

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

EYLÜL 1987
CİLT 1
SAYI 5

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;

- ☐ Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
- ☐ Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
- ☐ Aslan ve Eskişehir, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- ☐ Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ☐ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ☐ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii İş kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 yılında Altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 17 üyesi bulunmaktadır.

- ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AKÇİMENTO A.Ş.
- ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- BASTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ÇİMSA - ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barındırmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğü, milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, Dematik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

ADRES : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

İzmir Caddesi, Aydın Apt. 33/10 06440 Yenışehir — ANKARA Tel : 125 53 09

9 Temmuz 1987 Tarih ve 19512 Sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan 20.6.1987 Tarih ve 3395 Sayılı Kanunla 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Yapılan Değişiklikler ve Eklentiler ve Türk Sigorta Sistemine Getirilen Yenilikler

İlhan Teoman OZANOĞLU
Yargıtay 10'ncu Hukuk Dairesi Üyesi

P L A N

- I — 3395 S.K.m: 1 ile 506 S.K.m: 3/II'ye eklenen (D) bendi :
- II — 3395 S.K.m: 2 ile 506 S.K.m: 26/1'de yapılan değişiklik:
- III — 3395 S.K.m: 3 ile 506 S.K.m: 32'de yapılan değişiklik:
- IV — 3395 S.K.m: 4 ile 506 S.K.m: 78/1'de yapılan değişiklik:
- V — 3395 S.K.m: 5 ile 506 S.K.m: 79'da yapılan değişiklik:
- VI — 3395 S.K.m: 6 ile 506 S.K.m: 81'de yapılan değişiklik:
- VII — 3395 S.K.m: 7 ile 506 S.K.m: 83'de yapılan değişiklik:
- VIII — 3395 S.K.m: 8 ile 506 S.K.m: 89'da yapılan değişiklik:
- IX — 3395 S.K.m: 9 ile 506 S.K.m: 89'da yapılan değişiklik:
- X — 3395 S.K.m: 10 ile 506 S.K.m: 96'da yapılan değişiklik:
- XI — 3395 S.K.m: 11 ile 506 S.K.m: 130'da yapılan değişiklik:
- XII — 3395 S.K.m: 12 ile 506 S.K.m: 140'da yapılan değişiklik:
- XIII — 3395 S.K.m: 13 ile 2098 K. la eklenen ek 1 nci maddede yapılan değişiklik ve eklenen III ve IV'üncü bentler:
- XIV — 3395 S.K.m: 14 ile 506 S.K.m: 2422 S.K. ile eklenen ek 1 - 3 maddeler:
- XV — 3395 S.K.m: 15 ile 506 S.K.'na 2422 S.K. ile eklenen ek 5'nci maddeye eklenen (1) bendi:
- XVI — 3395 S.K.m: 16 ile 506 S.K.'na eklenen ek maddeler:
 - A) Ek m: 1:
 - B) Ek m: 2:
 - C) Ek m: 3:
- XVII — 3395 S.K. m: 17 ile 506 S.K. eklenen geçici maddeler:
 - A) Geçici m: 1:
 - B) Geçici m: 2:
 - C) Geçici m: 3:
 - D) Geçici m: 4:
 - E) Geçici m: 5:
- XVIII — Değişiklik ve eklentilerin değerlendirilmesi:
 - A) 506 S.K.m: 85 de yapılan değişikliğin değerlendirilmesi:
 - B) 506 S.K.m: 140 ve geçici m: 1'in değerlendirilmesi:
 - C) Geçici m: 3'ncü değerlendirilmesi:
 - D) Geçici m: 5'in değerlendirilmesi:

Türk Sosyal Güvenlik sistemi henüz gelişme aşamasındadır. T.C. Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Sosyal Sigorta Kanunlarında yapılan hızlı değişiklikler, bu gelişmenin göstergeleridir. Sistemi günün koşullarına ve çağdaş gelişmelere uydurmak değişik sosyal politikaların uygulanması zorunluğu ve sair etkenler, bu hızlı değişikliğe yolaçtıyorsa da, sistemi karmaşık bir düzenede sokmakta ve değişikliklerin takibini zorlaştırmaktadır. Kanunların plan ve maddelerinde yapılan değişiklikler bir yana, eklenen ek ve ek geçici maddelerin kovalanması uzmanları dahi uğraştırmaktadır. Sosyal Güvenliğe ilişkin kanunlar Türkiye’de en sık ve en çok değiştirilen kanunlar arasında ilk sırayı teşkil etmektedir. Bu konuda, en son değişiklik ise, 9.7.1987 tarih ve 19512 sayılı resmi gazetede yayınlanan 20.6.1987 tarih ve 3395 sayılı kanunla gerçekleştirilmiştir. Bu Kanunla 506 sayılı Kanun ve eklerinde 19 madde değiştirilmiş ve bazı fıkralar eklenmiş ve ayrıca (5) geçici madde ilave edilmiştir.

Bu yeni hükümler şöyledir :

I — 3395 S.K.m: 1 ile 506 S.K.m: 3/II ye eklenen (D) bendi :

Bu bentle, “el halıcılığı dokuma işlerinde çalışanlar, işkazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigorta kolları yönünden mecburi sigortalı sayılmışlardır. Bilindiği gibi Kanunun 2’nci maddesinde “Bir hizmet aktine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar” sigortalı sayılmış, 3’ncü maddenin I. fıkrasıyla 2’nci madde kapsamına girenlerden sigortalı sayılmayacaklar belirlenmiş, 3/II fıkrayla ise, sigortalı sayılmamakla beraber, bazı sigorta kollarından faydalanıp bazılarından yararlanamayacak kişiler A, B, C bentlerinde saptanmıştır. İşte bu fıkra ya bir (D) bendi eklenerek el halıcılığı dokuma işlerinde çalışanlar hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının mecburi uygulanacağı kabul edilmiştir. Yani, bu sigorta kolları bakımından mecburi sigortalı sayılmışlardır. Böylece bunların iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı

korunmaları sağlanmış ve işkazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamı genişletilmiştir.

Ayrıca, bunların, istekleri halinde, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları bakımından, 85’nci madde hükmüne göre işteğe bağlı sigortalı olabilecekleri benimsenmiştir. Yani, bu sigorta kolları için, ihtiyari sigortalı olabileceklerdir. Burada 85 nci maddeye atıf yapıldığı ve “... 85’nci madde hükmüne göre...” denildiği için, bunların ihtiyari sigortadan yararlanabilmeleri 85 nci maddedeki koşulların tümüyle oluşmasıyla mümkün olacaktır.

Bu arada, ileride açıklayacağımız gibi 85 nci maddede değiştirilmiş bulunduğundan, bunlarda, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı aranmayacak, daha önce sigortalı olarak sadece tescil edilmele-ri yeterli sayılacaktır.

II — 3395 S.K.m: 2 ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 26/1. maddesinde yapılan değişiklik :

Bu değişiklikle, m: 26/1 deki “...ve ileride yapılması gerekli...” sözcüğü “... ve ya ileride yapılması gerekli...” şekline dönüştürülmüş, ayrıca “... sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir..” sözcükleri eklenmiştir.

Bilindiği gibi 26’ncı madde S.S. Kurumunun işverene ve 3’ncü kişilere rücu haklarını düzenlemektedir. Maddenin eski şeklinde, rücu hakkının üst sınırı konusunda bir kayıt yoktu. Ancak Yargıtay içtihatlarıyla, rücu alacağının, sigortalının veya hak sahiplerinin işveren veya üçüncü kişilerden isteyebileceği tazminat miktarıyla sınırlı olduğu ve bundan fazlasının istenemeyeceği kabul edilmiş ve rücu tazminatlarına bir tavan getirilmişti. İşte bu değişiklikle, yasa koyucu içtihatla getirilen bu tavanı Kanun metnine almaktadır. Burada, mahkeme içtihatlarının yasa koyucuyu etkilemesi durumu, söz konusu olmaktadır.

III — 3395 S.K.m: 3 ile 506 S.S. Sigortalılar Kanununun 32'nci maddesinde yapılan değişiklik :

Bu değişiklik ile, 32'nci maddeye daha önce mevcut olmayan (E) fıkrası eklenmiştir. Buna göre "hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödenmiş olması şartıyla, yurt içinde tedavisi mümkün olmayıp, ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve malüllük halinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile tesbit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmiş ise, beraber gideceği kimsenin, yurt dışına gönderilmeleri, yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile bu ülkede kalış ve tedavi masraflarının..." Kurumca, sigortalıya ödenmesi gerekecektir. Ve gene bu fıkra göre, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulunca verilen rapora karşı Kurum veya ilgili sigortalıca itiraz edilirse, S.S. Yüksek Sağlık Kurulu, bu itirazı karara bağlayacaktır. Bu karar kesin olacaktır.

Acele ve zorunlu hallerde yurt dışındaki tedavi masraflarını, Kurumun karşılaması, değişiklikten öncede Yargıtay içtihatlarıyla kabul edilmekte idi.

Böylece Yargıtay içtihatlarına uygun bir düzenleme yapılmış olmaktadır. Ve bu yön Kanunun gerekçesinde açıkça ifade edilmektedir.

IV — 3395 S.K.m: 4 ile 506 S.K.m: 78/1 de yapılan değişiklik :

Bu değişiklik ile, 506 S. Kanuna göre alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazançların alt ve üst sınırları tesbit edilmiştir. Alt sınır Kanuna ekli gösterge tablosundaki en düşük göstergenin katsayı ile çarpımının 1/30, üst sınır ise, en yüksek göstergenin katsayı ile çarpımının 1/30 udur. Lira kesirleride tama çıkarılacaktır. Değişiklikten önce, sosyal yardım zamları prim matrahı-

na ekleniyordu. Değişiklikle, bu önlenmiş olmaktadır.

V — 3395 S.K.m: 5 ile 506 S.K.m: 79'da yapılan değişiklik :

Bu değişiklik ile, ölçümleme sistemi ve prim itiraz komisyonları kaldırılmıştır.

İşveren bir ay içinde çalıştırdığı sigortalının sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançlar toplamı ve prim ödeme gün sayıları ile sigorta primlerini gösteren ve örneği yönetmelikte belirlenen prim belgelerini, ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar, kuruma vermekle ve ayrıca bu belgelerin muhteviyatını doğrulayacak geçerli işyeri kayıtlarını, Kurumca istenilmesi halinde ibraz etmekle veya sigortalı çalıştırmadığı taktirde, bu hususu yazılı olarak önceden kuruma bildirmekle, yükümlü tutulmuştur.

İşveren, ayrıca çalıştırdığı sigortalının, adı, soyadı, sigorta sicil numarası, çalıştırdığı süreyi gösteren ve örneği yönetmelikte belirtilen bir belgeyi işyerinde, iş yeri birden fazla olması halinde ayrı ayrı her işyerinde, işçiler tarafındanda görülebilecek bir yere asmaya mecbur tutulmuştur.

Böylece işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıları ve onlara ilişkin bilgileri bir yandan kuruma bildirmeleri, öte yandan işyerinde görülebilir yere örnek belgeyi asarak işçilerin kendilerine ilişkin bilgilerin Kuruma bildirildiğini öğrenmeleri, sağlanmış, sigortasız işçi çalıştırılması önlenmeye çalışılmıştır. Gerçekten, işyerine asılacak belgede, adını, soyadını ve sigorta sicil numarasını göremeyen işçi, kendisinin Kuruma bildirilmediğini anlayacak ve 79/7. maddedeki yasal hakkını kullanabilecektir. Böyle bir askının, işçiye durumu öğrenmek için kolaylık sağlayacağı tartışmasızdır. Eskiden işçi durumu çoğu kez öğrenemiyor, işverenin belgelerini inceleyemiyor, bu yolda bir baskı yapamıyor, aksi halde işinden olabiliyordu.

İşverenin sigortalıyı Kuruma bildirme ve işyerine asma yükümüne aykırı davranması, idari para cezası ile cezalandırılacaktır. Ayrıca prim belgelerinin kuruma verilmesi yükümü ve hukuki sorumluluk, devam edecektir.

Fiilen ve kayden çalıştığı tesbit edilen sigortalılara ait olup, Kanuna göre, Kuruma verilmesi gerekli belgelerin, bir ay içinde verilmesi için, işverene tebligat yapılacaktır. Bu tebligata rağmen belgeler verilmeyen veya noksan verilirse, bu belgeler Kurumca resen düzenlenecek ve sigorta primleri Kurumca tesbit edilecek ve işverene tebliğ edilecektir. Yani primler resen tarhedilecektir.

İşveren bu prim borcuna karşı tebliğ tarihinden bir ay içinde ilgili Kurum ünitesine itiraz edebilecektir. İtiraz tahsilatı durduracaktır. İtiraz edilirse reddolunursa, ret kararının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde yetkili mahkemeye başvurulabilecektir. Yetkili mahkeme İş Mahkemesidir. Mahkemeye başvurma, prim borcunun tahsil ve takibini durdurmaz. Mahkeme Kurum lehine karar verirse, yani işverenin başvurusunu reddederse, primler 80 nci madde çerçevesinde tahsil edilecektir.

Yönetmelikte tesbit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalışmaları Kurumca tesbit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 10 yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilâmla ispatlayabilirlerse, bunların, mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamı ve prim ödeme gün sayıları nazara alınacaktır.

Burada 5 yıllık hak düşürücü süre, 10 yıla çıkarılmak suretiyle sigortalılara daha elverişli bir olanak tanınmaktadır. Karmaşık ölçümleme yöntemleri kaldırılarak işler basitleştirilmekte, m: 84'e ağırlık kazanılmaktadır.

VI — 3395 S.K.m: 6 ile 506 S.K.m: 81'de yapılan değişiklik :

Değişiklikle, 506 sayılı Kanuna göre alınacak para cezaları için dahi, S.S. Kurumuna belge düzenleme yetkisi verilmektedir. Yani, daha önce düzenleme yetkisine sahip bulunduğu prim tahakkuk ve takip belgesi" gibi, "ceza tahakkuk ve takip belgesi" ni düzenleyebilecektir. Ve bu belgeler dahi resmi dairelerin usulüne göre verdikleri belgeler hükmünde olacak ve icra iflâs dairelerince buna göre işlem yapılacaktır. Diğer bir deyimle Kurum para cezalarını ödemesi için tebligat yapacak, tebligata rağmen ödenmezse ceza tahakkuk ve takip belgesi düzenleyecek ve bu resmi belge sayılacaktır. Kurum takibe geçerse işveren itiraz ederse, Kurum, "ceza tahakkuk ve takip belgesinin resmi niteliğine dayanarak itirazın kesin olarak kaldırılmasını isteyebilecektir. İ.İ.f.K.m: 67 uyarınca işveren itirazını haklı gösterecek hiçbir belge ibraz edemezse tetkik mercii itirazın kesin olarak kaldırılmasına karar verecektir. Ancak İc. İf. K. m: 68/1 deki senet, makbuz, belge ibraz edilebilirse itirazın kaldırılması talebi reddolunacaktır.

