskenderun Çimento Fabrikasında orta düzey yöneticiler ile yapılan toplantıdan bir görünüm



Oysa İskenderun Çimento Fabrikasındaki uyarı levhaları



Oysa İskenderun Çimento Fabrikasındaki uyarı levhaları



Oysa İskenderun Çimento Fabrikasındaki uyarı levhaları



Üyemiz Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş.'de eğitimler 27 Ocak / 04 Şubat 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Eğitimci olarak Ramazan Yıldırım'ın katıldığı toplantılara Sendikamızdan Serdar Şardan katılmıştır



Aşkale Çimento Fabrikasındaki eğitimden bir görünüm



Aşkale Çimento Fabrikasında üst düzey yöneticilerin katıldığı toplantıdan bir görünüm



Aşkale Çimento Fabrikasındaki uyarı levhaları



Aşkale Çimento Fabrikasındaki bir uyarı levhası



Aşkale Çimento Fabrikasındaki ilginç bir uyarı levhası



Aşkale Çimento Fabrikasındaki uyarı levhaları



Aşkale Çimento Fabrikasında işçileri baret kullanmaya özendirici bir görüntü



Aşkale Çimento Fabrikasındaki "Kazasız Geçen Günler" panosu

Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler*

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Böyle güzel bir salonda sizlerle olmaktan çok mutluyum. Gündemi oluşturan iş güvencesini işveren kesimi, kendi menfaatleri açısından çok cazip bir konu olarak görmese dahi, taraflar arasında toplum menfaatine uygun bir denge sağlamaya yönelik bu kurumun işyeri-işletme için yararlı yönleri bulunduğu da açıklamalar ve tartışmalar sonunda görülecektir. Konuyu sizlere dağıtılan programdan da göreceğiniz üzere altı ana başlık altında inceleyeceğiz. Girişimiz şu olacaktır:

Konuşma Metni

I. Konuya Genel Bakış

Devletin çalışma hayatına müdahalesinde iş güvencesi, başka bir deyişle “işçinin feshe karşı korunması” konusu 19. yüzyıl sonu 20. yüzyıl başında ortaya çıkmıştır. İş güvencesi nedir? Kısa bir tanımla işçinin işveren tarafından yapılacak fesihlere karşı korunması ve iş ilişkisine süreklilik kazandırılmasıdır. Devlet müdahalesinde üç aşama görüyoruz. Türkiye’deki gelişme de buna paraleldir. Devlet önce “özel iş güvencesi” önlemleri için müdahale ediyor. Bunlar herşeyden önce işçinin hastalanması, iş kazasına uğraması sonucu işe gelememesi halinde veya kadınlarda gebelik ve doğum yahut erkeklerde askerlik sebebiyle iş görme borcunun ifa edilmemesine karşı önemli tedbirler olup, belirtilen hallerde işverenin fesih hakkını sınırlayıcı düzenlemeler getirilmiştir. Bunlara “özel iş güvencesi” önlemleri diyoruz. Nitekim 1936 yılında Türkiye’de İş Kanunu kabul edildiğinde bu konuda önlemler de getirilmiş ve bunlar bazı değişiklikler ile devam etmektedir. İkinci aşama; “toplu işçi çıkarma” halinde bu çıkarmanın sonuçlarını hafifletmek üzere yine devlet müdahale ediyor, önlemler alınıyor. Üçüncü aşama ki, bu ikinci dünya savaşından sonra ele alınıyor ve yaygın biçimde kısa sürede genişletiliyor: “Genel iş güvencesi”. Genel iş güvencesinden maksat belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışan bir işçinin, işveren tarafından yapılacak fesihlere karşı korunmasıdır. Avrupa ülkelerinde 2. Dünya savaşından sonra başlayan bu gelişme, bir müddet sonra Uluslararası Çalışma Örgütü’nün de gündemine geliyor ve hepinizin bildiği gibi 158 sayılı sözleşme kabul ediliyor.

Türkiye’de İş Kanunu’nun 13. maddesinde hizmet akdinin fesih hakkının kötüye kullanılmasıyla ilgili bir düzenleme var, ama bunu gerçek anlamda bir iş güvencesi olarak nitelemek mümkün değildir. Ülkemizde genel iş güvencesi için müdahale 1975 yılında yine Ecevit döneminde Ecevit’in Başbakanlık döneminde oluyor. O yıl İş Kanunu’nda birçok değişiklikler yapıldığı sırada iki noktaya ağırlık veriliyor. Bir tanesi, deniliyor ki kıdem tazminatı, bu tarihe kadar her yıl için 15 gün iken 30 güne çıkarılsın, 30 güne çıkarılması sonucu işverenin yükü arttığında hem sendikal faaliyetler bakımından işveren fesih hakkını kullanmakta sınırlanacak, hem de işçiye bir iş güvencesi sağlanacaktır, görüşü hakim oluyor. İkincisi halen yürürlükte olan 24. madde getiriliyor. Hemen belirtelim ki İş Kanunu’nun 24. maddesindeki güvence işverenin

* Prof. Dr. Münir Ekonomi’nin katıldığı, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası’nın, 22 Ekim 2002 günü Sendika Merkezinde düzenlediği “Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi” konulu toplantıdan derlenmiştir.



doğrudan doğruya fesih hakkını sınırlamıyor, dolayısıyla bir sınırlama getiriyor. Sadece hatırlatma bakımından söyleyeyim kanundaki düzenleme şöyle: İşveren belirsiz süreli bir hizmet akdini bütün işçi haklarını vererek feshetse dahi eğer işçiyi çıkardığı tarihten itibaren 6 ay içinde aynı işler için yeni işçi alacak ise o takdirde işçisine durumu duyurmak ve işçi 15 gün içinde işyerine başvurduğunda onu tekrar işe almakla yükümlüdür. Bu hem bireysel hem toplu çıkarma için öngörülen bir düzenleme, ancak tahmin edebileceğiniz gibi bugüne kadar hemen hemen hiç uygulanmadı. Sebebi Kanunda açıkça hukuki bir yaptırımın düzenlenmemiş olmasıdır. İşveren, 6 aylık bir dönem içinde aynı işler için yeni işçi almak isterse işçiye duyurmazsa, yeni işçi alırsa ya da işten çıkarılan işçi işe alınmak üzere başvurursa, işverenin yükümlülüğüne uymamasının hukuki yaptırımı ne olacaktır? Kanundaki hukuki yaptırım boşluğu nedeniyle genel iş güvencesi olarak getirilen hükümler uygulanamamıştır. 1978 yılında, Çalışma Bakanlığı'nca bir bilim komisyonu oluşturuldu -ben de bu komisyondaydım-. Türkiye'ye iş güvencesi getirmek üzere bir tasarı hazırlandı. Ne var ki bu tasarı kanunlaşmadı. 1982 yılında Milli Güvenlik Konseyi Dönemi'nde yeniden konu gündeme geldi, hatırlayacaksınız, 2821 ve 2822 sayılı kanunlar hazırlanırken, ben yine komisyondaydım, o komisyona bir iş güvencesi tasarısı hazırlama görevi de verildi. Bir tasarıyı da hazırladık. Fakat o tasarı da gündeme alınıp kanunlaşma yolu açılmadı. İyi hatırlayacaksınız 1993 yılında Moğultay'ın Çalışma Bakanı olduğu dönemde bir tasarı hazırlandı ve tasarı tartışılmak üzere sosyal taraflara gönderildi. Fakat tasarı işveren kesiminden katı düzenlemeler yönünden büyük eleştiriler aldı. Bu eleştirileri devam ederken 1994 yılında Türkiye ILO'nun "Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme"sini onayladı. Sözleşmeyi onayladınız mı, devlet ona uyum yasasını çıkarmak yükümlülüğü altına giriyor. ILO'nun üyesi olan tüm devletler, O'nun sözleşmelerini veya tavsiyelerini onaylarken, daha önce hazırlık yaparlar, kendilerini onlara kolayca uyum sağlayacak duruma getirirler, ondan sonra sözleşmeleri onaylarlar. Bizde bunun tam tersi oldu. Bu durum bizlere demokrat parti dönemini hatırlatıyor. Demokrat parti 1950'de iktidara gelirken grev ve toplu sözleşmeli bir sistem vaad etti. 1951 yılında yine ILO'nun 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin sözleşmesini onayladı, ama arkadan gereğini yerine getirmediği için Türkiye sürekli olarak ILO gündemine girdi ve eleştirildi. İşte aynı durumla tekrar karşılaşyoruz. 1994 yılından itibaren Türkiye her yıl ILO'da sık sık eleştiriliyor ve bu eleştiride madem ki bu sözleşmeyi onayladın, ona uyum yasalarını çıkarman gerekir, diye hatırlatmalar yapılıyor.

Nihayet 2001 yılının başında Sayın Çalışma Bakanı yeni bir yöntem denemek üzere girişimde bulundu. Tasarı taslağı hazırlamak üzere benimsenen bu yönteme göre, sosyal taraflar, yani işçi ve işverenin üst kuruluşları ve bakanlık bilim adamları seçsin ve bu bilim adamları bir tasarı hazırlasınlar. Bunun üzerine işveren konfederasyonu üç bilim adamını, üç işçi konfederasyonu, üç bilim adamını ve Çalışma Bakanlığı da üç bilim adamını seçti ve bilim adamlarından oluşan 9 kişilik bir kurul oluşturdu. Ben de işverenler tarafından seçilen üyelerden biri idim. Bilim Kurulundan istenen ülke şartları da gözönünde tutularak 158 sayılı sözleşmeye uyum sağlamak üzere iş güvencesi tasarısını hazırlamaktı. Nitekim kanunlaşan tasarı bizlerin hazırladığı taslaktır. Yalnız bilim kurulu tasarıyı Çalışma Bakanlığı'na gönderirken sunduğu raporda, iş güvencesi diğer hükümlerden soyutlanarak sadece bir bölüm olarak ele alınması isabetli değildir; İş Kanunu'nun bütün maddelerinin gözden geçirilmesi ve bu arada genel iş güvencesiyle ilgili konuların da birlikte ele alınması gereklidir demiştik. Bu konulardan birinin de kıdem tazminatı olduğundan bir kuşku yoktur.

Çalışma Bakanı önce olumlu yanıtlar vermedi, ama arkadan özellikle işveren kesiminin de seslerini duyurması sonucunda Komisyona İş Kanunu, 2821 ve 2822 sayılı kanunları da



hazırlama görevi verildi ve İş Kanunu bütünüyle ele alındı. Ancak o arada Çalışma Bakanı ve Bakanlar Kurulu isabetli olmayan bir girişimde bulundular. İş güvencesi tasarısını Bakanlar Kurulu'na ve oradan meclise sevk ettiler. Ancak meclise geldiğinde yine etkilendiler ve bunu durdurdular. Bu arada İş Kanunu bütünüyle değiştirilmek üzere bir taslak hazırlandı; kanaatimce Türkiye için çağdaş bir İş Kanunu tasarısı olan bu hazırlığa genel güvence ile ilgili konular da eklendi, hatta önceki tasarıya göre bazı değişiklikler de yapıldı.

Fakat hatırlayacağınız gibi Haziran ayı içinde seçim gündeme gelince, İş Kanunu bir tarafa bırakıldı belki de puan toplamak için iş güvencesi tasarısına öncelik verildi ve Mecliste bekleyen tasarı komisyonlarda görüşüldü ve 2002 Ağustos ayında bir gecede kabul edilerek kanunlaştı. Bu tasarı içinde öyle hükümler var ki Mecliste konuşulması sırasında sayın milletvekillerimizin bunu okuduklarını, anladıklarını ne getireceğini ne götüreceğini düşündüklerini asla, kabul edilemez. Bir gecede böyle bir kanunun beklenen ve olması gereken şekilde görüşülüp sonuca bağlanması mümkün değil ama Türkiye'de popülist düşünce ile herşey yapılabiliyor. Ancak genel iş güvencesine ilişkin düzenlemeler kanunlaştığına ve kanun 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe gireceğine göre, getirilen sistemi özümsememiz ve kendimizi uygulamaya hazırlamamız gerekmektedir. Biz akademisyenler bunları size açıklamaya ve çeşitli yayınlar ile sizleri ve yargı organlarını rahatlatmaya da çaba göstereceğiz.

Sistemin kurulmasındaki temel esaslarını şöyle özetleyebilirim. Birincisi komisyon tasarısı hazırlarken 158 sayılı sözleşmeye uyum sağlamayı temel almıştır. İkincisi Türkiye'nin şartları ve gelecek bakımından işverenlere getireceği yükümlülükler üzerinde durulmuştur. Üçüncüsü esnek bir model yaratmaya çalışılmıştır. Gerçekten 158 sayılı sözleşme bu sözleşmeyi onaylayan ülkelere değişik modeller yaratmak üzere imkanlar tanımaktadır. O imkanlar mümkün olduğu ölçüde burada dikkate alınarak bir sonuca gidilmeye çalışıldı. Bütün ısrarlarımıza rağmen İş Kanunu'nun diğer maddeleri ile olan ilişkiyi maalesef kuramadık; başka bir deyişle genel iş güvencesinin ve toplu işçi çıkarmanın İş Kanunu bütünlüğü içinde ele alınması ve yürürlüğe konulması isabetli olurdu. O nedenle aşağıda bazı konularda yorum yaparken ister istemez karşınıza önemli sorunların çıkacağı da görülecektir.

İş güvencesi, 158 sayılı sözleşmenin verdiği imkanlara göre yararlanma bakımından belirli sınırlar getirmek suretiyle düzenlenmiştir. Binaenaleyh konuya ilişkin genel girişten sonra şimdi ilk başlığımız iş güvencesinden yararlanma.

II. İş Güvencesinden Yararlanma

1. İşçi hangi şartlar altında iş güvencesinden yararlanacaktır ve işveren için de iş güvencesini uygulama yükümlülüğü doğmuş olacaktır, önce bu hususlara değinelim. Herşeyden önce hepimizin dikkatini çektiği gibi, iş güvencesi 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde uygulanıyor. Şu halde 10'dan daha az işçi çalışmaktaysa o takdirde işçilerin iş güvencesinden yararlanmaları mümkün olmamaktadır. 10 işçi ölçütü üzerinde bugüne kadar fazla durulduğunu zannetmiyorum ama yavaş yavaş görüşler oluşuyor. 10 işçinin varlığı ne zaman aranacaktır, bu husustaki ölçüt nedir? İleri sürülen bir görüşe göre hizmet akdinin fesih bildiriminin yapıldığı anda işyerinde çalışan işçi sayısına bakılacağıdır. Biz görüşe katılamıyoruz ve farklı düşünüyoruz. Bize göre, işçi sayısı ölçütü yönünden işyerinin normal işleyebilmesi için



en az on işçinin çalışmasını gerektirmesi ve bu niteliğin hizmet akdinin feshi sırasında da var olmasıdır. İşyerinde çalışan 12 işçiden 3'ünün işten ayrıldığı sırada işveren, işyerinde sırf o sırada 9 işçi çalıştığı iddiasıyla işçilerin güvence hükümlerinin dışında kaldığını ileri süremez. İşyerinde çalışan işçi sayısına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiğini ileri süren işçi, bu iddiasını ispat etmekle yükümlüdür. Şu halde işçi, ben 10 veya daha fazla işçinin çalışması gereken bir işyerinde istihdam ediliyorum bu nedenle İş Kanunu'nda öngörülen iş güvencesinden yararlanmam gerekir iddiasını ortaya atınca bunu ispat ile yükümlü olacaktır. 10 ve daha fazla işçi çalıştırma bakımından özellikle bankalar gibi aynı işkolunda çok sayıda işyeri olan işletmeler bakımından önemli bir durum çıkıyor. Örneğin çok şubeli bir bankada 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı şubeler yanında 4 ve 5 işçinin çalıştığı şubeler de bulunmaktadır ve bu şubelerde çalışan işçiler İş Kanunu'nun getirdiği iş güvencesi dışında kalacaklardır. Diğer yandan bankaların çoğunda işçinin işyeri değişikliği yetkisi işverende tutulduğu dikkate alınır, işçinin bazen 10'dan az işçinin çalıştığı işyerine verilmesiyle, bu güvenden yoksun kalması herhalde uygun bir düzenleme olarak düşünülmeyecektir. Bilim Kurulu İş Kanunu tasarisını hazırlarken -elinizde sunulan bu kitapçıkta mevcut- yeni bir hüküm getirmiş ve işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa ve bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı 10 ve daha fazla ise bu takdirde bütün işçilerin iş güvencesinden yararlanacakları öngörülmüştür. Ancak bu hüküm henüz kanunlaşmamıştır. Tasarıya konulan yeni hüküm aynı zamanda şunu da önleyecek, bazı işverenlerimiz sırf bu hükümden kaçmak üzere işyerlerini bölmek suretiyle bir işleme gidecek ise bu kötü yola başvurma da açıkça önlenmiş olacaktır. Ekleyelim ki, mevcut hüküm karşısında, bir işverenin sırf işçileri iş güvencesinden yoksun bırakmak üzere işyerini böldüğü ileri sürebilir; ispatı halinde işçiler güvenceden yararlanırlar.

Önemli bir konu, 10 işçi dediğimiz zaman 10'uda belirsiz süreli hizmet akdine göre çalışan işçi mi olacak, yoksa diğer hizmet akdi türlerine göre çalışanlar da dikkate alınacak mı? Değerli katılımcılar, 10 işçi ölçütünde yalnız belirsiz süreli değil, belirli süreli hizmet akdine göre çalışanlar da dikkate alınacaktır. Hatta işçi part-time çalışsa dahi işçi sayısının tespitinde gözönünde tutulacaktır. Almanya'da yanılmıyorsam 1996 tarihinde yapılan bir değişiklik ile part-time çalışanları hiç olmazsa işyerine belirli ölçüde bir emek sunmaları dikkate alınıp bir ölçü getirdiler, dediler ki eğer işçinin düzenli çalışma süresi haftada 10 saati veya ayda 45 saati aşıyorsa o işyerinde çalışan işçiler arasında dikkate alınır, aksi halde alınmazlar. Böyle bir düzenleme 4773 sayılı Kanunda öngörülmeyeceği için kısmi süreli (part-time) hizmet akdine göre çalışanlar, işyerinde çalıştığı süre ne olursa olsun, 10 ise daha fazla işçi ölçütünün tespitinde gözönünde tutulacaklardır. Buna karşılık gerçek anlamda geçici işçiler, örneğin hastalığı sebebiyle işe gelemeyen veya yıllık ücretli iznini kullanan işçi yerine çalıştırılan işçiler, 10 işçi ölçütünde dikkate alınmayacaktır.

2. İş güvencesinden, işçinin çalıştığı işyerinde belirli sürede hizmeti akitleri ile istihdam edilenler olsa dahi, sadece belirsiz süreli hizmet akdine göre çalışan işçiler yararlanır. Belirli süreli hizmet akdi ile çalışanlar yönünden süre, örneğin 3 ay, 8 ay, 1 yıl 2 ay, 2 yıl gibi belirli bir zaman dilimi içinde iş ilişkilerine süreklilik sağlamaktadır. Oysa belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan bir işçiye işe aldıktan sonra, işveren hizmet akdini bildirim sürelerine uymak suretiyle her zaman sona erdirebiliyor. İşte bu sona erdirmeye karşı işçiler güvence altına alınıyorlar; şu halde güvenceden yararlanacak olan kimseler belirsiz süreli hizmet akdine göre çalışanlardır. Bu arada dikkatinizi çekmek isterim, Türkiye'de son zamanlarda daha çok sayıda belirli süreli hizmet akdi ile hizmet ilişkisi kuruluyor ve işçi çalışmaya başlıyor, ancak süre



bitmesine rağmen çalıştırmaya devam ediliyor. Biliyorsunuz, Yargıtay'ın 50'li yıllardan beri istikrar kazanmış prensip kararı var. Bir işveren işçisi ile belirli süreli bir hizmet akdi yapar da daha sonra bu akdi tekrarlar ise ki bunlara zincirleme hizmet akitleri diyoruz, zincirleme hizmet akdi meydana geldiğinde böyle bir durumda dayanılacak haklı bir neden yoksa, daha ikinci akit yapılmakla ilişki belirsiz süreli hizmet akdine dönüşür. O halde sizin bir yıllık belirli süreli hizmet akdi ile işe başlattığınız bir işçi bir yıl geçmiş, o çalışmaya devam ediyor, siz de ücretle diğer borçlarınızı yerine getiriyorsunuz veya açık şekilde ikinci bir belirli süreli akit yapıyorsunuz. Her iki halde de ikinci belirli süreli hizmet akdi yapılmış olmakla akitler bu belirsiz süreliye dönüşüyor, ilk günden itibaren belirsiz süreli hizmet akdi niteliğini kazanıyor. Bunun sonucu iş güvencesi kapsamına giriyor. Şimdi dikkat etmemiz gereken çok önemli bir konu; 15 Mart 2003 tarihine kadar işyerinizde sözü edilen işçiler varsa bunların durumunu gözden geçirmektir.

