

# ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO  
MÜSTAHSİLLERİ  
İŞVERENLERİ  
SENDİKASI  
YAYIN  
ORGANI  
EYLÜL 1988  
CİLT 2  
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 barışını kurmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.*

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

ADRES : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, Akyol İş Hanı No : 83/7-8 06570 Maltepe — ANKARA

TEL : 231 19 52 - 231 19 53

# ÇİMENTO İŞVEREN

## ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayımlanır

### İçindekiler :

● Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkındaki Kanunla İlgili Açıklamalar	3
● İşçi Sendikası Uyeliği	9
● Karar İncelemesi	19
● Hukuk	30

**EYLÜL 1988 CİLT 2 SAYI 5**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :

**İMTİYAZ SAHİBİ** : A. Mesut EREZ

**GENEL YAYIN MÜDÜRÜ** : Av. İ. Sancar BAYAZIT

**SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ** : Parlar POLATATEŞ

**İDARE YERİ** : Gazi Mustafa Kemal Bulvarı Akyol İşhanı No: 83/7-8 06570 Maltepe - ANKARA

TEL : 231 19 52 - 231 19 53

○ ÇİMENTO İŞVEREN, BASIN, AHLÂK YASASINA UYMAYI TAAHHÜT EDER.

○ Dergide Yayımlanan Yazıların Her Hakkı Saklıdır, Yazılı İzin Alınmadan İktibas Dahi edilemez.

○ Dergiye Gönderilen Yazılar Yayımlanmasa dahi iade edilmez.

○ Dergide Yayımlanan Yazılar Yazarın Kişisel Görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasını Bağlamaz.

#### İLAN FİYATLARI :

○ Arka Kapak Dışı Tam Sayfa 250.000.— TL. ○ İç Sayfalar Tam Sayfa 200.000.— TL.

○ Arka Kapak İçi Tam Sayfa 200.000.— TL. ○ İç Sayfalar Yarım Sayfa 100.000.— TL.

○ Renkli Baskılarda Her Renk İçin ilan ücretine 10.000.— TL. ilave edilir.

**BASILDIĞI YER** : Ayyıldız Matbaası A.Ş. — ANKARA TEL : 213 19 62 - 222 69 40 - 222 69 41

**ÇOK ACI BİR KAYIP**



*T. Çimse-İş Sendikası  
Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi  
ve  
Genel Sekreter Yardımcısı*

**GÜNDÜZ EREN**

24 Ağustos 1988 günü geçirdiği trafik kazası sonunda çok genç yaşta vefat etmiştir.

Merhuma tanrıdan vasi rahmet, kederli ailesi ile tüm Türk-İş ve T. Çimse-İş camiasına başsağlığı dileriz.

*Çimento Müstahsilleri İşverenleri  
Sendikası*

# Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkındaki Kanunla İlgili Açıklamalar

*Mükremin POYRAZ*  
*Çimento Müstahsilileri İşverenleri Sendikası*  
*Hukuk Müşaviri*

Milli ekonomiye veya Devletin savaş gücüne önemli ölçüde katkısı bulunan, kısmen veya tamamen yıkılmaları, hasara uğratılmaları veya geçici bir zaman için dahi olsa çalışmadan alıkonmaları, ülke güvenliği, ülke ekonomisi veya toplum hayatı bakımından olumsuz neticeler yaratacak, **kamuya veya özel kişilere ait kurum ve kuruluşların** sabotaj, yangın, hırsızlık soygun, yağma, yıkma ve zorla işten alıkoyma gibi tehdit, tehlike veya tecavüzlere karşı korunmaları ve güvenliklerinin sağlanması amacı ile 22.07.1981 tarihinde **2495 sayılı Kanun** kabul edilmiş ve 24 Temmuz 1981 gün ve 17410 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmak suretiyle aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

Bu Kanunun 2. maddesi hükümlerine göre yukarıda belirlenen özellikleri taşıyan ticari, sınai ve zirai kurum ve kuruluşların ve bunlara ait fabrika, atölye, işyeri, baraj, enerji santrali, rafineri, enerji nakil hatları, akaryakıt nakil-depolama-yükleme tesisleri, kömür, petrol ve maden işletmeleri, radyo, televizyon ve telsiz verici istasyonları, her nevi ulaştırma ve haberleşme yapı ve tesisleri ile eğitim ve öğretim yapıları, tarihi eserler, ören yerleri, sitler, açık ve kapalı müzeler ve turistik tesisler korunacak ve güvenlikleri sağlanacaktır.

Ancak, Kanunun amacını belirleyen 1. ve kapsamını belirleyen 2. maddeleri birlikte incelendiğinde, korunacak veya güvenlikleri sağlanacak kurum ve kuruluşların sadece tamamlanmış ve faaliyetlerini sürdürmekte olanlardan ibaret bulunduğu kuşku doğmakta idi.

Kanunun 31. maddesi gereğince hazırlanıp 27 Ekim 1981 tarih ve 17497 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmeliğe "Bir Ek Madde İlâve Edilmesi Hakkında" ki 24 Ağustos 1988 tarih ve 19909 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik bu husustaki kuşkuları gidermiştir. Çünkü Yönetmeliğe ilâve edilen ek madde ile, 2495 sayılı kanun kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait olup, inşa halinde bulunan tesislerin güvenlik önlemleri, tesisin inşaatının ilerleme durumuna göre, hassasiyetindeki artışla uyumlu olarak düzenlemeye tabi tutulacaktır.

İnşaatı yapan müteahhit firma, kendi araç ve gereçleri ile birlikte inşaat sahasının güvenliğini de sağlamakla yükümlüdür. İnşaatın başlangıcında, inşaatın devamı süresince ve inşaatın bitiminde güvenlikle ilgili sorumluluk ve yükümlülükler, ihaleye veren kuruluş ile inşaatı yapan müteahhit firma ve inşaatın bitiminde tesisi devralacak kuruluş arasında yapılacak bir protokol ile düzenlenecektir, hükmü getirilmiştir.

## **KORUNACAK KURULUŞLARIN BELİRLENMESİ**

Kuruluşlardan hangilerinin güvenliklerinin 2495 sayılı Kanun hükümlerine göre sağlanacağı ile, özel kanunlarında genel kolluk kuvvetlerince korunacağına dair hüküm bulunan kuruluşlardan hangilerinin bu Kanun kapsamına alınacağı ilgili Bakanlık, kurum ve kuruluşların görüşleri de alınarak, İçişleri Bakanlığının önerisi üze-

rine Bakanlar Kurulunca kararlaştırılacaktır.

Bakanlar Kurulu,

a) Kuruluş bünyesinde özel güvenlik teşkilatı kurularak,

b) Sadece özel güvenlik önlemleri aldırılarak veya,

c) Her iki yöntemin birlikte uygulanması suretiyle korunma ve güvenliğin sağlanmasına karar verebilir.

Bakanlar Kurulunca sadece özel güvenlik önlemleri aldırılmak suretiyle koruma ve güvenliğin sağlanmasına karar verilmesi halinde, bu önlemlerin neler olacağı kuruluşların özellikleri gözönüne alınarak İçişleri Bakanlığınca tesbit edilecektir.

2495 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 20 Temmuz 1981 tarihinden bu yana Bakanlar Kurulunca, bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak çıkartılan onbeş Kararnamede de Kanunun 3. maddesinin (c) bendi hükmünce hazırlanan listedeki kurum ve kuruluşların özel güvenlik teşkilatı kurmak ve özel güvenlik tedbirleri almak suretiyle korunmalarına ve güvenliklerinin sağlanmasına karar verilmiştir.<sup>(1)</sup>

Uyelerimizden, Bursa Kesteldeki Çimento Fabrikası, Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş., yine İzmir'deki Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş., Konya'daki Türkiye Çimento ve Toprak T.A.Ş. 8.1.1986 tarih ve 86/10274 sayılı Eskişehir Çimento Fabrikası ile İçel'deki Çimento Sanayii ve

Ticaret T.A.Ş. 14.7.1987 tarih ve 87/11953 sayılı ve Kartal'daki Anadolu Çimentoları T.A.Ş.'de 12.4.1988 tarih ve 1988/12841 sayılı Bakanlar Kurulu kararnamesi ile Kanunun kapsamı içine alınmış bulunmaktadır.

Bakanlar Kurulunun kararı üzerine İçişleri Bakanlığının tesbit edeceği süre içinde kuruluşun yükümlülüklerini masrafı kendisine ait olmak şartıyla yerine getirmesi zorunlu isede, haklı nedenlerin bulunması halinde Bakanlıkca süre uzatılabilir.

İçişleri Bakanlığı veya Bakanlığın onayı ile valiler ilâve önlemleri aldirmaya ve gerektiğinde geçici olarak koruma hizmetlerini kısmen veya tamamen genel kolluk kuvvetlerine de yaptırmaya yetkilidir.

### TEŞKİLATIN KALDIRILMASI

Görev konusunun veya maksadının kalkması veya beklenen faydanın sağlanamaması yada yeni şartların doğması sebebiyle milli güvenlik gereği koruma görevinin kolluk kuvvetlerince yürütülmesinin zorunlu görülmesi halinde kuruluşunda uygulanan usullere göre özel güvenlik teşkilatı kaldırılabilir.

### KOORDİNASYON KURULU

Kanunun uygulanmasını izlemek ve ilde dahilinde koordinasyonu sağlamak üzere ilde vali veya görevlendireceği yardımcının başkanlığında il garnizon komutanlığı tem-

#### (1) Kararnameler;

1 — 10.12.1981 T. ve 8/3959 sayılı olan	18.12.1981 T. ve 17548 sayılı Resmi Gazetede
2 — 11.04.1983 T. ve 83/6358 " "	21.05.1983 T. ve 18053 " " "
3 — 05.07.1983 T. ve 83/6815 " "	11.08.1983 T. ve 18132 " " "
4 — 17.04.1984 T. ve 84/7955 " "	09.05.1984 T. ve 18396 " " "
5 — 04.12.1984 T. ve 84/8850 " "	15.12.1984 T. ve 18606 " " "
6 — 17.01.1985 T. ve 85/9006 " "	30.01.1985 T. ve 18651 " " "
7 — 08.10.1985 T. ve 85/9926 " "	16.10.1985 T. ve 18900 " " "
8 — 12.11.1985 T. ve 85/10042 " "	26.11.1985 T. ve 18940 " " "
9 — 08.01.1986 T. ve 86/10274 " "	03.02.1986 T. ve 19008 " " "
10 — 26.02.1987 T. ve 87/11534 " "	18.03.1987 T. ve 19404 " " "
11 — 11.03.1987 T. ve 87/11557 " "	19.03.1987 T. ve 19405 " " "
12 — 14.07.1987 T. ve 87/11953 " "	20.09.1987 T. ve 19580 " " "
13 — 12.04.1988 T. ve 88/2841 " "	29.04.1988 T. ve 19799 " " "
14 — 28.05.1988 T. ve 88/13000 " "	09.07.1988 T. ve 19867 " " "
15 — 05.07.1988 T. ve 88/13111 " "	10.08.1988 T. ve 19895 " " "

silcisi, il savcısı, il jandarma alay komutanı, emniyet müdürü ve teşkilatı varsa MİT. temsilcisi ile gerektiğinde valilikce belirlenecek kuruluş temsilcilerinden oluşan "Özel Güvenlik Teşkilatı İl Koordinasyon Kurulu" oluşturulur.