VII — 3395 S.K.m: 7 ile 506 S.K. m: 83 de yapılan değişiklik:

Değişiklikle, resmi kurum ve kuruluşlar, kendilerinden ihale ile iş alan müteahhitleri ve adreslerini Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuştur.

Sigorta primlerinin hakedişlerden mahsubu yapılmak şartıyla alıkonularak ödenmesi esası getirilmiştir.

Ödemenin ve teminatın geri verilmesine ait işlemlerin usul ve esasları hakkında Bakanlar Kurulunca yönetmelik çıkarılacaktır.

Kanunun gerekçesinden anlaşıldığına göre, hakedişler, prim borcunu ödendiğine dair belge ibraz edilmeden tamamen ödenmeyecek, belge ibraz edilemezse hakedişlerden primler kesilerek alıkonacak bakiyesi ödenecektir.

Bu düzenleme, primlerin tahsilini kolaylaştırıcı niteliktedir. Ayrıca teminat akçesinin prim borcuna karşılık tutulmasına devam edilmektedir. Bu yön maddenin başlığında açıkça anlaşılmaktadır.

VIII — 3395 S.K.m: 8 ile 506 S.K.m: 85'de yapılan değişiklik :

Bilindiği gibi 85 nci madde isteğe bağlı sigortanın şartlarını düzenlemektedir.

Değişiklikle isteğe bağlı sigortanın şartları değiştirilmiş ve yeniden düzenlenmiştir. Sosyal sigortanın en belirgin özelliği, mecburi oluşu sigortalının isteğine tabi olmayışıdır. Diğer bir deyişle, bu alanda zorunluluk ilkesi vardır. İsteğe bağlı sigorta ve topluluk sigortası, bu ilkenin istisnalarını oluşturur. 85'nci maddenin eski şeklinde, kendilerine aylık bağlanmadan veya toptan ödeme yapılmadan işten ayrılan kimselerin, malüllük, yaşlılık, ölüm sigortalarından faydalanabilmeleri için kabul edilmişti. Böylece bu kişilerin veya ölümleriyle hak sahiplerinin zorunlu sigortanın sağladığı sigorta haklarından yararlanmaları sağlanmıştı. Zorunlu sigortalılık çalışmakla otomatik olarak kazanıldığı ve bundan vazgeçilemediği halde isteğe bağlı sigortalılıkta istek koşulu ve her zaman için sigortalılıktan vazgeçebilmesi önem kazanmaktadır.

Eski metinde isteğe bağlı sigortadan yararlanabilmek için en az 5 yıl sigortalılık süresine sahip olmak ve en az 750 gün malüllük, yaşlılık, ölüm sigortası primi ödemek, daha önce kendisine aylık bağlanmış toptan ödeme yapılmamış olmak ve isteğe bağlı sigortalılığı kabul edildiğinden itibaren her yıl en az 300 gün sigorta primi ödemek şartları vardı.

Yeni metinde ise, 506 S. Kanuna göre sigortaya tescil edilmiş olmak herhangibir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olarak çalışmamak ve buralardan aylık bağlanmamak, isteğe bağlı sigortalı olmak için Kuruma başvurduğu tarihten itibaren her yıl 360 gün malüllük, yaşlılık, ölüm sigortası

primi ödemek koşulları getirilmiştir. Böylece artık belirli bir süre sigortalı olmak ve prim ödemek şartı aranmayacaktır. Eski hizmet nedeniyle toptan ödeme yapılmış olması isteğe bağlı sigortalılığa engel olmayacaktır. Böylece daha geniş bir kitlenin isteğe bağlı sigortadan yararlanması sağlanmıştır.

Ne var ki, prim ödeme gün sayısı 300 den 360'a çıkarılmıştır.

Öteyandan isteğe bağlı sigortaya devam etmek isteyenler gösterge tablolarındaki derece ve kademelerden herhangi birisini seçebilecek ve seçtikleri bu derece ve kademeyi Kuruma bildirecekler ve o derece ve kademenin primini ödeyeceklerdir.

Ayrıca bu seçilen derece ve kademe üzerinden en az 360 gün prim ödemişlerse yazılı istekte bulunarak isteği takibeden yıl başından itibaren prim ödeyecekleri derece ve kademeyi bir derece yükseltebileceklerdir.

Primler ait olduğu ayın sonuna kadar Kuruma ödenecek, ödenmezse 80'nci maddeye göre gecikme zammına tabi olacaktır.

IX — 3395 S.K. m: 9 ile 506 sayılı Kanunun m: 89'da yapılan değişiklik :

Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasına ilişkin bu maddeyle "iş kazası ve meslek hastalığı veya hastalık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının sağlık tesislerine yatırılmak yahut bakımı Kurumca sağlanarak kaplıca ve icmcelere gönderilmek yoluyla tedavi ettirildiği takdirde, 78 ve 88. maddeler gereğince hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavi ettirilmesi takdirinde ise 2/3 üdür." şeklinde bir kural getirilmiştir. Eski metinde geçici işgöremezlik ödeneği sigortalıların eşit şekilde prim ödemelerine rağmen geçindirmekle yükümlü kişileri bulunup bulunmamasına göre farklı olarak ödenmekteydi. Bu durumdan özellikle geçindirmekle yükümlü kimsesi olmayanlar zarar görmekteydi. Oysa

bu ödenek bu sigortalıların çalışmadıkları günlerde yoksun kaldıkları kazançları telâfi amacıyla verildiğinden aralarında eşitlik sağlanması gerekiyordu. Değişiklikle bu eşitlik sağlanmış oldu.

X — 3395 S.S.m: 10 ile 506 S.K.m: 96'da yapılan değişiklik :

Bu maddeyle, 96 ncı maddeye bir fıkra eklenmiştir. Ve bu fıkrayla çeşitli sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmi aylıklar için, aylıkların alt sınırına ilişkin 96 ncı madde hükümlerinin uygulanmayacağı kuralı getirilmiştir. Böylece kısmi aylıklar için alt sınırla sınırlama veya aylığı alt sınıra yükseltme söz konusu olmayacaktır.

XI — 3395 S.K.m: 11 ile 596 S.K.m: 130 da yapılan değişiklik :

Bu değişiklikle sigorta müfettişlerine İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi verilmekte ve bunların düzenledikleri tutanakların aksi sabit oluncaya kadar geçerli sayılacağı kabul edilmektedir.

Önceki metinde bu yetki genel olarak Kurum memurlarına verilmişti. Bunların tutanakları İş K. m: 89 uyarınca aksi sabit oluncaya kadar geçerli sayılırdı.

Yeni metinle sınırlama getirilmiş yetki sigorta müfettişlerine inhisar ettirilmiş ve tutanaklarının gücüne maddede yer verilmiştir.

XII — 3395 S.K.m: 12 ile 506 S. Kanunun 140'ncı maddesinde yapılan değişiklikler :

506 S.K.m: 140'de Kanuna aykırı davranışlar cezalandırılmış idi. Bu cezalar Anayasa uyarınca mahkemeler tarafından uygulanır ve temyiz edildiğinde Yargıtay 9. C. Dairesinde temyiz incelemesi yapılırdı.

Yapılan değişiklikle 506 sayılı Kanundan doğan yükümlülükleri yazılı ihtarla rağ-

men yerine getirmeyenlere idari para cezası verilecektir. Cezanın asgari ve azami haddi Kanunda gösterilmiştir. 10.000 - 500.000,— TL arasında gerekçesi belirtmek üzere kurumca idari ceza tayin edilecektir. Tekerrürü halinde, ceza birinci tekrarda 2 kat, ikinci ve müteakip tekrarlarda 4 kat artırılacaktır. 80'nci madde ihlallerinde uygulanmayacaktır. İdari cezanın tebliği tarihinden itibaren 30 gün içinde yetkili mahkemeye itiraz edilebilecektir. Zaruret görülmeyen hallerde mahkeme itirazı evrak üzerinde inceleyecektir.

İdari para cezalarının ne şekilde tahsil edileceği yönetmelikte belirlenecektir.

XIII — 3395 S.K.m: 13 ile 2098 sayılı Kanunun 506 S. Kanuna eklediği ek I nci maddede yapılan değişiklik ve bu maddeye eklenen III ve IV ncü bendler :

Değişiklikle ek I nci maddenin 2 ncı bendindeki ünvanlar kaldırılmıştır. Eski metinde operatör, mürettip, rototifci, roto-ofsetçi, tifturuhçu ve yardımcılar gibi ünvanlar sıralanmış bunlara itibari hizmet tanınmıştı. Yargıtay içtihatlarıyla bu ünvanların misal kabilinden olduğu ve benzer vücut yıpratıcı çalışma gücü ve hayat süresini kısaltıcı nitelikte tehlikeli işyerlerinde çalışanlardan biraz önce söylenen ünvanlardan başka ünvanlarla çalışanların da itibari hizmet zammından yararlanmaları gerektiği kabul edilmişti, işte içtihadı parafel olarak eski metindeki ünvanlar kaldırılmış, ünvan ne olursa olsun, buhar, is, duman, toz, koku, zehirli gaz, asit, gürültü, sarsıntı, radyoaktif ışınlar gibi ağır çalışma şartlarında çalışanlara da itibari hizmet zammı verilmesi öngörülmüştür. Hem içtihadı uyulmuş hem de eşitlik sağlanmıştır.

Ek I'nci maddeye eklenen III'ncü bentle gemi adamları, ateşçiler, kömürcü ve dalgıçlara ve IV'ncü bentle azotlu gübre ve şeker sanayiinde fabrika, atölye, havuz depo ve trafo binalarında çalışanlara da itibari hizmet zammı isteme hakkı verilmiştir.

XIV — 3395 S.K.m. 14 ile 506 sayılı kanuna 2422 S.K. ile eklenen ek 1, ek 2, ek 3. maddelerde yapılan değişiklikler :

A) Ek 1'inci maddede yapılan değişiklikler

Gelir ve aylıkların hesaplanmasında katsayı esasına dayalı gösterge sisteminin uygulanacağı, göstergelerin derece ve kademeler halinde gösterge ve **üst gösterge** tablosunda belirtileceği ve devlet memurlarının aylıklarına uygulanan katsayının kullanılacağı, esas gösterge ve üst gösterge tablolarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca tesbit edileceği kabul edilmiştir. Buradaki değişiklik gösterge tablolarının esas gösterge ve üst gösterge tablosu şeklinde 2'ye çıkarılması ve bütçe kanunuyla bağlantının kesilerek bundan böyle 506 sayılı kanun uygulamasında göstergelerin bakanlar kurulu tarafından belirleneceği ilkesinin benimsenmesidir.

B) Ek m. 2'de yapılan değişiklik :

Gelir ve aylıkların hesabına esas alınacak esas gösterge ve üst göstergelerin tesbitinde kullanılmak üzere "gösterge tesbit tabloları" ve "üst gösterge tesbit tabloları" düzenlenecektir.

Buradaki "üst gösterge tesbit tablosu" kavramı yeni getirilmiştir. Ek maddenin (B) bendinde yer verilmiştir. (A) bendinde ise "Gösterge tesbit tablosu" açıklanmıştır. Bu tablolar eski metindede mevcut idi. İş kazaları - meslek hastalığı sigortası, malüllük, yaşlılık, ölüm sigortası, 991 sayılı Kanunla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre bağlanacak gösterge tesbit tablolarında kullanılacak taban rakamlarının hesabına ilişkin hükümlerde hiçbir değişiklik yapılmamakla beraber tavan rakamının hesabına ilişkin hükümler değiştirilmiştir.

İş kazası - meslek hastalığı sigortası için düzenlenecek gösterge tesbit tablosunda sigortalının gelire esas kazancının hesabına giren son takvim ayındaki gös-

terge tablosunun en yüksek göstergesi üzerinden hesaplanacak azami günlük kazancın yıllık tutarı tavan rakamını oluşturacaktır.

Malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları için düzenlenecek gösterge tesbit tablosunda sigortalının aylık talep veya ölüm tarihinden önceki 5 takvim yılına ait gösterge tablosunun en yüksek göstergesi üzerinden hesaplanacak azami günlük kazançların yıllık ortalaması tavan rakamını teşkil edecektir.

991 sayılı Kanunla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre bağlanacak aylıklar için düzenlenecek gösterge tesbit tablosunda sigortalının aylık bağlanmasında nazara alınan kazancının ait olduğu tarihdeki gösterge tablosunun en yüksek göstergesi üzerinden hesaplanacak azami günlük kazancın yıllık tutarı tavan rakamını oluşturacaktır.

Ek maddenin (B) bendinde düzenlenen "Üst gösterge tesbit tablolarına ilişkin olarak şu hükümler yeniden getirilmiştir:

İş kazaları - meslek hastalığı sigortası için düzenlenecek üst gösterge tesbit tablosunda sigortalının gelire esas kazancının hesabına giren son takvim ayında prim hesabına esas gösterge tablosunun tavanı üzerinden hesaplanacak günlük kazancın yıllık tutarı taban rakamını, üst gösterge tablosundaki en yüksek gösterge esas alınarak hesaplanacak aynı aydaki prime esas azami günlük kazancın yıllık tutarı tavan rakamını oluşturur.

Malüllük - yaşlılık ve ölüm sigortaları için düzenlenecek üst gösterge tesbit tablosunda, sigortalının aylık talep veya ölüm tarihinden önceki beş takvim yılında, prim hesabına esas gösterge tablosundaki en yüksek gösterge üzerinden hesaplanacak günlük kazançların beş yıllık tutarının yıllık ortalaması taban rakamını, aynı yıllara ait üst gösterge tablosunun en yüksek göstergesi esas alınarak hesaplanacak azami günlük kazançların yıllık ortalaması ise tavan rakamını teşkil edecektir.