Burada 10 işçi ölçütü bakımından başka bir konuyu da dikkatinize sunmak istiyorum. Siz asıl işverensiniz, ama işyerinizde alt işverenler (müteahhit ve taşeronlar) de çalıştırıyorsunuz. Müteahhit ve taşeronlar, İş Kanunu'nun birinci maddesinin son fıkrasına göre bir işverenin mal veya hizmet ürettiği bir işyeri bulunduğu, başka bir işveren gelip işin bir bölümünde veya eklentisinde iş alırsa ve işçilerini de münhasıran o işyerinde çalıştırırsa, o kimse alt işveren yönünden de yeni bir işyeri meydana geliyor. Kısaca İş Kanunu madde 1/son fıkra şartlarına uygun bir veya iki tane alt işveren ile ilişki kurmuşsanız, onlar içinde sizin işyeriniz ayrı bir işyeri, onların da iki tane işyeri var. İşte alt işverenler içinde şartlarına göre, ezcümle onlardan kendi işyerlerinde 10 ve daha fazla işçi çalıştırıyorlarsa, iş güvencesinin kapsamına girecekler ve onların işçileri de iş güvencesinden yararlanacaktır. Alt işverenin işçilerinin iş güvencesinden yararlanmaları, asıl işverenin bu yönden de birlikte sorumluluğunu beraberinde getirdiği için, asıl işverenlerin 15 Mart 2003'te uygulanmaya başlayacak iş güvencesi yönünden alt işverenlerin durumlarını şimdiden gözden geçirmeleri yararlı olacaktır.

3. İş güvencesinden yararlanabilmek için üçüncü şart, işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması gerekiyor. Bu 6 aylık kıdeme her şeyden önce eğer hizmet akdinde bir deneme süresi öngörülürse tabii ki bu deneme süresi dahil oluyor. Kıdem dediğimiz zaman neyi anlayacağız, o çok önem kazanıyor. Biliyorsunuz Yargıtay'ın İş Kanunu'nun 14. maddesindeki kıdem tazminatını esas alan hizmet süresi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler de esas alınacak hizmet süreleri bakımından farklı görüşleri bulunuyor. Yüksek mahkemenin o konulardaki görüşlerini, iş güvencesine taşımamasını temenni etmekteyiz. Buradaki kıdem işçinin işyerinde işe başladığı tarihten itibaren 6 aylık bir takvim süresinin geçmesidir. Takvim süresi dediğim zaman şunu ifade etmek istiyorum; işçiye belirsiz süreli hizmet akdi ile başlattınız, iki ay sonra 15 günlük hastalık sebebi ile bir rapor alırsa ve işe gelmez ise hizmet akdinin askıda kaldığı süre de 6 aylıktan sayılıyor, süre işlemeye devam ediyor. Ücretli veya ücretsiz izin verilmesi halinde de aynı şekilde işlemeye devam ediyor. İşçinin işe başladığı tarih önemli olup, işçi hizmet akdinin yapılmasından bir süre sonra işe başlamışsa, akdin yapıldığı tarih değil, işe başladığı tarih dikkate alınacaktır. İşe başladığı tarihten itibaren 6 aylık sürenin dolduğu gün iş güvencesinden yararlanacak duruma geliyor. O süre içinde işçinin bazı günler işe gelmemiş, raporlu, izinli olmasının hiçbir önemi yoktur. 6 aylık sürede hizmet akdinin devam ettiği zaman da dikkate alınmak suretiyle bir sonuca gidilecektir. Belirli süreli hizmet akdi, zincirleme yapıldığı için başlangıçtan itibaren belirsiz süreli akde dönüştüğünden, 6 aylık kıdemin başlangıcı işçinin belirli süreli akitle işe başladığı tarih olacaktır.



4. İş güvencesinden yararlanmada bir istisna getirilmiştir. Buna göre işletmenin bütününi yöneten işveren vekilleri iş güvencesinden yararlanamayacaklardır. Burada işveren vekili kavramı, Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesindeki işveren vekili kavramı ile aynıdır. Bilindiği üzere, Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesi hükmüne göre bir işletmenin bütününi sevk ve idare eden kimseler bu kanun bakımından işveren vekili sayılır ve bunlar işçi sendikalarına değil, ancak işveren sendikalarına üye olabilirler. İşte genel müdür dediğimiz işletmenin bütününi yönetenler belirsiz süreli hizmet akdi çalışsalar dahi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaklardır. İşverenler istisnaların dar tutulmasını eleştirdiler; istekleri İş Kanununun 1. maddesi kapsamında işveren vekillerinin iş güvencesinin uygulama alanı dışındaki tutulması oldu. Böyle bir görüşe olumlu bakılamayacağı açıktır. Bununla birlikte, İş Kanununun tümü için yapılan taslak hazırlığında işverenlerin görüşleri sınırlı ölçüde dikkate alındı. İş Kanununun bütününe ilişkin son hazırlık aşamasında Abant'ta bir toplantı yapıldı, bu toplantıda işçi-işveren kesimi ve Çalışma Bakanlığı yetkilileri dinlendi. Getirilen görüşler değerlendirilerek hazırlanan tasarıda bazı değişiklik yapılırken iş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinde bir genişletmeye gidildi. Şöyle ki, işletmenin bütününi yöneten işveren vekilleri (genel müdür) ve yardımcıları yani genel müdür yardımcıları ile birlikte bir grubu işveren vekili daha istisnalar arasına alındı. Eğer bir işveren vekili işyerinin bütününi yönetiyorsa ve işten çıkarma ve işçi işe alma yetkisi varsa o da İş Kanunu'ndaki iş güvencesinden yararlanamayacaktır. Diyelim ki 4 tane çimento fabrikası olan bir işletmeniz var. Fabrika yönetimine getirdiğiniz fabrika müdürüne işyerinin bütününi yönetme yetkisi ile birlikte işçi alıp işten çıkarma yetkisi veriliyorsa o taktirde bu işveren vekili de iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak açıkladığım son iki grup İş Kanunu'nun bütününe ilişkin tasarıda yer alıyor. Kanunlaşan hükme göre sadece işletmenin bütününi sevk ve idare eden işveren vekili iş güvencesinden yararlanamayacaktır. Mevcut düzenlemeye göre, genel müdür yardımcıları işletmenin bütününi değil, işletmenin belirli bir bölümüne ait işleri yönetmekle görevli olduklarından bunlar iş güvencesinden yararlanacak kimseler arasında yer almaktadırlar.

5. 4773 sayılı kanunla kabul edilen iş güvencesinin sendikal faaliyetlere ilişkin iki hal içinde uygulanmak üzere düzenleme getirilmiştir. Bunlardan birincisi, sendikal faaliyette bulunmak sebebiyle hizmet akdinin feshidir. Bilindiği gibi, Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesine göre işveren sendika üyeliği ve sendikal faaliyet bakımından işçiler arasında bir ayırım yapamaz. İşveren sendikaya üye olduğu veya olmadığı veya sendikal faaliyette bulunduğu için işçiyi çıkardığında 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere kendisine bir tazminat ödeneceği öngörülmüyor. 4773 sayılı Kanunun 10. maddesiyle Sendikalar Kanununun 31. maddesinde yapılan değişiklik sonucu sendika üyeliği veya sendikal faaliyet sebebiyle işçinin belirsiz süreli hizmet akdi feshedilirse, İş Kanunu'ndaki hükümlere göre iş güvencesinden yararlanacaktır. Ancak sendika üyeliği ve faaliyetlerinden ötürü işten çıkarmanın söz konusu olduğu halde işçiye 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere bir tazminat ödenecektir.

İş güvencesinden yararlanmada son bir konu, sendika işyeri temsilcilerinin de iş güvencesi yönünden İş Kanunundaki yeni hükümlere tabi tutulmalarıdır. Halen yürürlükte olan Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesine göre işveren bir işyeri sendika temsilcisini işten çıkarmak istediğinde yazılı olarak ve geçerli veya haklı bir sebep göstermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir. Bu fesih karşısında işçi sebebin bulunmadığı veya hukuka uygun olmadığı iddiasındaysa bir ay içinde dava açtığında, mahkeme hizmet akdinin feshini geçersiz sayarak işe iade edebilir. İşe iade ettiği zaman iş ilişkisi hiç sona ermemiş gibi kendisi işyerinde hizmet



akdine göre çalışan bir işçi sayılıyor ve işveren işyerinde çalıştırmasa dahi temsilci kaldığı bütün süreye ilişkin ücretlerini kendisine veriyor. 4773 sayılı Kanunun 9. maddesiyle yapılan değişikliğe göre, işyeri sendika temsilcileri hakkında da İş Kanunundaki iş güvencesine ilişkin hükümler uygulanır. Buna göre 15 Mart 2003 tarihinden sonra kesin olarak işe iade değil, İş Kanunu madde 13/D’de belirtildiği gibi, işveren temsilciyi işe başlatmaz ise tazminatını vermek suretiyle iş ilişkisini sona erdirmek imkanına sahip olacaktır. Ancak işe başlatılmayan temsilciye ödenecek tazminat en az bir yıllık ücreti tutarında bir meblağ olacaktır. Yalnız burada dikkatinizi çekmek istediğim bir konu var. Acaba işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için 6 aylık kıdemi aranacak mı? Hayır aranmayacaktır. İşyeri sendika temsilcisi işyerinde temsilci atandığında henüz daha 6 aylık bir kıdemi olmasa dahi bu güvenceden yararlanma imkanı bulunuyor. Sendikalar Kanunu’nun 30. maddesinde yapılan değişiklikte, temsilcinin belirsiz süreli hizmet akdinin feshedilmesi halinde 1475 sayılı Kanunun hükümlerinin uygulanacağı belirtilirken, altı aylık kıdem şartının temsilciler için dikkate alınmayacağı da açıklanmış olmaktadır.

Açıkladığımız şartların varlığı halinde işçi iş güvencesinden yararlanma imkanını elde ediyor. İş güvencesi dediğimiz zaman sisteme ne getirmiş oluyoruz. Herşeyden önce işveren belirsiz süreli hizmet akdini 13. maddedeki bildirim sürelerine (ihbar önellerine) uyarak feshetmiş olsa dahi bir “geçerli sebep” göstermek yükümlülüğü altına giriyor. O halde inceleyeceğim ikinci konunun başlığı da şöyle olacaktır:

III. Feshin Geçerli Sebeplere Dayandırılması

1. Belirsiz süreli hizmet akdinin feshinde böyle bir sınırlama getirilmesi işverenler yönünden çok önemli bir husustur. Bilindiği gibi İş Kanununun 17. maddesinde hizmet akitlerinin işveren tarafından “haklı sebeple” derhal feshi düzenlenmektedir. Şu halde derhal fesih için “haklı sebep” kavram olarak mevcut iken, şimdi ikinci bir kavramla karşılaşıyorsunuz. Bu 13. maddeye göre bildirim sürelerine uyularak yapılacak fesihlerde “geçerli sebebin” bulunmasıdır. Bu sebepler zaman zaman çok içiçe giriyor. O nedenle İş Kanunu’nun bütünü beklenseydi ve yeni değişiklikler dikkate alınsaydı çok daha isabetli olacaktı. Biraz sonra örnek verdiğim zaman göreceksiniz mesela hepinizin bildiği gibi İş Kanununun 17. maddesinin 1. fıkrasında bir işçi kastı dışında hastalanması halinde bu işçinin işe devamsızlığı bildirim süresi artı 6 haftayı aştığı taktirde işveren hizmet akdini derhal feshedebiliyor. Sadece kıdem tazminatı ödüyor. Şimdi biraz sonra göreceksiniz, bir belirsiz süreli hizmet akdine göre çalışan işçinin uzun süreli hastalanması halinde de işveren 13. maddeye göre fesih yetkisini kullanabilir. Şu halde şimdi uzun süreli hastalık ile 17. maddeye giren hastalığı birbirinden ayırmamız gerekiyor. Bunun için hangi ölçütlerden yararlanmamız lazım bunun üzerinde duracağız. Halbuki bunlar bir bütün olarak dikkate alınsaydı çok daha isabetli olacaktı. İkinci örnek, yine İş Kanunu’nun 17. maddesinden; bilindiği üzere II. bendin (h) fıkrasına göre işveren, işçi eğer kusuru ile bir zarar verirse ve bu zarar 10 günlük ücret tutarından fazla ise hizmet akdini derhal feshedebiliyor. Peki verdiği zarar bunun altında ise işveren hizmet akdini derhal feshedebiliyor. Ancak verilen zarar bunun altında ise, bu durumda hizmet akdini 17’ye göre feshedemiyorsunuz, ama 13’e göre feshedebilmek imkanı doğmaktadır. Şu halde 10 günlük ücret tutarından daha az ise işveren pekala bu işçinin ileriye yönelik bir zarar doğuracağı endişesi ile yaşamak yerine hizmet akdini fesih edebilecektir, bu da geçerli bir sebep



sayılabilecektir. Şu halde ikisi arasında zaman zaman içiçe girmeler olacak, bu içiçe girmeleri çok iyi teşhis etmemiz ve onun üzerinde durmamız gerekiyor.

İş Kanununun 13/A maddesinde belirsiz süreli hizmet akdinin bildirim süresine göre feshte geçerli sebebe dayanılacağı öngörülüyor ve bu sebepler ne olabileceği de açıklanıyor. Bu sebeplerden bir grubu işçiden kaynaklanmakta, diğer grubu ise işyeri-işletmeden kaynaklanmaktadır. İş Kanununun yeni düzenlemesi uyarınca işveren 13. maddeye göre hizmet akdini feshetmek istediğinde, işçinin davranışlarından veya yeterliliğinden ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması şarttır. Bu sebepler 158 sayılı sözleşmeden alınmış ve kullanılmıştır. Şunu hemen ekleyelim ki Avrupa ülkelerinde kabul edilen iş güvencesi sisteminde benzer deyimler yahut aynı anlamı taşıyan deyimler kullanılmaktadır. Avrupa ülkelerinin hiçbirinde, yanılmıyorsam bir istisna hariç, bu sebepleri ayrıntılı olarak gösteren ve sayan bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Sebepleri saymak pek kolay olmadığı gibi, bu suretle bir sınırlama getirmek de isabetli değildir.

Ana başlıklar altında soyut olarak gösterilen bu sebepler somut olaylara göre uygulanma alanı bulacaklardır. Bu sebeplerden bazılarını değerlendirme yaparak açıklamak herhalde yararlı olacaktır. Genel görüşme sırasında sizlerden gelecek sorulara göre daha çok genişletmek de mümkündür.

2. İşçiden kaynaklanan sebepler ikiye ayrılıyor: İşçinin yeterliliği ve işçinin davranışları. İşçinin yeterliliği batı ülkelerinde de kabul edilen sebeplerin başında gelmektedir. İşçinin aynı ve benzer işi görenlerden daha az verimle çalışması akdin feshte geçerli ve çok önemli bir sebeptir. Türkiye’de İşveren Konfederasyonu yayınladığı bildirilerde, monografilerde ve diğer eserlerde OECD ile Türkiye’yi karşılaştırarak Türkiye’de verim düşüklüğünden şikayet eder. Şimdi işçinin veriminin geçerli bir sebep oluşturması bu konu üzerinde durulmasına ve işçi yönünden verimliliği belirleyecek çalışmalar yapılmasına ve uygulamaya geçilmesine neden olabilecektir. Bu açıdan belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan işçi aynı durumdaki bir işçi ile aynı verimi veriyor mu, vermiyor mu? Bunu dikkatle izlemeniz, ölçmeniz ve sonuca gitmeniz gerekecektir. Görülüyor ki iş güvencesinin işletmedeki organizasyonu, emek kullanımını daha rasyonel duruma getirebiliyor. İşçinin yeterliliğinde, verimliliğinde kusuruna da bakılmaz. Önemli olan onun niteliklerine göre üstlendiği işte normal olarak verimli çalışmayı gösterip gösterememesidir.

Yeterlilik bakımından başka bir geçerli sebep, işçinin bilinen niteliklerinden beklenenden daha düşük performans göstermesidir. Bu açıdan işletme ve işyerlerinde performans değerlendirmesi sisteminin uygulamaya konulmuş olmasının ne kadar önemli olduğu da hemen görülmektedir. Objektif ölçütlere göre yapılan değerlendirmelerde “açıklık-şeffaflık” ilkesini de benimseyen ve işçiye hangi yönden performansının düşük olduğunu bildirip, görüşünü alan ve bir düzelme olmadığında iş ilişkisini sona erdirmek dahil değişik çözüm yolları öngören işyerleri az değildir. Böyle bir değerlendirmeyi uygulayan işveren her zaman performans düşüklüğüne dayanmak suretiyle hizmet akdini fesih etme imkanına sahip olacaktır.

İşçinin işgörmeye işe yoğunluğunun azalması veya işe yatkın olmaması da yeterliliğine dayanan geçerli sebeplerdendir. Deneme süresini ve altı aylık kıdem süresini başarılı geçirirse dahi, daha sonra işe yatkın olmadığı saptanan işçinin hizmet akdi, bu sebebe dayanılarak fes-



hedilebilir. Önemli bir konu işçinin sık sık hastalanmasıdır. Uygulamada işverenlerce en çok şikayet edilen konulardan biridir. İşçinin sık sık hastalanması iki durumda fesih için geçerli sebep oluşturabilir. Birincisi sık sık hastalanma sonucu aldığı raporlar eğer belirli bir süreyi aşıyorsa -onun ölçütünü biraz sonra size söyleyeceğim- hizmet akdini geçerli sebeple feshedebilirsiniz. Sık sık hastalanma, işçi örneğin üç defa hastalandı, dördüncü hastalanması sonucu eğer işyerinde işin yürütümünde bir aksama meydana gelecekse, işverene bunun sonucunda daha fazla yük geliyorsa yani o süreler için optimum sayıda çalışan işveren dışarıdan geçici işçi almak zorunda kalıyorsa, bunu yapmak yerine 13. maddeye göre hizmet akdini yine sürelerine uymak suretiyle fesih etme imkanını kazanabilecektir.

Batı ülkelerinde yalnız sık sık hastalanma değil, uzun süreli hastalık da bir geçerli sebep olarak kabul ediliyor. Biraz önce açıkladığım gibi işveren zaten İş Kanunu madde 17/1 uyarınca bildirim süresi altı haftayı bekledikten sonra derhal fesih yetkisini kullanabilir. Bu durumda öyle bir ölçüt bulmamız lazım ki bundan daha az süreli olacak, bu süre içinde işçi işe başlamaz ise işveren geçerli bir sebebe dayanarak hizmet akdini fesih yetkisi kazanabilecektir. Alman hukukunda kabul edilen süre Türk Hukuku bakımından da bana uygun geliyor. Onlar diyorlar ki eğer uzun süreli hastalık altı hafta sürüyorsa işveren hizmet akdini geçerli bir sebebe dayanarak feshedebilir. Bize de uygun diyorum, çünkü, derhal fesih yetkisinin doğabilmesi için altı hafta geçti mi işçiler bakımından eşit olarak uzun süreli bir hastalık durumu ortaya çıkmıştır. İşveren bundan sonra bildirim süresine uymak suretiyle hizmet akdini geçerli bir sebebe dayanarak feshedebilir. Buna engel yok, ancak işveren şunu da düşünebilir: Bildirim süresine uyarak feshetmek yerine, bildirim süresi kadar daha beklerim, derhal fesih yetkim doğar, o yetkiyi kullanabilirim. Bu yolu da tercih edebilir. Tamamen onun iradesine kalmış olan bir konudur.

Yeterlilik bakımından örneğin öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği de geçerli bir sebeptir. Örneğin işyerinde teknolojik değişimler oluyor; işveren işçilere eğitim verdiği ve yeni yöntemler konusunda bilgilendirmeye gittiği halde işçi öğrenme ve yetiştirmede yetersiz kalıyorsa 13. maddeye göre hizmet akdini feshetmek imkanı bulunmaktadır. Bunun gibi uyum yetersizliği, çalışma ortamına uyumda yetersizlik, nitelikleri itibarıyla mesleke uyum bakımından yetersizlik de 13. maddeye göre geçerli bir fesih sebebi oluşturabilecektir.