### NİTELİK

Özel güvenlik teşkilatı, bağlı olduğu kuruluşu korumak ve güvenliğini sağlamakla görevli ve yetkileri bu kanunla sınırlı özel bir kolluk kuvvetidir.

### GÖREV VE YETKİLERİ

Özel güvenlik teşkilatı, kuruluşu her çeşit tehdit, tehlike ve tecavüze karşı korumak,

Görev alanları içinde işlenmiş veya işlenmekte olan suçları genel kolluk kuvvetlerine bildirmek ve onlar gelinceye kadar sanıkları yakalamak ve gözaltına almak,

Suç delillerini muhafaza etmek,

Genel kolluk kuvvetleri işe el koyduktan sonra emrine girerek yardımcı olmak,

Koruma ve güvenlik hizmetlerinin gerektirdiği diğer önlemleri almak ve sivil savunma teşkilatına görevlerinin yerine getirilmesinde yardımcı olmakla görevlidir.

### CEZA UYGULAMASINDA GÖREVİN ROLÜ

Kanunun 13. maddesindeki, özel güvenlik teşkilatında görevli olanların Türk Ceza Kanununun uygulanmasında memur sayılacaklarına ve bunlara karşı görevleri sırasında veya görevlerine bağlı olarak suç işleyenlerinde Devlet memurları aleyhine suç işlemiş gibi cezalandırılacaklarına dair hüküm özel güvenlik teşkilatı mensuplarının 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanunun 23. ve Köy Kanununun 73. maddesine paralel bir hüküm olup Kanun vazınca bu gibilerin yaptığı görevin kamu görevi görenler kadar önemli olduklarının benimsendiğini göstermektedir.

Bu benimseme biçimi ise Özel Güvenlik Teşkilatında görevli olanların görevleri ile ilgili konularda Devlet memuru gibi cezalandırılmalarını veya bunlara karşı suç işleyenlerinde Devlet memurlarına karşı suç işleyenler gibi ceza görmelerini gerektirmektedir. Yani gerek Özel Güvenlik Teşkilatı görevlileri ve gerekse bunlara karşı suç işleyenlerin cezaları için bu sıfatları cezayı artırıcı bir sebep teşkil etmektedir.

### GÖREV ALANI

Özel güvenlik teşkilatının görev alanı, ilgili kuruluşun yerleşme alanı isede bu alan, o kuruluşun bulunduğu ilin, güvenlik koordinasyon kurulunca genişletilebilir.

Teşkilatın personeli, görev alanları içinde bu Kanunla verilmiş görevlerini yaparken silah taşıma ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanuna göre silah kullanma yetkisine sahiptir. Özellikle 2495 sayılı Kanunun 9. maddesinin (a) bendi gereğince teşkilat personeli, kuruluşu sabotaj, yangın, hırsızlık, soygun, yağma ve yıkma, zorla işten alıkoyma gibi her çeşit tehdit, tehlike, ve tecavüze karşı korumakla yükümlü bulunmalarına göre bu gibi hallerde personelin tecavüzü başka suretle def'e imkân bulamaması halinde 2559 sayılı Kanunun 16. maddesinin D. bendi gereğince mütecavizlere karşı silah kullanması mümkündür.

Böyle bir hükmün varlığı görevlilere moral verecek ve onları görevde güçlü kılacaktır.

### KIYAFET VE TEÇHİZAT

Özel güvenlik teşkilatı personeli, görev alanları içinde veya dışarıda da sürdürülüyorsa görev süresince dışarıda da Kanunun 12. ve Yönetmeliğin 3, 67 ve 14. maddeleri gereğince vasıf, şekil, cins ve sayıları İçişleri Bakanlığınca tesbit ve kuruluş tarafından temin olunacak kıyafeti giyip, teçhizatı taşırlar.

Kanunun 12. maddesinde kıyafet ve teçhizat giyilebilir ve taşınabilir hükmü mevcut olduğu halde Yönetmeliğin 3. maddesi ile görev esnasında üniforma giyilmesi zorunlu hale getirilmiştir.

### **PERSONEL VE SILAH SAYISININ TESBİTİ**

Personelin taşıyacağı silahların ve mermilerin cinsi, miktarı, temin edileceği yerler, kayıtları, taşıma, muhafaza, devir, denetleme usulleri Yönetmeliğin 17-26. maddelerinde gösterilmiştir.

Kuruluşlarda çalıştırılacak personel adedi ile silah sayısı kuruluş ilgililerinin görüşü de alınarak, kuruluşun bulunduğu ilin güvenlik koordinasyon kurulunca, kuruluşun önemi, çalışanların sayısı, kapasitesi, ürettiği madde veya gördüğü hizmetin cins ve niteliği bakımından özelliği, bulunduğu yerin coğrafi ve topoğrafik şartları ve korunması gerekli alanı, büyük merkezlere uzaklığı ile ulaşım ve haberleşme imkânları, mali olanakları ve uygulamakta olduğu güvenlik önlemleri gibi hususlar, gözönünde bulundurulmak suretiyle tesbit edilerek İçişleri Bakanlığının onayı ile uygulamaya konur.

### **PERSONELİN ATANMASI, STATÜSÜ VE ÖZLÜK HAKLARI**

Özel güvenlik teşkilatında görevlendirilecek personel, statü ve özlük hakları bakımından genel olarak bağlı buldukları kuruluşun mevzuatına tabi olmak üzere emniyet müdürlüğünce gerekli güvenlik soruşturması yapıldıktan sonra uygun görülenler valiliğin tasvibi ile göreve alınırlar.

Personelin, Kanunda belirlenen görevlerinden dolayı yaralanma, sakatlanma veya ölmeleri halinde kendilerine veya ailelerine 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun ile Kanuna ilişkin yönetmelikte gösterilen esas, ölçü ve usule göre nakdi tazminat ödenir ve bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumunca aylık bağlanır.

Ancak personelin tabi olduğu toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde bu haller için tazminat öngörülmüş ise mükerrer ödeme yapılmaz. Sadece 2330 sayılı Kanun ile sözleşmede belirlenen tazminatın yüksek olanı ödenir.

### **ATANACAK PERSONELDE ARANACAK VASIFLAR VE EĞİTİM**

Özel güvenlik teşkilatına atanacakların, Türk vatandaşı olmaları, en az ortaokulu bitirmiş, "Kanunun Geçici Maddesi hükmüne göre özel güvenlik teşkilatı kurulması lüzumlu görülen kuruluşlarda mevcut personelin yeniden göreve alınmasında öğrenim şartı aranmayacaktır." ve muvazzaf askerlik hizmetlerini tamamlamış bulunmaları, ağır hapis veya taksirli suçlar hariç olmak üzere altı aydan fazla hapis yahut affa uğramış olsa bile zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtekarlık, emniyeti suistimal, dolanlı iflâs gibi yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hükümlü olmamaları, kamu haklarından kısıtlı bulunmamaları, yasa dışı ideolojik amaçlı faaliyetlere, anarşi ve terör eylemlerine her hangi bir surette karışmamış ve katılmamış olmaları, görevini yapmasına engel teşkil edecek vücut ve akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürlü bulunmamaları, başvurma tarihine göre son beş yıl içinde her hangi bir siyasi partiye üye olmamaları veya siyasi partinin organları veya bağlı kuruluşlarında görev yapmamaları gerekmektedir.

Bu şartları haiz olanlardan daha önce güvenlik hizmetlerinde çalışanlar işe almada tercih edilirler.

Özel güvenlik teşkilatı personelinin eğitimi İç İşleri Bakanlığının sorumluluğu altında olup eğitimin esasları bu Bakanlıkca hazırlanıp 27.10.1981 tarih ve 17497 sayılı Resmî gazetede yayımlanan 2495 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 32 ve 36. maddelerinde düzenlenmiş ve eğitimin amacında, personele verilen



görevlerin gereği gibi yapılması ve yetkilerin yeterince kullanılması için bu personelin mesleki ve genel bilgilerle donatılması, hizmetin gerektirdiği bedeni, fikri ve fiziki kabiliyetlere sahip kılınması ve bu kabiliyetlerin geliştirilmesi olarak belirlenmiştir.

## DENETİM

İç İşleri Bakanlığı, Kanun hükümlerinin gereken şekilde yerine getirilip getirilmediğini ve özel güvenlik teşkilatının çalışma ve işleyiş durumlarını denetleyebileceği gibi Valiler de, İl Jandarma Alay Komutanlığı veya İl Emniyet Müdürlüğü aracılığı ile her zaman denetleyebilirler.

Ayrıca İl Jandarma Alay Komutanları ve İl Emniyet Müdürleri de sorumluluk bölgelerinin sınırları içindeki bu Kanun kapsamına alınan kuruluşların özel güvenlik teşkilatlarını denetim ve gözetim altında bulundurlar.

Bunlardan ayrı olarak diğer kanunlar ile mülki idare amirlerine ve özel mevzuatı ile de kuruluşun yetkililerine tanınan denetleme hakları da saklı tutulmuştur.

Denetim sonunda

a) Koruma ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesine esas teşkil edecek tesis, silah, teçhizat, vasıta ve aletlerle benzeri hususlarda tesbit edilen aksaklık ve noksanlıkların giderilmesi kuruluşun yetkililerine bildirilir. Kuruluş yetkilileri belirtilen süre içinde tesbit edilen aksaklık ve noksanlıkları gidermek zorundadırlar. Aksine davranış ağır para ve hapis cezası ile cezalandırılmalarına yol açar.

b) Keza tutum ve davranışları itibarıyla cezalandırılmaları veya başarılarından dolayı ödüllendirilmeleri uygun görülen personelin durumu da kurum yetkililerine bildirilir.

Bunlar hakkında kuruluşun statüsünde belirtilen esaslara göre gerekli işlem yapılır.

c) Personelden hizmeti yürütmede kifayetsiz veya hizmetin mahiyetine uygun olmayan davranışları bulunması sebebiyle çalışmaları yerinde görülmeyenler de kuruluşun yetkililerine bildirilir. Kuruluş yetkilileri bu kimseleri güvenlik görevinden uzaklaştırmak mecburiyetindedirler.

## YASAKLAR

### A — Kuruluşlar için :

a) Özel güvenlik teşkilatı personeli, kanunlarda öngörülen haller dışında, bu Kanunun 9 ve 27. maddelerinde gösterilen görevlerinden başka bir işte çalıştırılmazlar.

b) Lokavt dolayısıyla özel güvenlik teşkilatı personeli işten uzaklaştırılmazlar.