991 sayılı Kanunla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre bağlanacak aylıklar için düzenlenecek üst gösterge tesbit tablosunda, sigortalının aylık bağlanmasında nazara alınan kazancının ait olduğu tarihteki prim hesabına esas gösterge tablosunun tavanı üzerinden hesaplanacak günlük kazancın yıllık tutarı taban rakamını, üst gösterge tablosundaki en yüksek, gösterge esas alınarak hesaplanacak aynı tarihteki prime esas azami günlük kazancın yıllık tutarı tavan rakamını oluşturacaktır.

Böylece bulunacak tavan rakamı üst gösterge tablosundaki en yüksek göstergenin karşılığı olarak alınacaktır. Tavan rakamı ile taban rakamı arasındaki fark kademe sayısına bölünecek, bölüm sonucunun kesirleri tama iblağ edilerek, elde edilen rakam gösterge tablosunun en yüksek göstergesine karşılık gelen sayıya her dilim bir göstergeyi karşılamak üzere ardarda eklenerek, takip eden göstergelerin karşılığı sayılar tesbit edilecektir.

C) Ek 3'ncü maddede yapılan değişiklik :

Bağlanacak gelir ve aylıkların hesabına esas alınacak göstergeler, işkazası - meslek hastalığında sigortalının 88'nci maddeye göre hesaplanan yıllık kazancına ek m: 2 (A) ve (B) fıkrasının (a) bendi, malüllük - yaşlılık - ölüm sigortalarında 55, 61, 67. maddelere göre hesaplanan ortalama yıllık kazancına ek m: 2 (A) ve (B) fıkralarının (b) bendi, 991 sayılı Kanunla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre, sigortalının aylığa esas alınan kazancının yıllık tutarına ek m: 2 (A) ve (B) fıkralarının (c) bendi esas alınmak suretiyle (A) ve (B) fıkralarının (d) bendine göre düzenlenecek birleştirilmiş gösterge tablosunda eşit sayının karşılığı olarak tesbit edilir. Tabloda eşit sayı yoksa en yakın sayı esas alınır.

XV — 3395 S.K.m: 15 ile 506 sayılı Kanuna 2422 S.K. ile eklenen ek 5'nci maddeye eklenen (1) bendi :

Eklenen bu (1) bendi ile, genel ve katma bütçeli idareler, mahalli idareler, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kuruluşlar ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlar ile bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştiraklerinden, çalıştığı en son kuruluş olarak ayrılmak suretiyle kendisine 506 S.K. hükümlerine göre malüllük - yaşlılık - ölüm aylığı bağlanan kişilere ödenen sosyal yardım zamları Kurumca yazılı olarak istenmesi üzerine, bu kuruluşlar tarafından en çok 2 ay içinde Kuruma ödenecektir. Bu ödemeler Kurum, Kurumlar Vergisi mükellefi ise Kurumlar Vergisi matrahından indirilebilecektir.

XVI — 3395 S.K.m: 16 ile 506 S.K. na eklenen ek maddeler :

Bu Kanunla 506 S. Kanuna 3 ek madde eklenmiştir.

A) Ek madde 1 — Bu ek madde ile, 12 yaş dahil çocukların hastalıkları nedeniyle sağlık tesislerinde tedavileri sırasında, yanlarında refakatçi kalması tıbbi bir zorunluluk ise Kurumca refakatçiye ücret ödenecektir.

B) Ek m: 2 — Bu ek madde ilede,

Kanunla kurulan sosyal güvenlik kuruluşları ile 506 sayılı S.S.K. geçici m: 20 ye göre kurulan sandıklarla ilk defa 3395 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren prim ve kesenek ödemek suretiyle ilgilendirilen sigortalılara bağlanacak malüllük - yaşlılık - aylıkları ile bunların hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığının hesabına esas alınacak gösterge sigortalının malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları primi ödenmiş hizmet sürelerinin prim hesabına esas tutulan kazanç tutarlarına göre bulunacak ortalama yıllık kazanç esas alınarak tesbit edileceği kabul olunmuştur.

Emekliliğine 5 yıldan fazla süre bulundurulardan üst gösterge tablosuna göre malüllük ve yaşlılık aylığının hesabına esas alınacak gösterge 3395 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları primi ödenmiş hizmet sürelerinin ortalamasına göre tesbit edilecektir.

Ereğli Kömür İşletmesi Müessesesinde çalışan münavebeli sigortalıların göstergelerinin tesbitinde malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları primi ödenmiş hizmet sürelerinin tamamı nazara alınacaktır.

C) Ek madde 3 : Bu madde ilede

Üst gösterge tablolarının tavan göstergesine göre hesaplanacak aylıkların aylık bağlama oranı % 50 olarak kabul edilmiştir.

Üst gösterge tablosunun tavan göstergesi ile gösterge tablosunun tavan göstergesi arasında derece ve kademeler üzerinden bağlanacak aylıkların oranı Bakanlar Kurulunca tesbit olunacaktır.

506 sayılı K.m: 61 ve 67'deki aylık bağlama oranının artırılması ve eksiltilmesine ilişkin hükümlerin uygulanmasına da devam edilecektir.

XVII — 3395 S.K.m: 17 ile 506 S. Kanuna eklenen geçici maddeler :

Anılan Kanunla 506 S. Kanuna 5 geçici madde eklenmiş bulunmaktadır.

A) Geçici m: 1:

Bu madde ile, 3395 S. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki dönemde 506 S. Kanununa muhalefetten açılan ve devam eden davalardan değiştirilen 140'nci maddeye göre mahkemelerin görev alanı dışına çıkarılan suçlarla ilgili olanları hakkında görevsizlik kararı verilerek, dosyalarındaki tutanak ve belgeler para cezası vermeye yetkili S.S. Kurumu ilgili ünitesine gönderileceği kuralı getirilmiştir.

Kurum tutanakta yazılı suçun değişiklikten önceki para cezasının asgari haddini uygulayarak para cezası tutanağı düzenleyecektir.

B) Geçici m: 2 :

Bu madde ile de 3395 S. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce prim itiraz komisyonu nezdinde itirazda bulunan dosyalar tasfiye oluncaya kadar bu komisyonların görevlerine devam edecekleri ilkesi benimsenmiştir.

C) Geçici m: 3 :

Bu madde ile 2167 sayılı Kanunun ek 1'nci maddesi ile Kanun kapsamına alınan sahne, tiyatro, ses, saz, müzik, resim, heykel, dekoratif vs. sanatçıları, düşünür ve yazarlar için yeni bir borçlanma imkânı getirilmiştir. Bu gibiler 11.7.1978 tarihi itibarıyla Kanun kapsamına alınarak sigortalı sayılmışlar idi. Fakat yaptıkları işin hizmet akti değilde istisna akti niteliğinde olduğu görüşüyle sigortalı kabul edildikleri görülünce 2959 sayılı Kanunla bunlara yeniden borçlanma imkânı getirilmiş idi. O kanunda borçlanma için 3 aylık süre kabul edildiğinden bu süre içerisinde dahi borçlanamayan sanatçıların varlığı düşünülerek bunlara münhasır olmak üzere yeniden bir borçlanma hükmü getirilmiştir. Madde bu borçlanmayı düzenlemektedir. Buna göre 506 sayılı Kanuna 2167 sayılı K. m: 14 ile eklenen ek 1 nci maddeye göre Kanun kapsamına alınanlardan 3395 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten 6 ay içinde 506 S. Kanunun değişik geçici 8 nci maddesine göre düzenlenecek çalışma belgelerini Kuruma verenler bu belgelerde kayıtlı hizmetlerinin tamamını 3395 S.K. yürürlük tarihinden başlayarak 6 ay içinde yazılı olarak başvurmak ve borçlanma talebinde bulunduğu tarihte geçerli olan prime esas asgari günlük kazanç üzerinden hesaplanacak malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları prim borcunu tebliğ tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde Kuruma ödemek şartıyla borçlanabileceklerdir.

Bu suretle borçlanılmış hizmetler, prim ve kesenek ödemek suretiyle geçmiş veya daha önce borçlanılmış hizmetlere katılacaktır.

Sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki sürelerin borçlandırılması halinde sigortalılığın başlangıç tarihi borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülecektir.

Çalışma belgelerinin gerçeğe uymadığı Kurumca saptandığı takdirde, düzenleyenler sigortalılar Kurumun bu yüzden uğradığı zararı %50 fazlası ve kanuni faizi ile birlikte Kuruma ödeyeceklerdir. Ayrıca haklarında ceza kovuşturması da yapılacaktır.

Burada 506 S. Kanunun değişik geçici 8 nci maddesine atıf yapıldığı için borçlanma isteyen kişinin 2167 S. Kanunun yürürlüğe girdiği 11.7.1978 tarihinde 30 yaşını bitirmesi ve çalışma belgelerin en çok 10 yılı kapsamayı koşulları özellikle aranacaktır.

D) Geçici 4'ncü madde :

3395 S. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihi takip eden yıl başından yani 1988 yılbaşından itibaren 5 takvim yılından daha az süre için, ek 2 nci maddenin (B) fıkrasının (b) bendine göre düzenlenecek üst gösterge tesbit tablosunun tavan sayısının tesbitine esas olan sigortalının aylık talep veya ölüm tarihinden önceki beş takvim yılında üst gösterge tablosunun en yüksek göstergesi üzerinden hesaplanacak günlük kazançların beş yıllık tutarının yıllık ortalaması, 1'nci takvim yılı için bir, 2'nci takvim yılı için 2, 3'ncü takvim yılı için 3, 4'ncü takvim yılı için dört, yıllık tutarının yıllık ortalaması alınmak suretiyle tesbit edilecektir.

E) Geçici 5'nci madde :

Bu madde ile 3395 S. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 506 S. Kanun ile 991 S. Kanuna göre malüllük - yaşlılık - ölüm sigortalarından gösterge tablosunun en üst göstergesinden aylık almakta olanlar ile aylık talebinde bulunmuş olup henüz iş-

lemleri tamamlanmamış olanlardan gösterge tablosunun en üst göstergesinden aylık bağlanmasına hak kazananlara borçlanma imkânı getirilmektedir. Bu gibiler Bakanlar Kurulunca tesbit edilecek geçici gösterge tablosundaki derece ve kademelerden hangisi üzerinden borçlanarak prim ödeyeceklerini tesbit ederek 6 ay içinde Kuruma bildireceklerdir. Başvuru tarihini takibeden ay başından başlamak üzere her ay için 30 gün itibariyle seçtikleri derece ve kademenin karşılığı göstergenin, aynı tarihte yürürlükte olan katsayı ile çarpımına göre bulunacak borçlanmaya esas matrih üzerinden %20 oranında prim ödeyeceklerdir.

Zamanaşımı içersindeki süreler için, prime esas azami kazancın üzerinde ücret aldığını belgeleyecekler, zamanaşımı süreleri dışında kalan süreler için ise ücretlerini beyan edeceklerdir.

Bu koşullar oluşup borçlanma kabul edilince aylıklıya seçici derece ve kademe üzerinden hesaplanacak 5 yıllık prim tutarı tebliğ edilecektir. Tebliğ edilen borcun azami 5 yıl içinde ve her yıla isabet eden bölümünün o yılın sonuna kadar ödenmesi lazımdır. Süresinde primler ödenmez ise primi ödenmeyen ilk aydan itibaren borçlanma hakkı düşecektir. Ve borçlanma hakkı düşenler yeniden borçlanma yapamayacaklardır. Aylık borç ödeme süresi içinde ölürse prim bakiyelerini aynı süreler içinde hak sahipleri ödeyeceklerdir.

Borçlanma sebebiyle prim veya kesenek ödemek suretiyle geçmiş veya daha önce borçlanılmış hizmetlere hizmet ilâvesi yapılmayacaktır. Görülüyor ki buradaki borçlanma hizmetlere sigortalılık ve prim ödeme gün sayısı eklenmesini gerektiren bir borçlanma değildir. Sadece aylık artırma hakkı veren bir borçlanma türüdür.

Borçlanmak suretiyle prim ödeyenlerin geçici göstergeleri ve geçici göstergelere göre bağlanacak aylıklarının tesbitine ilişkin kurallarda getirilmiştir.

Tebliğ edilen borcun tamamı süresi içinde ödendiği takdirde, aylıklarının borç-

landırıldığı derece ve kademenin karşılığı olan geçici gösterge esas alınacaktır. Tebliğ edilen borcun bir bölümünün süresi içinde ödenmemesi sebebiyle borçlanma hakkı düşenlerle, bakiye borcunu ödemeceğini yazılı olarak Kuruma bildirenlerin geçici göstergesi ise, ödediği miktarın borcun tamamına oranı esas alınarak tesbit edilecektir.

Bu şekilde tesbit edilen sayının geçici gösterge tablosunda eşiti yoksa, buna en yakın geçici gösterge esas alınacaktır.

Tesbit edilen geçici göstergelerin cari katsayı ile çarpılması sonucu bulunacak miktar üzerinden geçici gösterge aylığı bağlanacaktır.

Borçlandırılan aylıkların geçici gösterge aylığının hesaplanmasında almakta olduğu malüllük, yaşlılık, ölüm aylığı bağlama oranı nazara alınacaktır.

Tebliğ edilen borcun tamamı süresinden önce ödendiği takdirde ödemenin yapıldığı tarihi kovalayan aybaşından itibaren, kısmi ödeme yapanlara da ödemenin sona erdiği tarihi takibeden aybaşından itibaren geçici gösterge aylığı bağlanacaktır.

Borçlanma talebinde bulunanların evvelce tahsisi yapılmış aylıklarının ödenmesine devam edilecektir.

Görülüyor ki bir defa bu borçlanma hakkı Kanunun yürürlük tarihinden 9.7.1987 den önce kendilerine malüllük - yaşlılık - ölüm aylığı bağlanmış olanlardan veya aylık bağlanmasını isteyipte o tarih itibarıyla aylığa hak kazanacaklardan, ücretleri prime esas azami kazancın üzerinde olanlara mahsustur. Bunların üst gösterge sisteminden yararlanmaları amaçlanmıştır.

Borçlanma tutarının vadesinden önce defaten ödenmesine imkân verilmesi, ileri yaştakilerin değişiklikten yararlanmalarını sağlayabilecektir. Bunun gibi mali gücü bulunanlarında üst gösterge sistemine göre bağlanacak aylıklardan hemen istifade

etmelerini ve 5 yıllık süreyi beklememelerini sağlayacaktır.

Borçlanma imkânı sadece malüllük, yaşlılık, ölüm sigorta kolları için söz konusu olup işkazası, meslek hastalığı gelişen olanlar ve onların hak sahiplerinin borçlanma hakları yoktur.