İşçinin yeterliliği, kişiliği ile ilgili konulardan biri olarak sık sık sorulan konulardan biri, işçinin belirli bir yaş sınırına gelmiş olması ve/veya yaşlılık aylığına hak kazanmış olmasının geçerli bir sebep sayılıp sayılmayacağıdır. Alman Hukukunda yargı kararları ve doktrin, hem belirli bir yaş sınırına gelmiş olmayı ve hem de yaşlılık aylığına hak kazanmış bulunmayı, esas itibarıyla, geçerli bir sebep olarak kabul etmemektedir. Türk Hukuku yönünden de farklı bir durum olmayacağı görüşündeyiz. Özellikle ülkemizde olması gerekenden daha erken yaşlarda yaşlılık aylığına hak kazanıldığı dikkate alındığında, aksi yönde bir sonuca varmanın çok güç olduğu açıktır. Şu halde işçinin belirli bir yaşa gelmesi gibi, yaşlılık aylığına hak kazanması da geçerli bir sebep olarak kabul edilemez. Ancak işçi ileri bir yaşa, örneğin 57, 60 yaşına gelmiş ve iş görme borcunu gerektiği şekilde ifa edemiyorsa, özellikle aynı veya daha ileri yaştakilere göre işin görülmesinde yetersizlik gösteriyorsa, yoğun çalışmıyorsa, gücünde bir azalma varsa, o takdirde işçinin “yaşlılığı” geçerli bir sebeptir ve hizmet akdi 13. maddeye uyularak feshedilebilir. Diğer yandan yine batı ülkelerinde dikkati çeken ve örneğin Almanya’da benimsenen yaşlılık-yaşlılık aylığı ile ilgili bir durumun Türk Hukuku yönünden de geçerli bir sebep oluşturacağı görüşündeyiz. Konu ülkemizde orta ve büyük işletmelerde, şirket toplulukları ve holdinglerin



çoğunda görüldüğü üzere, 60 yaşını veya 65 yaşını dolduran işçilerin iş ilişkilerinin sona ereceğine yahut erdirileceğine ilişkin düzenlemenin, iş güvencesi yönünden nasıl değerlendirileceği ile ilgilidir. Hemen belirtelim böyle bir düzenleme hizmet akdinin 60 veya 65 yaşın tamamlanmasıyla kendiliğinden sona ereceği anlamı taşımamakta, işverenin işçilerin belirli yaşa gelmelerinde hizmet akdini fesihle sona erdireceğini bir sisteme bağlamaktadır. Alman Hukukunda belirsiz süreli hizmet akdinin feshinde geçerli sebep sayılan belirtilen esasın, Türk İş Hukuku yönünden de aynen uygulanacağı görüşündeyiz. Personel yönetmeliğinde yer alabilecek veya toplu iş sözleşmesine konulacak işçilerin belirli yaşta iş ilişkilerinin sona erdirileceğine ilişkin hüküm, işyerinde-işletmede çalışan işçilerde rasyonel bir yaş düzeni kurmayı ve işçilere yükselme şansını açmayı amaçladığından, geçerli sebep sayılacaktır. Ancak bu sebep, işçinin yeterliliğinden değil, işyeri-işletme gereklerinden kaynaklanan bir sebeptir.

İşçinin yeterliliği ilgili görülebilecek sebeplerden biri işçinin, mesleğini yürütebilmek için gerekli izni kaybetmesidir. Örneğin şoför olan işçinin, ehliyetinin alınması veya diğer bir sebeple araba kullanmasına izin verilmemesi yahut bir pilotun uçuş lisansının uzatılmaması, borsa işlemleri için aranan lisansı alabilmede gerekli sınavın başarılmaması, hizmet akdinin feshinde geçerli birer sebep oluştururlar.

İşçiden kaynaklanan geçerli sebeplerin ikincisi, onun davranışları ile ilgilidir. Bunlar somut olaylara göre değerlendirilecek ve yargı kararları ile çok daha belirgin hale gelebilecektir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerin başında akde aykırı davranışları gelmektedir. Akde aykırı davranışlar iş görme borcu gibi hizmet aktinden doğan diğer borçlar ve yan borçlar ile de ilgili olabilir. Ancak bu davranışların İş Kanunu madde 17/II'de belirlenen "haklı sebep" şartlarını taşımaması ve onlar kadar ağır bir durumu oluşturmaması gerekir. İş Kanunu madde 17/II şartlarına uygun ve işverene derhal fesih yetkisi veren işçi davranışının işverence, bu tür fesih için değil de İş Kanunu madde 13/A'ya göre geçerli bir sebep olarak dayanak alınması mümkündür. Geçerli sebep sayılacak işçi davranışlarına ilişkin bazı örnekler üzerinde durmamız herhalde yararlı olacaktır. İşçi üstlendiği işi gerektiği şekilde ve şartlarına uygun olarak görmezse, örneğin sık sık işe geç geliyorsa, bitiş saatinden önce işi terketmekteyse, ara dinlenmelerini kendi kararıyla ve keyfi şekilde uzatırsa, çalışma süresinde özel işlerini yürütürse, işin akışını etkileyecek şekilde uzun telefon konuşmaları yapıyorsa, işi aksatacak tarzda işyerinde dolaşırmakla, bu davranışlar geçerli sebepleri oluşturacaktır. İşçinin davranışı iş görme borcunun kötü şekilde yerine getirilmesi olarak da ortaya çıkabilir. Bu açıdan işin kalitesinde veya sayısında noksanlık geçerli sebep oluşturabilir. Örneğin işçinin müşterileri kötü bilgilendirmesi, düzenli olmayan bir görünüşüyle müşteri ilişkilerini bozması, şoför olan işçinin kısa sürede tekrar trafik kazası yapması (işverene on günlük ücret tutarından fazla zarar vermediği halde), şoförün işe başlamadan alkollü içki alması (makul surette davranışı engellemeyen durumlarda) geçerli sebepler arasında yer alabilecektir. Üretiminde özellikle aynı ve benzer işlerde çalışan vasat işçilere göre önemli ölçüde sayısal noksanlık bulunması da geçerli bir sebeptir. Eğer sayısal azalma işçinin kontrolü dışında oluşuyorsa, yine geçerli bir sebeptir; ancak bu işçinin yeterliliğinden kaynaklanan bir sebeptir.

Dikkatinizi çekmek istediğim önemli bir nokta, biraz önce belirttiğim gibi, işçinin sık sık işe geç gelmesi geçerli bir sebep sayılır. Ancak ülkemizde yapılan toplu iş sözleşmelerinin



çoğunda, işçinin işe geç gelmesi, kusuruna dayansa dahi işe başlatılacağına dair hükümler konulmaktadır. Örneğin işçinin bir aylık bir sürede en çok üç defa yarım saate kadar işe geç gelmesi halinde işe başlatılacağı, geç kaldığı zaman için ücretinde bir kesinti yapılmasına karşılık hafta tatili ücretinin ödeneceği öngörülmektedir. Böyle bir düzenlemede, işçinin bir aylık bir zaman diliminde en çok yarım saate kadar geç gelmesine imkan tanınmış olduğu için, bu şartlara göre işe geçerli bir sebep olarak kullanılamayacak, bu şartların aşılması halinde geçerli sebebin olduğu üzerinde durulabilecektir. Aynı durum işçinin hastalığı halinde işe devamlılığı için İş Kanunu madde 17/I'den daha uzun süreler tanındığı hallerde, geçerli sebep şartları da işçi yararına değiştirilmiş olacaktır. Bu itibarla toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeleri “geçerli sebepler” yönünden herhalde gözden geçirilecek ve bazı yeni düzenlemeler getirilecektir.

3. Geçerli sebeplerin bir bölümü de “işyeri-işletmeden kaynaklanan sebeplerdir”. Bunlar İş Kanunu madde 13/B’de “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli” sebepler olarak belirtilmektedir.

158 sayılı sözleşmeden aynen alınan ve geniş kapsamlı olan bu sebepler iki gruba toplanmaktadır. Birinci gruba girenler “işyeri dışı sebepler” olarak adlandırılmaktadırlar: Talep ve sipariş azalması, sürüm ve satış olanaklarının azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz, enerji sıkıntısı, piyasada genel veya sektörde durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebepler işyerinde üretimin sürdürülmesini ve maliyetleri çok yönlü olumsuz etkileyebilir ve işçilerin hizmet akitlerinin feshini gerekli kılabilir. Diğer gruba giren ve “işyeri içi sebepler” diye adlandırılan sebepler, örneğin işyerinde yeni çalışma yöntemlerinin ve teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin kaldırılması, bazı iş türlerinin iş organizasyonundan çıkarılması ve işçi sayısının azaltılmasının gerekli olması gibi sebepler, geçerli sebepler sayılacaktır.

Hemen ekleyelim ki işyeri dışı ve içi sebeplerin soyut olarak açıklanması yeterli değildir; örneğin ülkede yaşanan ekonomik kriz işvereni bireysel veya toplu işçi çıkarmaya götürüyorsa, bunun niçin hizmet akdi ve akitlerinin feshini gerekli kıldığı somut şekilde belirtilecektir. Başka bir örnek işyerinde bütün olarak veya bazı bölümlerde işçi sayısının azaltılmasını gerektiren bir durum varsa, bu gereklilik somut şekilde açıklanmalıdır. İşveren işyerinde uzun süreden beri yoğun şekilde fazla çalışma uygularken, işçi sayısında azaltma gereğinden söz edilmesi, geçerli bir sebep sayılması mümkün değildir, önce fazla çalışmanın uygulanmasından vazgeçilmeli, bunun da olumlu sonuca gidilemiyorsa, işçi sayısında bir azaltılmanın planlanması düşünülmelidir.

4. İş Kanunu madde 13/A da düzenlendiği üzere fesih için esas alınacak sebepler yönünden başka bir durum da, bazı hallerin geçerli sebep sayılamayacağıdır. 158 sayılı sözleşmede öngörülen bu haller, Türk Hukukunda da uygun şekilde hükme bağlanmıştır.

Bu haller;

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilcilğe aday olmak,



Bu hususta kısa bir açıklama yapmanın yararlı olacağına inanmaktayım. Bilindiği gibi, İş Kanununa eklenen geçici bir madde (m.13) ile işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından işçi temsilcileri seçilecektir. Değerilen düzenleme 158 sayılı sözleşmenin gereğidir. Bu temsilcilerin sayısı, sendika temsilcilerinin sayısı kadar olacaktır. Geçici maddede ayrıntılı hükümler getirilmemesine karşın, İş Kanununun bütünüyle değiştirilmesi amacıyla hazırlanan tasarıda (m.113) işçi temsilcileri ile gerekli olan bütün hususlara yer verilmiştir. Bu tasarı 15.03.2003'e kadar yasalaşmadığı takdirde, sözü edilen tarihte başlayarak işyerlerinde işçi temsilcileri seçiminin yapılmasında bazı boşluklar olduğu söylenebilecektir. Temennimiz, işçi temsilcisi seçimi yapılırken, işyerinde bir seçim kurulunun oluşturulması, seçim tarihi bu kurulca belirlendikten sonra seçim tarihinden kısa bir süre önce aday olacakların başvurularını yapmaları şeklinde, tasarıdaki esaslara benzer bir uygulamaya gidilmesi.

- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari ve adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,
- e) İş Kanunu madde 70 uyarınca kadın işçilerin çalışmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- f) Hastalık veya kaza sebebiyle İş Kanununun 17. maddesinin I. bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek.

Sayılan hallerin geçerli bir sebep olmayacağı açıktır; yine de gerek Anayasada dayanağını bulan eşitlik ilkesi, sendika özgürlüğü ve diğer haklar, gerek İş Kanunun çerçevesinde işçilere, özel iş güvencesi yönünden getirilen imkanlar dikkate alınarak belirtilen haller, uyuşmazlıkları önleyecek kesinlikle kanuni düzenlemeye tabi tutulmuştur.

Değerli katılımcılar, Seminerin birinci bölümü için bana ayrılan sürenin dolduğunu görmekteyim. Sizlerden özür diliyor, Seminerin ikinci bölümüne bir çay molasından sonra geçeceğimizi hatırlatıyorum.

Değerli Konuklar,

Seminerin ikinci bölümüne geçiyoruz. Bu bölümde ele alacağımız konular da üç ana başlıkta toplanmaktadır. Önceki sırayı devam ettireceğimiz için şimdi IV. başlık altında konuyu incelemeye geçebiliriz.

IV. Hizmet Akdinin Feshinde İzlenecek Yol

1. Öncelikle şu hususa değinelim ki, iş güvencesinin uygulanma alanına giren işçiler yönünden belirsiz süreli hizmet akdinin feshinde bildirim şartına uyulması konusunda bir farklılık olmamıştır. İş Kanunu'nun 13. maddesinde öngörüldüğü gibi, işverene hizmet akdini feshetmek isteğinde bildirim süresine uyacak veya bu süreye ilişkin ücretleri peşin ödeyecek,



bildirim süresine hiç bir şekilde uymadığı takdirde ihbar tazminatını ödeyecektir. Diğer yandan, işverence bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesi veya bildirim şartına hiç uymaması, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına engel olamaz (İşK.m.13/6).

2. İş Kanununa 4773 sayılı kanunla eklenen madde 13/B’de, “işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır”, hükmüne yer verilmiştir. Fesih bildirimi için öngörülen yazılı şeklin, resmi yazılı şekil olmadığı açıktır. Bu şekil, bir gerçeklik şartı değil, ispat şartıdır. Geçerlilik şartı, işverence dayandırılan geçerli bir sebep olduğu ve işçiye açıkça bildirildiği halde sırf yazılı şekle uyulmadığı için fesih geçersizliği sonucunu doğuracaktır ki, böyle ağır bir sonucun kabulü uygun görülemez. İşveren sadece fesih bildirimi yapıldığını değil, bunun geçerli bir sebebe dayandığını da ispatla yükümlü olduğu için, genellikle fesih bildirimini yazılı yapacaktır. Bildirim işçi tarafından imza edilip alınmadığında durumu bir tutanak ile tespit edecektir.

Bununla beraber fesih sözlü olarak ve geçerli sebep de gösterilmek üzere işçiye bildirildiğinde, işveren kendini ispat yönünden güç durumda görmüyorsa, işlemin sırf fesih bildirimi yazılı yapılmadığı için geçersizliği ileri sürülemez. Ancak aşağıda görüleceği üzere, işçi sebebi açık ve kesin şekilde görebilmek ve savunması alınması gereken hallerde durumu her yönüyle bilerek inceleyebilmek için sebebin yazılı olarak verilmesini istediğinde, işveren, iyiniyet kurallarının gereği olarak işçiye sebebi yazılı şekilde bildirmekle yükümlüdür.

3. İşveren, iş güvencesi esaslarına göre, belirsiz süreli hizmet akdinin bildirim süresine uyarak feshinde dayandığı geçerli sebebi, fesih bildiriminde “açık ve kesin şekilde” belirtmek zorundadır. İşveren, fesih bildiriminin yapıldığında, geçerli bir sebep bulunmak şartıyla akdi bozabilir, daha sonra oluşan bir sebebe dayanak alması mümkün değildir. İşçinin iş ilişkisini sona erdiren geçerli sebebi öğrenmekte hakkı bulunduğu bir gerçektir. Sebebi öğrenme, özellikle işverene karşı dava açıp açmaması yönünde etkili olacağı açıktır. Sebebin varlığı açık ve hukuka uygunluğu inandırıcı olduğunda, işçinin dava yoluna gitmemesi normaldir. Başlangıçta, özellikle geçerli sebeplerin belirlenmesi ve somut şekilde kesinlik kazanmasından önce, işçiler belki haklılığı kabul edilir diye, çok sayıda davanın açıldığı görülecektir. Ancak bunların zamanla, azalacağından da bir kuşku yoktur.

İşçi, hiç sebep açıklanmamış veya bildirilen sebep yeterince açık değilse, kesinlik arzetmiyorsa, sebebin belirtilmesini veya tam açık ve kesin şekilde ortaya konulmasını talep edebilir. Hatta fesih bildirimi sözlü yapılmışsa, bunun yazılı açıklanmasını da isteyebilir. İşveren sebep açıklamaktan kaçınırsa veya sebep yönünden yeterince açık ve kesin şekilde işçinin bilgilendirilmesine imkan vermemişse, ispat yükümlülüğünü yerine getirmekte zorlukla karşılaşması bir yana, iş güvencesinin hukuki yaptırımlarından kurtulması da çok güç olacaktır.

4. Önemli bir konu işverence bazı sebeplere dayanarak hizmet akdinin feshinde işçinin savunmasının alınmasıdır. İş Kanununa 4773 sayılı kanunla eklenen madde 13/B’nin ikinci fıkrasına göre; “işveren bakımından beklemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez”. Belirli sebeplerin varlığı halinde işçinin savun-



masının alınması zorunluluğu, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen bir yoldur. Savunmanın alınacağı haller "işçinin davranış veya verimi ile" ilgili geçerli sebeplerle sınırlıdır. Bu açıdan işverenin hizmet akdi, işletme, işyeri veya işin gereklerine dayalı bir sebeple ya da verim hariç olmak üzere işçinin yeterliliğine dayalı olarak feshedilecekse, savunmasının alınması söz konusu değildir.

Savunmasının şekli ve usulü hakkında bir hüküm getirilmemiş, işin özüne uygun olmak kaydıyla uygulamaya bırakılmıştır. İşverenin savunmasının alındığını ispat yönünden yazılı belgeleri bulundurmasının sağlayacağı kolaylık dikkate alındığında, işverenin işçinin geçerli sebep oluşturabilecek davranışı veya verimliliğinde görülen noksanlık açıkça kendisine bildirilmek ve verilecek bir sürede yazılı savunmasını almak herhalde uygun olacaktır. İşçiden savunma istenirken, uygun bir süre verilmesi, örneğin 3 ve 4 gün içinde savunmanın istenmesi, işçi tarafından savunma süresi içinde verilmediği takdirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağına açıklanması yararlı olacaktır. İşin özelliğine göre savunmanın daha kısa veya uzun sürede alınması imkanı bulunduğu gibi, kanunda belirtildiği üzere "işveren bakımından beklenmeyecek haller" söz konusu olduğunda, işçinin savunması alınmadan fesih hakkı kullanılabilir.

İşçi eğitimi, bilgi birikimi yönünden olaya etkili olacak konuları aktarmak suretiyle yazılı savunma vermede zorlanıyorsa, savunmasını, tutanağa geçirilmek üzere sözlü de yapabilmeye imkân verilmesi, işin özüne uygun görülmelidir. Bu şekilde yapılacak bir savunma da işçinin bir iş arkadaşının, ezcümle işyeri sendika temsilcinin veya işyeri işçi temsilcisinin hazır bulundurulmasını istemesi de makul karşılanmalıdır.

İşveren, yazılı savunmayı aldıktan sonra, elindeki bilgi ve belgelere göre fesih sebebini oluşturacak olayları değerlendirmeli ve bunun sonucuna göre işçinin hizmet akdinin feshinin uygun olup olmayacağına karar vermelidir ki, bunun içinde düşünme zamanına ihtiyaç olduğu açıktır.

Savunma alınmasının zorunlu olduğu hallerde, işçi hakkındaki iddianın geçerli sebep oluşturup oluşturmadığı savunmadan gelen bilgi ve belgelere göre değerlendirilebileceği ve bunun sonucuna göre geçerli sebebin varlığı kesinlik kazanacağı için, savunma alınmadan fesih bildiriminin yapılması sırf bu nedenle feshin geçersiz sayılması yolunda etkileyecektir.

İş Kanunu madde 13/B ikinci fıkrada işçinin savunmasının alınmasına ilişkin hükmün hemen arkasından, "işverenin 17 nci maddesinin (II) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır" demektedir.

Sıraya giren yeni başlığımız:

V. Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

1. İş güvencesinin gereği işçiye, hizmet akdini feshedilmesine karşı dava açma hakkı tanınmış, bu suretle işlem yargı denetimine tabi tutulmuştur. Ancak diğer ülkelerde de görüldüğü üzere, iş güvencesine ilişkin bireysel ve toplumsal amaç ve sonuçların bir an önce



gerçekleşmesi için, dava açma süresi kısa ve sınırlı tutulmuştur. Buna göre, belirsiz süreli hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde veya özel hakemde dava açabilir (İşK.m.13/C). Öngörülen bir aylık süre, hak düşürücü süredir. Bu süre geçirildikten sonra dava açılmaz ve yapılan fesih geçerli feshin bütün sonuçlarını doğurur.

2. İş Kanunu madde 13/C'nin birinci fıkrasında fesih bildiriminde "sebebe gösterilmemesi" veya "gösterilen sebebin geçerli olmaması" hallerinde işçinin iş mahkemesinde dava açabileceği ve feshin geçersiz sayılarak buna dayalı sonuçlara gidilmesi yolunda istekte bulunabileceği hükme bağlanmıştır. Ancak yine aynı fıkranın ikinci cümlesinde, 158 sayılı sözleşmeye uygun olarak özel hakeme (tahkime) başvurma usulü de getirilmiştir. Sözü geçen hükme göre "toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür". İş mahkemelerinin ve Yargıtayın dava yükünün ne kadar fazla olduğu dikkate alınarak getirilen bu düzenlemenin, uyuşmazlıkların amaçlanan şekilde kısa sürede sonuçlandırılmasında etkisi olacağı da bir gerçektir.

İşyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa ve bu sözleşmeye uyuşmazlıkların çözümü için özel hakeme ilişkin hüküm konulmuşsa, iş güvencesine yönelik davalara artık, iş mahkemesinde değil özel hakemde bakılacaktır. Böyle bir düzenlemenin bulunmadığı hallerde işçi ve işveren anlaşılırsa uyuşmazlık yine öngörülen bir aylık sürede özel hakeme götürülebilir.

İş güvencesine ilişkin davanın kısa sürede sonuçlandırılması amacıyla kanunda şu düzenlemeye yer verilmiştir: Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

3. İş güvencesini düzenleyen İş Kanununda, 158 sayılı sözleşmenin bir gereği ve iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması amacına da uygun olarak, işçi tarafından feshin geçerli olmadığı ileri sürülerek açılan davada ispat yükü yer değiştirmekte ve feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu bildirilmektedir (İşK.m.13/C, f.2). İşçi, feshin işverence açıklanan sebepten başka bir sebebe dayandığını ileri sürerse, bu sebebi ispat yükümlülüğü işçiye aittir.