### B — Personel için :

a) Özel güvenlik teşkilatı personeli, sendika, dernek ve siyasi partilere üye olamazlar. Bu yasağa uymayanların görevine kuruluşça son verilir.

b) Bu personel, grevlere ve her türlü toplantı ve gösteri yürüyüşlerine hiç bir şekilde katılamazlar, başkalarını katılmaya teşvik edemez ve zorlayamazlar. Aksine davranılması halinde personelin işine son verileceği gibi ağır şekilde cezalandırılmalarını da gerektirmektedir.

## CEZA HÜKÜMLERİ

Kanunda ceza hükümleride kuruluş yetkililerine ilişkin cezalar ve özel güvenlik personeline ilişkin cezalar olmak üzere iki bölümde toplanmıştır.

### A — Kuruluş Yetkililerine İlişkin Cezalar :

a) Kanunun 24. maddesinde Özel güvenlik teşkilatı kurulması veya tedbirle-

rin alınması ile ilgili İç İşleri Bakanlığınca alınan kararı süresi içinde yerine getirmeyen kuruluş yetkilileri hakkında 30.000 liradan 100.000 liraya kadar ağır para cezası öngörüldüğü gibi, bu fiilin tesbit edildiği tarihten itibaren Kanunun 4. maddesi gereğince verilen daha önceki süre kadar ek süre içinde yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde ise bu kişilerin 6 aydan 1 yıla kadar hapis cezasına çarptırılmaları hükmünde mevcuttur ki, bu yöneticiler için oldukça ağır bir ceza tehdididir.

b) İl güvenlik kurulunca saptanan sayıda güvenlik görevlisi istihdam etmeyen veya tesbit edilen sayıda silah sağlamayan veya denetim sonuçlarına göre yükümlülüklerini yerine getirmeyen kuruluşun yetkili kişileri hakkında 10.000 liradan 50.000 liraya kadar ağır para cezası, tekerrürü halinde ise 3 aydan 6 aya kadar hapis cezası öngörülmüştür.

c) Özel güvenlik görevlilerini kanunda belirtilen görevleri dışında çalıştıran kuruluşların yetkili kişileri de 5000 liradan 25.000 liraya kadar ağır para cezasına, tekerrürü halinde 2 aydan 6 aya kadar hapis cezasına çarptırılmaktadırlar.

d) Lokavt halinde özel güvenlik personelinin işten uzaklaştırılmaları da Kanun 26/2. maddesi ile cezalandırmayı gerektirmektedir.

#### **B — Özel Güvenlik Personeline İlişkin cezalar :**

a) Özel güvenlik teşkilatı görevlilerinin silah, cephane ve teçhizatlarını görev alanı dışında taşımaları veya bunların başkalarının eline geçmesine sebebiyet vermeleri halinde bu fiiller daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde, 6 aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacakları gibi hükmün kesinleşmesi üzerine de derhal görevlerine son verilir.

b) Özel güvenlik teşkilatı personelinin görevlere ve her türlü toplantı ve gösteri

yürüyüşüne katılmaları veya katılmaya teşvik edilmeleri veya zorlanmalarında Kanunun 26/2 .maddesi ile altı aydan bir yıla kadar hapis ve 5000 liradan 50.000 liraya kadar ağır para cezası gibi ağır bir şekilde ceza tehdidi altına alınmıştır.

#### **SONUÇ :**

Özel güvenlik teşkilatı Kanununun 8. maddesinde, bağlı olduğu kuruluşu bu kanun hükümleri dairesinde korumak ve güvenliğini sağlamakla görevli ve yetkileri bu Kanunla sınırlı özel bir kolluk kuvveti olarak tarif olunmuş isede; korunacak veya özel güvenlik önlemleri alacak kuruluşların belirlenmesinden, atanacak personelde aranacak şartlara, personelin görev ve yetkilerinden, eğitim, denetim ve özlük haklarına kadar bütün konuların bu Kanunla düzenlenmiş ve aksine davranışların veya Kanunla belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ceza hükümleri ile kuvvetlendirilmiş ve bu teşkilat personelinin Türk Ceza Kanununun uygulanmasında memur sayılması ve bunlara karşı görevleri sırasında veya görevlerine bağlı olarak suç işleyenlerinde, Devlet memurları aleyhine suç işlemiş gibi cezalandırılacaklarına dair hükümler getirilmiş ve özel güvenlik teşkilatı olarak isimlendirilmiş ise de Devlet memurları gibi bir düzenlemeye tabi tutulmuş bulunması kanun vazınının, milli ekonomiye veya Devletin savaş gücüne önemli ölçüde katkısı olan kurum ve kuruluşların korunmalarında ne kadar titiz davrandığını göstermektedir.

Geçmişte yurdumuzda yaşanan olaylar hatırlanırsa kanun koyucunun bu hassasiyetinin çok yerinde bir davranış olduğunu kabul etmemek mümkün değildir.

Aynı hassasiyetin kamu ve özel kuruluşlardaki ilgililercede gösterilmesi ve uygulamada aksamaya meydan verilmemesi kanundan beklenen amacın gerçekleşmesi için zorunludur.

# İşçi Sendikası Üyeliği

*İsmail BAYER*  
*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*  
*Baş İş Müfettişi*

Ülkemizde, sendikal hareketin gelişimi, batıda olduğu gibi, Sanayi Devrimi ile birlikte 19. yüzyılda başlamamıştır. 20 nci yüzyılın başlarında Kurtuluş Savaşı öncesi, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde, özellikle yabancı şirketlerin kurdukları işletmelerde, sendikal hareketin çok azda olsa balşadığını gurüyoruz.

Cumhuriyet sonrası başlayan sendikalaşma hareketi, 1950 öncesi ve sonrası yıllarda, toplumumuzda kendisini hissettirmeğe başlamışsa da, 1960 Anayasası sonrası özellikle de 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle canlılık kazanmıştır.

Sendikalaşma ve toplu sözleşme düzeni, 12 Eylül 1980 sonrası dönemde ise yeniden düzenlenmiştir. 1982 Anayasası'nda, sendikalaşma ve toplu sözleşme düzenine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Anayasa'da belirtilen ilkeler doğrultusunda da, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'da çıkartılarak yasal çerçeve oluşturulmuştur.

İşçi sendikası üyeliği konusu da Anayasa'da ve Sendikalar Yasası'nda düzenlenmiştir.

## **A — ANAYASA'DA YAPILAN DÜZENLEME :**

İşçi Sendikası üyeliğine ilişkin genel ilkeler, 1982 Anayasası'nın<sup>(1)</sup> 51 nci maddesinde açıklıkla belirtilmiştir.

1) Serbestlik.

İşçilerin sendikalara üye olması ve üyelikten ayrılması serbesttir.

ii) Zorlama yapılmayacağı.

Hiç kimse, işçileri, sendikaya üye olmaya, üye kalmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlayamaz.

iii) Tek sendikaya üyelik.

İşçiler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar.

iv) Çalışmanın, sendikalaşmadan bağımsızlığı.

Herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlı değildir.

## **B — SENDİKALAR YASASI'NDA YAPILAN DÜZENLEME.**

1982 Anayasası'nda belirtilen bu ilkelerin ışığında düzenlenen, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda,<sup>(2)</sup> işçilerin sendikalara üyeliği ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Yasası, yürürlüğe girdiği 7.5.1983 gününden bu yana 5 yıllık uygulama süreci içinde üç kez değişikliğe uğramıştır.<sup>(3)</sup>

Sendikalar Yasası'nda yapılan son değişiklikten bu yana üç-dört ay gibi çok kısa bir süre geçmiş olmasına karşın, yine değişiklik istemlerinin gündemde tutulması, iş hukukunun dinamikliğini göstermek bir yana, sosyal yaşamın gelişmesinin hukuki düzenlemeleri zorladığının da bir göstergesidir.

Yasal düzenlemelerin yapılması sürecinde, uygulamada görülen aksaklıkların düzeltilmesinin yanısıra, tarafların istem ve

(1) R.G. : 9.XI.1982 — 17863 Mükerrer.

(2) R.G. : 7.5.1983 — 18040

(3) R.G. : 29.8.1983 — 18150. 2882. sayılı Yasa.

R.G. : 30.XI.1983 — 18237. 2. Mükerrer. 2966 sayılı Yasa.

R.G. : 2.6.1988 — 19830. 3449 sayılı Yasa.

beklentilerine yanıt verilebildiği ve gelişme sürecine uygun açık düzenlemeler yapılabildiği oranda, bir sistem oluşturma konusunda başarılı olabileceği bir gerçektir.

İşçi sendikası üyeliği konusunu, 1980 sonrası oluşturulmak istenen yeni sistemle ilgili olarak, bu konuda yapılan yasa değişikliklerini de irdeleyerek açıklamak istiyoruz.

### 1 — İşçi Sendikası Üyeliğinin Koşulları :

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 20 nci maddesinde yapılan düzenlemeye göre, işçilerin sendikaya üye olabilmeleri için 2. koşul bulunmaktadır.

a) Sendika üyesi olmada yaş sınırı.

İşçinin sendikaya üye olabilmesi için, öncelikle 16 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. 16 yaşından küçükler sendikaya üyelik için başvuramazlar. 16 yaşını doldurmamış olanların sendika üyeliği ancak, yasal temsilcilerinin iznine bağlıdır. İzin alınması halinde sendika üyesi olabilen 16 yaşından küçük işçilerin, genel kurullarda delege olabilme ve oy kullanma haklarının olmadığı ise Yasa'nın 14 üncü maddesinde düzenlenmiştir.

b) Hangi işçiler sendikaya üye olabilir.

2821 sayılı Yasa kapsamındaki işçiler, sendikalara üye olabilirler.

Yasa'nın 2 nci maddesinde işçi tanımı da "hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir" diye yapılmıştır.

Yine aynı madde de, bu Yasa açısından,

— Araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre, esas itibariyle bedeni hizmet sunmak suretiyle çalışanlar,

— Neşir mukavelesine göre, eserini neşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar,

— Adi şirket mukavelesine göre, ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek sunmak suretiyle (bu mukavelelerin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla) bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılmışlardır.

2821 sayılı Yasa açısından işçi sayılanlar ve 16 yaşını dolduranlar, üye olma yasağı içinde bulunmamaları halinde sendikalara üye olabilirler.

Burada, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası'na tabi olanların, bu şekildeki çalışmalarının, hizmet akti ile çalışma olmaması nedeniyle, sendika üyeliklerinin söz konusu olmadığını da, açık olmakla birlikte tekrar belirtebiliriz.

### 2 — İşçi Sendikası Üyesi Olamıyacaklar :

2821 sayılı Yasa'nın ilk düzenleniş biçiminde, işçi sendikası üyesi olamıyacakların kapsamı geniş tutulmuşken, 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle bu kapsam biraz daha daraltılmıştır.