XVIII — Değişiklik ve eklentilerin değerlendirilmesi :

Genel olarak :

Biraz önce sözünü ettiğimiz 1 - 7, 9 - 11, 13 - 16'ncı maddelerde yapılan değişiklikler ile, 17'nci maddeyle eklenen geçici 2 ve 4'ncü maddeler, içtihatlarla, günün koşullarına uygun düşmektedir.

Fakat 85 ve 140'nci maddelerde yapılan değişiklikler ile 17 nci maddeyle eklenen geçici 1, 3 ve 5 nci maddeler konusunda değişik görüşler ileri sürülebilir ve bazı sakıncalarına değinilebilir. Şöyle ki:

A) 506 S.K.m: 85 de yapılan değişikliğin değerlendirilmesi : Biraz önce değindiğimiz şekilde, isteğe bağlı sigorta, bir süre S.S. Kanuna tabi olarak çalışıpta halen çalışmayan veya S.S. Kanununa tabi olmayan bir işte çalışanlara bazı koşullarla, sosyal sigorta ilişkisini devam ettirme imkânını veren bir sigortadır. Yani evvelce sigortalı olupta, bu niteliğini yitiren kişilere sigortalılık sıfatını sürdürme olanağı veriyor. Değişiklikten önce eski sigortalılık ilişkisinin derecesi en az 5 yıl sigortalılık ve 750 gün prim ödeme gün sayısına sahip olmalıydı. Şimdi ise sigortalı olarak tescil edilme kâfi, yani 1 gün sigortalı olsa ve bu tescil edilmiş bulursa, koşul oluşmaktadır. Böylece isteğe bağlı sigortanın kapsamı çok genişlemiş ve kolaylaştırılmış olmaktadır. Bu düzenleme biçimi, 506 S. Kanunun mecburi sigortalılığa ilişkin öteki hükümleri karşısında bir çelişki teşkil ettiği gibi, o hükümlerin gereklerine, uygulama ilkelerine, çalışma hayatının gereklerine de ters düşmektedir. Sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına ilişkin hiçbir koşulunun öngörülmemesi isteğe bağlı si-

gortalılık ilkeleriyle de bağdaşmamaktadır ve mecburi sigorta sistemini sarsacak bir nitelik taşımaktadır.

İsteğe bağlı sigortalının gösterge ve üst gösterge tablolarından herhangi birini seçebilmeleride, bu tür sigortalıları imtiyazlı duruma getirmektedir. Zira hayatında 1 gün çalışıp sigortalı olarak tescil edilen kişi, üst gösterge tablosunun 1 nci derecesinin 5 nci kademesini seçebilecektir. Aylık bağlamaya ilişkin öteki koşullar olunca bu dereceden aylık bağlanmasını isteyebilecektir.

Bu durum sistem içindeki eşitlik ve dengeyi bozmaktadır.

B) 506 S.K.m: 140 ve geçici 1'nci maddenin değerlendirilmesi :

Cezalandırma yetkisi yargısal bir tasarruftur. 140 ncı maddede belirtilen ölçüde ağır (10.000 - 500.000) TL. para cezalarının uygulanmasının mahkemelerden alınarak idareye bırakılması ve hiçbir yargılama yapılmadan bu cezaların idarece tatbiki Anayasayla bağdaşmaz. Öte yandan idarenin uygulamalarına karşı mahkemede itiraz yolunun açılması bu aykırılığı gidermez ve yeterli teminatı sağlamaz.

Bunun gibi, geçici 1 ncı maddede biraz önce açıklanan 140 ncı maddeye paralel olarak mahkemelerin görevsizlik kararı vermesi, Kurumun ceza zaptı düzenlemesinin öngörülmesi de aynı sakıncaları taşımaktadır.

C) Geçici 3 ncü maddenin değerlendirilmesi :

Geçici 3 ncü maddedeki borçlanmanın sırf sanatkâr, düşünür ve yazarlara inhisar ettirilmeside eşitliğe aykırıdır. Kuşkusuz, sanatkâr ve düşünür ve yazarlara yeniden bir borçlanma imkânı getirilmesi yerindedir. Fakat bu kesim için 2167 S.K.m: 14. 2959 S.K. ve işbu geçici 3 ncü maddeyle 3 kez borçlanma olanağı yaratılmaktadır. Geçici 3 ncü maddenin gerekçesinde de ifade edildiği gibi, "... 2. Kanuni düzenlemeye rağmen miktarları azda olsa bir kı-

sım sanatkârların borçlanma hakkından faydalanmadıkları tesbit edilmiş.." olduğu için bu yeni borçlanma hakkı tanınmış olmaktadır. Oysa, ülkenin kültür seviyesi yüksek olan bu insanların borçlanma hakkından faydalanmamaları mazur görülerek yeniden borçlanma hakkı tanınırken, ülkenin kültür seviyesi bunlarla kıyaslanamayacak derecede düşük ve belki okuma - yazma bilmeyen ve şimdiye kadar borçlanma kanunlarından bu mazeretleri sebebiyle yararlanamamış bulunan öteki çalışan kesimine dahi, söz konusu borçlanma hakkının teşmil edilmemiş bulunması, eşitliğe ve adalete ters düşen bir ayırım olarak nitelendirilebilir.

D) Geçici 5 ncı maddenin değerlendirilmesi :

3395 S. Kanunun hiçbir yerinde süper emeklilik tabiri yoktur.

Göstergelerin, "gösterge" ve "üst gösterge" tablosu şeklinde 2 ye ayrılmasından sözü edilen çeşitli maddelerde üst gösterge tablosu ve üst gösterge tablosu derece ve kademelerin seçilebileceğine ilişkin hükümlerden ve özellikle işbu geçici 5 ncı maddeden üst gösterge tablosuyla bağlantılı emeklilik sistemi kurulduğu anlaşıldığından bu tür emekliliğe basında, gündelik konuşmalarda süper emeklilik adı takılmıştır.

Yukarda açıklandığı gibi bu madde ile süper emeklilikten yararlanma hakkı veren borçlanma kabul edilmektedir.

Bir defa, malüllük - yaşlılık - ölüm sigortasından yararlanacak olanları normal emekliler, süper emekliler şeklinde ayırma tabi tutmak ve süper emekliliği mali gücü elverişli olanlara inhisar ettirmek ve normal ve üst gösterge tablolarında aşırı farklılıklar, emekliler arasında belirgin bir ayırım yaratmaktadır.

9.7.1987 tarihi itibarıyla aylık bağlanmış veya o tarihten önce aylık bağlanması için başvurmuş olanlara hak verilipte 9.7.1987 tarihi itibarıyla aylık bağlanması-

na hak kazanmış olupta henüz aylık bağlanmasını istememiş bulunanlara borçlanma hakkının verilmemesi eşitliğe aykırıdır. Gösterge tablosunun üstünde ücret alanların mağduriyetlerinin önlenmesi düşüncesiyle bu sistemin kabul edildiği görüşünde isabet yoktur.

Aslında, 1400 gösterge üstünde ücret alandan, göstergenin üstündeki kısma ilişkin kazancından prim kesilmemektedir. Bu sebeple bunlara farklı avantaj sağlamak için Kurumun bir yükümlülüğü yoktur. Sadece, mademki yüksek ücret kazanıyor, bunun tümünden prim kesilmeli ve buna görede yüksek emekli maaşı bağlanmalıdır. Bunlar emekli olunca hayat standartlarını fazla oranda düşürmemelidir, denilmektedir. Nevar ki, Sosyal Güvenlik Kurumlarının hem aktüeryal dengeleri, hem de bağlanacak malüllük - yaşlılık - ölüm aylıkları çok farklı miktarda bağlanarak sigortalılar arasında aşırı aylık farklılıkları yaratılarak aylık dengesizliği yaratmamak düşüncesi, göstergelerin makul bir seviyede dondurulmasını zorunlu kılar. Bu sistem aşırı farklılıklar yaratmaktadır.

Bundan başka, bu borçlanma hükmünün, sadece üst göstergeden aylık alanlara inhisar ettirilmesi dahi Anayasanın eşitlik kuralına aykırıdır. Asıl sorun S.S. Kurumundan aylık alan veya alacak olanların tümünün, malüllük - yaşlılık - ölüm sigorta kollarından sağlayacakları aylıkları günün koşullarına göre ayarlamaktır.

Hatta meslek hastalığı ve iş kazası sigortası kolundan, sigortalı ve hak sahiplerinin sağladığı gelirler dahi yükseltilmeli ve ayarlanmalıdır. Bütün bunlar aylık bağlanmasına esas göstergelerin üstünde gelir ve aylıktan yararlandırılacakları ve bu göstergelere esas kazançlar üzerinden prim ödedikleri için, gösterge farklarına ilişkin olarak, uygun bir borçlandırma sisteminin kabulüyle, bu gibilerin hepsinin durumu iyileştirilebilirdi.

Öteyandan 5 yıllık prim tutarıyla borçlandırmanın yeterli sayılması Kurumun aktüeryal dengesini menfi yönde etkileyecektir. Zira 5 yıllık borçlanma primleriyle Ku-

rumun sağlayacağı meblağı bu günkü sistemle yani bu günkü gösterge ve katsayı ile hesaplanırsa sigortalı 22 ayda alacağı aylıklarla geri alacaktır. İlerideki yıllarda, katsayı mutlaka artacaktır. Göstergede yükselebilir. O takdirde bu süre daha azalır. Bu sebeple borçlanma yetersizdir. Böyle bir borçlanma Kurumdan gelir ve aylık alan ve sosyal güvenlik yardımlarından yararlanan öteki sigortalıların tümünün zararına. Doğaldır ki günlük kazancın 5 yıllık tutarının ortalamasının oluşmasıyla 5 yıllık prim borçlandırılmasının hiçbir ilgiside yoktur.

Ayrıca, borçlanma parasının defaten ödenmesi halinde aylığında hemen bağlanması, Kurumun aktüeryal dengesini bozucu bir kuraldır. Çünkü, borçlanma primlerini Kurumun belli bir süre nemalandırmasına imkân bırakılmamış olmaktadır. Yukarıda belirtilen şekilde yetersiz primle, hemen aylık bağlanınca Kurumun aylık bağlanması gereken süper emekli sayısı hemen artacak, aylık ödeme külfetinin zamana dağıtılmasına imkân kalmayacaktır. Kurumun süper emekli aylığı ödemesindeki bu aceleyi anlamak olanaksızdır.

Bundan başka, prim borcu ödeme yükümünün yerine getirilmemesi nedeniyle borçlanma hakkı düşenlere veya bakiye borcunu ödemeyeceğini bildirerek borçlanmadan vazgeçenlere de bir miktar aylık bağlanması çelişkili ve sakıncalıdır.

Bir defa borçlanma ilişkilerinin sağlıklı yürütülmesini engeller, taahhüde aykırı davranılması haline ve temerrüde prim verilmesi anlamına gelir. Kurum işlemlerini artırır, davalara yol açar.

Geçici m: 5/B-b-3 fıkra "Borçlanma talebinde bulunanların tahsisi yapılmış aylıklarının ödenmesine devam edilir." denilmiş olması süper emeklilikte geçici gösterge aylığının ayrıca müstakil olarak bağlanacağını göstermektedir. 5 yıllık bir prim borçlandırılması karşısında, en yüksek göstergeden ve %50 oranında aylık bağlanmasının Kurum aktüeryasıyla bağdaşmayacak fazla bir avantaj olduğu söylenebilir.



1947 yılında Ankara'da doğdu. 1971'de A.İ.T.İ.A.'nden mezun oldu. Aynı yıl Çalışma Bakanlığı'nda göreve başladı. Halen İş Müfettişi olarak görevini sürdürmektedir.

1986 yılında "Gerekçeli - Açıklamalı - İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı" adlı kitabı yayımlandı. Çalışma hayatına ilişkin çeşitli dergilerde yayımlanmış makale ve inceleme yazıları bulunmaktadır. Evli olup bir kızı vardır.

Sendikalarda Demirbaş Eşyanın Tesbiti, Kaydı ve Terkini

İbrahim EŞMELİOĞLU
İş Müfettişi

I — DEMİRBAŞLARIN TESPİTİ :

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve ilgili mevzuatta, sendikalara ait hangi eşya ve malzemelerin demirbaş sayılacağı konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Demirbaş ile ilgili olarak Sendikalar Kanununda yer alan hükümler : "Demirbaş sınıfına giren her türlü eşya ve malzeme envanter defterine kayıt edilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez" (md. 44/3) ; "Demirbaş sınıfına giren her türlü malzeme değeri ne olursa olsun, demirbaş defterine kaydedilir. Bunlar, hiçbir şekilde, gider olarak işlem göremez" (Den. Tz. md. 19/C-9) şeklindedir.

Demirbaş eşyanın tespiti için yapılacak ilk iş, satın alınan eşyanın demirbaş niteliğine sahip olup olmadığını belirlemektir ki, bunun için de demirbaşın tanımında yer alan unsurların varlığını araştırmaya gerek vardır. Genel bir tanıma göre; kullanıldığında özelliğini yitirmeyen, biçimi değişmeyen, tükenmeyen ve muayyen bir miadı bulunmayıp uzun süre kullanılan taşınabilir nitelikteki eşyaya demirbaş eşya denilmektedir.

Öte yandan, 1050 sayılı Muhasebeî Umumiye Kanununun 99. maddesi uyarınca çıkarılan Ayniyat Talimatnamesi'nde ise demirbaş eşya konusunda şu hüküm görülmektedir : "Demirbaş eşya ve mefruşat, muayyen bir miada tâbi olmak-

sızın uzun zaman muhafaza ve istimal edilen eşya olup, envayı bağlı (1) numaralı cetvelde gösterilmiştir. (1) numaralı cetvele dahil olmayan ve fakat aynı evsafı haiz bulunan eşya vesair levazım dahi demirbaş kayıtlarına dahil edilecektir".⁽¹⁾

Uygulamada karşılaşılan en önemli sorun, alınan bir eşya ve malzemenin demirbaş niteliğinin belirlenmesinde ortaya çıktığından, burada tüketim malzemesinden de söz etmekte yarar görmekteyiz. Tüketim malzemesi : Demirbaş niteliği olmayan, doğrudan ihtiyaçların karşılanmasında kullanılan ve kullanma sonucu yok olan ya da bir süre geçtikten sonra değerini, özelliğini tamamen ya da kısmen yitiren, kullanım ömrü kısa, kırılır veya dökülür cinsten olan malzemelerdir.