Sürenin sonuna yaklaşırken şimdi, son başlığı incelemeye geçiyoruz:

VI. Geçerli Sebebe Dayanmayan Feshin Sonuçları

1. İş güvencesi kapsamına giren işçinin hizmet akdi işverence, aranan şartlara ve geçerli sebeplere uygun olarak feshedilmiş olabilir. Bu durum, işçi tarafından hukuka uygun görülerek dava yoluna başvurulmayabilir veya işçi işverenin feshine karşı dava açabilir ve dava mahkemenin ya da özel hakemin kesinleşen kararı ile reddedilebilir. Böyle bir durumda hizmet akdi işverenin geçerli fesih bildirimiyle sona erdirilmiş olur, tüm sonuçlarını doğurur ve işçi feshine dayalı bütün haklarını alır.



İşçi, fesih bildirimi üzerine süresi içinde dava açmazsa, yine aynı sonuçların doğmuş olacağına yukarıda değinmiştik. Ayrıca, dava açma süresi veya davanın görüldüğü sürede işçinin feshin geçerli sonuçlarını doğurması üzerine anlaşılarak, yargı yolunu bir karar alınmasına gerek olmaksızın kesmeyi de tercih edebilirler.

2. Mahkemece veya özel hakem tarafından işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı tespit edildiğinde, feshin geçersizliğine karar verilir. Ancak burada mutlak anlamda bir geçersizlik söz konusu olmadığı, geçersizlik tespitinin işverene seçimlik bir hak olarak iki yönde yükümlülük getiren bir sonuç doğurduğu hemen görülecektir. Nitekim İş Kanunu madde 13/D'nin birinci fıkrası hükmüne göre, "feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme (veya özel hakem) feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler".

Görüldüğü üzere, feshin geçersiz sayılması üzerine iş ilişkisi hiç bozulmamış gibi devam edecektir şeklinde bir düzenleme getirilmemiştir. İLO'nun 158 sayılı sözleşmesinde hukuki yaptırımlar yönünden belirlenen alternatifler değerlendirilmek ve diğer ülkelerde uygulanan modeller gözönünde tutularak, geçersizlik sonucu iş ilişkisinin mutlak şekilde devamlılığına değil, seçimi işverene bırakılmak üzere iki yönde belirlenen yükümlülüğe göre hareket etmesine imkan verilmiştir.

Birincisi feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, süresi içinde işyerine başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçi işe başlatıldığında, geçersizlik mutlak anlamda sonuç doğuracak şekilde uygulanmış olacak, işçi ile işveren arasındaki hizmet aktinden doğan iş ilişkisi bir kesilme olmaksızın devamlılık kazanacaktır. İşverence bu yolda bir tercih yapıldığında, işçiye işten uzaklaşmış olduğu süreye ilişkin olmak ve belirli bir zamanla sınırlı kalmak üzere ücretleri ve ekleri de ödenecektir. İş Kanunu madde 13/D, ikinci fıkra hükmüne göre: "işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir".

İşçi işe başlatıldığında fesih geçersiz sayılarak iş ilişkisi devam ettiğinde işçi, işverence yapılan fesih gereği peşin ödenmiş olan bildirim süresine ait ücreti ve ödenen kıdem tazminatını işverene iade etmekle yükümlüdür. Ancak iadesi gereken bildirim süresine ait ücreti, yetmediği takdirde kıdem tazminatı, işçiye işverence ödenmesi gereken dört aylık süreye ilişkin ücret ve eklerinden mahsup edilir (İşK.m.13/D, f.3).

İkincisi, işveren işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmazsa, ona bir tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Bu tazminat, işçinin "en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında" olup, kesin miktarı feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme veya özel hakem kararında belirlenmiş olacaktır. İşverence bu yol tercih edildiğinde önceki fesih geçersiz sayıldığı için devam eden hizmet akdi, işverenin işçiyi işe başlatmamaya yönelik ve fesih anlamı taşıyan irade açıklamasıyla sona erdirilmiş olacaktır. İşçiye, mahkeme veya özel hakem kararı kesinleşinceye kadar geçen süre için en çok dört aya kadar ücreti ve ekleri ödenecektir. İşveren tarafından daha önce işçiye peşin ödenmesi gereken bildirim süresine ait ücreti ve kıdem tazminatı verilmemişse, işçiye bunların ödenmesi gerekecek; daha önce ödenmiş olsa dahi, geçersiz



sayılan fesih ile işe başlatmama tarihi arasında geçen ve kıdeme eklenmesi gereken sürenin getireceği farkların da ödenmesi yoluna gidilecektir. İşçiye ödenecek iş güvencesi tazminatı, sadece asıl ücreti (çıplak ücreti) dikkate alınarak hesap edilir.

3. Biraz önce değinildiği üzere, işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İşK.m.13/D, f.4). İşçi süresi içinde işe başlamadığı takdirde mahkeme veya hakem sürecinde kendisine ödenecek dört aya kadar ücret ve diğer haklarını takip imkanını kaybetmekte, akdi ilk fesih tarihinden itibaren son bulmuş sayıldığı için, o dönemde ödenen bildirim süresine ait ücret veya kıdem tazminatlarına ilişkin bir fark da istemesi söz konusu olmamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Değerli Konuklar, ben konuşmanın sonuna geliyorum. Temel esaslarını ve usulünü incelediğimiz genel iş güvencesine ilişkin 4773 sayılı kanun hükümleri, 15 Mart 2003 tarihinde uygulanmaya başlayacaktır. Uygulama başlangıcına kadar beş aylık bir sürenin bulunduğunu dikkate alarak yararı olacağına inandığım bazı öneriler getirmek istiyorum.

1. Ülkemizde gerçek anlamda genel iş güvencesi düzenini kuran hükümlerin, uygulama başlangıcının ileri bir tarihe bırakılması; sistemin iyice incelenmesi, hatalı ve beklenmeyen derecede zararlar doğmasına sebep olunmasının engellemesi, yargı ve idari mercilerin konuya daha yakından eğilmeleri, sosyal taraflar ve üyeleri işçiler ile işverenlerin iş güvencesinin getirdiği yükümlülük ve hakları bilinçli şekilde yürütebilecek duruma gelmeleri yönünden yararlı olmuştur. Kısaca kanun hükümleri yayın tarihinden itibaren uygulanmaya başlasaydı çalışma hayatının ve ortamının bir “kaos”la karşılaşması kaçınılmaz olacaktı.

2. Sistemin yararlarından biri de, işyerlerinde işletmecilik ilke ve esaslarının daha gerçek ve akılcı uygulaması zorunluluğunu da beraberinde getirmesidir. Gerçekten 15.03.2003’e kadar beklemeden işletme ve işyerinde “iş gücü planlaması”nın gözden geçirilmesi, bu bağlamda “işçi sayısının” en uygun şekilde tekrar belirlenmesi uygun olacaktır.

İşverenlerin, daha çok orta ve küçük ölçekli işletme-işyerlerinin iş gücü planlamasına ve sayısına yeterince özen göstermedikleri, işçi istihdamında şu sırada başvuranları işe alalım daha ileride düşüneriz dedikleri, işsizliğin büyük oranda olduğu ülkemizde bir kaç fazla işçi istidamının ülke yönünden bir yararı olacağının da dile getirildiği bilinmektedir. Ancak iş güvencesi sistemine geçilip de işten çıkarmanın zorlaştığı gözönünde tutulursa, artık biraz önce açıklanan şekilde bir uygulamadan vazgeçilmenin zorunlu olduğu hemen görülecektir.

3. İşyerlerinde belirli süreli hizmet akitleri ile çalıştırılan işçilerin durumları herhalde gözden geçirilmelidir. Daha önce açıklandığı gibi, belirli süreli hizmet akitleri ile çalışan işçiler, iş güvencesinden yararlanamazlar. Ancak belirli süreli hizmet akdi birbirini izler şekilde yapılmışsa, zincirleme hizmet akitleri adı verilen bu sözleşmeler, haklı bir gerekçe bulunmadıkça, ikincisinin yapılmasıyla, artık birbirinden ayrı belirli süreli hizmet akdi olarak varlık-



larını sürdüremezler, başlangıçtan itibaren tek bir belirsiz süreli hizmet akdine dönüşürler. İş ilişkisi belirsiz süreli hizmet akdine dönüşen işçi, iş güvencesinden yararlanacaktır ve en az altı aylık kıdemi, ilk belirli süreli hizmet akdine göre işe başladığı tarihten itibaren geçen süre dikkate alınarak belirlenecektir. Durum böyle olunca, belirsiz süreli hizmet akdine dönüşen sözleşmelerle çalışanlarla iş ilişkisinin devam ettirilip ettirilmeyeceği iş gücü planlaması yönünden incelenmelidir. Diğer yandan halen belirli süreli hizmet akdi ile çalışan işçilerin, akdi süresinin sona ereceği tarihten önce durumu incelenip, belirsiz süreliye dönüşmesine fırsat verilip verilmeyeceği üzerinde durulmalıdır.

4. İş güvencesi, işverenin belirsiz süreli hizmet akdini fesih yetkisini sınırladığı, işten çıkarmayı zorlaştırdığı için, işveren işçilerin işe alınmalarında seçimi çok iyi yapmalarını gerekli kılmaktadır. Bu açıdan, işe almada hizmet akdinin tarafı olacak işçiyi belirlemedeki uyguladığınız esas ve usulü gözden geçiriniz, seçimde etkili olabilecek yöntemler üzerinde durunuz.

5. Belirsiz süreli hizmet akdinin feshinde geçerli sebepler üzerinde dururken, bu hususta toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi ve bunun bir eki niteliğinde olan personel yönetmeliğindeki düzenlemelerin veya işveren talimatlarının önemi üzerinde durmuştuk. Bu kaynakların iş güvencesi ile bağlantısı dikkate alınarak gözden geçirilmesi ve yenilenmesi uygun olacaktır.

6. Nihayet işyerlerinizde iş vermek suretiyle ilişki kurduğumuz asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin (müteahhit, taşeron) işçilerinin de şartlarının varlığı halinde iş güvencesinden yararlanacağını ve bu açıdan asıl işverenin de birlikte sorumlu tutulacağını üzerinde durulmasının gerekli olduğudur.

Öncelikle İş Kanunu madde 1/son fıkra kapsamını belirleyen ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinde birlikte sorumluluğu öngören hükümlere ilişkin bir hatırlatmada bulunmak ve buna ilişkin Yargıtayın “muvazaa” bulunduğu dair ölçütlerinden söz etmek istiyorum.

İş Kanunun sözü edilen madde hükmüne göre bir işverene ait mal veya hizmet üretiminin yapıldığı işyerinde işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olur. Görüldüğü üzere asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı için üç şartın gerçekleşmesi gereklidir:

- Mal veya hizmet üretiminin yapıldığı bir işyeri bulunan işveren (asıl işveren) (1. şart),
- İşverenin işyerinde yürütülen işin bir bölümünde veya eklentisinde iş alan diğer bir işveren (alt işveren) (2. şart),
- Başkasına (asıl işverene) ait işyerinde iş alan diğer işverenin (alt işveren) işçilerini münhasıran (sadece, yalnız) o işyerinde ve eklentilerinde çalıştırmasıdır (3. şart).

Yargıtay tarafından açıklandığı üzere, başka işverene ait işyerinde iş alan diğer işveren, üstlendiği işin, örneğin işyerinin temizliğinin yürütümü için gerekli işçileri sadece o işyerinde çalıştırmayıp, başka işverenlerin işyerlerinde de çalıştırmakta ise, o takdirde İş Kanunu madde 1/son fıkra şartlarına uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olmaz ve bu husustaki sorumluluk da uygulanmaz.



İşyerlerinde alt işverenlere iş verilmesi çalışma hayatının gereklerinden olmakla beraber, ülkemizde bu yolun doğrudan maliyeti düşürmenin bir aracı haline getirilerek gerçekte asıl işverenin çalıştırmak istediği kimseleri, alt işverenin işçileri gibi göstermek üzere, kısaca “muvazaalı” işlemler yapıldığı yargı kararlarıyla da tespit edilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, asıl işveren-alt işveren arasındaki ilişkiyi kuran sözleşmelerde muvazaa iddialarını ortaya koyan özel düzenlemelere yer verildiğini ve uygulanan bu düzenlemelerin taraflar arasındaki ilişkisinin gerçek bir asıl işveren ve alt işveren ilişkisi olmadığını gösterdiğini, böyle bir durumda alt işverenin işçilerinin onun işçisi değil, asıl işverenin işçileri sayılarak işlem yapılması gerektiğini bildirmiş, bu görüşünü olaylara dayalı olarak çok sayıda kararda tekrarlamıştır. Bilindiği üzere asıl işveren alt işveren arasındaki ilişki büyük çoğunlukla eser sözleşmesine dayanmakla beraber, bu ilişkiyi kuran işletme amacıyla kira sözleşmesi, taşıma sözleşmesi veya diğer bir sözleşme de olabilir. İşte bu sözleşmelerde, sözleşmenin olağan olarak taraflara tanıdığı hak ve yükümlülükler dışına çıkılarak asıl işverene, alt işverenin bir işveren olarak sahip olması gereken yetkilerin tanınması, muvazaanın kabulüne götürücü en büyük etken olmaktadır. Yüksek mahkemenin kararlarına göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kuran sözleşmede yer alan “alt işverenin işçilerinin değiştirilmesinin ve yeni işe alınacak işçilerin asıl işverenin onayına bağlı tutulması”, “alt işverenin işçilerinin sigorta giriş bildirgelerinde işveren olarak asıl işverenin gösterilmesi”, “alt işverenin çalıştırdığı işçilerin, asıl işverenin tasvibi olmadan değiştirilemeyeceği, işyerinden kendiliğinden ayrılan işçilerin yerine yeni alınacak işçilerin asıl işverenin tasvibi olmadan çalıştırılmayacağı”, “alt işverenin işçilerinin işe alınmalarına ilişkin onaydan başka ücret tahakkuku ve ödeme işlemlerinin asıl işverenin personeli tarafından yürütüleceği” ve “alt işverenin işçilerinin asıl işverenin isteği üzerine işten çıkarılacağı” gibi düzenlemeler muvazaa iddiasına güçlü bir dayanak teşkil ederler.

Aynı şekilde, alt işverenin işyerinde işin sevk ve idaresinin alt işveren gibi gösterilen kimseye değil, asıl işverene ait olduğunun belirlenmesi veya asıl işverenin üretim işlerinde kendi işçilerinin yanında alt işverenin işçilerinin de çalıştırılması ve İş Kanunu madde 1/son fıkrada öngörülen “işin bir bölümünün” bütünüyle verilmiş olması kaydının dikkate alınmaması, alt işverenin işçilerinin işyeriyle birlikte yeni alt işverenlere geçirilmesi durumları da asıl işveren alt işveren ilişkisinin gerçek olup olmadığı hususunda yargı mercilerini gerekli araştırma ve incelemeye götürmektedir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığının belirlenmesiyle alt işverenin işçileri, asıl işverenin işçileri sayılmakta ve şartları varsa, asıl işverenin işyerinde ve onun işçilerine uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadırlar. Belirtilen şekilde bir ilişkinin varlığı, iş güvencesinden yararlanmada da ortaya çıkacaktır.

Diğer yandan, muvazaalı bir durumun söz konusu olmadığı, gerçek asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu hallerde genel iş güvencesi yönünden alt işverenin işçilerine karşı asıl işverene önemli bir sorumluluk yüklenmiş olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır. Bilindiği üzere, asıl işveren alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumda, asıl işverenin sınırları, iş organizasyonu içinde bir mal veya hizmet üretmek üzere faaliyet gösteren alt işveren için de bir işyeri oluşur ve alt işveren adına tescil edilir. İşte alt işveren de kendi adına kayıtlı işyerinde 10 ve daha fazla işçi çalıştırıyorsa, alt işverenin belirsiz süreli hizmet akdi ile istihdam edilen işçileri de iş güvencesi hükümlerinden yararlanırlar. Alt işverenin işçisinin iş güvencesinden yararlanması, bu konuda asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumluluğunu da beraberinde getirir. Böyle bir



sorumluluğu üstlenen asıl işverenin, alt işverenin çalıştırdığı ve çalıştıracağı işçiler yönünden yukarıda açıklanan önerileri dikkate alması için bir uyarıda bulunması herhalde isabetli olacaktır.

Değerli konuklar ben burada konuşmamı tamamlıyorum. Süreyi aştığım için sizlerden özür diliyorum. Ara vermeden genel görüşmeye geçebiliriz. Sorularınızı ve katkılarınızı bekliyoruz.

Genel Görüşmeler

Av. Sancar Bayazıt: Buyurun Şefik Bey.

Şefik Öğreten: Teşekkürler, bu alt işveren konusunda işin yapısı da önemlidir. Biz şimdi fabrikalarımızda makine bakım bölümü diyelim. Burada bir kısmında kendimiz işçi çalıştırıyoruz, işin bir kısmını da müteahhide vermiş olalım. Yani şöyle arıza bakım giderlerini müteahhite yaptırıyoruz da bunun vizitörlük dediğimiz onun zamanlamasını yapacak kişiyi yahut yağcılık dediğimiz işleri kendimiz yapıyoruz. Bu işte bir bütün müdür, yoksa ayrı ayrı olarak kabul edebilir miyiz?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: İlk soru için teşekkür ederim. Teknik yönden bilgi eksikliğim olmakla beraber, yağcılık işlerinin makina bakım bölümü ismini verdiğiniz bölüm işlerinden ayrı tutulabilecek işlerden olduğu izlenimine sahibim. Başka bir deyişle makina bakım bölümü işleri ayrılarak bir kısmı alt işverene verilmekte, aynı bölümde asıl işverenin işçileri ile alt işverenin işçileri içiçe girer şekilde çalışmaktadırlar. Eğer yağcılık işleri, özellikleri itibarıyla diğer bölümlerle bütünleşen bir bağlantı içinde bulunuyor ve bu nedenle yağcılık işlerinin ayrılmasını objektif haklı görülebiliyorsa, o takdirde bu işlerin asıl işverenin elinde tutulması uygun görülebilir.

Şefik Öğreten: Teşekkür ederim.

Av. Sancar Bayazıt: Buyurun İzzet Bey.

İzzet Tokuş: Mahkeme 6 ay veya 12 aylık bir tazminatı öngördü. Biz de o arkadaşı işe geri alıyoruz. Aldığımız arkadaşı yine belirli-belirsiz süreli belli bir sözleşme yapmak durumu söz konusu mu? Yoksa 1 ay, 3 ay, 5 ay veya altı ay sonra tekrar olay vukuu bulduğunda bu hakkı kullanarak çıkartmamız mümkün mü?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Güzel bir soru. İster resmi olsun, ister özel olsun verilen yargı kararı ile hizmet akdi feshi geçersiz kılınmış ve işverenin işe başlatma kararı ile iş ilişkisinin hiç kesilmemiş gibi devam ettiği kesinlik kazanmış olur. Siz işe başla dediğiniz zaman zaten devam eden belirsiz süreli hizmet akdine göre işçi gelecek iş görme borcunu yerine getirmeye başlayacak, işveren olarak siz de ücret ve diğer borçlarınızı ifa edeceksiniz.

Üç ay sonra siz hizmet akdini tekrar feshedebilir misiniz, edemez misiniz? Eğer gerçekten ortaya bir geçerli bir sebep çıkıyorsa feshedebilirsiniz buna hiçbir engel yoktur. Ama başlatıp da üç ay sonra ben buna gerçek de var olmayan bir sebebe dayanmış görünerek fesih yoluna giderseniz, bu kez tazminatın daha yüksek bir miktarda, örneğin on aylık veya bir yıllık ücret tutarında belirlenmesinden kaçılmayacaktır.



İzzet Tokuş: Peki Hocam mahkeme süreci uzun sürdü, o kişinin yerine başka birini aldık, mahkeme de işe iade kararı verdi. Bu arkadaş aynı ücretle, aynı şartlarla işe alacak mıyız?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Bakın biraz önce açıkladığım gibi işverence işe başlatılan işçinin hizmet akdi sona ermiyor aynı akit devam ediyor. İşçinin işi ücreti hepsi aynı çalışma şartları olarak yürürlükte kalıyorlar. Siz işe başlattığınız zaman yeni bir akit yapmıyorsunuz, yargı kararı ile feshin geçersizliği sonucu varlığını koruyan mevcut akdi ve onun içeriği ile iş ilişkisini devam ettiriyorsunuz. O bakımdan yeni bir ücret belirlenmesi söz konusu değildir.

Kaldı ki yürürlükteki İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu hükümlerini düşünürseniz yeniden akit yapma halinde dahi ücretin ne olacağı kanun hükümleri ile belirgin hale getirilmiştir. Hemen Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesini örnek olarak açıklayayım. İşçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliğinde görev alarak işten ayrılan işçi daha sonra seçime girmez, seçilmezse veya kendisi görevden ayrılırsa eski işyerine başvurduğunda işveren bir ay içinde onu işe başlatmakla yani yeni bir hizmet akdi yapmakla yükümlüdür. Ancak kanun açıkça şu hükme de yer veriyor ve yeni akdin "o andaki şartlarla" meydana getirileceğini bildiriyor. Bu itibarla beş yıl önce ayrıldığı ücretle değil, onun üstlendiği işte o beş yıllık süre sonunda aynı niteliklere sahip olan işçiye hangi ücreti veriyorsanız, o ücretle işe başlatıyorsunuz. Tekrar belirtelim ki bu örnekte yeni bir akit yapılıyor. Ama iş güvencesinde yeni bir akit değil mevcut akit devam ettiği için ne ücreti, ne de diğer şartları bakımından bir değişiklik meydana gelmiştir.