Din ve ibadet işlerinde çalışanlarla, öğrencilerin işçi sendikalarına üye olamıyacakları, 2821 sayılı Yasa'da yer almıştı. Ancak bu düzenleme, özellikle doktrinde daha yasanın taslak halinde olduğu süreçte dahi eleştirilmişti. Uygulamada da bunun sakıncaları görülmüş ve sonuçta, 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle, sendika üyesi olamıyacakların belirtildiği 21 inci maddenin, 3 ve 4 üncü bendlerindeki, din ve ibadet işlerinde çalışanlarla, öğrenciler düzenlemesi yürürlükten kaldırılarak, Yasa'daki yasaklar kapsamından çıkartılmıştır.

Bugünkü uygulamada artık, din ve ibadet işlerinde çalışanlarla, öğrenciler de işçi sendikalarına üye olabilirler.

a) Askeri şahıslar.

Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'na bağlı işyerlerinde 2821 sayılı Yasa anlamında işçi olarak çalışanlar hariç askeri şahıslar işçi sendikalarına üye olamazlar.

b) Kamu kuruluşları üst kademe yöneticileri.

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 40 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen idare, kuruluş, kurum, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların

üst kademelerindeki diğer yöneticiler de işçi sendikalarına üye olamazlar. Yasa'nın 40 ıncı maddesinde yapılan düzenlemede belirtilenler ise,

— Genel ve katma bütçeli idarelerle, mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve dönerseimayeli kurumlar,

— Sermayesinin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kuruluş ve kurumlar,

— Sermayelerinde devletin iştiraki bulunan bankalar ve sigorta şirketleri,

— Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlar,

— Bu fıkrada sözü geçen idare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına kadar katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla, bunların aynı oranda katılmasıyla kurulan kurumlarda çalışanlar, olarak belirtilmiştir. Buralarda çalışan, müfettişler, kontrolörler, ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler işçi sendikalarına üye olamazlar.

c) Özel öğretim kurumlarındaki öğretmenler.

8 Haziran 1965 tarih ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası'na tabi okullarda öğretmenlik yapanlarda işçi sendikalarına üye olamazlar.

### 3 — İşçi Sendikası Üyelığının

#### Kazanılması :

Anayasa'da yapılan düzenlemede belirtildiği gibi, 2821 sayılı Yasa'da da işçilerin sendikalara üye olmalarının serbest olduğu belirtilmiştir. Yasa'nın 22 nci maddesinde yapılan düzenlemede, aynı şekilde, hiç kimsenin işçileri sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlayamayacağıda yer almıştır.

Ancak, tek sendikaya üyelik konusunda, 2821 sayılı Yasa'da biraz açıklama getirilerek, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya işçilerin üye olamayacakları belirtilmiştir.

Yürürlükten kaldırılan, 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın uygulandığı dönemde,

bugünkü düzenlemeden farklı olarak, işçiler birden fazla sendikaya aynı zamanda üye olabiliyorlardı. Bu uygulama şekli, özellikle yetki tesbitlerinde öylesine yoğun sorunlara yol açmıştı ki, yetkili sendikanın belirlenebilmesinin aylarca hatta yıllarca sürmesi sonucu, bazı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılamaz hale gelmişti. Yetki tesbitinin, uzayan, kayıtlar üzerinden saptanması yöntemi yerine, işçilerin beyanına başvurma yöntemlerinin benimsenmemesi de, birden çok sendikaya üyelik konusunda bir değişikliğe yönelinmesine yol açmıştır. Ve bu arayış sonucu, 1982 Anayasası'nda birden fazla sendikaya üye olunamayacağının belirtilmesiyle, yasa koyucu yönlendirilmiştir.

Birden çok sendikaya üye olunması halinde, tüm üyeliklerin geçersiz olacağına ilişkin 2821 sayılı Yasa'da düzenleme yapılmıştır. Ancak bu şekildeki düzenlemede, uygulamada bir çok aksaklıklara yol açmıştır.

İşçinin sendikadan istifası halinde, bu istifanın üç ay sonra, yürürlüğe gireceğine ilişkin yapılan düzenlemede gözönüne alındığında, aynı işçinin, istifa ettiği tarih ile istifanın yürürlüğe girdiği tarih arasındaki üç aylık zaman dilimi içinde, başka sendikalara üye olması durumunda,

— Her iki üyeliğin geçersiz olup olmadığı,

— İkinci üyeliğin, birinci üyeliğin düşmesinin geçerlik kazandığı tarihten sonra, yürürlüğe girip giremeyeceği,

— Birinci üyelikten istifadan sonra, 3 ay daha üyeliğin devam ettiği görüşünden hareketle, ikinci üyeliğin olması halinde, her iki üyeliğinde geçersizliğinin kabulü durumunda, yine aynı süre içinde, üçüncü üyelik olduğunda bunun geçerli olup olmayacağı,

gibi değişik uygulama biçimleri ve bu uygulamaların yasal dayanağının yorumuna dayalı sorunlar, konuyu çapraşık bir hale sokmuştur. Yargı kararlarındaki yasal düzenlemeyi zorlayarak, hak kaybını önleme görüşünün ağırlık kazanmasıyla, uygulamadaki çözümsüzlüğü gidermeye yönelik

arayışlarda, doktrinde benimsenmemiş, e-  
leştirilmiştir.

Uygulamada görülen budar boğazı aş-  
ma yolunda, mutlaka yasal düzenleme yap-  
ma gerekliliğininde doktrinde sürekli olarak  
belirtilmesi sonucu, Yasa'nın 22 nci mad-  
desindeki, birden çok sendikaya üye olun-  
ması halinde, "tüm üyelikler geçersizdir"  
düzenlemesi 3449 sayılı Yasa ile yapılan  
değişiklikle terkedilerek, "sonraki üyelikler  
geçersizdir" düzenlemesiyle çözüm getiril-  
mek istenmiştir.

Bu durumda, iki sendikaya üyelik hak-  
kının olduğu, durumlarda, ilk üyelik asıl  
alınmış, sonraki üyeliğin iptali çözümü be-  
nimsenmiştir. Böylece, istifa edilmeden,  
ikinci sendikaya üyelik durumunda, ilk üye-  
lik zarar görmeyip, geçerli olacak, ikinci  
üyelik ise geçersiz bir işlem olarak kala-  
caktır.

İşçinin üyesi olduğu sendikadan istifa  
ettikten sonra, istifanın geçerli olması için  
geçecek üç aylık süre içinde ikinci sendi-  
kaya üye olması durumunda, yukarıda be-  
lirttiğimiz aksaklıkları giderme yolunda da  
2821 sayılı Yasa'nın 25 inci maddesinde  
3449 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle so-  
runa çözüm getirilmiştir. İşçinin üyesi oldu-  
ğu sendikadan istifa ettikten sonra, üç  
aylık süre içinde ikinci bir sendikaya üye  
olması, istifanın geçerlilik kazanacağı üç  
aylık süreyi kesmeyecek kısaltmayacaktır.  
Bu süre içindeki ikinci üyelik, 3449 sayılı  
Yasa ile yapılan değişiklik sonucu,  
birinci üyelikten istifanın geçerlik ka-  
zanmasından sonra, yani üç aylık sü-  
re sonunda, ikinci üyelik geçerlilik kaza-  
nacaktır. Bu konudaki yasal değişiklikten  
önceki uyuşmazlıklarda, yargının yasayı  
zorlayarak bulduğu çözüm yolunun, yasa  
koyucu tarafından benimsenerek, yasa  
hükmü haline gelmiş olduğunu görüyoruz.

Yasada yapılan düzenlemeyle, bir iş-  
yerindeki işçiler, o işyerinin yardımcı işinde  
çalışsalar dahi, ancak o işyerinin bağlı ol-  
duğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabi-  
lirler. Örneğin metal işkolundaki bir işyeri-  
nin yemekhanesinde çalışan işçide, metal  
işkolundaki sendikaya, çimento işkolunda-

ki bir işyerinin muhasebe veya pazarlama  
biriminde çalışan işçide, çimento işkolun-  
daki sendikaya üye olabilecektir.

#### 4 — Sendika Üyeliğinin Prosedürü :

İşçilerin sendikaya üye olabilmeleri ile  
ilgili prosedür, üyelik fişinin düzenlenmesi  
ile başlamaktadır.

Sendikalarca düzenlenecek üye kayıt  
fişlerinin nasıl olacağı ve hangi bilgileri  
içereceği, Yönetmelik<sup>(4)</sup>le belirlenmiştir.

İşçi, çalıştığı işyerinin işkolunda kuru-  
lu sendikaya üyelik başvurusunda bulun-  
ma durumundadır.

İşçi, üyesi olmak istediği sendikanın,  
Yönetmelik'de belirtilen EK. 1. deki örneğe  
uygun üye giriş fişinden 5 nüsha doldura-  
rak, imzalayıp, tasdik edilmek üzere kimliği  
ile birlikte notere gidecektir.

Noter, sendika üyelik fişinde adı yazılı  
işçinin kimliğinin tesbitinide yaparak, imza-  
sını tasdik eder. Notere tasdik ettirilen bu  
5 örnek üyelik fişi, işçi tarafından alındı  
belgesi karşılığında sendikaya verilir. Böy-  
lece üyelik başvurusu gerçekleşmiş olur.

Üyelik başvurusunun, sendika tarafın-  
dan 30 gün içinde incelenerek, kabul edil-  
mesi ya da reddedilmesi gerekir. 30 gün  
içinde, sendikaca, üyelik başvurusunun  
reddolunmaması halinde, üyelik başvurusu  
kabul edilmiş olur. Üyelik başvurusunun 30  
gün içinde incelenerek reddolunması ha-  
linde, işçiye bu durumun sendikaca bildiril-  
mesi zorunludur. Haklı bir neden gösteril-  
meden üyeliği kabul edilmeyen işçinin dava  
açma hakkı vardır. Başvurusunun reddedi-  
lmesinin, kendisine tebliğinden sonra, işçi  
30 gün içinde iş davalarına bakmakla gö-  
revli mahkemede dava açabilecektir. Mah-  
kemenin kararı kesindir. 30 günlük süre,  
hak düşürücü süredir.

İşçinin, üyelik başvurusunun sendika-  
ca kabul edilip, kesinleşmesinden sonra,  
sendikaca da yapılacak işlemler vardır.  
Üyeliğin kesinleşmesinden sonra onbeş

(4) Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek  
Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İhtiva  
Edeceği Bilgiler Hakkında Yönetmelik. R.G.  
28.7.1983 - 18118.

gün içinde sendikaca, üyelik fişinin bir örneği işçinin kendisine verilir. Birer örnekleride aynı süre içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'ne gönderilir.