Tüketim maddelerinin neler olduğu Ayniyat Talimatnamesi'nin 17. maddesinde şöyle açıklanmaktadır :

- a) Kullanma ve sarfetmeye mahsus eşya ve levazım,
- b) Yenilen, içilen, giyilen, kullanmak suretiyle yıpranan ve tükenen eşya,
- c) Basılı kâğıt, kırtasiye, yakacak ve aydınlatacak maddeler.⁽²⁾

Konumuza ışık tutacak bir başka düzenleme de 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 313. maddesi ve bu madde ile ilgili olarak Maliye ve Gümrük Bakanlığı'nca çıkarılan Genel Tebliğlerde⁽³⁾ bulunmaktadır.

"Madde 313 — İşletmede bir yıldan fazla kullanılan ve yıpranmaya, aşınmaya veya kıymetten düşmeye maruz bulunan gayrimenkullerle 269 uncu madde gereğince gayrimenkul gibi değerlendirilen iktisadî kıymetlerin, âlet edavat, mefruşat, demirbaş ve sinema filmlerinin birinci kısmındaki esaslara göre tesbit edilen değerinin, bu Kanun hükümlerine göre yok edilmesi amortisman mevzuunu teşkil eder.

(Ek fıkra : 2365 - 30.12.1980) (Değişik : 3239 - 4.12.1985)

Değeri 100.000 lirayı aşmayan peşte-mallıklar ile işletmede kullanılan ve değeri 100.000 lirayı aşmayan âlet, edavat, mefruşat ve demirbaşlar amortismanına tabi tutulmayarak, doğrudan doğruya gider yazılabilir. İktisat ve teknik bakımından bütünlük arzedenlerde bu had topluca dikkate alınır"

Ancak, hemen belirtelim ki, "İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesine İlişkin Tüzük'ün 19/C-9. maddesinde, demirbaş sınıfına giren her türlü malzemenin değeri ne olursa olsun gider olarak işlem göremeyeceği hükmü yer aldığından, yukarıda sözü edilen 100.000 liralık değere ilişkin Ek fıkra hükmünün sendikal kuruluşlarda dikkate alınmaması gerekmektedir.

Demirbaş sınıfına giren eşya ve malzemelerin tespiti konusunda yürürlükte olan iki mevzuattan "Ayniyat Talimatnamesi", tüm Devlet daire ve müesseseleriyle —döner sermaye ile idare edilenler de dahil— bunlara bağlı muhtelif teşekküllerde; Vergi Usul Kanunu ve ilgili mevzuatta açıklanan "Demirbaşlar" ise, ticarî işletmelerde uygulanmaktadır.

Bilindiği gibi, sendikaların ticarî yönü bulunmadığı ve hatta ticaretle uğraşmaları yasaklandığından, her iki mevzuat arasında aynı eşyanın demirbaş niteliğinde farklılık görülmesi halinde "Ayniyat Talimatnamesi"nin esas alınması uygun olacaktır.

II — DEMİRBAŞLARIN KAYDI :

Demirbaşların maliyet bedeli ile deftere kaydedilmesi esastır. Maliyet bedeli ise : "demirbaşın satınalma (fatura) be-

(1) Bkz. Ek 1 liste.

(2) Bkz. Ek 2. liste

(3) Bkz. Ek 3. liste (55 sayılı Genel Tebliğ - R.G. 30.12.1961, 10997)

deline, kuruluştaki kullanılacak duruma gelinceye kadar ödenen tüm giderlerin (vergisi, resim, nakliye, ambalaj, boşaltma, hammaliye, sigorta gibi) katılması ile bulunan değerdir.

Her demirbaş eşya, demirbaş defterine numara verilmek suretiyle kaydedildikten sonra üzerine demirbaş numarası yazılır. Ancak, birden fazla parçadan oluşan demirbaşlar için ayrı ayrı numara verilmez. Örneğin 3 parçadan oluşan ve demirbaş numarası (10) olan bir kütüphanenin her parçası 10/1, 10/2, 10/3 numaraları yazılır ve ayrıca defterde de demirbaşın kaç parçadan ibaret olduğu belirtilir.

Şayet, demirbaşın onarımı söz konusu olmuşsa, varsa demirbaş üzerindeki şekil, renk v.s. değişiklikler, demirbaşın kolayca tanınması için, defterin düşünceler sütununa kaydedilmelidir.

Bağış yoluyla elde edilen demirbaşlar hakkında ise şu işlemler yapılmalıdır :

a) Bu şekilde elde edilen demirbaş bedelini gösterir fatura veya belge varsa, bunların üzerinde yazılı bedel ile yukarıda açıklanan giderler bu bedele eklenmesi suretiyle bulunacak maliyet tutarı demirbaş değeri olarak deftere kaydedilir.

b) Fatura veya bedelini gösterir bir belgesi bulunmayan ya da fiyatı belli olmayan demirbaşlar için, *kaymet takdir tutanağı* düzenlenir ve tutanakta yazılı değere demirbaşın kuruluşa gelinceye kadar yapılan diğer giderler de eklenir ve böylece bulunan değer deftere kaydedilir.

Büro, oda ve salonlarda bulunan demirbaşlar için, izlemeye kolaylık sağlanması açısından; demirbaşın numarası, cinsi, niteliği ve miktarını belirten, yetkililerce imzalanmış ve mühürlenmiş iki nüsha *demirbaş listesi* düzenlenir. Bu listenin birer nüshası bulunduğu yerin uygun bir bölümüne asılır, ikinci nüshası ise demirbaş dosyasında muhafaza edi-

lir. Muhafaza özel bir bakım isteyen demirbaşlar için sorumlusundan demirbaş senedi alınması mümkündür.

Bu demirbaşlardan, başka bir yere gönderilen veya bulunduğu yeri değiştirilenler, demirbaş listesinin iki nüshasına da işaretlenir ve gönderildiği yer yazılır. Listelerde bu şekilde yapılan değişikliklerin fazla olması halinde listeler, son duruma göre yeniden düzenlenir.

Görevleri gereği kullanılmak üzere kendilerine (evrak çantası, bavul, dolma kalem gibi) demirbaş verilen kimseler, demirbaşın amacına uygun surette kullanılmasından, muhafazasından ve kötü kullanma neticesinde kırılıp bozulmasından sorumludurlar.

Kuruluşa ait demirbaşlar, hiçbir şekilde özel işlerde kullanılamaz. Aksi takdirde kullananlar ile bu emri verenler müştereken sorumlu tutulur.

Demirbaşların ekonomik ömürlerinin uzatılmasını sağlamak amacı ile demirbaşlar bakımlı ve temiz tutulmalı, gerekli onarımları zamanında yaptırılmalıdır.

III — DEMİRBAŞLARIN TERKİNİ:

Demirbaşların terkinin (kayıttan silinmesi) nedenlerinden bazıları aşağıda gösterilmiştir :

a) Demirbaş eşyanın hizmette kullanılamayacak derecede yıpranmış, bozulmuş, kırılmış olması veya onarımının ekonomik olmaması,

b) Ayrıldığı hizmetin sona ermesi nedeniyle kullanılmasına gerek kalmayan ve başka bir hizmette kullanılması da mümkün olmayan demirbaşın hizmet dışı kalması,

c) Doğal afetler ya da görevlilerin iradeleri dışında meydana gelen gasp, hırsızlık gibi olaylar sonucunda, demirbaşın işe yaramaz hale gelmesi veya kaybolması.

Demirbaşların terkin için önce, Kuruluşun Yönetim Kurulu karar vermeli-dir. Demirbaşların terkin nedeni (satış, imha v.s.) ile bu hususta gerekli diğer bilgiler, ilgililerce imzalanan bir tutanağa bağlanmalıdır. Bundan sonra ise, kayıttan silme işlemine geçilir ve demirbaş defterindeki ilgili sütuna gerekli açıklama yazılır.

Terkin işlemi tamamlanan demirbaş, "Demirbaşlar Hesabı"ndan gider hesabına borç ve demirbaşlar hesabına alacak yazılmak suretiyle düşülür. Terkin satış şeklinde yapılmış ise, ikinci bir işlem olarak satış tutarı kadar kasa hesabına borç ve diğer gelirler hesabına alacak kaydı yapılır.

Terkin satış şeklinde ise, muhasebe kaydında izlenebilecek ikinci yol : Eğer satış tutarı demirbaşın kayıtlı değerinden fazla ise, kasa hesabı satış tutarı kadar borçlu, demirbaşlar hesabı kayıtlı değer kadar alacaklı ve diğer gelirler hesabı da aradaki fark kadar alacaklı olur. Eğer satış tutarı demirbaşın kayıtlı değerinden az ise, kasa hesabı satış tutarı kadar borçlu, giderler hesabı aradaki fark kadar borçlu ve demirbaşlar hesabı ise kayıtlı değer kadar alacaklı olur.

EK : 1

(1) NUMARALI CETVEL

Demirbaş eşya ve mefruşat, muayyen bir miada tabi olmaksızın uzun zaman muhafaza ve istimal edilen eşya olup, bunların başlıcalarının çeşitleri aşağıda gösterilmiştir. Bu cetvele dahil olmayan ve yapılan tarifi dışında kalıp mahiyetleri itibariyle demirbaş addine imkan bulunmayan eşya vesaire, istihlâk maddelerinden oldukları cihetle bunlar, istihlâkâta mahsus eşya ve levazım muhasebesine tabidirler.

Yukarıdaki tarife uymakla beraber aşağıdaki cetvele dercedilmemiş bulunan

kalorifer, telgraf, telefon, elektrik, su, havagazı ve zil tertibatı, *avizeler*, zil aletleri, lavabolar, banyo ve duş tertibatları, hulâsa *sair sabit tesisat da* demirbaş eşya ve mefruşat meyanına dahil değildir.

1 — Bayraklar,

2 — Devairde, bürolarda kullanılan alelumum kabili nakil eşya (duvar takvimi hariçtir.)

3 — Hastahane, revir, eczahane, laboratuvar, mektep, fabrika, atölye, matbaa, mücellithane ve sair müessesatta kullanılan kabili nakil alelumum miatsız eşya (Laboratuvarlarda kullanılan lâmlar, tüpler ve kobaylar ve mümasilleri istihlâk maddelerindendir.)

4 — Mutfak, çamaşırhane, yemekhane, yatakhane de kullanılan alelumum miatsız eşya ,çay ve kahve takımları,

5 — Alelumum Ölçüler,

6 — Her nevi musiki aletleri (Radyolar, gramofonlar, plâkları dahil),

7 — Alelumum nakil ve cer vasıtaları ve eğer, semer ve koşum takımları ve yedekleri ve teferruatı,

8 — Fotoğraf ve sinema makineleri ve aletleri ve bunların teferruatı —kiralanan suretiyle alınanlar hariç olmak üzere— sinema filmleri (Fotoğraf levazımından kağıt, cam, film ve eczaları ise istihlâk maddelerindendir.)

9 — İnşaat, tamirat ve hafriyat aletleri,

10 — Atölyesi olmayan yerlerdeki marangozluk, dülgelik, demircilik, saraçlık ve mümasili san'at aletleri,

11 — Yangın söndürme alet ve vasıtaları,

12 — Hara, çiftlik ve sair ziraî müesseselerde kullanılan alelumum alet, eşya ve makine ve nalbant aletleri ve sair vesait,

13 — Alelumum mühendislik ve mimarlık alet ve edevatı,

- 14 — Her nevi çadırlar ve teferruatı,
- 15 — Telefon aletleri,
- 16 — Alelumum mürekkepli kalemler,
- 17 — Bursa, yatılı ve fakir öğrencilere okullar tarafından verilen ders kitaplarından maada alelumum kitaplar haritalar, tablolar, levhalar, vantilatörler, portatif lambalar, yazı ve hesap makineleri,

18 — Halı, seccade, yol keçe ve halıları,

19 — Damızlık ve hizmet hayvanları, serum müesseselerinde kullanılan hayvanlar,

Demirbaş eşya ve malzeme haricinde kalan tüketim ve kullanılmak suretiyle tükenen ve yıpranan eşyalar. Bunları 2 bölüme ayırarak incelemek gerekir. Birincisi doğrudan doğruya istihlâk olunan maddeler (Erzak ve mahrukat, eczayı tıbbiye ve baytariye, evrakı matbua, kırtasiye, mahrukat ve tenvirat). İkincisi ise, zaman geçmesiyle değerden düşen eşya (elbise ve sair) levazım gibi zaman geçmesiyle kullanmak yüzünden eskimek, yıpranmak şartıyla değerden düşen eşya)

EK : 2

(2) NUMARALI CETVEL

- 1 — Yatak takımları,
- 2 — El ve yüz havluları,
- 3 — Peçeteler ve sofra örtüleri,
- 4 — Alelumum elbiseler, şapka ve kasketler, ayakkabılar ve çoraplar,
- 5 — İş elbiseleri,
- 6 — Doktor, veteriner, hastabakıcı ve müstahdemin gömlekleri,
- 7 — Ameliyathanelerde kullanılan lâstik ayakkabı (lastik eldiven istihlâk maddelerindendir.)
- 8 — Alelumum iç çamaşırları ve pijamalar,
- 9 — Koltuk, kanape, sandalye, örtüleri,
- 10 — Paspaslar ve yol halıları üzerine çekilen bezler,

11 — Alelumum önlükler (Radyologların önlükleri hariç),

Kanun ve nizamlarla muayyen olmayan eşya miatları ait olduğu Vekâletçe tesbit ve tamim olunur.” (md. 61)

EK : 3

DEMİRBAŞLAR :

- a) Demir, çelik kasa,
- b) Mobilya, mefruşat, evrak dolapları, telefon, telefon cihazları, masa camları, vitrin camları, dolap camları, ayna, piyano ve diğer müzik aletleri, kitaplar ve benzerleri,
- c) Halı, kilim, seccade, keçe, paspas, yer muşambası, dikiş makineleri, kahve kavurma ve öğütme, et kıyma makineleri, büst, portre, heykel ve benzerleri,
- d) Buzdolabı, pikap, radyo, ölçü ve tartı aletleri, saatler, laboratuvar alet ve edevatı, modeller, manken ve benzerleri,
- e) Büro ve satış mağazalarında kullanılan yazı, hesap, kasa, cila, süpürge, ütüleme, vantilatör, yıkama gibi (imal, istihlâk, tamir makinaları mahiyetinde olmayan) makinalar ve benzerleri,
- f) Madenden, tahtadan, camdan, nebatî ve kimyevî veya sair maddelerden mamul teneke, küvet, tank, varil, bidon, kutu, sandık, fıçı, damacana, şişe ve benzeri kaplar ile ağaçtan modeller ve benzerleri,
- g) Perde, güneşlik, sifon ve teferruatı ve benzerleri ile işyerinde kullanılan yatakhane ve yemekhane eşyası,
- h) Çadır ve teferruatı, çadır bezi, tente, branda bezi, örtü ve muhafazada kullanılan muşamba, araba, binek ve yük hayvanları, koşum ve eğir takımları ve benzerleri,
- i) Çuval, kanaviçe, bez torba, küfe, su hortumu, sebze ve meyve kasaları (Tamir torbaları hariç).

karar incelemesi köşesi

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

Bir holding'e bağlı muhtelif şirketlerin muhasebe işlerinin günlük normal mesai saatleri içinde yapıldığına, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin parası, ikramiye ve ödenmeyen ücret ile tavan dikkate alınarak kıdem tazminatını her şirket kendisine ait işin yapılması için geçecek süre ile orantılı kısmı nisbetinde sorumlu olmalarına göre şirketlerden iş süreleri oranında alınacak kıdem tazminatı toplamında tavanı aşmaması gerekir.