Av. Sancar Bayazıt: Hocam izin vererseniz bu sorunun devamı hemen aklıma geldi. Dava 1-1,5 yıl sürdü. Yeni aldığımız işçiye, eski işçi işe döndüğü için haklı bir gerekçe ile hizmet akdini feshedebilir miyiz? Eski işçi geldi, kadromuz doldu.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Burada çok dikkat edilmesi gereken bir konu var. Dava sürecinin sonuna kadar akdi feshedilen işçinin işinde çalışmak üzere işyerine bir işçi alınmak istendiğinde bu kimse ile yapılacak hizmet akdinin belirli süreli mi, yoksa belirsiz süreli mi meydana getirileceğidir. Gerçekten feshe karşı dava açılması halinde işveren, feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçiye işe başlatmayı da düşünerek, bu sonuca göre belirli süreli hizmet akdi yapılabilir; burada geçici bir emek ihtiyacının karşılanması amacıyla yapılan belirli süreli bir hizmet akdi söz konusudur.

Başka bir tercih olarak işveren, geçici bir emek ihtiyacı olmakla beraber, bu ihtiyacı karşılamak için işe aldığı işçi ile belirsiz süreli bir hizmet akdi yapması da mümkündür. Hizmet akdi feshedilen işçi, kesinleşen yargı kararı üzerine işe başlatılırsa, onun işinde çalıştırılmak üzere işe alınan işçinin hizmet akdi geçersiz duruma gelmez; ancak hizmet akdinin işyerinden kaynaklanan sebeplerden biri olarak emek faydası gerekçesine dayanılarak İş Kanunu madde 13'e göre feshedilebilir ve iş gücü ya da Sayın Bayazıt'ın ifadesiyle kadro fazlalığı akdin feshi yönünden geçerli bir sebeptir.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Değerli Konuklar, görüyorsunuz Sayın Sancar Bayazıt, tüm olasılıkları arka arkaya sıralamakta ve bizleri gerçek uygulama ile karşı karşıya bırakmaktadır.



Hizmet akdi feshedilen işçinin açtığı dava sonucu yargı mercilerince işverenin gösterdiği geçerli sebep hukuka uygun görülür ve fesih hukuki sonuçlarını doğurursa, geçici emek ihtiyacı için işe alınan işçinin durumu ne olacaktır? Geçici ihtiyaç için işe alınan işçinin akdinin türü kadar, akdi feshedilen işçinin ilişkisini sona erdirmeye dayanan geçerli sebep sorunun çözümünde etkili olacaktır.

Gerçekten, işveren dava açan işçinin hizmet akdini işçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan bir sebeple feshetmiş ise, bu durum işveren aslında işyerinde iş gücü ihtiyacının bulunduğunu ancak işçinin uygun olmadığını gösterir. İşveren, dava süresinde ihtiyacını karşılamak üzere aldığı işçiyle belirsiz süreli hizmet akdi yapmışsa, işverence gerçekleştirilen fesih mahkemece haklı görüldüğünde, akte edilen belirsiz süreli hizmet akdi uygulanmaya devam edecektir. Eğer işçinin kıdemi altı ayı aşmazsa, iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır.

Belirtilen sebeplerle hizmet akdi feshedilen işçinin yerine belirli süreli hizmet akdi ile bir işçi alınmışsa, fesih yargı mercilerince haklı görülse ve iş ilişkisi o tarihten itibaren geçerli şekilde son bulsa dahi, belirli süreli hizmet akdi sırf bu sebeple belirsiz dönüşmez veya süresinde bir uzama meydana gelmez, akit sürenin geçmesiyle son bulur. Ancak işveren işçi daha memnun kalmışsa, onunla yeni bir akit ve belirsiz süreli hizmet akdi yaparak iş ilişkisini devam ettirebilir. Burada önemli bir konu, işçinin belirsiz süreli akitle istihdamına devam edildiğinde iş güvencesinden yararlanma için aranılan altı aylık kıdemin nasıl hesaplanacağıdır. İşçinin kıdemi belirsiz süreli akitle işe başladığı andan değil, ara vermeden devam ettiği önceki çalışmasının dayandığı belirli süreli akde göre işe başladığı tarihten itibaren hesaplanacaktır; Alman Hukukunda temsil edilen bu görüşün Türk Hukuku yönünden de savunulacağına ve uygulanacağına inanmaktayız.

İşverence hizmet akdinin feshi, işyeri sebeplerine dayanılarak yapıldığında, geçici de olsa işverenin yargı mercilerince karar verinceye kadar başka bir işçiyi istihdamı genel olarak söz konusu olmayacaktır.

İsmail Erkovan: Yasaya göre altı aydan sonra yasanın hükümleri işliyor, halbuki işe aldıktan üç ay sonra işten çıkardığımda ne olacak?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Belirsiz süreli hizmet akdine göre çalışan işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesinin şartlarından biri de en az altı aylık kıdeminin bulunmasıdır. İşçinin hizmet akdi altı aylık süre dolmadan ve sizin verdiğiniz örneğe göre işe başladıktan üç ay geçtikten sonra hizmet akdini feshederken, 13. madde de aranılan bildirim şartına uyulması yeterlidir, feshin geçerli bir sebebe dayandırılmasına bakılmayacaktır. Kısaca belirtirsek, sözü edilen işçi İş Kanunu madde 13/A ve devamı maddelerinde öngörülen genel iş güvencesinden yararlanamayacaktır. İşveren, hizmet akdinin feshinde, hakkını kötüye kullandığı ileri sürüldüğünde İş Kanunu madde 13/son fıkra hükmüne göre bildirim sürelerinin üç katı tutarında bir tazminat ödenmesi söz konusu olabilir. Eğer işçi sendika üyeliği veya sendikal faaliyetinden ötürü işten çıkarıldığını iddia ediyorsa, bu takdirde madde 13/A ve devamındaki hükümlere göre bir dava açabilir ve eğer işçiden iddiasının mahkeme tarafından doğru olduğu tespit edilirse işçiye bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere bir tazminat ödenir.



Av. Sancar Bayazıt: Buyurun Şefik Bey.

Şefik Öğreten: İşe aldığınız kişinin üç saatlik, beş saatlik iş gücünü alabiliyorsunuz. Bu kişi işe alırken sen şu işi yapacaksın diyorsun. Peki bu işi yapan bir işçiye daha sonra hizmet akdini feshederseniz, bu kişi feshi geçersiz sayılarak işe başlatırsa hangi işte çalışacaktır?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Burada önemli olan işçinin hizmet akdi uyarınca hangi işi veya işleri görmekle yükümlü olduğudur. Gerçekten hizmet akdi ile işçinin, birden fazla işte çalıştırılacağı kararlaştırılabilir. Hizmet akdinde belirli bir iş göreceği kararlaştırıldığında işçinin, üstlendiği işten başka bir işe verilmesi, kural olarak onun rızasına bağlıdır, ancak istisnai durumlar da söz konusu olabilir. Sorunuzda belirttiğiniz gibi, işçi işe başladıktan sonra başka bir işe verilmiş ve işçi işverenin iş değişikliği yetkisini saklı tutması sonucu veya kendi iradesi ile yeni işte çalışmayı kabul ettiğine göre hizmet akdi ile bu işi görmek borcu altına girmiş olmaktadır. İşçinin bu işte çalışırken hizmet akdi feshedildiği ve mahkemece veya özel hakem tarafından feshin geçerliğine karar verilir ve işçiye işe başlatırsanız, zaten hizmet akdi hiç ara verilmemiş gibi devam etmiş olduğundan işçi iş değişikliği sonucu görmeyi üstlendiği işi ifa etmeye devam edecektir.

Şefik Öğreten: Diyelim ki ikinci işine nakil teknolojik bir durum gereği yapılıyor ve işçi de bunu öğrenemiyor. Bu geçerli bir sebep olur mu?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Kısa cevabım “evet” tir. Konuyu daha açık şekilde cevaplayacak olursam, şunları ekleyebilirim: İşyerinde teknolojik bir değişim olduğunda işçi, yeni yapılanma sonucu üstlenmesi gereken işte eğitimi, bilgi birikimi ve diğer nitelikleri yönünden hiç bir şekilde uygun değilse, bu takdirde işyeri ve işin gereklerine dayalı geçerli bir sebeple hizmet akdinin feshedilmesi mümkündür. Ancak işçinin eğitim düzeyi, birimi ve diğer nitelikleri temel olarak uygun ise, teknolojik yenilenmenin gereği işverence eğitilmesi ve bildirilmesi gereklidir. Bunlar yapıldığı halde işçi işe uyum sağlamıyorsa, işi gereğine uygun şekilde ifa edemiyorsa, öğrenme yeteneği yoksa ve bilgileri kolayca algılamıyorsa, ortaya işçinin yeterliliğine dayalı bir sebep çıkmaktadır.

Bu arada önemli bir noktaya dikkatinizi çekmek istiyorum. Bazı ülkelerde, örneğin Almanya’da feshe karşı korunma kapsamında yargı kararlarıyla işverenin feshi en son çare (ultima ratio) olarak kullanması gereği üzerinde durulduğu gibi, kanunlarında işverence akdi feshedilecek işçinin işyerinde veya işletmede boş olan bir işte çalıştırılma imkanı bulunup bulunmadığının araştırılması da aranmaktadır. 4773 sayılı Kanunda, işçinin işyerinde başka bir işte çalıştırılıp çalıştırılmamasını araştırılmasını veya işçinin işten çıkarılmasının en son çare olarak uygulanmasını öngören bir düzenleme olmadığı bir gerçektir. Ancak iş güvencesinin amacı dikkate alındığında bu esasların, mevcut düzenlemeler çerçevesinde dikkate alınabileceği de ileri sürülebilir, yargı kararlarıyla bu yolda prensip kararları verilebilir. Bu esasları yukarıdaki soruya bağlı cevaplarımızla birlikte değerlendirerek bir sonuca gidelim. İşyerinde teknolojik bir yenilenmeye gidilmesiyle beraber yürütülen işlerde yapısal önemli değişiklikler olduğunda, bu değişiklikten etkilenmeyen asıl işin bölümleri veya yardımcı işlerde olabilir. Böyle bir durumda, nitelikleri teknolojik değişiklikle yenilenen işlere uygun olmayan işçilere, aynı işyerinde yenilenmeden, etkilenmeyen bölüm işlerinde veya yardımcı işlerde, üstlenebilecekleri boş yerlerde çalışmak üzere bir öneri yapılması ve işçinin o işlerin şartları-



na uygun şekilde iş görmeyi kabul etmesi, hatta belirtilen işlerdeki daha düşük ücretle iş ilişkisini sürdürmeyi anlayışla karşılaması imkanı bulunduğu, artık hizmet akdinin feshine gidilmemesi, iş güvencesinin amacına uygun bir yol olduğu yorumuna gidilebilir.

Metin Emiroğlu: Hocam, iş değiştirme hakkının olup olmadığına bakalım, işçi kalifikasyonuna uygun bir işe girmiştir, daha sonra işveren onu zorlayarak başka bir kalifikasyonu olmayan bir işte çalıştırmışsa ve bu nedenle de haklı bir sebep oluşmuşsa burda işçinin kaba-hati yok. Çünkü kalifikasyonu farklı.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Sorunuzu iki aşamalı ele almak gerekir.

Birincisi işçi, hizmet akdi ile işe başlatılırken nitelikleri üstlendiği işe tamamen uygundur, ancak işveren daha sonra kendisini, niteliklerine uygun olmayan, işçinin iş görme borcunu ifada zorluklar ile karşılaşacağı bir işe veriyor. Bilindiği gibi işveren, işçiye üstlendiği işten tamamen farklı düzeyi düşük başka bir işe nakledemez, böyle bir iş değişikliği için işçinin rızasının alınması gereklidir. İşçi rıza göstermediğinde işveren iş değişikliğinde ısrarlı olursa, bu durum işçi yönünden İş Kanunu madde 16/II'e gereğince haklı bir sebep oluşturur. İşçi, haklı sebeple derhal fesih yoluna gittiğinde bildirim süresinin uygulanması söz konusu olamaz, sadece kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak uygulamada bazı işverenlerce sırf bildirim süresini uygulamamak ve bildirim süresine ait ücreti peşin ödememek için, belirtilen şekilde hareket ettikleri de bilinmektedir. İş güvencesi hükümlerinden ve "geçerli sebebe" dayalı fesih engelini aşmak için de aynı yolu denemek isteyenler çıkabilecektir. Hemen belirtelim ki, böyle yolun açılmasına yargı mercilerince müsaade edileceğine ihtimal vermiyoruz.

İkinci hal, hizmet akdinde veya onun bir eki niteliğinde olan personel yönetmeliğinde ya da toplu iş sözleşmesinde işverenin iş değişikliği yetkisi saklı tutulmuş, hatta işverenin işçiye hizmet akdi ile üstlendiği işten tamamen farklı bir işe vereceği öngörülmüş olabilir. Bu durumda işçi, işverence verilen yeni işte çalışmak zorundadır, çalışmayı kabul etmemesi ve yeni iş görmekten kaçınması işveren için hizmet akdini İş Kanunu madde 17/II'g'ye göre fesih yönünde haklı bir sebep ortaya çıkar. İşverene iş değişikliği yetkisi verilse dahi, işçiye her şeyden önce İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün gereği eğitim verilmesi gerektiği gibi, özellikle tamamen farklı işe geçmiş olması dikkate alınarak bu işin yürütümüne ilişkin eğitim verilmesi ve bilgilendirme de işverenin işçiye gözetme borcunun bir gereğidir. Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren farklı nitelikleri gerektiren işi işçiye verdiğinde, onun yetersizliğini geçerli bir sebep yapması ve buna dayanması mümkün değildir.

Ekleyelim ki, İş Kanununu bütünüyle değiştiren tasarıda birinci halleri de dikkate almak suretiyle "çalışma şartlarının değiştirilmesi ve sözleşmenin feshi" başlığı altında yeni ve ihtiyaçlara cevap verecek bir düzenleme getirilmektedir.

İsmail Erkovan: Şimdi bizlerde kapsam dışı çalışanlar var. Biz onlarla sözleşme yapıyoruz. Bir sene sonra da yeniliyoruz. Biz o sözleşmelerde işverenle herhangi bir sorun olduğu takdirde iş mahkemesine değil, özel hakeme gidilmeli diye bir madde koyarsak herhangi bir sakınca olur mu?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Sayın Erkovan soruya çok teşekkür ederim, bana başka bir konuyu tekrar etmek fırsatı verdiniz.



İş Kanunu'nun, diğer düzenlemelerinde görüldüğü üzere, 4773 sayılı kanunla getirilen iş güvencesi hükümleri, genellikle nispi emredicidirler; sınırlı şekilde belirtilen az sayıda hüküm ise mutlak emredicidir. Nitekim madde 13/D'nin 5. fıkrasında açıklandığı üzere bu maddenin "birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiç bir suretle değiştirilemez, aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir", başka bir deyişle sözü edilen hükümler mutlak emredicidirler. Bunların neler olduğunu hatırlayalım: Madde 13/D birinci fıkra uyarınca feshin geçersiz sayılması halinde işyerinde çalıştırılmayan işçiye ödenmesi gereken en az altı ay en çok bir yıllık ücret tutarındaki tazminat; aynı maddenin ikinci fıkrasındaki fesih işlemine karşı yargı yoluna başvurulduğu sürede işçiye ödenecek en çok dört aya kadar ücreti ile diğer hakları ve üçüncü fıkrada yer alan ve feshin geçersizliği halinde işe başlatılan işçiye, peşin ödenen bildirim süresine ait ücretin iadesi ve yukarıdaki fıkralara göre yapılacak ödemelerden mahsubu, yahut ödenmemiş bildirim süresi ücretin işçiye verilmesi hakkındaki hükümler.

Belirtilen sınırlı mutlak emredici hükümler dışında kalan nispi emredici hükümler, sözleşmeler ile işçi yararına değiştirilebilir.

Sayın İsmail Erkovan'ın sorusunun doğrudan cevabına gelince, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan ve iş güvencesinden yararlanan personelin iş güvencesinden doğan uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemesine yerine özel hakeme gidileceğine ilişkin sözleşmelere hüküm konulması mümkündür. Bu husus İş Kanunu madde 13/C'de açıkça düzenlenmiştir. Daha önce açıklandığı gibi işverenin fesih bildirimi üzerine işçi, bir aylık süre içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Ancak toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlıkların çözümünde özel hakeme gidileceğine dair hüküm bulunduğu, sözleşmenin kapsamına giren işçilerin artık iş güvencesine ilişkin davayı iş mahkemesinde açabilmesi mümkün değildir, sözleşmede düzenlenen özel hakeme başvurulması gerekir. Aynı durum işçi ve işverenin aralarında anlaşarak iş güvenliğine ilişkin uyuşmazlıkları özel hakeme götürme yönünden görüş birliğine varmaları halinde de söz konusu olacaktır. İşçi ve işveren, bir anlaşmayı hizmet akdinin yapıldığı sırada, hizmet akdi hükümleri çerçevesinde veya ayrı bir özel hakeme gitme sözleşmesi olarak kabul edebilirler ya da hizmet akdi yapıldıktan bir süre sonra da, örneğin şu günlerde böyle bir anlaşmayı aktebilirler; hatta 15 Mart 2003'den sonra ve aralarında iş güvencesi hükümlerinden dolayı bir uyuşmazlık çıktığında anlaşarak özel hakeme gidebilirler. Bu bağlamda kapsam dışı personel tabi oldukları ve hizmet akdinin bir eki olan personel yönetmeliğine konulacak bir hüküm, iş güvencesi uyuşmazlığının özel hakeme götürülmesinde istenilen kapıyı açabilecektir. Personel yönetmeliğine konulacak düzenlemenin işçilere duyurularak onların açıkça kabul görüşlerinin alınması, özel hakem hakkında kesin bir sonuca gitmenin anahtarını oluşturacaktır.

Av. Sancar Bayazıt: Efendim bunun iki yolu var, bir toplu sözleşmede hüküm şekline getirebiliriz. O zaman kapsam içi bütün işçiler için geçerlidir. Ama özel hakemin getireceği tatbikat içerisindeki neticesinin ne olacağını da tartışmak gerekir. Özel hakem, genellikle üç hakemden oluşuyor hocam. İki taraf birer hakem seçiyor, bunlar da üçüncü hakemi seçiyor. O hakemlerin ne yönde karar vereceğini biraz dikkatlice düşünmekte fayda var.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Sayın Sancar Bayazıt'ın açıkladığı konu uygulama açısından önem kazanıyor. Sizin de belirttiğiniz gibi, toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunda uyuş-



mazlıkları çözümleyecek özel hakemin üç kişiden oluşacağı hükme bağlanmaktadır. Hiç kuşkusuz taraflar bunun iki veya tek hakem olarak belirlemek imkanına sahiptirler. Ancak dikkat edilecek husus hakem seçiminde tarafların eşitliğine uyulmasıdır.

Hakemlerin “tarafsız” olmaları niteliklerinin başında gelmektedir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumu veya uygulanmasından doğan uyuşmazlıkta bu nitelik üzerinde fazla titizlikle durulmamış olabilir, fakat iş güvencesi konularındaki hassasiyet tarafsızlığı tamamen ön plana çıkaracaktır görüşündeyiz. Tarafsızlık, aynen hakimlerde olduğu gibi hakemler yönünden de red sebebini oluşturur. Bunun yanında ülkemizde ilk kez uygulanacak iş güvencesi sistemini ve işleyişini bilenlere, bu hususta otorite olduğu toplumda kabul görmüş olanlara bu görevin verilmesi düşünülecektir. Resmi bir sıfatı olmaksızın kendilerine tevdi edilen davaya görmeleri hakemlere, bir mahkeme olarak uyuşmazlığı çözmek imkanı verdiğinden bunların kararları da iş güvencesine ilişkin kanun hükümlerinin gereğine uygun şekilde uygulanmasında, bu hususta yargı kararlarının oluşturulmasında önemli bir yere sahip olacaklardır. Denilebilir ki sosyal tarafların ve onların üyelerinin güvenini kazanmış ve toplumu çalışmalarıyla etkilemiş kimselerin hakemlik görevine getirilmelerinde şansı büyük olacaktır. Kısaca Sancar Bayazıt’ın değindiği gibi, iş güvencesi davalarına bakacak hakemlerin seçiminde çok dikkatli olunması gerektiği açıktır.

Metin Emiroğlu: Toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı personeli tamamen dışarıda bırakıyoruz.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Evet, dışarıda bırakıyorsunuz.