2821 sayılı Yasa'nın ilk düzenleniş biçiminde, sendikaca yine aynı 15 günlük süre içinde, üyelik fişinin bir örneğinin de işverene gönderilmesinin zorunlu olduğu hükmü getirilmişti. Ancak, daha Yasa'nın taslak halinde olduğu süreçte, bu düzenleniş biçimine, özellikle işçi sendikaları tarafından yoğun itirazlar yapılmış, bu konudaki görüşlerde doktrinde kısmen kabul görmüştü. Yasa'nın yürürlüğe girmesinden sonra uygulamada da bunun bir çok sakıncaları ortaya çıkmıştır. Özellikle işyerinde sendikaların yeni örgütlenmeye geçmeleri, veya sendikal rekabetin olması durumunda, ya da yetki aşamasında, bazı işyerlerinde sendika üyesi işçi çıkartılması uygulaması görülmüştür. Bunun üzerine bazı sendikalarca da, böylesi durumlarda, özellikle de yetki alımından önce, üyelik fişlerinin işverene yasal zorunluluk olmasına karşın 15 gün içinde gönderilmemesi uygulaması ortaya çıkarılmıştır. Hatta üyelik fişlerinin, işverene bu 15 günlük süre içinde gönderilmemesi, özellikle de yetki alımı süreci içinde gönderilmemesi konusu, işverenlerce, yetkiye ilişkin çoğunluk itirazı yapılırken, yargıya gerekçe olarak gösterilmiştir. Bu yükümlülüğün sendikaca yerine getirilmemesi durumunda, aynı Yasa'nın 59 uncu maddesinde yapılan düzenlemeye göre beşbin liradan 15 bin liraya kadar ağır para cezası öngörülmüştür. Ancak bu ceza hükmüde, yetki tesbiti öncesi, üyelik fişlerinin işverene yasal süresi içinde gönderilmemesi konusunda caydırıcı olamamıştır.

Uygulamada görülen bu aksaklıklar ve uyuşmazlıklar, işçi sendikaları tarafından gösterilen tepkiler, doktrindeki değerlendirmeler, maddede yeni bir düzenleme gereğini gündeme getirmiş ve 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik düzenlemesiyle, üye kayıt fişlerinin onaylandıktan sonra onbeş

gün içinde işverene gönderilmesi zorunluluğu, yasadan çıkartılmıştır.

Ancak, 2821 sayılı Yasa'da 3449 sayılı Yasa ile değişiklik yapılırken, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda da 3451 sayılı Yasa<sup>(5)</sup> ile değişiklik yapılmıştır. 2822 sayılı Yasa'nın 13 üncü maddesinde yapılan değişiklikle, üye kayıt fişlerinin sendikaca işverene gönderilmesi konusunda yeni düzenleme yapılmıştır.

Bu düzenleme ile işçi sendikasının, kendisinde bulunan işçilerin üyelik fişlerini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki için başvurduğu tarihten itibaren, üç işgünü içinde işverene vermesi zorunluluğu getirilmiştir.

Bu Yasa değişikliğinin T.B.M.M.'de görüşülmesi sırasında, buna gerek olmadığı, üyelik fişlerinin işverene gönderilmemesi gerektiği, 2821 sayılı Yasa da yapılan bu konudaki değişiklikten sonra, 2822 sayılı Yasa değişikliğinde yeni yapılan düzenlemenin, çelişkili olduğu belirtilerek bununda kaldırılması istenmişse de kabul edilmemiştir.

Günümüzde, uygulamada bundan böyle, 2822 sayılı Yasa'da 3451 sayılı Yasa ile yapılan değişikliğe göre, sendikaca üyeliği onaylanan işçinin, sendika üyelik fişinin bir örneği işverene yine gönderilecektir. Ancak bu gönderme süresi, 2821 sayılı Yasa'nın ilk düzenleniş biçiminde olduğu gibi, onaylanmasından sonraki 15 gün içinde değilde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki başvurusunda bulunulan günden itibaren üç iş günü içinde, işverene o işyerindeki tüm üyesi olan işçilere ilişkin üye kayıt fişleri, sendika tarafından verilecektir.

2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılan değişiklikler doğrultusunda, Yönetmelik'de değişiklik yapılması gerekmektedir. Her ne kadar yasal değişikliklerden sonra bu Yönetmelik'de değişiklik yapılmışsada yapılan değişiklik sınırlı olmuş, tüm değişiklikleri içermediği için eksik kalmıştır. Yönetmelikte yapılan değişiklik sonrasında

da, halen yürürlükteki yönetmelik'de, yapılan yasal değişikliklere aykırı düzenlemeler devam etmektedir. Yönetmelik'de yeniden değişikliğin ivedilikle yapılması gerekmektedir.

Şöyle ki, Yönetmeliğin 2 nci maddesinde, "Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca 15 gün içinde Çalışma Bakanlığı'na, işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü'ne ve işverene gönderilmesi zorunludur." şeklindeki düzenleme, 3451 sayılı Yasa ile yapılan değişikliğe rağmen aynen korunmuş, Yönetmelikte değişiklik yapılırken, düzeltilmemiştir.

"... işverene gönderilmesi zorunludur" şeklindeki düzenlemenin değiştirilerek, "... sendikanın o işyerinde yetki için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde, kendisinde bulunan o işyerindeki tüm işçilere ilişkin üyelik fişlerinin sendikaca işverene verilmesi zorunludur." düzenlemesinin yer alması gerekmektedir.

Yönetmelikte bu değişikliğin yapılması sırasında, önceki değişiklikte yapılmayan, Çalışma Bakanlığı'nın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bölge çalışma müdürlüğü'nün de bölge müdürlüğü olarak düzeltilmesi de gereklidir.

##### 5 — Üyelik aidatı :

Faaliyeti durdurulmayan sendika ve konfederasyonlara, üyesi olan işçilerin ödeyecekleri aidatın miktarının tüzüklerinde belirtileceği, 2821 sayılı Yasa'nın 23 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Aynı madde de üyelik aidatları konusunda sınırlamada getirilerek, işçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarının bir günlük çıplak ücreti geçemeyeceği düzenlemesinde yapılmıştır.

Ayrıca sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında, üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümlerin konulamaya cağıda yine hükme bağlanmıştır.

Örneğin,, spor kulübüne, yardımlaşma derneğine, toplu konut yada tüketim kooperatifine, işçinin ücretinden aidatının ke-

sileceğine ilişkin düzenleme konulamaz. İşverence bu konuda sözleşme yada protokolle işçi ücretinden bir kesinti yapıp, banka hesabına yada sendikaya ödeme yapılamaz.

Üyelik aidatlarının kaynağından kesilmesi konusunda 274 sayılı eski Sendikalar Yasası'ndaki geniş düzenleme, 2821 sayılı Yasa'da yer almamıştır.

Üyelik aidatlarının kaynaktan kesilmesi konusunda 2821 sayılı Yasa'nın ilk düzenleniş biçiminde sınırlı bir uygulama getirilmiştir. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, üyelik aidatlarını kaynaktan kestirebileceği Yasa'nın 61 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi imzaya alan sendikanın, yazılı istemi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini, işverene vermesi halinde, işveren, sendika tüzüğü uyarınca işçilerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatlarını, işçilere yapacağı ücret ödemelerinden kesip, bu kestiği aidatların nev'ini belirterek, tutarını ilgili sendikaya vermek, ayrıca kesinti listesini de sendikaya göndermeye zorunludur.

Yasa'nın 23 üncü maddesinde belirtilen, sendika tüzüklerine üyelik aidatı dışında, üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hüküm konulamayacağını belirten düzenleme, Yasa'nın 61 inci maddesinde de tekrarlanıp, genişletilerek, üyelik aidatı dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesinti yapılmasının toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmıyacağı ayırık bir düzenleme olarak yer almıştır.

Özetle, 2821 sayılı Yasa'nın ilk düzenleniş biçimine göre, kaynaktan işverene aidat kesimi, ancak toplu iş sözleşmesi imzalanmasıyla ve toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi ile sınırlıdır. Yasa'nın bu düzenleniş biçimi, 274 sayılı eski Sendikalar Yasası'ndaki düzenlemeye göre, işçi sendikaları açısından, üyelik aidatının tüm işçiler için kaynaktan kesilmesine sınırlar getirdiğinden eleştirilmiştir.

2821 sayılı Yasa'da 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişiklik sonucu, kaynaktan aidat



kesilmesi konusunda sınırlarda biraz genişletme yapılmıştır. Yeniden yapılan ve bugün uygulanmakta olan düzenlemeye göre, kaynakdan aidat kesiminde, toplu iş sözleşmesinin süresinin sınırı biraz aşılarak, toplu iş sözleşmesinin o işyerinde daha önce yapılmamış olması yada süresinin bitipde henüz yenisinin imzalanmamış olduğu halde, yetki alan sendikanın talebi halinde aidatın kaynakdan kesileceği hükme bağlanmıştır. Bir başka deyişle, yetki alımından itibaren, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine değin, kaynakdan üyelik aidatı kesimi, uygulaması getirilmiştir.

İşverenin bu üyelik aidatlarını kesmesi ya da kesip sendikaya bir ay içinde göndermemesi halinde, göndermesi gereken tutarı, sendikaya verinceye değin, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizle ödemek zorunda olacağına ilişkin düzenlemede Yasa'nın 61 inci maddesinde yer almıştır.

#### 6 — Üyelğin Devamı :

Sendika yönetiminde ve işyeri yönetim kurulunda işçi temsilciliği gibi, iki ayrı görev alma halinde, işçilerin sendika üyeliği kesintiye uğramaz, devam eder.

Yasa'nın 24 üncü maddesinde yapılan düzenlemede, işçi sendika ve konfederasyonlarının, yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin, bu göreve getirildikleri andan itibaren, üyesi buldukları sendikalardaki üyelik sıfatlarının devam edeceği belirtilmiştir.

Aynı şekilde, sendikaya üye olma hakkına sahip işçinin, yasalar gereğince bir işletme veya kurumun yönetim kurullarında veya benzeri kurullarında işçi temsilcisi sıfatıyla bulunanlarında, sendika üyeliği devam eder.

#### 7 — Üyelğin Askıya Alınması :

Sendika üyeliğinin, askere alınma durumunda, askıya alınacağına ilişkin düzenlemede 24 üncü maddede yapılmıştır. Düzenlemedeki tanımlama ile, askerliği mes-

lek edinmemiş bulunan, askeri şahısların bu Yasa'ya göre sahip buldukları hak ve yükümlülükleri, silah altında buldukları süre içinde askıda kalır.

#### 8 — Üyelğin Etkilenmediği Haller :

Sendika üyesi işçinin geçici olarak işsiz kalması durumunda, üyeliği sona ermez. Ancak bu geçici sürenin ne kadar olacağına ilişkin Yasa'nın 24 üncü maddesinde açıklayıcı bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak koşulu ile, işçinin başka bir işyerine geçmesi durumunda da sendika üyeliği etkilenmez devam eder. Ancak bu işyeri değişikliğinin işçi tarafından sendikaya bildirilmesi gerekir. Yeni geçilen işyerinde sendika yetki almış, ya da toplu iş sözleşmesi imzalamışsa, işçinin adının üyeliği konusunun, sendikaya işyerine bildirilmesiyle, kaynakdan üyelik aidatının kesilmesi işverence yapılır. İşyerinde yürürlükte toplu iş sözleşmesi olması durumunda da, işçinin üyeliğinin bildirilmesiyle, işçi toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, bildirim tarihini takip eden aybaşından itibaren yararlanmağa başlar.