Doç. Dr. A. Can TUNCAY
İ.Ü. Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

İNCELENEN KARAR

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4243
Karar No : 1987/4582
Karar Tarihi : 5.5.1987

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve ikramiye alacağı ile ücret alacağı-
nın ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Davacı aynı Holdinge bağlı 6 şirkette 1.4.1982'de muhasebe müdürü olarak işe başlamış ve 16.5.1984 tarihine kadar çalıştıktan sonra bu tarihte işi feshedilmiştir. Davacı bu 6 şirket hakkında ayrı ayrı dava açarak herbirinden ayrı ayrı ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parası, ikramiye ve ödenmeyen ücretini istemiştir. Mahkemece şirketler hakkında açılan davalarda kıdem tazminatı hesabında tavan sınır gözetilmek suretiyle şirketlerden aldığı ücretlere göre dava konusu haklar ayrı ayrı tesbit edilerek hüküm altına alınmıştır.

Davacının Holdinge bağlı 6 şirketin muhasebe işlerini günün normal saatleri içinde yaptığı anlaşılmaktadır. Esasen bu konuda uyumsuzluk yoktur. Böylece günlük normal mesaisinin 6 şirketin muhasebe işlerine bölünmek suretiyle ifa edildiği görülmektedir. Böyle olunca her bir şirketin kendisine ait işin yapılması için geçecek süreyle orantılı olarak bu haklardan sorumlu tutulması icap eder. Ancak bu hesap tarzı sonucu değiştirmeyeceğinden ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin parası, ikramiye

ve ücret alacağına ilişkin olarak hüküm altına alınan miktarlar doğrudur.

Kıdem tazminatına gelince; İş Kanununun 14'cü maddesi hükmüne göre aynı çalışma süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez ve ödenecek kıdem tazminatının da tavan sınırı geçmemesi gerekir. Şu haldе, kıdem tazminatı yönünden yapılacak iş yukarıda açıklanan kural gereğince davacının günlük mesaisinden davalı şirkete isabet eden çalışma süresine göre ve 6 şirketten aldığı ücretleri toplamı ve tavan sınırdaki gözetilmek suretiyle bulunacak tek bir kıdem tazminatı tutarından davalıya isabet edecek miktara karar vermekten ibarettir. Aynı süre için bir defadan fazla ve tavan sınır aşılacak şekilde kıdem tazminatı hesabıyla hüküm tesisi doğru değildir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten ve yalnız kıdem tazminatı yönünden BOZULMASINA, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, ikramiye ve ücret alacağına ilişkin kısmın ONANMASINA, 5.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. Yargıtayın yukarıda yayınlanan kararı ekonomik gelişmelerin doğurduğu değişik bir çalışma düzenini ilgilendirmesi bakımından önemlidir. Gerçekten aynı holdinge bağlı şirketler arasında başta orta ve üst düzey yöneticileri olmak üzere sık sık işçi transferleri yapıldığı bilinmektedir. Konunun önemi kendisini özellikle kıdem tazminatı açısından göstermektedir. Zira holding çatısı altında toplanan şirketler ayrı tüzel kişiliklere sahip olduklarından 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatı bakımından getirdiği kural gereği buralarda geçen hizmetlerin birleştirilmesine olanak yoktur. Kurala getirilen tek istisna 506 sayılı SSK'na göre yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanarak kamu kuruluşundan ayrılan işçiye değişik kamu kuruluşlarına tabi olarak geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu tarafından kıdem tazminatı ödeneceğidir (md. 14/4). Bu kural istisnai olup değişik özel kuruluşlarda geçen çalışmalar için uygulanamaz. Zira İş. K. md. 14/2 hükmüne göre kıdem tazminatı bakımından işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam et-

miş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır." Söz gelimi bir işçi bir gerçek kişi işverenin önce buz fabrikası işyerinde daha sonra da oto tamir atelyesinde çalışmış olup kıdem tazminatı hakkını kazanarak işyerinden ayrılacak olsa işverenin iki ayrı işyerinde geçen hizmet süreleri birleştirilerek kıdem tazminatı hesaplanmak gerekecektir. Buna karşılık aynı işçi aynı işverenin önce buz fabrikasında çalışıp daha sonra işverenin ortağı bulunduğu bir limited şirketin işlettiği basımevinde çalışmış olsa işverenin kişilikleri ayrı ayrı olduğundan kıdem tazminatı hesabında hizmetlerinin birleştirilmesi söz konusu olmayacaktır. Aynı şey aynı işverenin ortağı bulunduğu iki ayrı şirkette geçen hizmetler için de geçerlidir. Zira işverenlerin hukuki kişilikleri ayrı olduğu gibi aralarında hukuki bir ilişki ya da birlik yoktur.

2. Ne var ki, holding içi çalışma hayatının özellikleri gözönünde tutulduğunda aynı cevabın kolaylıkla verilemeyeceğini

sanıyoruz. Zira holdinge bağlı şirketler ayrı tüzel kişiliklere haiz olmakla birlikte bunlarla holding (ana şirket) arasında organik bir bağ ekonomik ve idari bir bütünlük vardır. Diğer bir ifade ile bağlı şirketler (yavru şirketler) hukuken ayrı tüzel kişiliklere sahipse de holdingin iradesine bağlı olarak faaliyet gösterirler.

İşte bir holdinge bağlı bir şirkette çalışan orta ve üst düzey yöneticileri zaman zaman meslekte yükselme, ödüllendirme ya da işletme çıkarları açısından bir süre sonra aynı holdinge bağlı bir başka şirkete geçtiği hatta bu transferin birkaç defa yapıldığı bilinmektedir. Hatta bu yer değiştirmelere alt düzeydeki işçiler arasında da rastlanmakta ve bu çalışma düzeni kıdem tazminatı açısından sorun yaratmaktadır. Genellikle işçinin çalışmaya başladığı yeni şirket onun daha önceki şirkette geçen hizmet süresini kendi bünyesinde geçmiş gibi nazara alacağına dair belgeyi işçiye vermekte ve sorun çözümlenmektedir. Ancak böyle bir belgenin verilmediği ya da verilmesinin unutulduğu durumlarda sorunun önemi hissedilmektedir. İşçinin çalıştığı şirket değiştirilirken ona kıdem tazminatının ödenerek sıfır kıdemle yeni şirkete işe başlatmak bir çözüm gibi görünüyorsa işçinin aleyhine bir durum yarattığı kuşkusuzdur.

3. Acaba holding ne demektir? Hukuken ne anlama gelir? Bu kavram üzerinde biraz durmak incelememiz açısından yararlı olacaktır.

Holdingler dünya ekonomisi içinde ABD'den başlayarak son yüzyıl boyunca tröstleşme ve kartelleşme olguları ile birlikte doğmuş hukuki varlıklardır. Teşkilat ve ekonomik fonksiyonları açısından zaman içinde ülkeden ülkeye değişik özellikler göstermiş olmakla beraber hemen hepsinde ortak sayılabilecek yön holding yapısının bir ana şirketin (parent company) bir ya da birden çok yavru şirketin (subsidiaries) yönetimine etkin bir biçimde katılmasıyla doğabileceğidir (G. Alpay, Holding Yönetimine Gelince, Beta Yayıne-

vi, İstanbul 1987, s. 2). Holding hukuki bir kavram olup trust, kartel ve konzern gibi iktisadi kavramlardan farklıdır. Hukuken bir ortaklığın (ana ortaklık) diğer bir veya birden fazla ortaklığa (yavru ortaklığa) bunların yönetimine hakim olacak biçimde katılması yani bunların pay senetlerine sahip olması dolayısıyla yönetim kurullarında kendi iradesine tabi yönetici bulundurulması olgusu bir holding ilişkisi yaratır. Yaygın şekil şirketlerden pay senedi alarak katılmasıdır. Sadece diğer ortaklıklara katılan holdinglere "saf holding", bunun yanında başka ticari faaliyetlerde de bulunan holdinge "karma holding" adı verilir (bak. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, Ortaklıklar Hukuku, C. 1, 2. bası, İstanbul 1975, s. 233).

O halde bir holding işletmesinin başlıca iştigal konusunun başka ortaklıklara katılma olduğu söylenebilir. Yani holdingin yaptığı iş izlediği iştigal konusu katılmacılıktır (U. Tekinalp, Tip Sorunu Açısından Holding Kavramı ve İşletme Konusu Üzerine Düşünceler, İktisat ve Maliye, Mart 1974, sayı 12, s. 450). Aslında holdingin asıl görevi ve kurulmasının nedeni, ekonomik merkezleşme ve yoğunlaşmadır. Bu olgu yabancı hukuk çevrelerinde "concentration" kelimesi ile ifade olunmaktadır. Holdingler, işletmeler konsantrasyonunu sağlayan araçlardır (Tekinalp, s. 452).

Türk Hukukunda holding ortaklık özel olarak düzenlenmemiştir. Sadece Ticaret Kanunu md. 466'da anonim ortaklıkların kanuni yedek akçeleri nedeni ile holdingten ad olarak bahsedilmiş bulunmaktadır. Oysa holdingin hukuken anonim ortaklık olarak kurulma zorunluluğu yoktur. Adi, kollektif, limited ortaklık şeklinde kurulabileceği gibi kooperatif şeklinde de kurulabilir. Ancak ülkemizde ağır basan ekonomik nedenler, prestij endişesi ve vergi kolaylıkları nedeniyle ülkemizde holdinglerin hemen hepsinin anonim ortaklık şeklinde kurulmasını zorunlu hale getirmiştir (Tekinalp, s. 450).

Demek oluyor ki, holding bir örgütlenme biçimi olarak aynı ya da değişik işgal konularına sahip tüzel kişiliği haiz bağımsız nitelikteki şirketleri idari ve ekonomik bütünlük sağlamak ve büyümeden kaynaklanan sorunları çözmek amacıyla meydana gelen bir organizasyon çatısıdır. Esasen holding, İngilizcedeki "to hold" (elde tutma) kelimesinden türemiş ve birden çok işletmeyi bir elde tutma anlamına gelen bir kavramdır. Bu amaca ulaşmak için ana yöntem diğer şirketlerin sermayelerine katılmak ya da yavru şirketleri kendisi kurup onların paylarını alarak onları holdigin yapı taşları haline getirmektir. Böylece hernekadar yavru şirketler bağımsız tüzel kişiliğe sahip görünüyorsa da idari ve ekonomik bakımdan holdinge bağımlıdırlar. Diğer bir anlatımla holdingler tüzel kişiliğe sahip değişik şirketleri kendi idare ve ekonomik şemsiyesi altında toplayan üst kuruluşlardır (Alpay, s. 3).

4. İşte böyle bir organizasyon içinde çalışan bir kimse hukuken özel hukuka tabi birden çok tüzel kişiliğe tabi olarak çalışmış görünüyorsa da İş Hukukunun ihtiyaçları açısından aslında holdinge yani **tek bir işverene** bağlı olarak çalışmış sayılabilir. Tabii bunun için belirli şartların bulunması şarttır. Bununla birlikte doktrinde bazı yazarlar İş Kanununun 14. maddesinin açık ifadesi karşısında aynı holding ya da şirketler topluluğu içinde değişik tüzel kişiliklerde geçen çalışmaların kıdem tazminatı açısından birleştirilmesinin olanaksız olduğu görüşündedirler. (bak. **G. Esen/K. Anol**, Hizmet Sözleşmesinin Sonu Ermesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, C. II, Kitap 2, Kazancı Hukuk Yayınları No. 35, 1985, s. 175/3). Türkiye Çimento ve Toprak Sanayi Kurumuna bağlı tüm müesseseleri içine alacak biçimde bir işletme toplu iş sözleşmesinin yapılıp yapılamayacağına dair Yargıtay 9. HD'nin 13.6.1984 tarih ve E. 84/5769, K. 84/6561 sayılı etraflı kararını eleştiren Prof. K. Oğuzman'ın da "Gerçekten, kararda da belirtildiği üzere, sözü geçen müesseseler, Çimento ve Toprak

Sanayii Kurumunca teşkilatlandırılmış ayrı tüzel kişilerdir. Binaenaleyh toplu iş sözleşmesine konu olacak işyerleri Çimento ve Toprak Sanayii Kurumunun değil ayrı tüzel kişiliği olan ayrı ayrı müesseselerin işyerleridir. Toplu bir holding tarafından teşkilatlandırılmış ayrı anonim şirketlerin işyerleri gibi. Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi için aranan ilk şart yani aynı tüzel kişiye veya aynı kamu kurum ve kuruluşuna ait olma şartını gerçekleştirmiş saymak mümkün değildir..... 2821 sayılı Kanunun uyarınca müesseseler tüzel kişilik kazandıktan sonra artık her tüzel kişinin kendisine ait işyerinin işveren olduğunda tereddüt edilmemek gerekir. Bunlar, teşkilatlandırmış olan üst kuruluşu işveren saymak bize mümkün gözükmemektedir." tarzındaki sözlerinden bu konuda olumsuz düşünüldüğü söylenebilir.

Belirtelim ki, sorun sadece holdinglere özgü olmayıp 233 sayılı KHK'ye tabi Kamu İktisadi Teşebbüslerinde de çıkabilir. Zira müesseseler, sermayesinin tamamı KİT tarafından sağlanmış olan, bağlı ortaklıklar ise sermayesinin %50'den fazlası KİT'e ait olup ona tabi olarak faaliyet gösteren tüzel kişiliği haiz kuruluşlardır (233 s. KHK. md. 15, 22).