Metin Emiroğlu: Peki hocam bu kişilerin kanundan doğan bir hakları olmaz mı? Toplu iş sözleşmesine göre işten ayrıldıktan sonra bir tazminat hakları olmaz mı?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Tek bir sözcük ile “hayır” cevabını verip, bu hususta bazı açıklamalar getirmek yararlı olacaktır. Sorunuza iki yönden cevap vermek isterim: Birincisi toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmaya ilişkin sözleşmede yer alan düzenlemelerdir. Bilindiği üzere gerek Yargıtay ve gerek doktrinde temsil edilen çoğunluk görüşüne göre taraflar toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanarak meydana getirecekleri sözleşmenin normatif hükümlerinin objektif ölçütlere göre belirli işçiler hakkında uygulanmayacağını kararlaştırabilirler. Kapsam dışı personel veya kapsam dışı bırakılan işçiler olarak adlandırılan bu işçiler, işyerinde çalıştıkları sürede toplu iş sözleşmesinden doğan bir hak talebinde bulunmayacakları gibi, işten ayrıldıktan sonra da sözleşmeye göre belirli hakların kendilerine verilmesi gerektiğini ileri sürerek dava açamaz. Kapsam dışı personelin çalışma şartlarını düzenlemede hizmet akdi önemli bir kaynak teşkil etmektedir. İşyerlerinde kapsam dışı personelin genel nitelikteki çalışma şartlarının personel yönetmelikleriyle ve işyerinin gerektirdiği düzen ilkesine uygun olarak belirlenmesi herhalde isabetli bir yoldur.

Toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlıkların çözümü için öngörülen özel hakem, tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümler arasında yer almakta, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılanlar için, işverenle aralarındaki hizmet aktinden doğan uyuşmazlıkların özel hakeme götürülmesi söz konusu olmamaktadır. Diğer yandan bir işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanma alanına girmeyenler sadece kapsam dışı bırakılan işçiler değildir; bunlardan başka kap-



sam dışı bırakılmayan, ancak sendika üyesi olmadıkları için bu sözleşmeden yararlanmayan işçiler de bulunabilir. Belirtilen son grup işçi, sözleşmenin maddi haklarından yararlanmadıkları halde, çalışma düzenine ilişkin sözleşme hükümleri, Sendikalar Kanunu madde 31/4 uyarınca işyerinde çalışan ve kapsam dışı bırakılmayan sendika üyesi olmayan işçiler hakkında da uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde, eğer sözleşmede özel hakem düzenlenmişse sözleşmenin kapsamına giren sendika üyesi işçilerin, iş güvencesine ilişkin açtıkları davalar, iş mahkemelerinde değil özel hakemde görülür. Görülüyor ki, belirtilen işçiler ve bunların işverenleri arasındaki iş güvencesi uyuşmazlıklarının çözümü için hakeme başvurulması zorunludur. Toplu iş sözleşmesi kapsamında kollektif iradeye dayanarak serbestçe belirlenen özel hakem, sendika üyelerinin iş güvencesine ilişkin bireysel uyuşmazlıkların çözümünde başvurulması zorunlu bir yol olarak kabul edilmiştir.

Gerçekten bir toplu iş sözleşmesine özel hakem hakkında düzenleme getirilmesi tamamen taraf iradelerine bağlıdır ve bu husustaki hükümler toplu iş sözleşmesinin tarafların hak ve borçlarına ilişkin kanuna, başka bir deyişle Borçlar Hukukuna ilişkin kısmına girmektedir. İş Kanunu madde 13/C’de doğrudan bir kanuni (mecburi) hakem kabul edilmiş değildir. O halde sadece bir toplu iş sözleşmesinin varlığı da yeterli değildir; taraflarca sözleşmede özel hakemin düzenlenmiş olması gereklidir. Böyle bir düzenlemenin bulunması halinde, artık işçiyi hizmet akdinin feshine karşı koruyan kanun hükümlerinden doğan uyuşmazlıkların madde 13/C’de hüküm gereği özel hakemde bakılması öncelik kazanıyor, bir zorunluluk taşıyor. Buna karşılık aynı işyerinde çalışan ve kapsam dışı bırakılan işçiler ile sözleşmeye taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin iş güvencesine ilişkin uyuşmazlıklarına iş mahkemelerinde bakılacaktır. Ancak daha önce açıklandığı üzere, 4773 sayılı kanunla eklenen İş Kanunu m.13/C hükmüne göre hizmet akdi feshedilen işçi, buna karşı bir aylık süre içinde iş mahkemesinde dava açabileceği gibi, “taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür”. Bu halde tarafların isteklerine bağlı bir tahkim yolu, başka bir deyişle ihtiyari tahkim-özel hakem söz konusudur. Daha önce değinildiği gibi, işçi ve işveren hizmet akdinde, uyuşmazlık çıkmadan önce bu hususta özel hakeme gidileceğini kararlaştırabilirler.

Süleyman Erbaş: Hocam sendikal düzen olmayan işyerlerinde işyeri temsilciliği diye bir kavram var.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Evet doğru.

Süleyman Erbaş: Sendikal düzeni olan şirketlerde kapsam içi ve kapsam dışı olmak üzere iki kategoride çalışanlar var. Kapsam içinde çalışanların işyerlerinde sendika temsilcisi var. Ama kapsam dışı çalışanlar için işyeri temsilciliği gerekir mi gerekmez mi?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Hayır, gerekmeyecektir. Bir işyerinde ancak ya işyeri sendika temsilcileri olabilir ya da bunlar yoksa bütün işçileri temsil etmek üzere işçi temsilcileri seçilir; ikisi aynı zamanda bir işyerinde faaliyet gösteremiyor. Nitekim 4773 sayılı kanunla İş Kanununa eklenen geçici 13. madde açıkça “... işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından ... seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar” denilmektedir.



Süleyman Erbaş: Toplu işçi çıkarmalarda 24. maddeye göre devreye girecek işyeri sendika temsilcisi değil mi?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: İş Kanunu'nun 4773 sayılı kanunla değiştirilen ve yine 15 Mart 2003'de yürürlüğe girecek 24. maddesi toplu işçi çıkarma başlığını taşımakta ve bu konuda ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak yenilenmiş bulunmaktadır. İşyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı yerlerde işçi temsilciliği kurumunun getirilmesi zorunluluğu da bu sözleşmesinin öngördüğü bir husustur. İş Kanunu'nun değişik 24. madde-sine göre toplu işçi çıkarmayı planladığında, bunu en az otuz gün önce bir yazı da bölge müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumundan başka "İşyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilci-lerine" de bildirmekle yükümlüdür. O halde bildirim yapılması gereken varsa işyeri sendika temsilcileri yoksa o işyerindeki işçiler tarafından seçilecek işçi temsilcileridir. Eklemem gerek-li önemli husus, 4773 sayılı kanunla eklenen işyeri işçi temsilciliği hakkında uygulama açısın-dan bunların seçiminin ne zaman, ne kadar süreyle ve nasıl yapılacağına açıkça hükme bağlanmasıydı. Bu konuda bir mazeret göstermek istemiyorum; ancak iş güvencesi tasarısı tamamlanırken Bilim Kurulu o kadar sıkıştırılmıştır ki, son anda düzenledikleri bir basın top-lantisına yetiştirilmesi için çalışma sonuçlarının çok kısa sürede teslimi istenmiş, kurul tamamlamayı düşündüğü bazı hususları dahi gözden geçirmek fırsatını bulamamıştır. Kanunlaşan metin, bütünüyle Bilim Kurulunun hazırladığı taslaktır. Ancak Bilim Kurulu, hazırladığı taslağı teslim ettikten bir veya iki gün sonra bu taslakta eklenmesini istediği veya daha açık ve amaca uygun ifadesi uygun olacağı hususları Bakanlığa bildirilmiştir. Bakanlık bu konuda bir girişimde bulunmamıştır. Bilim Kurulu bu noktada uygun gördüğü değişiklik ve eklemeleri, İş Kanu-nu'nun bütününe ilişkin hazırladığı tasarıda gerçekleştirmiştir. Örneğin iş güvencesinin uygulan-ma alanı yönünden işyerinde en az on işçi çalışmasının aranmasının, özellikle işverenleri iş-yerlerini onun altında işçi çalıştırır duruma getirmeyi de özendirmemek üzere şu hükmü eklemiştir: "İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir". İşyeri işçi temsilcileri tasarısı da geniş şekilde ele alınmış, seçimlerinin ne zaman yapılacağından aday göstermeye ve seçim usulüne kadar her şey belirlenmiştir (İş Kanunu Tasarısı m.113). İş Kanunu tasarısı 15 Mart 2003'e kadar yasama organında kabul edilmediği takdirde, yürürlüğe konulan İş Kanunu geçici m.13 uygulanmaya başlayacaktır. Bununla birlikte, işyeri işçi temsilciliği seçimi zorunlu bir hal aldığı anda işverenin, seçimin belirli tarihte yapılması, bir seçim kurulu oluşturulması, adayların seçim kuruluna başvurmaları, gizli oy ve açık tasnifle seçimin gerçekleştirilmesi için bir girişimde bulunması isabetli olacaktır.

Oktay Kutlu: Yaş haddine göre emekliliğe hak kazanmış kimselerin hizmet akitleri fes-hediliyor, daha sonra emekli aylığı alan şahıs kullanmak ya da kullanmamak durumuna karar verilebiliyor. İşçi de emekli aylığına hak kazandığında hizmet akdini feshederek aylık bağlanması talebinde bulunuyor. Ancak iş güvencesiyle sadece emekliliğe hak kazanmanın geçerli bir sebep olamayacağını, ancak işyerinde çalışan işçileri kapsar şekilde konulacak bir yaş sınırlamasının geçerli bir sebep oluşturabileceğini söylediniz. Bu konu üzerinde durulması ve personel yönet-meliklerimizin gözden geçirilmesi, bazı yeni düzenlemeler getirilmesi gerekli oluyor.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Tekrar olsa da bazı hususlara değinmek yararlı olacaktır. Uygulamada son yıllarda, yaşlılık aylığına hak kazanan işçiler, istekli olmasalar dahi işveren-lerden gelen hatırlatma üzerine, kıdem tazminatlarını alarak hizmet akdini feshetmektedirler.



Bu yolun ekonomik kriz dönemlerinde işletmeler için yararlı olduğu bir gerçektir. Ancak bazı işverenlerin, hizmet akitlerini feshetmeleri halinde uygulamaları gereken bildirim şartı ve ücretinden kurtulmasının çaresi olarak da bu yolu kullandıkları bilinmektedir. Diğer yandan bazı işverenler, herhangi bir sebeple işçi sayısını azaltmak istediklerinde, hiç olmazsa bir gelir imkanı bulunanları dikkate alarak yaşlılık aylığına hak kazanmış olanlara öncelik vererek ve bütün haklarını ödeyerek işten çıkarma yoluna gitmektedirler. Hatta kamu kesiminde, işçi sayısını azaltmak üzere fesih haklarını kullanmak istediklerinde, öncelikle yaşlılık aylığına hak kazananların hizmet akitlerinin fesih edilmesi hakkında resmi yazışmalar ve kararlar, bu arada yanılmıyorsa işçi sendikaları ile imzalanmış protokollar da bulunmaktadır.

Öncelikle belirtelim ki, 15 Mart 2003 tarihinde iş güvencesi uygulamaya başladıktan sonra işverenlerin, işçiden yaşlılık aylığına hak kazandıktan aylık bağlamak üzere başvurusunu yaparak hizmet akdini feshet şeklinde, istemleri kolayca yerine getirilmeyecektir. Güvencesi, güçlü yaptırımla desteklenen işçiler, istiyorsa hizmet akdinin işverence feshi üzerinde duracaklardır ki, bunun da kolay olmayacağı açıktır. Daha önce açıklandığı gibi, işçinin belirli bir yaş sınırına gelmesi ve yaşlılık aylığına hak kazanması hizmet akdinin bildirim şartına uyularak feshinde geçerli bir sebep sayılmaz. İşçinin yaşlanması, iş görme borcunu olumsuz etkiliyorsa, bu durum işçinin yeterliliğine dayalı geçerli bir sebep oluşturabilir. Ancak işverenler, işletme-işyerinde rasyonel bir yaş düzeni kurmak ve işçilere üst kademelere yükselme fırsatı yaratabilmek için genel bir çalışma şartı olarak, işçilerin örneğin 50, 60 veya 63 yaşına gelmeleri ve yaşlılık aylığına hak kazanmaları halinde iş ilişkilerinin sona erdirileceğine dair bir düzenleme getirebilir, ezcümle bu hususta personel yönetmeliğine bir hüküm koyabilirler. Bu şartları kapsayan fesih, geçerli sebebe dayanmış olur ve artık işçinin aksi yönde bir itirazına imkan vermez. Sayın Oktay Kutlu'nun da işaret ettiği, iş güvencesinin gereği olarak iş gücü planlaması gözden geçirilirken konuya belirtilen açıdan da eğilmek yararlı olacaktır.

Nihayet işçinin yaşlılık-emeklilik aylığına hak kazanması, işverenin aynı bölüm, kısımdan veya aynı işlerde çalışan işçiler grubundan belirli sayıda işçi çıkarmasını gerektiren bir işyeri gereği olduğunda, hizmet akitleri feshedilecek işçilerin seçiminde bir ölçüt olarak gözönünde tutulabilir. Aynı durum toplu işçi çıkarma halinde de uygulanır.

Süleyman Erbaş: İşyerinde yaş sınırı ile emekliliğe hak kazananlar dışındaki emekliliğe hak kazanmış olanlarında aynı durumda oldukları düşünülemez mi?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Hayır. Biraz önce belirttiğim gibi, emekli-yaşlılık aylığına hak kazanmış olmak, geçerli bir sebep değildir. Ancak işyerinde yaş düzeni kurmak üzere yaş sınırına bağlı şekilde bir çalışma şartı olarak kabul edildiğinde işyerinden kaynaklanan geçerli sebep sayılır. Ülkemizde halen çok erken yaşlarda aylığa hak kazanıldığı dikkate alınırsa, sırf yaşlılık aylığına hak kazanmış olmanın geçerli sebep sayılmamasının gerekçesi daha açık belirlenmiş olur.

Şefik Öğreten: Şimdi 60 yaşını koyduk yönetmeliğimize, buna istisna getirebilir miyiz? Yani işveren dilerse 60 yaşını 61-62'e çekebilir mi?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: İşletme-işyerinde iş gücü planlaması ve benimsenen ilkeler gerekli kılıyorsa, iş gruplarına göre farklı yaş sınırı konulabileceği gibi, zamanla yaşın değiştirilmesi de mümkündür. Bilgi birikiminden yararlanacak kimselere, örneğin bir genel müdür



yardımcısı 60 yaş sınırını tamamladığında, onun artık bulunduğu ünvan ve görevi boşaltması, ancak geçici olarak, bir-iki yıl gibi müşavir sıfatıyla iş ilişkisini devam ettirmek üzere ilişkisini sürdürmesi mümkün görülebilir. Önemli olan işverenin belirtilen ilkeleri ve uygulamaları objektif ölçülerle yürütmesi ve eşit işlem yapma borcunu aykırı hareket etmemesidir.

Oktay Kutlu: Alt işverenler konusunda fabrikaların genelinde büyük bir problem olduğu kanatindeyim. Genelde alt işverenler bu hususta yaptırım olarak mali hüküm olarak genellikle zayıf, dolayısıyla teminatsız çalışmaya özen göstermek durumu söz konusu ve bu aşamada bunun elde edilebilmesi şu ekonomik krizde oldukça zor. Bu durumda özel sözleşmelerin yapıldığı, alt işverenlerle yapılan sözleşmelere yeni bir takım ilaveler yeni maddeler eklemek gerekiyor diye düşünüyorum. Bunlardan birtanesi muvazaaya girip girmediğini soruşturmak, işten çıkaramama, daha doğrusu bir alt işverenle yapılan sözleşme süresince asıl işverenin onayı alınmadan hizmet akdi yapamayacağı gibi hükümlerin bulunmamasıdır. İkincisi ise, sözleşmedeki zorunluluktan dolayı alt işverenin işçisinin mahkemeye vererek hakkını arama yönünden müracaatı halinde dava alt işverenle işçi arasında görülürken sonuç asıl işverenle ilişkilendiriliyor. Bu noktada kendimizin performans değerlendirmesi ve vs. delil toplamaya yönelik yapılanmaya onlara da şahit bulacak şekilde özel sözleşmelere işlenmeli mi?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Sayın Kutlu, asıl işveren-alt işveren arasındaki sözleşmeye konulduğunu belirttiğiniz düzenleme, ezcümle alt işverenin kendi işçilerinin asıl işverenin onayı ile işe alınacağına dair hükümler, Yargıtayın bu ilişkinin muvazaalı olduğuna ilişkin gerekçelerinden birini oluşturmaktadır. Konuşmamda Yargıtayın diğer ölçütlerine de değinmiştim. Bu açıdan işyerinde ilişkisi devam eden ve yeniden kendisine iş vereceğiniz alt işverenin sözleşmelerinin gözden geçirilmesi ve muvazaa iddiasından arındırılacak hale getirilmesi uygun olacaktır.

İkinci konu, alt işverenin de aldığı işin yürütümüyle oluşan işyerinde on ve daha fazla işçi çalıştırıyorsa, bunlardan belirsiz süreli hizmet akdine göre istihdam edilenler de iş güvencesinden yararlanacaklardır. Bunun sonucu asıl işveren, alt işverenin iş güvencesine ilişkin uygulamasından ve yükümlülüklerinden birlikte sorumlu olacaktır. Bu önemli bir konudur. Sayın Kutlu, alt işverenin işçilerinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerin ispatı yönünden çok dikkatli olunması gerektiğini açıkladı, doğrudur. Ancak bu konudaki önlemler ve belgeler asıl işverenin işveren vekilleri veya personel tarafından hazırlanıp saklanması düşünülmemelidir, bütün hepsi işveren olarak alt işveren tarafından sağlanmalı ve yürütülmelidir. Aksi halde muvazaa iddialarıyla karşılaşılması, bunun sonucu alt işverenin işçilerinin tümünün asıl işverenin işçileri olarak kabul edilmeleri şeklinde bir sonuca gidilmesi kaçınılmaz olacaktır.

Av. Sancar Bayazıt: Buyurun Nurseli Hanım.

Av. Nurseli Tarcan: Ben öncelikle hem hocamıza hem de sizlere teşekkür ediyorum. Önemli bir konuda bizleri son derece güzel bir şekilde aydınlatıyorsunuz. Hocam hepimiz biliyoruz kanunlar gerekçeleri ile de bir bütündür. Bu 4773 sayılı kanunun 13/A maddesi gerekçelerine baktığımızda özellikle geçerli sebeple feshe giderken işverenden bir takım görevler bekliyorlar. Diyor ki fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma sürelerinin kısaltılması ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerinin getirilmesini işin tamamına yayarak işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını arayarak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşması ve feshi en son çare olarak bakmasıdır. Dolayısıyla mahkemelerde vuku bula-



cak davalarda bunlardan etkilenecekler, şimdi bizim İş Kanunumuzda henüz buradaki önerilerin bir kısmı zaten yok, ama fazla çalışmaları kaldırmak gibi ya da işçileri biraz evvel konuştuğumuz başka işlerde çalıştırmak gibi yeniden eğitime imkanları şu aşamada gündeme getirebilir miyiz?

Ama burada yine de sanki işverende her zaman için bir geçersiz sebep yaratmak için geçersiz sebeple akdi feshetmeyi ileri sürmek gibi bir imkan sağlayabilir mi? Bu gerekçe karşısında geçerli sebebe dayanarak akdin feshini ileri süren işveren elinde ne gibi bir sonuç ve deliller bulunsun ki şu gerekçelerdeki hükümlerden kurtulabilsin?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Sayın Nurseli Tarcan ile görüş farklılıklarımız bulunduğu söylenebilir. Her şeyden önce “kanunlar gerekçeleri ile bir bütündür” görüşünde, gerekçeleri kanun hükümleri gibi kabul etme şeklinde bir yaklaşımı var ki, buna katılmak mümkün değildir. Gerekçeler, kanunların lafzı veya amaç itibarıyla yorumunda kanun koyucunun kuralı koyarken ne amaç güttüğünü ve sözcükler ile neyi amaçladığını çıkarmada yardımcı olurlar; ancak kesin bağlayıcı değildirler, yol gösteren, ışık tutan bir işleve sahiptirler. Sadece hatırlama için iki örnek verelim, bunlardan biri 931 sayılı İş Kanunu’nun kıdem tazminatına ilişkin gerekçesinde kıdem süresi için “iş yılı” ölçütünün bu kanunda kaldırıldığı işçinin fiilen çalışsın veya çalışmasın hizmet akdine dayalı geçireceği sürenin dikkate alınacağı belirtilmiş olmasına rağmen Yargıtay, bu açık gerekçeye tamamen ters düşen kararlar vermiş, kanundaki sözcüklerin farklı bir yorumu ile işçinin fiilen çalışmadığı zamanların kıdem tazminatından saymamış, bu görüşünü 1475 sayılı kanun yürürlüğe girdikten sonra da devam ettirmiştir. İkinci örneğimiz, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunundan verelim. Bu kanunda toplu iş sözleşmesi türleri yeniden düzenlenmiş, işyeri düzeyinde olmak üzere üç ayrı toplu iş sözleşmesi kabul edilmiş olup, bunlardan biri de uygulamada “grup toplu iş sözleşmesi” adı verilen ve bir işveren sendikasına üye olan birden fazla işverenin işyeri ve işletmeleri için aktedilen sözleşmelerdir. Kanunda bu tür sözleşmeler hakkında özel düzenlemeler getirildiği ve gerekçe bunların grup toplu iş sözleşmesi olarak anıldıkları açıkça belirtildiği halde, Yargıtay, kanunda tek işyeri ve işletme sözleşmeleri dışında üçüncü bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığına ve grup toplu iş sözleşmesi deyiminin de yer almadığına karar vermiştir. Bu örnekler çoğaltılabilir.