#### 9 — Üyelğin Sona Ermesi :

Anayasa'da belirtildiği gibi, 2821 sayılı Yasa'da da, işçilerin sendika üyesi olmaya zorlanamayacağı yer almıştır. Aynı şekilde Yasa'nın 25 nci maddesinde, işçilerin sendikada üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı düzenlenmiştir.

İşçi sendikası üyeliğinin, hak ve borçları ile güvencesi konusunun bir başka yazı içinde geniş olarak ele alacağımız için, bu yazımız içeriğinde yer almayacaktır.

Sendika üyeliğinin sona ermesi konusuna, 2821 sayılı Yasa'nın 25 inci maddesinde, üç ayrı durumla ilgili olarak düzenlemeye yer verilmiştir.

a. Üyelikten çekilme.

İşçi, üyesi olduğu sendikadan, önceden bildirimde bulunmak suretiyle çekilebilir.

İşçi, sendikadan istifa etmek istediği zaman, Yönetmelik ekinde, EK. 4 de örneği

bulunan "Üyelikten Çekilme Beyanı" nı 5 nüsha düzenleyerek Noter'e başvuracaktır.

Üyelikten çekilme beyanı, noter huzurunda, münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek işçinin imzasının tasdiki ile olmaktadır. Üyelikten çekilme beyanının ilgili yerlere gönderilmesi ile ilgili prosedür Noter tarafından yerine getirilir. Noterlikçe, üyelikten çekilme beyanının örnekleri, işçinin çalıştığı işyerinin işverenine, sendikaya, işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'ne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na en geç üç işgünü içinde gönderilir.

Üyelikten çekilme, Noterliğe yapılan başvuru tarihinden itibaren üç ay sonra geçerlik kazanır.

Sendika üyeliğinin kazanılması bölümünde de belirttiğimiz gibi, 3449 sayılı Yasa ile 2821 sayılı Yasa'nın 25 inci maddesine eklenen düzenlemeyle, üyelikten çekilen işçinin, istifasının geçerli olacağı bu üç aylık süre içinde, başka bir sendikaya üye olması halinde, bu üyeliğin geçersiz olacağı, ancak yeni sendika üyeliğinin, eski sendika üyeliğinin sona ermesinden sonra geçerlilik kazanacağı hükmü getirilmiştir.

#### b. Üyelikten çıkarılma.

İşçinin sendika üyeliğinden çıkarılmasına genel kurulca karar verilir. Üyelikten çıkarılma kararı, sendikaca, işçinin kendisine, işyerinin işverenine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'ne yazı ile bildirilir. Sendikaca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'ne, üye kayıt fişinde yer alan bütün bilgileri kapsayacak şekilde düzenlenecek çıkış bildirimleri 15 gün içinde gönderilir.

Üyelikten çıkarılma kararına karşı, işçi tarafından, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edilebileceği gibi, Bölge Müdürlüğü'nde, işçinin bu çıkarılma kararına karşı Mahkeme'ye itiraz edebilir. Ancak bu itirazların, genel kurul kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren

30 gün içinde yapılması gerekir. Bu süre hak düşürücü bir süredir. Bu süre geçirdikten sonra dava açılmaz.

Mahkemenin, çıkarılma kararına itirazı engeç iki ay içinde sonuçlandırarak karara bağlaması gerekmektedir. Mahkemenin kararı kesindir.

Üyelikten çıkarılma kararına itiraz edildiğinde, mahkemenin kesin kararını vermesine kadar geçecek sürede, işçinin sendika üyeliği devam eder. Mahkemenin çıkarılma kararını onaylaması durumunda karar kesinlik kazanır. Çıkarılma kararının, Mahkemece bozulması durumunda, işçinin sendika üyeliği devam eder. Sendikanın bu karara itirazı yada uymaması söz konusu olamaz.

#### c. Üyeliğin kendiliğinden sona ermesi

Birinci olarak, işçinin, bağlı bulunduğu Yasa ile kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılması, ikinci olarak da işçinin, çalıştığı işkolunu değiştirmesi halinde, sendika üyeliği sona erer. Üyeliğin sona ermesinin yanısıra, işçinin sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki görevleride, üyeliği ile birlikte sona erer.

Üyeliği bu şekilde sona eren işçi ile ilgili olarak, sendikaca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'ne, üye kayıt fişinde yer alan bütün bilgileri kapsayacak şekilde düzenlenecek çıkış bildirimleri, 15 gün içinde gönderilir.

2821 sayılı Yasa'nın 25 inci maddesinde yapılan bu düzenlemeye 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişikliklerle eklenerek, üyeliği bu şekilde sona eren işçilerin, çalışmaya devam etmeleri halinde, bu hükümlerin uygulanmayacağı düzenlemesi yapılmıştır.

### 10 — Sendika Üyelik Fişlerinin Yeniden Düzenlenmesi

2821 sayılı Sendikalar Yasası'na, 3449 sayılı Yasa ile yapılan Geçici 7. madde e-

kiyle, sendika üyelik fişlerinin yenilenmesi hükme bağlanmıştır.

274 sayılı eski Sendikalar Yasası'nın yürürlükte bulunduğu süre içinde, üyelik fişi uygulamasında görülen, aksaklıkları ve sahtecilikleri önleme amacıyla, üyeliğe giriş ve çıkışlara ilişkin fişlerin düzenlenmesinde, 2821 sayılı Yasa ile kimlik tespiti ile birlikte, imzanın, Noterlikçe tasdik edilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Yasa'nın düzenlenmesi aşamasında, tüm üyeliklerin Noter'den geçirilmesi sonucu, tek sendikaya üyelik koşulunun da getirilmiş olması nedeniyle, Türkiye çapında sendikalı işçi sayısının, sendikalara göre dağılımı ile birlikte gerçek durumun saptanacağı belirtilmiştir. Bundan böyle de üye giriş ve çıkışlarının Noterlik aracılığı ile yapılmasının masraflı olmasına karşın, aksaklık ve sahtecilikleri önleyeceği belirtilmiş ve özellikle doktrinde de yeni getirilecek bu uygulama, haklı olarak savunulmuştur.

Ancak, Yasada bu düzenlemedeki amaç, uygulamada ne yazık ki, büyük ölçüde Yasa'dan da kaynaklanan uygulama biçimi nedeniyle gerçekleşmemiştir.

İşçi sendikası üyeliğinin yeniden düzenlenmesiyle ilgili olarak, 2821 sayılı Yasa'da yer alan Geçici 2. Madde'de ki düzenlemeyle, sendikalara kayıtlı üyelerin tespiti için, Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sekiz ay içinde, faaliyette bulunan her sendikanın, üyelerinin açık kimliklerini, ilgili işyerlerinde listeler halinde ilân etmesi hükmü getirilmiştir. Uygulamada bu ne yazık ki büyük ölçüde gerçekleşmemiştir. Sendikalarca düzenlenecek bu listelerin aynı zamanda iki nüsha olarak, işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne vermesi gerektiği de hükme bağlanmıştır.

Düzenlenen Yönetmelik'de de, sendikaların düzenleyecekleri bu listeleri, Yönetmeli kekinde verilen EK. 6 örneğine uygun olarak düzenlemeleri istenmiştir. Bölge müdürlüklerine iki örnek verilen EK. 6 listelerinin, işyerlerinden alınan işçi bildirim listeleri ile karşılaştırılarak, gerekli inceleme yapıldıktan sonra listelerin bir örneğinin

Bakanlığa, Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi düzenlemesinde yapılmıştır.

Ayrıca, yine Yönetmelik'de yapılan düzenlemeyle, listelerde yer alan üyelerin giriş fişlerinin, daha önce belirtilen makamlara gönderilmemiş olması halinde, bu fişlerin listelere ekleneceğide belirtilmiştir.

Yasa'nın yürürlük tarihi ile Yönetmelik'in yayımıyla birlikte yürürlük tarihi arasında geçen sürede istifa eden üyelerle ilgili olarak, sendikalarca, işçilerin çalıştığı her işyeri için ayrı ayrı listeler düzenlenip 7.1.1984 e kadar Bakanlığa ve işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilmeside istenmiştir.

Yasa'nın Geçici 2 nci maddesindeki düzenlemede, sendika değiştirmek isteyen, bir sendikaya üye olmayan yeni üye olacak olan yada birçok sendikaya üye bulunan işçinin, yeniden üyelik ve üyelikten çekilme işlemlerini, Yasa'nın yürürlüğe girmesinden sonra altı aylık süre içinde, 2821 sayılı Yasa ile yapılan yeni düzenlemeye göre yapması öngörülmüştür.

Uygulamada, EK. 6'lar olarak anılan bu düzenlemeye, Yasa'da geçiş dönemi gerekçesiyle yer verilmiş olması sonucu, Yasa'nın amaçladığı her işçinin üyeliğe girişinin ve çıkışının noterden geçmesiyle, gerçek sendikalı üye sayısının belirleme amacı, ne yazık ki gerçekleşmemiştir.

Uygulamada EK. 6'larda, başta mükerrer beyan olması gibi, birçok eksiklik ve aksaklıklar olayı, 274 sayılı eski Sendikalar Yasası'ndaki düzenlemenin de gerisine itmiştir.

Yılda iki kez yayımlanan, sendikalı üye işçi sayısının gerçek rakamlar olup olmadığı konusu, basında çok eleştirildiği gibi, doktrinde de, Ek. 6'larla getirilen uygulamanın yasanın amacına ters düştüğü belirtilerek eleştirilmiştir.

Bu 5 yıllık uygulama sonucunda da, Geçici 2 nci madde ile getirilen bu düzenlemenin, Yasa'nın amacını gerçekleştirmedi, olumsuz bir işlevi olduğu, yasa koyucu tarafından da saptanarak, 3449 sayılı Yasa ile yapılan düzenlemeyle tekrar başa dönmüştür.

3449 sayılı Yasa ile 2821 sayılı Yasa'ya eklenen Geçici 7 nci Madde ile üyelik fişlerinin yenilenmesi düzenlemesi getirilmiştir.

Sendikaların, 2821 sayılı Yasa'nın Geçici 2 nci maddesine göre yaptıkları üyelik bildirimlerini, aynı Kanununun 22 inci maddesinde belirtilen usullere uygun olarak bir yıl içinde yenilemeleri hükme bağlanmıştır. Bu durumda sendikalar bu yenileme işlerini 2.6.1989'a kadar yapmak zorundadırlar. Bu zorunluluğun yerine getirilmemesi halinde, bildirilen bu şekildeki üyelikler geçersiz olacaktır.