5. Sorun, hukukumuzda ilk defa Yarg. 9. HD'nin bir kararı dolayısıyla ele alınıp incelenmişti. Gerçekten Ankara Belediyesinde geçen bir olayda davacı 5.12.1955 - 9.6.1969 tarihleri arasında Belediyeye bağlı EGO idaresinde çalıştıktan sonra isteğine uygun olarak 31.7.1969 da Belediye Fen İşlerinde göreve başlamış 31.12.1981 tarihinde de yaşlılık aylığına hak kazanarak Belediyeden ayrılmıştır. Yargıtay, kıdem tazminatının Belediyede geçen tüm çalışma süresi nazara alınarak işçiye ödemesi gerektiği sonucuna varırken şöyle demiştir "Gerçekten İş Yasamızın 14. maddesinde kıdem tazminatını gerektirecek ayrılış halleri gösterilmiş olup bunlar arasında istifa hali sayılmamış ve ilke olarak kabul edilmemiştir. Fakat olayımızda davacının önce çalıştığı EGO İdaresinde belediye hizmetleri bütünü içinde yer alan bir

iş ünitesidir. Aynı tüzel kişilik olması bu hali değiştirmez. Nitekim bir kaç istisna dışında böyle bir hukuksal ayrıma yer verilmemiştir. Olaydaki bu özellikler ile istifaanın kıdem tazminatı gerektirecek ayrılış sebepleri arasında sayılmamanın gerçek amaç ve esasları karşılıklı anlaşma dikkate alındığında davacının EGO'dan ayrılış dilekçesinin ve ayrılışının kıdem tazminatını gerektirmeyecek bir neden sayılması isabetli bir görüş olarak kabul edilemez. EGO İdaresi de bu hali görev değişikliği olarak kabul etmiş ve siciline bu yolda kayıt düşürmüştür." (bak. Yarg. 9. HD., 9.4.1982, E. 1982/2940, K. 1982/3520: İHU, İşK. 14, No. 26 ve **Ali Rıza Okur'un** kararı isabetli bulan değerli incelemesi).

Karar, aynı işyerinden daha önce istifa ya da karşılıklı anlaşma yoluyla ayrılmış olan işçiye kıdem tazminatı ödenirken önceki hizmet süresinin hesaba katılıp katılmayacağı sorunundan çok aynı üst kuruluşa bağlı iki ayrı tüzel kişilikte geçen hizmetlerin birleştirilerek kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği sorunuyla ilgilidir. Karar bu özelliği itibariyle ekonomi ve çalışma hayatındaki gelişmelerin yarattığı ihtiyaçlara cevap verecek bir çözümün başlangıcı olarak nitelendirilmiştir (bak. **M. Ekonomi**, İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. bası, İstanbul 1984, s. 247 **A. Rıza Okur**, söz konusu inceleme).

İncelemesinde sorunun Fransız Yargıtay ve doktrinde de ele alındığına değinen Dr. **Ali Rıza Okur**, bir holdinge ya da şirketler topluluğuna bağlı değişik tüzel kişiliklerin tek bir işletme oluşturdukları bir işçinin bu yerlerde geçen kıdeminin bir bütün olarak ele alınması gerektiği görüşünün benimsendiğine işaret etmektedir (adı geçen inceleme). İşverenlerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için işletmelerini bölerek kanuna karşı hile yollarına sapmalarına engel olmak için daha önce verilmiş olan bir dizi karar içinde sorunu ilk defa formüle eden karar Fransız Yargıtayının Sosyal Dairesinin 19.12.1972 tarihli kararı olmuştur. Karara göre, eğer bir grup şirket arasında ekonomik faaliyetlerde ay-

niyet çalışma şartlarının benzerliği, yöneticilerde ayniyet, çalışma yerlerinde ayniyet mevcutsa birçok şirkete tek bir **ekonomik bütün** ya da **tek bir ekonomik ve sosyal ünite** oluşturur (bak. **Camerlynck/Lyon-Caen**, Droit du Travail, 8. Ed., Dalloz, Paris 1976, Nr. 400. Ayrıca bak. **G. Lyon-Caen**, İş Hukukunun Genel İlkeleri (çev. A. Güzel), Reşat Kaynar Armağanından Ayrı bası, İstanbul 1981, s. 152). Kararlarda değişik şirketleri tek bir işletme saymak için kullanılan başlıca kıstaslar şunlardır. Ekonomik bütünlük, sosyal bütünlük, organik bütünlük, coğrafi birlik, faaliyet birliği, yönetim yeri ve yöneticilerin ayniyeti ve ortak çıkar. Değişik ticaret şirketlerini tek işletme sayan bu görüş Ortaklıklar Hukuku esaslarına ters düşmekle birlikte İş Hukukuna özgü genel ilkelere uygundur. Bu konuda Fransız Yargıtayının verdiği sonuçlar Türk İş Hukukunda da benimsebilir ve değişik şirketlerin ekonomik ve sosyal bütünlük göstermesi halinde tek bir işletme sayılarak ekonomik gelişmenin doğurduğu holdingleşme olgusunun işçi zararına sonuçlar vermesi belli konularda önlenabilir (**Ali Rıza Okur**, adı geçen inceleme).

Nitekim Yargıtay HGK. 27.12.1985 tarihinde verdiği E. 84/9-417, K. 85/488 sayılı kararında Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'ne bağlı değişik şeker fabrikalarında değişik tarihlerde çalıştıktan sonra emekli olan davacının bazısı tüzel kişiliğe sahip fabrikalarda geçen hizmet süreleri birleştirilmek suretiyle son ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi isteğiyle açılan dava da ilginç bir karar vermiştir. (bak. YKD, Şubat 1987, Sayı 2, s. 170-175): T. Şeker Fabrikaları A.Ş.'nin 233 sayılı KHK. hükümlerine tabi bir iktisadi devlet teşekkülü olduğu, teşekküle bağlı ve davacının çalıştığı fabrikaların bir kısmının anonim şirket şeklinde kurulmuş olduğu bir kısmının ise müdürlükler eliyle işletilen, tüzel kişiliği bulunmayan işyerleri olduğuna değinilen kararda "gerek A.Ş. şeklindeki şeker fabrikalarının gerekse diğerlerinin etüt ve projelerinin hazırlanması bunların tesis ve

idare esasları, bu sanayi dalında teknolojik araştırma ve geliştirme etütlerinin yapılması, geliştirilmesi, bu konuda her cins üretim planlarının düzenlenmesi bir üst kuruluş olan T. Şeker Fabrikaları A.Ş.'ne verilmiş görevlerdir. A.Ş. halindeki fabrikalar da ana sözleşmelerindeki hükümlere ve tabiyet kararlarına göre organizasyon içinde yer almakta ve somut olayımızda da görüldüğü üzere personel ve işçi alma ve nakil ve atama işlerinde de üst kuruluşa bağlı bulunmaktadırlar. Yatırım ve finansman konularında da aynı bağlılık göze çarpmaktadır" gerekçesine verilmekte ve HGK. 9. HD.'nin bozma kararına katılmaktadır. Özel daire ise "olayda sona eren bir hizmet değil, **aynı işverenin bir işyerinden diğer bir işyerine nakil sözkonusudur.** Yani hizmet akdi devam etmektedir. Hizmet akdi devam ederken yapılan bir ödeme kıdem tazminatı olarak kabul edilemez..... O halde davacının Kütahya Şeker Fabrikasındaki hizmet süresi de nazara alınmak suretiyle emeklilik nedeniyle hizmet akdinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden ve tüm hizmet süresine göre kıdem tazminatı hesaplanıp ödenenlerin tenzilinden sonra" bakiyeye hükmedilmemesi gerektiği sonucuna varmıştı. Karar bize göre isabetli olup incelemeye çalıştığımız olayın adeta bir KİT bünyesinde geçen şeklinden ibarettir.

O halde aynı holding bünyesi içinde değişik tarihlerde değişik şirketlerde çalışmış olan bir kimseye en son çalıştığı şirkette aldığı ücret tutarı üzerinden bütün hizmetler birleştirilerek tek bir kıdem tazminatı ödenmesi amaca ve ihtiyaçlara daha uygun düşer kanısındayız. Zira ortada artık işveren değişikliği değil aynı işverene bağlı işyerleri arasında değişiklik vardır. İşçinin önceki şirketlerden istifa ya da karşılıklı anlaşma yoluyla ayrılması da durumu değiştirmemelidir. (Yarg. 9. HD'nin 2.4.1982 tarih ve E. 82/2940, K. 82/3520 sayılı kararı da bu yöledir). Zira İş K. md. 14/2 böyle bir ayırım yapmadığı gibi daha önce kıdem tazminatı hakkı bahşetmeyecek bir şekilde sona

eren hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesabında gözönünde tutulmayacağı (İşK. md. 14/5) münhasıran kamu kuruluşlarındaki hizmetler için getirilmiş bir esastır. (**Ekonomi**, s. 247).

6. Holdinglerde çalışma düzeninin yarattığı işverenin niteliğine ilişkin zorluklara Alman Hukukunda da çözüm aranmaya çalışılmaktadır. Ekonomik gelişmenin yarattığı bu değişik tür çalışma ilişkisine **holding içi çalışma ilişkisi** (Konzernarbeitsverhältnis) denir ve iki biçimde ortaya çıkabilir (bak. **W. Zöllner**, *Arbeitsrecht*, 3. Auflage, München 1983, s. 50, 273). Eğer esas kadrosu ana şirkette olan bir işçi değişik yavru şirketlerde görevlendirilecek olursa burada bir ödünç hizmet ilişkisinin (Leiharbeitsverhältnis) varlığından söz etmek gerekir (**Zöllner**, s. 273). Ödünç iş ilişkisinden bir işverenin kendisine hizmet akdi ile bağlı bulunan bir işçisini belirli ve geçici bir süre için bir başka işverenin emrine vermesi anlaşılır. (bak. **Zöllner**, s. 269; **A. Söllner**, *Grundriss des Arbeitsrechts*, 8. Auflage, München 1984, s. 305. Ayrıca bak. **M. Ekonomi**, *Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, ORHİM Seminerler Serisi, No. 2, Görüşler, İstanbul 1976, s. 189 vd.). Yeni ekonomik ihtiyaçların yarattığı bu iş ilişkisinde ödünç alan işveren işçi ile ödünç veren işveren arasındaki hizmet akdinin tarafı haline gelmemekle birlikte işçiden iş isteme ona emir ve direktif verme hakkına sahiptir. Buna karşılık onu iş tehlikelerine karşı gözetmek ve (tartışmalı olmakla birlikte) ücret ödemekle yükümlüdür.

Öte yandan bir işçinin holding şirket (ana şirketle) değilde holdinge bağlı şirketlerle hukuki ilişkiye girdiği yani hizmet akitleriyle yavru şirketlere bağlı olduğu durumlarda ödünç iş ilişkisinden bahsedilemez. Böyle bir durumda artık hizmet akdinin tekliğinden ve işveren tarafını teşkil eden şirketlerin iş ilişkisinden doğan borçlara ortak olarak katılmasından söz edilebilir (**Zöllner**, s. 273).

İşte inceleme konusu yaptığımız olayda da ikinci durumun bir benzerini görmekteyiz.

7. İnceleme konusu yaptığımız kararda ise davacı aynı holdinge bağlı altı şirkette ayrı ayrı tarihler arasında değil aynı tarihler arasında çalıştıktan sonra hizmet akdi İşK. md. 13'e göre feshedilmiştir. Davacı 6 şirket aleyhine ayrı ayrı 6 kıdem tazminatı davası açmıştır. Anlaşıldığına göre davacı her bir şirketten ayrı ücret aldığına göre her bir şirkete ayrı ayrı hizmet akdi ile bağlıdır. Burada hukuki bağ davası ile holding arasında kurulmuş olmadığından davacının 6 şirket aleyhine ayrı ayrı dava açması usul hukuku açısından doğrudur. Çünkü davacı ile holding arasında somut bir hukuki ilişki (ödünç hizmet ilişkisi) yoktur. Diğer bir deyimle dava konusu hak ile holding arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Hukuki ilişkiler davacı ile holdinge bağlı şirketler arasında kurulduğundan **davalı olma sıfatı** (pasif husumet da hukuki ilişkiler nedeniyle her bir şirkete ayrı ayrı aittir (Bak. **B. Kuru** Hukuk Muhakemeleri Usulü, 4. bası, Cilt 1, Ankara 1979, s. 756, 767).

Ancak davalı sıfatı her bir şirkete ayrı ayrı ait olmakla birlikte ayrı ayrı kıdem tazminatına hükmetmek yerine tek bir kıdem tazminatına hükmetmek holding çatısı altında çalışmanın özelliğine daha uygun düşer kanısındayız. Çünkü davacı aynı çalışma saatleri içinde aynı holdinge bağlı 6 ayrı şirkete hizmet vermektedir. Adeta bir tarafını birden fazla işverenin teşkil ettiği tek bir hizmet akdi vardır. Bu tür bir ça-

alışma kıdem tazminatı yönünden aynı işverenin değişik işyerlerinde aynı çalışma saatleri içinde çalışmadan farksızdır. Altı şirkete verilen hizmet içiçe girmiş durumdadır. Şüphesiz böyle bir çalışma tarzı bir merkezden yürütülebileceği gibi haftanın belirli günlerinde ya da günün belirli saatlerinde belirli şirkete giderek çalışma şekline de olabilir.

Ortada gerçek bir holding içi çalışma biçimi mevcut olduğundan kıdem tazminatı yönünden tek bir çalışma ilişkisinin varlığı kabul edilmeli ve Yargıtayın yaptığı gibi her bir şirkette kendisine ait işin yapılması için geçecek süreyle orantılı olarak, diğer bir ifade ile davalı şirketlere isabet eden çalışma süresine göre ve davalı şirketlerden aldığı ücretler toplamı üzerinden tek bir kıdem tazminatına hükmetmek ve her şirketi davacıyı çalıştırdığı zamanla orantılı olarak ortaya çıkan miktardan sorumlu tutmaktır. Ortaya çıkacak kıdem tazminatının yürürlükteki tavan sınırını aşamayacağı kuşkusuzdur.

Bu sonuç belki bu olayda davacı işçinin lehine değilse de (çünkü ayrı ayrı kıdem tazminatı alacağı yerde tek bir kıdem tazminatı alacak) yukarıda benimsediğimiz holding içi çalışma olgusunun niteliğine uygun düşer.