Sayın Tarcan iş güvencesine ilişkin 4773 sayılı kanun gerekçesinden aynen naklettiğiniz kısmı açıklarken adeta işverenin bazı haklarını kısıtlayan ve ona yükümlülükler getiren bir anlam taşıdığı şeklinde bu yoruma gittiğiniz izlenimine sahip oldum; lütfen bu ve benzer değerlendirmeleri, derin incelemelere gitmeden yapmaktan ve özellikle işveren ve temsilcileri önünde dile getirmekten vazgeçiniz.

Her şeyden önce geçerli sebeplerle ilgili madde gerekçesinde yer alan ve biraz önce Sayın Tarcan tarafından açıklanan hususların, iş güvencesinin amacı dikkate alınarak getirilen öneriler, olayın özelliklerine göre geçerli sebebin oluşumunda göz önünde tutulması gereken ölçütler, hatta ülkemizde henüz uygulanmayan “esneklik” düzeninin bir an önce getirilmesinin iş güvencesinde de etkili olabileceğine deyinilen temennilerdir. Örneğin iş güvencesi hükümleri işverenin kanunda belirlenen şartlara göre fazla çalışma uygulamasını engellemez. Ancak İş Kanunu m.35’de belirtildiği üzere bir işçinin fazla çalıştırılacağı süre günde 3 saatten çok olamaz ve işçi bir yıldan en çok 90 iş gününde fazla çalışmaya tabi tutulabilir. Oysa çok sayıda işçinin günlük ve yıllık sınırlamalar dikkate alınmadan fazla çalıştırıldığı, bazı işyerlerinde



bu uygulamanın bütün yıl devam ettiği bilinmekte, Yargıtay kararları ile de doğrulanmaktadır. Fazla çalışmanın süre yönünden sınırlamasının başlıca iki amaca yöneliktir: İşçinin sağlığının korunması, istihdam politikası ve işsizlik için önlem alınmasıdır. İşveren belirtilen şekilde ve süre yönünden sınırları da aşarak fazla çalışma uyguladığı halde, aynı bölümden işçi sayısının azaltılmasına işyeri gereklerinden geçerli bir sebep gösterebilmesi çok zordur. Önce işyerinde aşırı ve kanuni sınırların üstünde uyguladığı fazla çalışmaları düzeltmesi, buna rağmen bir sonuca gidilemiyorsa, geçerli sebep oluşturacak dayanağını açıklayarak işçi sayısının azaltılması yoluna gidebilir. Bunun gibi, yıllarca işçilere yıllarca ücretli izinlerini kullandırmayan bir işyerinde emek fazlalığı sebebiyle hizmet akitlerinin feshinde dikkatli olunması gerekir.

Diğer yandan işverenin belirli hallerde, ezcümle iş değişikliği veya işyerinde teknolojik bir değişim dolayısıyla işçilere eğitim vermesinin hukuki bir yükümlülük olduğu bir gerçektir. Bilindiği gibi, işverenler geçici veya sürekli iş gücü ihtiyaçlarını çoğu zaman işyerinde çalışan işçilerden karşılamakta, bu durum hastalanan veya doğum yapan bir işçinin yerine çalışmak kadar, işyerinde boşalan üst düzeydeki bir iş için nitelikleri uygun bir işçinin o işe verilmesi yoluyla da sağlanması toplu iş sözleşmesindeki düzenlemelere kadar girmiş bir uygulamadır. Böyle bir durumda işçinin iş değişikliği sebebiyle eğitilmesi, hem İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (m.3) ve hem de Makina Koruyucuları Yönetmeliği (m.14) hükümlerinin bir gereğidir. İşyerinin bir bölümünden işçi sayısı azaltılırken, diğer bölümde doğumdan sonra altı aylık ücretsiz iznini kullanan işçi yerine dışardan bir kimseyi almak yerine niteliği uygun işçiyi o işte çalıştırması, iş güvencesinin amacına da uygun düşeceğinde bir kuşku yoktur. İşyerinde teknolojik bir değişim olduğunda, işverenin işçilerin büyük çoğunluğunu çıkarıp, onların yerine yeni işçileri istihdam etmesi, olağan bir durum değildir. Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de çalışma hayatında bunun örnekleri görülmüş, 1970’li yılların sonunda bankalarda bilgisayar sistemine geçilirken çalışanlar eğitilerek sisteme uyum sağlanmış, eğitim ve bilgi birikimleri dikkate alınarak yeni ortaya çıkan işlerde çalıştırılmış, çok az sayıda personel işten çıkarılmıştır. İşverenlerin, işletmecilik politikasına uygun şekilde izledikleri bu yol, 1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda, yasal bir yükümlülük haline getirilmiş, işyerinde elli ve daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin çalıştırdığı işçilerin yeni teknolojilere uyumunu ve mesleklerinde gelişmelerini sağlamak amacıyla kurslar açmaları veya bu hususta açılan kurslara katılmaları sağlamaları öngörülmüştür (m.38). Kaldı ki, işverenin işçiyi gözetme borcu da işverenin aynı yolda işlem yapmasını gerekli kılar ve bu açıdan elliden az işçinin çalıştığı işyerleri için de farklı bir sonuca varılamaz. Görülüyor ki gerekçe de işverenler yönünden yeni yükümlülükler getirici açıklamalara gidilmiş değildir.

Kanun gerekçesinde, iş güvencesi ile bağlantılı olarak, fakat henüz Türk çalışma hayatına girmeyen yeniliklerden de söz edilmektedir. İş Kanununu bütünüyle ele alan tasarıda düzenlenen bu konular “esneklik” ve “kısa çalışma”dır. Her iki yönde atılacak adımların iş güvencesi ile yakından ilgili olduğu bir gerçektir. Örneğin İş Kanunu tasarısının 67. maddesinde işverene tanınan işçileri belirli sürede kısa süreli çalıştırma veya faaliyeti durdurma imkanının, işçileri işten çıkarmanın geciktirilmesi, azaltılması ve sosyal sonuçlarının hafifletilmesiyle yakın ilgili olduğu bir gerçektir. Burada bir kez daha iş güvencesinin, İş Kanununu bütünüyle yenileyen kanunla birlikte çıkarılmasının ne kadar isabetli olacağını tekrarlamakta yarar görmekteyiz.

Av. Nurseli Tarcan: Ben yanlış ifade ettim veya ifade edemedim. Böyle bir sonuca gitmek için sormadım. Mesela fazla çalışmaları kaldırmak, bir işyerinde farklı bölümler var. Bir



bölümde üretim hakikaten fazla çalışmayı gerektirirken öbür tarafta fazla çalıştırmayı gerektirmediği gibi belki o andaki sipariş azlığı, talep yetersizliği nedeniyle üretim bile sıfıra inmiş oluyor. Şimde ben bir işçiyi çıkardım. O bölümden bir işçiyi çıkardım. Yargıtaya intikal edecek uyuşmazlıklar yönünden bir işçiyi çıkartmam bu tarafta fazla mesai yapmam sorun yaratır mı?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Hayır, olayın özelliğine göre yaratmayacağı görüşündeyim.

Av. Nurseli Tarcan: Teşekkür ediyorum.

Av. Sancar Bayazıt: Bundan sonra İsmail Bey var, Oğuz Bey var. Siz varsınız. Böylece bitiyoruz beş kişiden sonra.

Av. Nurseli Tarcan: Toplu işçi çıkarma ile ilgili olarak bir ay içinde 10, bir seferde veya ay içinde 10 işçiyi çıkarmaktan söz edilmektedir. Bir ay içinde öncelikle beş işçiyi çıkardık veya belli bir tarihte arkasından üçü çıkardım, arkasından sekizi. Buradaki bir ay içinde işten çıkarma nasıl belirlenecektir?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: İlk işçiyi veya işçileri çıkardığınız tarihten itibaren başlamak üzere hesap edilecektir; ilk çıkarmadan itibaren bir aylık süre içinde toplu işçi çıkarma sayılan sayıda işçi işten çıkarıldığında, yine toplu işçi çıkarma hali mevcuttur ve buna ilişkin hükümler uygulanır.

Oğuz Akman: Şimdi hocam bu konuda tartışmalara vakıf oldum, şahit oldum. Bu soruyu sormak ne kadar anlamlı emin değilim ama hazır yakalamışken de şimdi bu kanunun kapsamına giren bu kanundan yararlanacak çalışanların ana belirleyicilerinden birisi hizmet akdinin türü, şimdi bir işletme düşünelim komple bu durumdan yararlanarak, tüm çalışanların büyük çoğunluğunu belirli süreli hizmet akdi ile çalışır hale dönüştürmüş olsun, bu bir muvazaa mıdır veya bunu engelleyen bir şey var mıdır?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Türk İş Hukukundaki kurallara göre bir işverenin işyerinde çalıştırdığı işçilerinin büyük çoğunluğu ile belirli süreli hizmet akdi yapmasına engel bir durum yoktur. Daha önce değindiğimiz Yargıtayın yerleşmiş kararları ile kabul edilen ve zincirleme hizmet akitlerine getirilen sınırlamayı tekrar açıklamama gerek bulunmamaktadır.

Hemen belirtelim ki, bir mal veya hizmet üretmek amacıyla kurulan işyerinde işveren, iş organizasyonuna göre hangi nitelikte iş gücüne sahip olduğunu belirlerken, bunlarla kurulacak hizmet akdi türleri üzerinde durmaktadır. Hizmet akdinin türünü belirleyen faktörler arasında işverenin iradesi önemli bir role sahip olmakla beraber, işin veya işletmenin niteliğinin de bunun etkisi olduğu bilinmektedir. Bazı işyerlerinde işlerin büyük bir kısmı mevsimlik olduğu için, örneğin çay fabrikalarında görüldüğü üzere ya da işyeri-işletme bütünüyle mevsimlik faaliyet gösterdiği için, sadece kış veya yaz aylarında çalışan otellerdeki olduğu gibi; mevsimlik işler veya işyerinde hizmet akitleri büyük çoğunlukla, hatta otellerde bazen bekçi ve bakım işlerinde istihdam edilenler hariç işçiler belirli süreli hizmet akitlerine dayalı olarak çalıştırılmaktadırlar. Başka bir örnek İş Kanunu madde 8'de düzenlenen ve niteliğinden ötürü en çok 30 iş günü devam eden süreksiz işlerde yapılan hizmet akitleridir, bunların hepsi aynı zamanda belirli süreli hizmet akitleridir. Bazı istisnai hallerde, örneğin 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa göre faaliyet gösteren eğitim kurumlarında öğretmenler ile en az bir yıllık belirli süreli hizmet akitlerinin yapılması da zorunlu tutulmaktadır. Değinen haller dışında hizmet akdinin türünü belir-



lemek, işverenin ihtiyaçları ve planlamasına göre tarafların iradesine bağlı bulunmakta ve bir bakıma işverenin iradesi hakim olmaktadır. Ancak aynı zamanda girişimci olan işveren, bir mal veya hizmet üretimiyle sonuçta bir gelir elde etmeyi de amaçladığı ve bu amaç esas itibarıyla uzun yıllara göre gerçekleşeceği için, rekabet ortamında varlığını sürdürebilmek için, kullanacağı iş gücünün de en iyisi olması üzerinde durmakta ve bunun devamlılığını düşünmektedir. İşverenlerin stratejik planlaması da böyle bir uygulamayı her halde gerekli kılmaktadır. Bir yandan işyerinin ihtiyaçları ve gerekleri, diğer yandan işçilerin belirsiz süreli hizmet akitlerinde sosyal yönden daha fazla korunmuş olmaları, yargı kararlarına kadar giren bir ilkenin çalışma hayatında yerleşmesine yol açmıştır. Diğer ülkelerde de görüldüğü üzere Türkiye’de de Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1964 yılında verdiği bir kararda çalışma hayatında belirsiz süreli hizmet akitlerinin asıl, belirli süreli hizmet akitlerinin istisna olduğunu belirtmiş; bunun sonucu belirli süreli hizmet akitlerinin bulunduğunu iddia eden taraf bunu ispat ile yükümlü tutulmuştur. Sonraki yargı kararlarında da tekrar edilen bu görüşün bir gerçeği yansıttığı da bilinmektedir; zira günümüzde de işyerlerinde işçiler ile kurulan ilişkiler çoğunlukla belirsiz süreli hizmet akdine dayanmaktadır. İşverenin seçtiği, kullandığı emeğinden ve davranışlarından memnun olduğu işçiyi, belirli bir süre sonunda bırakmayı, onu başka biriyle değiştirmeyi veya rakip firmalara gitmesini isteyeceği ender olarak düşünülebilir. Son zamanlarda ülkemizde de yaygın bir uygulama alanı bulan rekabet yasağı sözleşmeleri de, işverenlerin müşterilerini tanıyan, işletme, teknik ve insan kaynaklarına ilişkin sırlarını bilen işçilerinin, memnun oldukları sürece kendileriyle çalışmalarını esas almakta olduklarını, işten ayrılmalari halinde de rakip işverenlerde çalışmalarını veya rekabet etmelerini istemediklerini göstermektedir.

Görüldüğü gibi, mevzuat yönünden sınırlı haller hariç hizmet akitlerinin türlerinde, özellikle belirli süreli hizmet akitlerinin yapılmasında engelleyici bir düzenleme bulunmamakla beraber, işverenlerin çoğunlukla tercihlerini de belirsiz süreli hizmet akitleri oluşturmaktadır.

Metin Emiroğlu: Standart malların üretildiği işyerinde herkesin aklından geçiyordur, deniyor ki biz bu kanunun getirdiği sıkıntıları nasıl bertaraf edebiliriz. Diyelim ki 150 kişilik personel var, 30 tane personel mi normal devamlı personel olarak alıp diğerlerini mevsimlik veya pamuk mubayaasına göre, bir senelik veya 1.5 senelik veyahutta toplu sözleşme süresi de olabilir diyelim ki 100 kişiyi aldım iki senelik sözleşme yaptım iki sene sonra çıkardım. Bunu da toplu sözleşme süresine göre ayarladım ve bu uygulamayı tekrarladım. Bu hususta hukuki bir engel var mıdır?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Hemen şu cevabı verelim, gerek yürürlükteki kanun hükümlerinden ve gerek yeni hazırlanan İş Kanunu tasarısında hizmet akdi türünü seçme yönünden bir sınırlama yoktur. Tasarının 10. maddesinde bu hususta açık bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bununla beraber çoğu işverenin sırf iş güvencesine ilişkin hükümlerden kurtulmak için genellikle belirli süreli hizmet akitleri yapacaklarını, sürenin bitiminde de tüm bu işçileri değiştireceklerini olası bir uygulama olarak görmüyoruz. Aksi halde, yetkili mercilerin ve bilimsel görüşlerin buna seyirci kalacakları düşünülemez; belirli süreli hizmet akitlerinin yapılmasında yeni sınırlamalar getirilecektir ki, o zaman işverenler ellerindeki bir imkandan yoksun kalacaktır. İşverenlerin iş güvencesini sıkıntılarla dolu bir yol olarak görüp, bundan kaçınmak için belirli süreli hizmet akitlerine sarılmaları iki yoldan sınırlandırılmasına yol açabilir: Birincisi, İtalya’da görüldüğü üzere, yasama organı konuya el atmayı kaçınılmaz görüp, kanunla düzenleme getirilir, gerçek ihtiyaçlar ve özelliklere ilişkin sınırlı haller dışında belirli



sürelî hizmet akitlerinin yapılmasını kısıtlayabilir. ikincisi, yasama organı müdahale etmese dahi yargı mercileri akit yapma hakkının kötüye kullanıldığı ve toplumda menfaat dengesini bozan uygulamaya elindeki imkanla bir sınırlama getirmeyi gerekli görebilir. Nitekim bazı ülkelerde, örneğin Almanya'da daha 20. yüzyılın başlarında, sadece üst üste zincirleme hizmet akitleri değil, bir defa yapılan belirli süreli hizmet akitlerinin de geçerli olabilmeleri için sosyal yönden haklı nedenlerin bulunması aranmış, böyle bir nedenin varlığı kanıtlanmadığı hallerde akit, belirsiz süreli olarak kabul edilmiştir. Almanya'da çok uzun yıllardan sonra yargının koyduğu bu sınırlamalara istihdamı teşvik etmek üzere kanuni düzenlemeler ile esnek bir uygulama getirilmiştir.

Eğer işverenler, iş güvencesine ilişkin hükümleri bertaraf etmek için, yaygın ve çoğunlukla belirli süreli hizmet akitleri yapmak yoluna giderlerse ki biz bunun tüm sektörlerde ve işyerlerinde işletmecilik açısından kolayca uygulanabileceği kanısında değiliz; o taktirde Yargıtayın, Almanya'dakine benzer bir yol izleyeceği konusunda bir kuşku duymamak gerekir. Nitekim bunun başlangıcı sayılabilecek bir adımda atılmıştır. Yanılmıyorsam yüksek mahkeme 2000 yılında verdiği bir kararda, bir yıllık belirli süreli bir hizmet akdi ile işe alınan işçinin, sürenin geçmesiyle akdin son bulması üzerine ihbar ve kıdem tazminatı talebiyle açtığı davada, vasıfsız bir işte çalıştırılmak üzere yapılacak belirli süreli hizmet akdinde, geçerli bir neden bulunmadıkça bu akdin belirli süreli değil, belirsiz süreli olabileceğini kabul ederek işçinin istekleri doğrultusunda hüküm kurulması gerektiği hakkında görüş açıklamıştır. Doktrindeki görüşleri de yansıtan bu karar henüz yerleşik bir duruma gelmemiş ise de, işverenlerin belirli süreli hizmet akdi yapma haklarını kötüye kullanmaları halinde hemen devreye sokulabilir. Bu durumda işverenlerin bir kısmı iş güvencesini engellemek isterken, diğer yandan tüm işverenler için belirli süreli hizmet akitlerini sınırlayan yeni bir uygulama ortaya çıkabilir.

Kurtuluş Köstereli: Daha önce de sormuştum da yine sorma ihtiyacı hissettim. Hocam bu iş akdinin mahkemece feshinin geçersizliğine karar verdi mahkeme 9 aylık bir işçiden bahsetmiştik. Mahkeme 4 ay sürdü ve tam 12 aylık bir süre oluştu. Mahkeme 4 ay sonra kararını verdi. İş akdinin feshinin geçersizliğine karar verdi. Ben de işçiye işe almak istemiyorum. İzin hakkı doğar mı? Bir de 4 ay süreyi, ben yanlış anlamadıysam, kıdeme katacağız değil mi?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Ben de görüşlerimi tekrar açıklamak fırsatı buluyorum. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, iş ilişkisi hiç kesilmemiş gibi devam ediyor bir duruma gelmektedir. İşçi, kararın tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak üzere işyerine başvurmak zorundadır. Başvuru üzerine işveren seçimlik hakkını kullanabilecektir. İşveren işçiye işe başlattığında geçersizlik sonucu varlığını sürdüren hizmet akdi tarafların borçlarını yerine getirmelerine dayalı olarak işlerlik kazanacaktır. Bu arada işçi dava sürecinde çalıştırılmadığı dört aylık süreye kadar ücret ve diğer haklarını alacaktır. İşçi başvuru üzerine işe başlatılmazsa, geçersizlik kararıyla devam eder hale gelen hizmet akdi, işverenin işe başlatmamaya ilişkin irade açıklamasıyla, ki bir fesih anlamı taşımaktadır, akit son bulacaktır. İşe başlatmama yolunda irade açıklamasına kadar geçen ve bu arada dört aya kadar ücreti de ödenen süreler, akdi ilişkinin devam ettiği süredir ve benim kanaatimce kıdemden sayılması gerektiği gibi, yıllık ücretli izin hakkı yönünden de dikkate alınması gerekir.

Kurtuluş Köstereli: Antalya'da değişik bir görüş sunulmuştu o yüzden yani. İzin hakkı doğar mı diye sordum.



Prof. Dr. Münir Ekonomi: Açıkladığım görüşün isabetli olduğunu herhalde sizlerde kabul ediyorsunuz

Av. Nurseli Tarcan: Hocam, işveren de belki gerekçesini haklı gördüğü için feshediyor.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Sayın Tarcan, işveren hizmet akdini feshederken açıkladığı sebebin, geçerli bir sebep olduğunu düşünmüş olabilir. Ancak bir uyuşmazlık halinde, işçi fesih bildirim üzerine dava açtığında, sebebin geçerli bir sebep olarak kabul edilip edilmeyeceğini mahkeme veya özel hakem karar verir. Yargının kararı kesin ve tarafları bağlayıcı olduğundan, böyle bir kararın sonuçlarına katlanılması gerekir. Bu durum şu hususu bir kez daha gündeme getirmektedir: İşveren fesih hakkını kullanırken dayanacağı fesih sebebinin hukuka uygunluğunu araştırmış olmalı, kısaca sebebin “gerçek” olduğunda hiç bir kuşku bulunmamalıdır.