Üyeliklerin bu maddeye göre yenilenmesi için yapılan noter masraflarının yarısının alınacağı ve yine bu yenileme işlemlerindeki giderlerin, yani noter masraflarının sendikalar tarafından karşılanabileceği düzenlemeside yapılmıştır.

Bu uygulamanın sonuçları 1989 Temmuz ayı istatistiklerinde ortaya çıkacaktır.

EK. 6'larla yapılan bildirimlerdeki üyelik durumu ile ilgili olarak daha sonra gelişen durumu, yani daha sonra noterlik kanalı ile gerçekleşen üyelikten çekilme ya da başka sendika üyeliğine geçme konusundaki, uygulamadaki gerçek durumu bozacak, yada gerçek durumu yansıtmayacak uygulamalar, bu bir yıllık süre içinde yapılması durumunda bunun önlenememe halinde, sendika üyeliği konusunda gerçek bir saptama yapılması yine olanaksız olacak ve konu scrun olarak gündemde kalacaktır.

Yasa'da yapılan bu değişiklikle ilgili olarak, uygulamayı yönlendirecek Yönetmelik değişikliğide yapılmıştır.<sup>(6)</sup>

Yönetmeliğe bu değişiklikle eklenen EK. 8 formu ile üyelik yenilenmesinin yapılması öngörülmüştür. Ancak Yönetmelik'de belirtilen Ek'ler, 6 dir. Yönetmelik değişikliği ile bu EK. 6 forma ilâve yapılırken, Ek. 7 form olarak belirtilmesi gerekirdi. Bu durumda Ek. 8 formu olarak belirtilmesi sonucunda, Ek. 7. formun ne olduğu, olup olmadığı boşlukta kalmıştır. Bunun düzeltilmesi gerekir.

Yine daha öncede belirttiğimiz gibi, 2821 sayılı Yasa'da yapılan düzenlemelere paralel olarak çıkartılan bu Yönetmelik'de, üyelik konusunda, 3451 sayılı Yasa ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda yapılan değişiklikler sonucunda, bu değişikliklere paralel Yönetmelikte değişiklik yapılması gerekirken, bu değişiklikde yapılmadığından eksik kalmıştır. Yönetmelikte yapılan değişiklikte bu konu yer almamıştır.

Ayrıca, 2821 sayılı Yasa'ya 3449 sayılı Yasa ile eklenen Geçici 7 nci madde ile yapılan düzenlemede, "sendikalar" deyimini kullanılmıştır. Yasa'nın işçi ve işveren sendikalarını kapsaması nedeniyle, bu açıklamadan dolayı, işveren sendikalarında bu bildirimleri yeniden yapması gerekir görüşü öne sürülebilir. Bu konu da, "İşveren Sendikası Üyeliği" yazımızda ayrıca ele alınacaktır.

### C — SONUÇ :

İşçi sendikası üyeliği konusunu, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile yapılan düzenleme ve bu Yasa'da 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikleride dikkate alarak, 274 sayılı eski Sendikalar Yasası'nın yürürlükte olduğu süredeki uygulamalarlada sınırlı olarak karşılaştırıp, bugünkü uygulamayı değerlendirmeğe çalıştık.

Sadece yasal düzenlemeleri yapma yeterli olmamaktadır. Bu yasal düzenlemelere uygun uygulamanın sürdürülmesi, uygulamada görülen aksaklıkları giderme yolunda da çabuk davranılması gerekmektedir.

Çalışma yasalarını, taraflar ne kadar benimseyebilir ve sağlıklı uyguluyabilirse, Yasalara o oranda işlerlik kazandırabilir ve işyerlerinde çalışma barışını sürekli kurabiliriz.

(6) Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İhtiva Edeceği Bilgiler Hakkında Yönetmeliğe Bir Geçici Madde ve EK. (8) Form Eklenmesi Hakkında Yönetmelik.

R.G. : 19.7.1988 — 19877.

# karar incelemesi köşesi

## İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

Davacı işçi sendikası, yapılacak işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde yapılan işlerin grev ve lokavt yasaklarına girmediğinin tesbitine karar verilmesini istemiş, mahkeme iki işyeri dışındaki işyerlerinde yapılan işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamına giren işlerden olmadığı şeklinde karar vermiştir. Karşı oy yazısı vardır.



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

## İNCELENEN KARAR

T. C.  
YARGITAY  
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/2266  
Karar No : 1988/2288  
Karar Tarihi : 1.3.1988

Dava : İşçi sendikası adına Avukatı ile 1 — Davalı Genel Müdürlüğü adına Avukatı, 2 — İşveren Sendikası adına Avukatı aralarındaki dava hakkında Ankara 2. İş Mahkemesinden verilen 22.1987 günlü ve 164/25 sayılı hüküm davalılar avukatınca

temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü :

**Yargıtay Kararı :** Dosyadaki yazılara, kararın bozmaya uygun olmasına, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre, yerinde görülen bütün temyiz itirazlarının reddiyle usule ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, davalı işveren Sendikası'ndan fazla alınan 2500 lira temyiz peşin harcının istek halinde ilgiliye iadesine 1.3.1988 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

**Karşı Oy Yazısı :** Davacı sendika, bu dava ile Petkim Petro Kimya A.Ş. Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri için işletme tipi Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisi olarak işvereni toplantıya çağırıldığını, tarafların ön protokol ile toplantı yer, gün ve saatini tesbit ederek o gün toplantılarını, toplantıda grev ve lokavta katılamayacak işçilerin ismen belirlenmesi işlemine gelince, işveren temsilcilerinin, bağlı işyerlerinde yapılan işlerin grev ve lokavt yasağının bulunduğu işlerden olduğu gerekçesiyle bu tesbite iştirak etmediğini, oysa Petkim Petro Kimya A.Ş. Genel Müdürlüğü ve ona bağlı işyerlerinin grev yasağı kapsamına girmediğini ileri sürmek suretiyle, adı geçen Genel Müdürlük ve ona bağlı Petkim Petrokimya Tesisleri Plastik İşletme Fabrikası-Çanakkale, İrtibat Bürosu-İstanbul, Grup Başkanlığı, Aliağa Kompleksi Aliağa-İzmir, Yarımca Kompleksi Grup Başkanlığı Yarımca Kocaeli ve İzmir İrtibat Bürosu işyerlerinde yapılan işlerin kimyasal olması nedeniyle grev ve lokavt yasağı kapsamına girmediğinin tesbitine, muarazanın bu yolda giderilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, 29.12.1986 tarihli üç kişilik bilirkişi kurulu tarafından verilen rapora dayanılarak, Petrokimya A.Ş. Genel Müdürlüğüne ait işyerlerinin 2822 sayılı Yasanın 29/3'cü maddesine göre, grev ve lokavt yasaklarına giren yerlerden olduğuna, bu nedenle davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacının temyizi üzerine noksan inceleme yönünden bozulmuştur.

Mahkeme, bozma kararına uymuş ve yeniden seçtiği üç kişilik bilirkişi kurulu aracılığıyla bozma doğrultusunda inceleme yaptırarak 29.12.1987 tarihli raporunu almış ve bu rapora göre, işletmelerden Güzelhisar Barajı ve elektrik üretim birimi dışında bulunan Petkim Petrokimya A.Ş. Genel Müdürlüğü ve ona bağlı Aliağa ve Yarımca Kompleksleriyle, İzmir ve İstanbul İrtibat bürolarında ve Çanakkale Plastik Fabrikasında ve tüm Fabrika ve Birimlerde yapılan işlerin 2822 sayılı Yasanın 29/3'cü maddesinde sayılan grev yasağı kapsamına giren işlerden olmadığı şeklinde tesbite karar vermiştir.

Öncelikle belirtmek gerekirken, davalı Petkim Petrokimya A.Ş. Genel Müdürlüğü ve ona bağlı işyerlerinde işletme tipi Toplu İş Sözleşmesi söz

konusudur .2822 sayılı TİS GLK'nun 3'cü maddesinde ise, bir gerçek ve tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir Toplu İş Sözleşmesi yapılabileceği, bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme Toplu İş Sözleşmesi denileceği ve kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme Toplu İş Sözleşmesi yapılabileceği öngörülmüş bulunmaktadır.

Bu düzenlemeden anlaşılmaktadır ki, bir işletme Toplu İş Sözleşmesi söz konusu olduğunda, o işletme Toplu İş Sözleşmesi kapsamına, ilgili gerçek veya tüzelkişiyeye veya kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolundaki tüm işyerlerinin dahil olma zorunluğu vardır.

İşletme Toplu İş Sözleşmesinde yetkinin belirlenmesi için de, işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarım fakat çoğunluk hesabı ve yetki belgesi verilmesi buna göre yapılır (M. 12, 16) Keza alınan yetki belgesine dayalı tek bir çağrı ve toplu görüşme, uyuşmazlık çıkması halinde tek bir arabulucu tayin edilmesi ve görevli makamın buna göre belirlenmesi gerekir. (Prof. Dr. Münir Ekonomi İHU)

Bu nedenle işletme Toplu İş Sözleşmesi, kapsadığı işyerleri itibarıyla bir bütündür. Bu bütünlük bölünerek yetki istenemez ve gerekli prosedür yürütülemez.

Hiç kuşkusuz bu kural, yani bütünlüğün bölünmemesi prensibi, 2822 sayılı yasanın 29 ve 30. maddelerine göre, grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu işler ve işyerlerinin belirlenmesinde de aynen geçerlidir. Bu itibarla, bir işletme Toplu İş Sözleşmesi nedeniyle grev ve lokavt yasağının tesbitinde, o işletme Toplu İş Sözleşmesi kapsamı bölünmeksizin tümünün dikkate alınması gerekir.

Hükme esas tutulan raporda bilirkişiler, Aliağa Kompleksinde Elektrik üretildiği, yine Aliağa Kompleksi Güzelhisar Barajının, Petrol Tasfiyesi işlemi yapan Tüpraş İzmir Rafinerisine de su temin ettiği, bu nedenle yardımcı işletmelerdeki elektrik ve su üretiminin grev yasağı kapsamında bulunduğu kanısında olduklarını ve bu birimlerinde işletme tipi sözleşme kapsamına girdiklerini belirtmişlerdir.

Şu durumda söz konusu elektrik ve su üretimi yapılan işyerleri, işletme Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışında tutulamayacağına göre Toplu İş Sözleşmesinin bölünmezliği prensibinden hareketle dava konusu işyerlerinin grev ve lokavt yasağına girip girmediğinin bir küll olarak ele alınıp tesbit edilmesi zorunludur. Bozma kararında da, işletme Toplu İş Sözleşmesinin gözönünde tutulması gerektiğine değinilmiştir.

Bilirkişiler işyerleri bakımından sadece açıklayıcı beyanda bulunmuşlar fakat böyle bir değerlendirme yoluna gitmemişlerdir.