Holding ya da şirketler topluluğu içindeki çalışma tarzına uygulanacak yeterli kanun hükmünün bulunmaması yargı organlarını olumsuz çözümlere değil amaca ve ihtiyaçlara daha uygun cesur adımlar atmaya yöneltmelidir. MK. md. 1 bu konuda hakimlere geniş yetki vermiştir.





T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4759

Karar No : 1987/5034

Karar Tarihi : 18.5.1987

Karar Özeti : Sendika Yönetim Kurulunun kanun ve tüzükte sendika veya sendika şubesi zorunlu organlarına seçilmiş olanları görevden uzaklaştırma yetkisi yoktur.

M.A. adına Avukatı ile İş Sendikası Genel Merkezi adına Avukatı aralarındaki dava hakkında İzmir 1. İş Mahkemesinden verilen 15.4.1987 günlü ve 1/161 sayılı hüküm davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Sendika yönetim kurulunun, sendika veya sendika şubesi zorunlu organlarına seçilmiş olanları görevden uzaklaştırma yetkisi kanunda öngörülmemiştir. Dosyada bulunan sendika tüzüğünün incelenmesinden de yönetim kuruluna bu yetkinin verilmemiş olduğu, yetki verilen konunun bu davadaki görevden alma sebebi ile ilgili bulunmadığı anlaşılmaktadır.

O halde davanın bu gerekçe ile kabulü gerekirken kararda yazılı sebeplerden kabul edilmiş olması isabetsizdir. Ancak sonucu itibarıyla davanın kabulü doğru olduğundan davalının temyiz itirazlarının reddiyle kabul kararının sonucu itibarıyla onanması gerekmiştir.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda yazılı gerekçe ile ONANMASINA 18.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4825
Karar No : 1987/5060
Karar Tarihi : 20.5.1987

Karar Özeti : İstek halinde ücretsiz izin verilme zorunluluğunu düzenleyen yasal ve akdi bir hüküm olmadığına göre bu talebin kabul edilmemesi sebebiyle istifa hali haklı görülemeyeceğinden kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekir.

Dava : Davacı ,kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parasının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı temsilcisi tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Kıdem tazminatını gerektirecek fesih sebepleri İ.K.'nın 14. maddesinde ayrı ayrı sayılmıştır. Bunlar arasında aynı kanunun 16. maddesinde işçi için sayılan fesih sebepleri arasında istifa hali yer almamıştır. Davacı köyündeki özel işleri sebebiyle 2 aylık ücretsiz izin talebinde bulunmuş, bu talebinin kabul edilmemesi üzerine aynı tarihli başka bir dilekçesiyle istifa etmiş ve işyerinden ayrılmıştır. İstek halinde ücretsiz izin verilme zorunluluğunu düzenliyen yasal ve akdi bir hüküm yoktur. Esasen davacı da böyle bir düzenlemeye dayanmamıştır. Davada ücretli izin hakkından da fesih sebebi olarak ileri sürülmemiştir. Ücretli izin parasına ilişkin isteğide son bir yıllık çalışma süresi doldurulmadığından reddedilmiştir. Bu durumda davacının ücretsiz 2 aylık izin isteğinin kabul edilmemesi sebebiyle istifa hali haklı görülemez. Kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir. Mahkemenin aksini kabul etmesi kamu düzeni ile ilgili 14. maddede esaslarına aykırıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 20.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/5169
Karar No : 1987/5347
Karar Tarihi : 28.5.1987

Karar Özeti : Sendikadaki yöneticilik görevi sona eren işçinin süresinde talebi halinde işverenin işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun diğer bir işe öncelikle alma zorunluluğunu yerine getirmemesi halinde işçi ancak işe alınmaması sonucu kanundan ve sözleşmelerden doğan haklarını isteyebilirse de eski ve yeni Sendikalar Kanunlarında işe iade kararı verilebileceğine dair hüküm bulunmadığından işe iadesine karar verilmesi talebi ile açılan davanın ise reddine karar verilmek gerekir.

Dava : Davacı, eski işine veya benzeri bir işe alınmasına karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davacının eski işine alınmasına karar vermiştir.

Hüküm, süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş isede; HUMK. nun 438 ci maddesi uyarınca duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken 20.10.1968 tarihinde mensubu bulunduğu sendika yönetiminde görev almak suretiyle işyerinden ayrılmış ve sendika yöneticiliğinde çalışmasını sürdürerek 4.12.1983 tarihinde bu

görevden ayrılarak işe alınması için işverene müracaat etmiş, işverenin işe alınması nedeniyle bu davayı açarak işe alınmasını istemiş, mahkemecede istek kabul edilmiştir.

Konu, eski 274 sayılı Sendikalar Kanununun 20'inci maddesi ile yeni 2821 sayılı Kanunun 29'ncü maddesinin birinci fıkrasının uygulanması ile ilgilidir. Sözü edilen bu yasa maddelerinde sendikadaki görevinden ayrılıp orada yazılı süre içinde işe alınmasını isteyen işçiyi işverenin o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun diğer bir işe öncelikle alma zorunda olduğu yazılı isede, işverenin bu zorunluluğa riayet etmemesi halinde mahkemeye işe alınmasına karar verilebileceğine dair kanunda herhangi bir hüküm yer almamıştır. İşe iade hususu ancak temsilciler için söz konusudur. Bunun dışında işe iade müessesesi yoktur. Böyle durumlarda işçi ancak işe alınmaması sonucu kanundan ve sözleşmelerden doğan haklarını isteyebilir. O halde dava reddedilmek üzere bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 28.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/5429
Karar No : 1987/5707
Karar Tarihi : 9.6.1987

Karar Özeti : Davacı muvazzaif askerlik görevi nedeniyle işyerinden ayrılırken o tarihe kadar gerçekleşen kıdem tazminatını aldığına ve aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemeyeceğine ve askerlikten sonraki çalışma süresinde bir yılı doldurmadığına göre kıdem tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar vermek gerekir.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ücret alacağı ile ikramiye ve yakacak parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Davacı, davalıya ait işyerine 8.10.1982 tarihinde girmiş, 27.2.1984 tarihinde muvazzaif askerlik nedeniyle ayrılmış, askerlik dönüşü aynı işyerine 5.9.1985 tarihinde tekrar girmiş ve 31.8.1986 tarihine kadar çalıştıktan sonra, iş akti bu tarihte fesh edilmiştir. Davalı, askere giderken kıdem tazminatının ve sosyal hakların davacıya ödendiğini ve ibraname alındığını savunmuş, buna ait birde ibraname ibraz etmiş, davacıda duruşmada askere giderken tazminat ve farklarını aldığını söylemiştir. Böylece davalının muvazzaif askerlik görevi nedeniyle işyerinden ayrılırken o tarihe kadar gerçekleşen kıdem tazminatını aldığı anlaşılmaktadır. İş Kanununun 14'cü maddesine göre aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez. O halde, askerlikten önceki hizmet süresinin kıdem tazminatı hesabında nazara alınmaması gerekecektir. Askerlikten sonraki çalışma süresi ise, bir yılı doldurmadığından kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu itibarla kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir.

3 — İhbar tazminatında askerlikten sonraki hizmet süresine göre hesap edilmesi gerekir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 9.6.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/5631

Karar No : 1987/5764

Karar Tarihi : 10.6.1987

Karar Özeti : Gerçek kişiler ancak sendika üyesi olabileceğinden, bunların sendika üyeliğinden ihracına da konfederasyonun değil sendikanın genel kurulunca karar verilmesi gerekir.

Z.H. adına avukatı ile İşçi Sendikaları Konfederasyonu aralarındaki dava hakkında İstanbul 6. İş Mahkemesinden verilen 14.4.1987 günlü ve 43/366 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı: Davacı, davalı İşçi Sendikaları Konfederasyonu hakkında açtığı bu dava ile 26.9.1983 tarihli Konfederasyonu Genel Denetim Kurulu kararı ile yine Konfederasyonun Genel Onur Kurulunun aynı tarihli kararının ve 24, 25.12.1983 tarihli Konfederasyon Genel Kurul Kararının iptalini istemiştir.

Davacının işlediği iddia olunan bir suçtan dolayı hakkında yapılan tahkikat sonunda Konfederasyon Genel Denetim Kurulunca 26.9.1983 tarihinde alınan karar gereğince konu Konfederasyon Genel Onur Kuruluna bırakılmış, adı geçen Genel Onur Kurulu 26.9.1983 tarihli kararıyla davacının Konfederasyon Başkanlığından azline ve üyelikten ihracı için durumun Konfederasyon Genel Kuruluna bildirilmesine karar vermiş, Konfederasyon Genel Kurulunda 24, 25.12.1983 tarihli kararı ile davacıyı üyelikten çıkarmıştır.

Mahkeme, yazılı gerekçelerle davacının sendikadan ihracına ilişkin kararın iptali isteğini reddetmiştir.

Konfederasyon Onur Kurulunun 26.9.1983 tarihli kararında, 2821 sayılı Sendi-

kalar Kanununa göre üyelikten çıkarılmaktan söz edilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun üyeliğin sona ermesi ile ilgili 25. maddesinin 3. fıkrasında ise, üyenin sendika ve konfederasyondan çıkarılma kararının Genel Kurulca verileceği yazılıdır. Gerçek kişiler ancak sendika üyesi olabilirler, Konfederasyona üye olamazlar. Böyle olunca sendika üyeliğinden ihraç kararı o kişinin mensubu bulunduğu sendika genel Kurulunca verilebilir. Sendika üyesi hakkında Konfederasyon organlarıncaya üyelikten çıkarma kararı verilemez. Davada, davacının mensubu bulunduğu sendika Genel Kurulunca verilmiş bir üyelikten çıkarma kararından söz edilmemiştir. Bu itibarla mahkemenin, davacının mensubu bulunduğu sendika üyeliğinden çıkarılma sonucunu hasil edecek şekilde karar vermesinde isabet yoktur. Mahkemenin bu ciheti gözönünde tutmamış olması doğru değildir. Mahkeme kararının, davacının Konfederasyon Başkanlığından azline ilişkin kararların iptali isteğini kapsayıp kapsamadığı da, kesinlikle anlaşılmamaktadır. Bu istek hakkında da yeterli açıklığın getirilmesi ve işin esasının incelenip karara bağlanmasında davacının hukuki yararının bulunabileceğinin düşünülmesi gerekir.

Davanın niteliği itibariyle ve kanuna uygun olarak üyelikten çıkarma kararı mevcut olmadığından kararın kesin sayılamayacağı sonucuna varılmıştır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.6.1987 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy Yazısı : Davacı sendika üyeliğinden çıkarma ve konfederasyon başkanlığından ayırma kararlarının iptalini istemiş mahkeme sendika üyeliğinin iptali isteğinden bahsederek davayı reddetmiştir.

2821 sayılı Yasanın 25. maddesinde sendika veya konfederasyondan çıkarılmaya ilişkin mahkeme kararlarının kesin olduğu açıkça vurgulanmıştır.

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı yetkili kurulca verilmemiş olsa bile mahkemenin bu konudaki kararı kesin olduğuna ve Başkanlıkta üyeliğe bağlı bulunduğuna göre sonucu itibariyle doğru olan kararın onanması düşüncesinde bulunduğundan çoğunluğun bozma kararına iştirak edilmemiştir.

—●—
T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/6793
Karar No : 1987/7089
Karar Tarihi : 8.7.1987

Karar Özeti : Çalışma Bakanlığının başvuran sendikanın üye çoğunluğuna haiz olmadığı yolundaki olumsuz cevabına karşı açılan itiraz davası sonunda verilen ve kesinleşen kararlar, Bakanlığın yaptığı tesbit niteliğinde olduğundan bu tesbit kararının o iş kolunda kurulu işçi sendikası ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğinden sonra bunların itiraz hakkı doğar. Bu itirazında tıpkı Çalışma Bakanlığının çoğunluk tesbitine yapılan itirazda olduğu gibi incelenmesi gerekir.

1 — İş Sendikası adına avukatları, 2 — Sanayi A.Ş. adına avukatı ile 1 — Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukatı, 2 — İş Sendikası adına Avukatı aralarındaki dava hakkında İstanbul 1. İş Mahkemesinden verilen 21.5.1987 günlü ve 27/22 sayılı hüküm davacılar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Sanayi A.Ş. işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yapmak üzere 6.3.1986 tarihi itibariyle yetki tesbiti

için başvuruda bulunan İş Sendikasına Çalışma Bakanlığınca bu işyerinde üye çoğunluğunu haiz olmadığı yolunda verilen cevaba karşı, aynı sendikaca mahkemeye 2822 sayılı Kanunun 15'ci maddesindeki usul çerçevesinde davacılar hasım gösterilmeden itiraz edilmiş ve itiraz davası sonunda, mahkemece itiraz kabul edilerek davalı İş Sendikasının başvuru tarihi itibariyle çoğunluğu bulunduğu tesbit edilmiştir. Bu karar usulî anlamda müdahil olmıyan davacı İş Sendikası tarafından temyiz edilmiş, ancak temyiz dilekçesi harç ödenerek müdahil sıfatı alınmadığı ve müdahilin tek başına temyiz hakkı bulunmadığından temyiz dilekçesi reddedilmiştir.

Çalışma Bakanlığının olumsuz cevabına karşı açılan bu itiraz davası sonunda verilen ve kesinleşen tesbit kararları 2822 sayılı Kanunun 13/2. maddesindeki Çalışma Bakanlığının yaptığı tesbit niteliğindedir. Bu tesbit kararının o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmıyan işverene tebliğinden sonra yine yasada öngörülen süre ve şartlar içerisinde diğer sendika veya işverenin itiraz hakları doğar. Mahkemenin incelemekte olduğu itiraz bu aşamadaki itiraz olup, tıpkı Çalışma Bakanlığının çoğunluk tesbitine yapılan itiraz gibi incelenmesi üye adedi ve çoğunluğun yeniden tarafların iddia ve savunmaları doğrultusunda araştırılması icap eder. Buna rağmen mahkemenin yukarıda açıklandığı gibi kesin nitelik taşımayan tesbit kararını bağlayıcı nitelikte kabul ederek inceleme yapmadan itirazları reddetmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebepten kesin olarak BOZULMASINA, 8.7.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

—●—

Tasarrufları
değerlendirirken
esnafa, sanatkara destek
sanayiye
kaynak oluşturan...
...ülke kalkınmasına
katkı sağlayan
banka...

TÜRKİYE



**HALK
BANKASI**