Av. Nurseli Tarcan: O halde karar tarihinden mi geçerli olacaktır?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Mahkemenin veya özel hakemin yapılan feshin geçersizliğine kesin karar verildiğinde, hizmet akdi kesilmeden devam ediyor duruma gelir. Böyle bir durumda işveren hizmet akdinin varlığına rağmen işçiyi çalıştırmamış oluyor ki, bunun sonucu arada geçen bütün süre için değil, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar geçen sürede en çok dört aya kadar doğmuş olan ücret ve diğer hakları işçiye ödenecektir. Önemli olan belirtilen şekilde feshin geçersizliği halinde, akdi ilişkinin devam ettirilip ettirilmeyeceği olup, bu hususta işverene seçimlik bir hak tanınmıştır. İşçi süresi içinde başvurduğunda işveren bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Başlatmazsa, bu husustaki iradesini açıkladığında akit işverenin tek taraflı irade açıklamasıyla sona erdirilmiş, kısaca feshedilmiş olur ve işveren yargı mercii kararında öngörülen tazminatı ödemekle yükümlü olur.

Metin Emiroğlu: İşçi, çalıştırmadığı sürenin ücretlerinin tamamını isteyebilir mi? Biraz önce bu sürede hizmet akdinin devam ettiğini, yıllık izinlerde dikkate alınacağını söylediniz, ücrete de talep için bir imkan doğar mı?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: İş Kanunu madde 13/D’nin ikinci fıkrasında feshin geçersizliği halinde işverence çalıştırılmadığı sürede “en çok” dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları hükümde, “en çok” sözcükleri yanında, fıkra hükmünün mutlak emredici niteliği aynı maddenin dördüncü fıkrasında açıklanmakta ve en çok dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları ödemeye ilişkin kuralın sözleşmelerle hiç bir suretle değiştirilemeyeceği, aksi halde geçersiz olacağı belirtilmektedir. Böyle bir düzenleme ve mutlak emredici hüküm dolayısıyla en çok dört aya kadar ücret ödeme yükümlülüğü sözleşmelerle işçi yararına değiştirilemeyeceği gibi, bireysel talep konusu da olamaz.

Özer Erman: Hocam ben Akçansa’dan Özer Erman. Yine alt işveren ile ilgili bir sorumuz var. Gerçi üzerinden geçtik ama, bu anahtar teslim işler diye tanımlanan, bizim özellikle çimento sektöründe belki en az dikkat ettiğimiz alt işveren ilişkileridir. Bu ilişkileri genel anlamda asıl işveren-alt işveren ilişkileri ve iş güvencesinin getireceği yükümlülükler yönünden tekrar gözden geçirmek ve tam olarak tanımlamakta yarar görmekteyiz. Kısaca anahtar teslim işlerin tanımı nedir?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Sorunuza cevap verirken asıl işveren-alt işveren kavramına ilişkin daha önce yaptığım açıklamaları tekrar etmek zorunda kalabilirim; hemen bunun için özür dilerim.



Anahtar teslim bir kimseye izin verilmesi, her şeyden önce isminden de anlaşılacağı üzere inşaat işleriyle ilgili olup, uygulamada, yargı kararlarında kullanılan ve bir arsa üzerine projeye göre bu inşaatı yaptıranın teslim edilmesini anlatmaktadır. İş Kanunu madde 1/son fıkra şartlarının bulunmadığı bu ilişki de, işçi haklarından birlikte sorumluluk kuralının da uygulanması söz konusu değildir.

Konuyu bir örnek ile daha somut olarak açıklayalım: Arsa sahibi bir şirket veya gerçek kişi, bu arsa üzerine hazırlattığı bir projeye göre bir bina yapımını bir inşaat şirketine eser (inşaat) sözleşmesine göre ilişki kurup teslim ettiğinde aralarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmayacaktır. Zira, bina yapımı için inşaat şirketine verilen sadece bir arsa, bir arazi parçasıdır, üzerinde mal veya hizmet üretimi için kurulmuş bir işyeri bulunmamaktadır. Oysa asıl işveren-alt işveren sıfatını kazanacak kimsenin başkasına iş vereceği bir işyerinin bulunmasıdır. Verdiğimiz örnekte ise, inşaat yapılacak arsa üzerinde arsa sahibinin kendi adına kayıtlı bir işyeri olmadığı için, aranan şartlarının birinin ve en önde gidenin bulunmaması sebebiyle sözü edilen ilişkide asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hiç bir suretle ileri sürülemeyecektir. İnşaat şirketi bina yapımı için faaliyet geçip de işçi istihdam etmekle, burası arsa sahibi değil, inşaat şirketi için bir işyeri olur. İnşaat şirketi, bu işyerinde başka işverenlerce iş verir ve onlar da işçilerini münhasıran bu işyerinde çalıştırlırsa, aralarında İş Kanunu madde 1/son fıkra kapsamında bir ilişki doğmuş olur.

Verilen örnekte arsa sahibi asıl işveren olmadığı ve bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmadığı halde, Sosyal Sigortalar bu ilişkilerle hiç bir şekilde bağdaşmayan, hatta asıl işveren-alt işveren ilişkisi varmış izlenimini veren ve zaman zaman arsa sahibine hukuka aykırı şekilde sorumluluk yükleyen bir uygulamayı sürdürmektedir. Verdiğimiz örnekte inşaat şirketi, bina yapması için işyeri örgütleyip faaliyete geçirmek istediğinde ve işyerini bildirgesi için Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurduğunda, Kurum onun adına kayıt yapıp bir işyeri numarası vermek yerine arsa sahibinin, eğer bir tüzel kişi, örneğin şirket ise bunun merkez işyerinin numarasını istemekte veya önce arsa sahibine arsası üzerinde faaliyet gösterdiği bir işyeri olmadığı halde, işyeri varmış gibi kayıt yaptıırıp numara aldırmakta ve inşaat şirketine de bu numarayı kullanarak işyeri kaydını yaptırmaktadır. Kanuna aykırı ve kavram karışıklığına sebep olan bu uygulamaya son verilmesi, özellikle işverenlerin böyle bir zorlamaya boyun eğmeyerek gereğini yapmakta ısrarlı olmaları gerekir. Sırf arsa sahibi olmakla bir kimse, o arsa üzerinde işyeri varmışcasına bir kayıt yaptırmakla zorunlu tutulamaz, orada inşaatı üstlenen şirket bu iş için işyerini oluşturmakla kendisi işveren sıfatıyla bir işyeri kaydı yaptıırıp numara alacaktır.

Benzer bir hatanın, gerçek asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu hallerde de tekrarlandığı söylenebilir. Gerçekten asıl işverenin işyerinde iş alan bir alt işveren içinde “yer” olarak aynı işyerinin kapsamında bir işyeri oluşturmaktadır. Alt işveren üstlendiği işi, yani mal veya hizmet üretimini gerçekleştirmek üzere işçiler de istihdam etmek suretiyle oluşturmakta, bu suretle oluşan işyerini, hiç kuşkusuz, asıl işverenin işyerinden bağımsız olarak kendi adına bildirecek ve asıl işverenin kayıt numarasına bağlı olmaksızın yeni bir işyeri numarasını alacaktır. Aksi halde, asıl işverenin numarası altında başka işverenler de, hatta bazan çok sayıda işverenin faaliyet gösterdikleri gibi bir uygulamaya gidilecektir ki, asla kabul edilmesi düşünülemez.

Bu arada tekrar anahtar teslim kavramına dönelim; zannediyorum bu konuyla ilgili bir hususta benden açıklama bekliyorsunuz. Yargıtay “anahtar teslimi” olarak isimlendirdiği ilişkiyi daha sonra “işin tamamının” veya “bir bütün olarak” ihale yoluyla başka işverene verilmesi halinde de tekrarlamış ve böyle bir durumda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğmayacağı



görüşünü açıklamıştır. Bu kararlar, işverenlerde farklı görüşler ortaya çıkmasına da sebep oldu. Yüksek mahkemenin son kararlarına başlangıç teşkil eden olaylar kamu kesimiyle, özellikle belediyelerle ilgiliydi. Hatırladığımız kararlardan birinde belediye, görevlerinden biri olan “ilaçlama ve haşerelerle mücadele işini”, bütün olarak ihale sonucu aktedilen eser sözleşmesi ile bir müteahhide vermesi halinde, belediye ile müteahhit arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sözkonusu olmayacağı sonucuna varılmıştır. Çok yönlü görevleri olan belediye bu görevlerinden birini yerine getirmek için bir işyeri kurmadan o görevi ihale ederek bir müteahhide verdiğinde, anahtar teslim inşaatına benzer bir durumun bulunduğu kabul edilebilir. Belediye ilaçlama ve haşere ile mücadele ilgili bir işyeri kurmuş ve bu işyerinde yürütülmek üzere işin bir bölümünü müteahhide vermiş olsaydı asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olurdu. Bir işveren bir mal üretimi için bir işyeri kurmadan bu malın fason üretimini bir müteahhide verdiğinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş sayılmayacağı gibi, işveren işyerindeki mal üretiminin bir kısmını o işyerinde değil, fason üretmek üzere başka birine verdiğinde yine asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmaz. Fason üretimi kısmen de olsa üstlenen müteahhit (işveren), kendisine mal üretimi işini veren işverenin işyerinde bir üretimde bulunmak üzere taahhütte bulunmadığından İş Kanunu madde 1/son fıkra kapsamında bir ilişki doğmaz. İş Kanunu madde 1/son fıkra kapsamında bir ilişkinin varlığı için bir işverene ait işyerinde başka bir işverenin iş alması ve işi o işyeri alanında kendi işçileriyle yürütmesi şarttır. Bazı işverenler, faaliyet gösterdikleri işyerindeki temizlik işini bütünüyle bir müteahhite verdikleri ve müteahhit o işyerinde işçilerini de istihdam ederek yürüttüğünde asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş sayılmayacağı yolunda bir iddia da ileri sürmekle beraber, bu görüşü hukuken uygun bulmak mümkün değildir.

İzzet Tokuş: Hocama bir sorum var, sendika temsilcileri tüm işyerinde çalışan işçilerin temsilciliğini yapıyorlar peki alt işveren çalışanları da temsil ediyorlar mı?

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Güzel bir soru, bugünlerde çok sık sorulan konulardan biridir. Bunun sebebi de 4773 sayılı kanunla işçi temsilciliğinin kabul edilmesi ve 15 Mart 2003 tarihinden sonra işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı yerlerde işçilerin kendi aralarında temsilci seçmek imkanına sahip olmalarıdır. Bu hususta daha önce görüşler açıklanmıştı. Sorunuzu, hemen biraz önceki asıl işveren-alt işverenle ilgili açıklamalardan hareket ederek cevaplamak uygun olacaktır.

Asıl işveren olarak ilişki kuran işverenin mal veya hizmet ürettiği bir işyeri ve burada çalıştırdığı kendi işçileri bulunmaktadır. Sendika hakkını kullanan işçiler, çalıştıkları işyerinde yürütülen asıl işin girdiği işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler, bu sendika asıl işverenle, onun işyeri ve burada çalışan işçileri kapsamak üzere bir toplu iş sözleşmesi aktedebilir. Diğer yandan alt işverenin de aynı mahalde kendi adına başka bir işyeri var ve onun işçileri de sendikaya üye olabilirler. Ancak aynı sendikaya üye olabilirler mi, yoksa başka işkolunda kurulu bir sendikaya mı üye olabilecekleri, alt işverenin işyerinde yürüttüğü asıl işe bağlıdır. Alt işverenin işyerinde yürüttüğü iş, asıl işverenin işyerinin girdiği işkoluna giren bir iş ise, örneğin alt işverene çimento üretiminin bir bölümü verilmişse, o takdirde alt işverenin işyeri de “çimento, toprak ve cam” işkoluna giren bir işyeri olduğundan onun işçileri bu işkolunda örgütleneceklerdir. Alt işverenin işçileri çimento işkolunda asıl işverenin işçilerinin üye olduğu işçi sendikasına kayıt olabilecekleri gibi, varsa aynı işkolunda kurulu başka bir sendikaya da üye olabilirler. Alt işverenin işyerinde yürütülen asıl iş, asıl işverenin işyerinden farklı ve örneğin alt işveren işyerinde temizlik işini üstlenmişse, o takdirde alt işverenin işyerinin çimento işkoluna girmediği açıktır ve alt işverenin işçileri işyerlerinin ait olduğu işkolundaki sendikaya üye olabilirler ve bu sendikanın taraf



olacağı toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Alt işverenin işçileri, kendi işyerlerinin girdiği işkoluna göre örgütlenip toplu iş sözleşmesi sürecine girdiklerinde, işçi sendikası yetkisi kesinleştiğinde veya daha sonra sözleşmeyi imzaladığında, alt işverenin işyeri için sendika temsilcileri atamak yetkisine sahip olur. Şu halde asıl işverenin işyeri için atanmış bulunan işyeri sendika temsilcileri, ancak atandıkları işyeri ile sınırlı olarak yetkilerini kullanabilirler, alt işverenin işyerinde ve onun işçilerini temsilen görev yapmaları mümkün değildir. 4773 sayılı Kanunun uygulanmaya başladığı 15 Mart 2003 tarihinde alt işverenin işyerinde sendikal bir örgütlenmeye gidilmemişse, orada faaliyet göstermek üzere işyeri işçi temsilcileri seçilebilecektir.

Av. Mesut Ulusoy: Kanun çıktıktan sonra işveren kesiminin belki fazla bir agresif yaklaşım gösterdiği doğrudur. Bir belirsizlik, yeni bir dönem ile sona erecek, 15 Mart 2003'ten sonra hukuk anlayışının işletmelerde daha etkili olacağı, rasyonel yönetimin öncelik kazanacağı söylenebilir. Denilebilir ki işletmelerde, işte insan ve çevre anlayışına dönülüyor, işte personel yönetimi anlayışına dönülüyor. İşletmeler, çevre mühendisleri, makine mühendisleri, petrol mühendisleri personel ya da insan kaynakları yöneticisi konumunda oluyor bunlar son farklı bir düzene girilecek deniliyor. Ve ben de birkaç seminerdir bu konuyla ilgili belki temel teknik bazı işlerin yine bilinemezlikten kaynaklanan fakat ileride bütün sistemin belirli süreli hizmet akdinde sabote edecek bir takım yaklaşımları duyunca dehşete kapıldım. Belirli süreli hizmet akitlerinde baktım işletmelerde şöyle bir anlayış geliyor, taşeronlar yaygınlaşsın, herkeze ikaz verilsin, dosyalar şişsin ve belirli süreli hizmet akdi olsun. Yargıtay kararının benim görüşümden farkı ne? Cevabı benim sorumun içinde var fakat ben bir kez daha altını çizmenizi öneriyorum, örneğin 20 seneden beri ya da 5 seneden beri hayatta bulunan işyerlerinden şimdi böyle sorular geldi. Belirli süreli hizmet akdi ile personel müdürü, muhasebe müdürü, fabrika müdürü istihdam edebileceklerini zannediyorlar. Sizin bunun altını bir kez daha çizmenizi rica ediyorum. İkinci olarak yaşadığımız kriz döneminde bizim metal işkolunda diğer dönemlerle eşdeğer olarak işçi işten çıkarıldı. Bunlar büyük sıkıntılar yarattı. Türkiye'de olduğu gibi işçi ve işverenin belki dayatma, yardım etme davranışları karşısında esnek modelleri değerlendirmeleri, hayata geçirmeleri ve asgari seviyede işçi çıkartmaya çalışıyoruz. Fakat 15 Mart 2003'ten sonra bizi yeni bir dönem bekliyor. Krizlerle gelen her zaman için geçerli olabilecektir. Şu durumda biz bu güne kadar işte 100 işçimiz varsa ücrette mutabakata vararak esneklik uygulayabiliyoruz. Fakat işçinin güvencesi yok, kanunda bu düşünceden yaşama geçirildi. Fakat 15 Marttan sonra 90 işçi bizim bu karşı mutabakatımızla esnek çalışmayı kabul edebildiler. Fakat 10 işçide biz bunu kabul etmiyoruz dedi ve işveren de bu dönemde bir kriz var bu nedenle iş akdini fesh etti. Geçerli sebep kabul etme konusunda sizin yaklaşımınız nedir? Son olarak da sayın hocam bu iş-yeri tanımında gördüğünüz ifade nedeniyle Akbank örneğinde 4-5 işçi çalıştıran bir işyeri var. Ancak on işçiden fazla işçinin çalıştığı işyerleri de bulunan işveren için eski hükümlü istihdamına benzer bir düzenleme dahilinde bir ölçüt getirebilir miyiz, yoksa Türkiye genelinde aynı işkolunda tüm işyerlerinin birlikte mi mütalaa edilmesi gerekir? Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Sondan başlayım, biraz önce söylediğim gibi şu andaki düzenlemeye göre bir işverenin aynı işkolunda dahi olsa birden çok işyeri varsa işyerlerinin birinde onun altında işçi çalıştırıyorsa orada iş güvencesi hükümleri uygulanmaz. İş Kanununun bütünü için hazırlanan tasarıda bu hususta önemli bir hüküm konuldu; İşverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa işçi sayısı bu işyerlerinde çalışan işçilerin toplamına göre hesaplanır. Ancak tasarı henüz kanunlaşmadı. Bu arada, işyerinde sakat ve eski hükümlü çalıştırılma zorunluluğu ile ilgili ölçütte benimsenen bir işverenin değişik işkollarında olsa dahi aynı il sınırları içindeki işyerlerinde çalışan işçi sayısının dikkate alınması, özellikle "il sınırlarına" bağlı uygulamanın kabul edilmesi iş güvence-



si açısından uygun düşmeyebilir. Bir işverenin değişik işkollarında kurulu işyerlerinde çalışan işçi sayısına bakılması, iş güvencesinin amacına ters düşmez; daha sonra bu konu üzerinde durulabilir. Almanya’da egemen bir görüşle bir adım daha ileri gidilmektedir. Bu görüşe göre holdinglerde bağlı şirketlere işçi alınırken varılan anlaşma uyarınca hizmet akdi bağlı şirketler arasında devrediliyorsa, o takdirde iş güvencesinden yararlanabilmek için öngörülen altı aylık bekleme süresi yönünden şirketlerde geçirilen süre birleştirildiği gibi, işyerinde çalışan işçi sayısı yönünden de aynı yolda hareket edilmekte ve şirketlerin işyerlerinde çalışan işçi sayısına bakılmaktadır. Ülkemizde önce bir işverenin aynı işkolunda kurulu işyerlerinde çalışan işçi sayısının dikkate alınması konusunda bir adım atılması gereklidir; ikinci aşamada holdingler ve şirket toplulukları üzerinde durulabilir.

Sayın Ulusoy, değindiğiniz diğer bir konu olarak, işverenlerin özellikle iş güvencesi hükümleri uygulanmaya başladıktan sonra belirli süreli hizmet akitlerini tercihlerinde daha dikkatli olmaları gerektiği görüşünde birleşiyoruz.

Nihayet üçüncü bir konu olarak işyerinizde bazı ekonomik güçlüklerin atlatılmasında işçilerin mutabakatlarıyla esnek bir düzenin uygulanmasının yararlı olduğunu belirttiniz ve bu durumun 15 Mart 2003’den sonra da devam ettirilip ettirilmeyeceğinin özellikle iş güvencesi hükümlerinin de dikkate alınarak bir değerlendirilmesini istediniz.

Sayın Ulusoy, sizin de dile getirdiğiniz gibi, iş güvencesi yürürlüğe girmekle işçiye tanınan bu imkan onu daha önce taşıdığı endişelerden kurtarabilecek, belki “evet” diyerek mutabık kaldığı bazı konularda artık aynı şekilde hareket etmeyecektir. Bunu da normal karşılamak gerekir. 15 Mart 2003’den sonra ekonomik krizin işyerindeki etkisini en az zararla geçirebilmek için “esnek” düzenin hukuka uygun olması gereklidir; ikincisi işçilerinin getirilen öneriyi kabul zorunluluğu yoksa, işçinin mutabakatı olmadığı için hizmet akdinin feshi hukuken geçerli olmaz. Ancak krizin atlatılabilmesi için çalışma düzenindeki esneklik çoğunluk tarafından benimsenmiş, bir grup işçi buna “evet” dememişler ve bunun sonucu büyük çoğunluğun uyduğu düzen dışında kalıyorlarsa, çalıştırılmalarına imkan bulunamıyor ve bu durum işveren için beklenemeyecek bir yük de getiriyorsa, o takdirde işyeri-işletme gereklerine dayalı geçerli bir sebebin şartlarının olduğu söylenebilir. Biraz önce değindiğim gibi, “esnek” sözcüğü ile neyi kastedtiğiniz açık olmadığı için konuyu somut bir olay değerlendirmek imkanı bulunmamaktadır.

Av. Sancar Bayazıt: Hocam bizi bilgilendirdiğiniz için size teşekkür ediyoruz.

Prof. Dr. Münir Ekonomi: Ben de sorularınız ve katkılarınız için teşekkür ederim. Bana daha önce iletilen yazılı sorulara, özellikle İzmir Çimentaş’dan gelen açıklama isteklerine teşekkür ederim, bugünkü açıklamalarımda bana yardımcı oldukları bir gerçektir.

Av. Sancar Bayazıt: Hocam Sendikamıza kadar gelip bizleri bu konuda bilgilendirdiğiniz için tekrar teşekkür ediyorum. Sendikamız ve üye kuruluş temsilcilerimiz için son derece yararlı bir toplantı oldu. Evet, sayın katılımcılar sizlere de toplantımıza teşekkür ettiğiniz için teşekkür ederim. Sendikamızın düzenleyeceği bir başka toplantıda tekrar birarada olma dileğiyle hepinize iyi günler.