Mahkemece de, bu husus dikkate alınmadan, işletme Toplu İş Sözleşmesi kapsamı, grev ve lokavt yasağına giren ve girmeyen işler ayrımı yapılmak suretiyle hüküm tesis edilmiştir.

## KARARIN İNCELENMESİ

I. İncelemeye çalışacağımız Yargıtay kararı işletme toplu iş sözleşmelerinin kanunda düzenleniş biçiminden doğan çok önemli bir soruna değinmektedir. Ama çözüme ulaşmamaktadır. Sorun şudur: Bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken nitelikte aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinden bazıları grev yasağına tabi iken diğerleri değilse toplu iş sözleşmesine nasıl varılacaktır?

Yargıtay kararında ele alınan uyuşmazlığın nasıl ve neye ilişkin olduğunu, ancak karşı oy yazısından anlayabiliyoruz. Şöyle ki, 3 no.lu petrol, kimya ve lastik işkolunda faaliyet gösteren davacı işçi sendikası yapılacak işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinin hiçbirinin grev ve lokavt yasağı kapsamına girmediğinin tespitine karar verilmesini istemiş, mahkeme ise yaptırdığı bilirkişi incelemesi sonucunda iki işyeri dışındaki işyerlerinde yapılan işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamına giren işlerden olmadığını tespitine karar vermiş bulunmaktadır. Bir üye karara karşı çıkmıştır. Karşı oy yazısında ileri sürülen düşünceye göre, işletme toplu iş sözleşmesi kapsadığı işyerleri itibariyle bir bütündür. Bu bütünlük bölünerek yetki istenemez ve gerekli işlemler yürütülemez. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünmezliği prensibinden hareketle dava konusu işyerlerinin grev ve lokavt yasağı kapsamına girip girmediğinin bir küll olarak ele alınıp tespit edilmesi zorunludur.

Görülüyor ki, karşı oy yazısında da işletme toplu iş sözleşmesinin grev yasakları dolayısıyla bölünemeyeceği prensibi isabetli biçimde vurgulanmışsa da bir kısım grev yasağı kapsamına giren işyerlerinin

Bu şekilde hüküm tesisinin hukuka uygun olduğu söylenemez. Sendikada böyle bir istekte bulunamaz.

O halde, mahkeme kararının öncelikle bu noktadan bozulması gerektiği kanaatiyle çoğunluk görüşünden ayrılıyorum.

tümünü ilgilendiren bir toplu iş sözleşmesine —eğer uyuşmazlıkla noktalanırsa— nasıl ulaşılabileceği sorununa değinilmemiştir. Aslında toplu görüşmelerin anlaşma ile sonuçlanması halinde bu sorun doğal olarak ortaya çıkmaz. Ancak anlaşma olmazsa ne olacaktır? Grev yasağı kapsamına giren işyerlerinde grev yapılamayacağına göre işverene nasıl ekonomik baskı uygulanabilecektir?

II. 2822 sayılı TISGLK md. 3. fıkra 2 işletme toplu iş sözleşmesini şöyle tanımlamıştır : "Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müesseseler ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır".

2822 sayılı Kanun'da tip olarak işyeri toplu iş sözleşmelerinin bir türü olarak ve bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayacak biçimde düzenlenen işletme toplu iş sözleşmesi, 275 sayılı eski kanunda mevcut olmayan fakat önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır. (M. Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş, Temmuz 1987, sayı 1, s. 8). Bu fıkra hükmüyle özellikle bankalar, deniz yolları işletmeleri gibi birden çok işyerine sahip ve aynı işkolunda olmakla birlikte, işçilerin ayrı sendikalarda örgütlenmesi halinde, yeknesak toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilmesinin zor olduğu işletmelerle ilgili sorunları çözümlenme amaçlanmıştır (bak. Madde gerekçesi için **Tuncay/Centel**, Yeni

Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1984, s. 426).

Madde yukarıda zikredilen son şekli 3.6.1986 tarih ve 3299 sayılı Kanunla almıştır. Değişiklik yapılmadan önce işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için üç şartın varlığı aranıyordu.

1) İşletmenin bir tüzel kişiye veya tüzel kişiliği bulunmayan bir kamu kurum veya kuruluşuna ait olması gerekiyordu. İşletme sahibi gerçek kişi ise diğer şartlar mevcut olsa bile işletme toplu iş sözleşmesi yapma hakkı yoktur. Bu anlamsız ayırım 3299 s.K. ile kaldırılmıştır. 2) İşletmenin aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletme olması. Bunda bir değişiklik olmamıştır. 3) İşçilerin bir işyerinden diğerine nakli işletmenin niteliği gereği olmalıydı. Ancak bu hükmün uygulanmasında bir işyerinden diğerine işçi naklinin işletmenin gereği olup olmadığı noktasında uygulamada tartışmalar çıkmış ve belirli bir kıstas ortaya konamamıştır (bak. Yarg. 9HD, 13.6.1984, E. 84/5769, K. 84/6561, IHU, TSGLK. 3, No. 1 ve K. **Oğuzman**'ın incelemesi). Yapılan kanun değişikliği ile bu şart kaldırılmış ve işletme toplu iş sözleşmelerine geniş bir uygulama alanı sağlanmıştır.

Yeni metne yapılan bir ekleme ile de kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi bu kurum ve kuruluşlar için tek bir toplu iş sözleşmesinin yapılması imkânı getirilmiştir. Böylece yeni metin işletme toplu iş sözleşmesinin yapılma şartlarını genişletmiş olmaktadır. Belirtelim ki, bir defa bu şartlar gerçekleşmişse o işletme de işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur. Bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyeri varsa işletme toplu iş sözleşmesinden başkası yapılamaz. "... bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir" şeklindeki hükümden başka türlü bir sonuca varmak mümkün değildir. Hüküm emredici nitelikte olup tarafların anlaşması suretiyle işyerleri için ayrı ayrı sözleşme yapılması mümkün değildir (H.K. E'bir İş Hukuku, 9. bası, İstanbul 1987, s. 203).

İşletme toplu iş sözleşmesinin temelinde işletmenin bütünlüğü fikri yatar. Bu husus çok önemlidir. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesi bağtlanıncaya kadar yapılacak işlemlerde işyerleri ayrı ayrı değil bir küll olarak mütalaa edilmelidir. Örneğin işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için bunun kapsamına girecek işyerlerinin tümünde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunmaması gerekir. İşyerlerinden birinde dahi toplu iş sözleşmesi varsa, bu sözleşme sona ermedikçe işletme toplu iş sözleşmesi yapılamaz (Bak. Yarg. 9. HD. nin 15.6.1984 t. ve E. 84/5714, K. 84/6632 sayılı kararı: IHU, TSGLK 3, No. 2 ve K. **Oğuzman**'ın incelemesi. Yarg. 9. HD. 29.12.1986, E. 86/10755, K. 86/12024; IHU, TSGLK. 3, No. 3 ve M. **Ekonomi**'nin incelemesi). Bir işyeri aynı işverene bağlı diğer işyerleri yanında işletme kavramı içinde yer alıyor ise sadece bu işyeri için işyeri düzeyinde ayrı toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilemez (Yarg. 9. HD, 22.9.1987, E. 87/8923, K. 87/8365 : Türk Kamu Sen. Eylül 1987, Sayı 1, s. 28). Bunun gibi yetki belirlenirken işletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır (TİSGLK. md. 12/1). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da işletme toplu iş sözleşmesi için yetki belgesini işletmenin kapsamına giren işyerlerinin tümü için bir tane olarak verir. Her işyeri için ne ayrı yetki istenebilir ne de ayrı yetki belgesi verilebilir (md. 13) İşletme toplu iş sözleşmesi için yapılacak yetki itirazları da sadece işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılabilir (md. 15/1'in 27.5.1988 t. ve 3451 sayılı Kanunla değişik şekli).

Keza alınan yetki belgesine dayalı tek bir çağrı ve toplu görüşme yapılır. Uyuşmazlık çıkması halinde tek bir arabulucu tayin edilip, görevli makamı da buna göre belirlenir (md. 18) (M. **Ekonomi**, TSGLK 3, No. 3).

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmaması dolayısıyla çıkan uyuşmazlıkta da a'ınacak grev kararının toplu iş sözleşmesinin kap-



samına girecek işletme işyerlerinin tümüne yönelik olması gerekir. İşyerlerinin bir kısmında grev kararı alınması, diğerlerinde alınmaması söz konusu olamaz. TISGLK grev oylaması yönünden de ve gerek oylama isteği gerek oylamanın sonucu itibarıyla işyerlerini bir bütün olarak mütalâa etmiştir. Gerçekten "Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadıklarının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletmenin merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülkiye amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir" (md. 36/4) (K. Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, c. 1, 4. bası, İstanbul 1988, s. 176; M. Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 17 vd; TISGLK 3, No. 3). S. Reisoğlu aksi görüşte olup, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinin herbirinde ayrı ayrı grev ve lokavt kararı alınması gerektiğini ileri sürmektedir (2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 274, 277). Bu görüş, yasanın işletme toplu iş sözleşmesi için getirdiği bütünlük fikrine ve sisteme ters düştüğünden kabul edilemez. İşletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla ilgili bir uyuşmazlıkta diğer bir ifade ile bir bütün olarak yapılması zorunlu olan bu sözleşmelerde grev ve lokavt kararları sözleşmenin kapsamına girecek tüm işyerlerine yönelik olmalı ve uygulanmalıdır. 2822 S.K. nun 27. maddesinin 3. fıkrasındaki "grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın başka işyerleri için de alınabilir" hükmü Reisoğlu'nun yorumunun aksine (s. 277), sadece grup toplu iş sözleşmeleri için getirilmiş bir hüküm olup işletme toplu iş sözleşmesi ile ilgisi yoktur. İşletme toplu iş sözleşmesinde hiçbir safhada bölünme ve ayrı sözleşme akdetme söz konusu olamaz (M. Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri, s. 19).

III. Bir bütün olması gereken işletme toplu iş sözleşmesindeki bir ya da bir kısım işyerlerinde grev ve lokavt yasağının bulunması halinde uyuşmazlık halinde çözü-

mün nasıl olacağı yolunda yasada açıklık yoktur. Doktrinde S. Reisoğlu tarafından öne sürülen görüşe göre "işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmış olması halinde, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı varsa, teorik olarak işçi sendikası yasak bulunmayan işyerleri için grev kararı alabilecek, işveren tarafı da sadece yine grevin serbest olduğu işyerleri için —işyerlerinin tümü için değil— lokavt kararı alabilecektir. Ancak işveren sendikası —veya sendikasız işveren— Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkına sahip olduğundan, bu kurulca bağlanacak sözleşme tüm işyerleri için geçerli olacak, grevler ve lokavtlar sona erecektir" (Reisoğlu s. 277-278).

Bu görüşe katılmak güçtür. Çünkü Anayasa ile güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir gereği olarak bu sözleşmelerden doğan toplu iş uyuşmazlıklarının zorunlu tahkim (Yüksek Hakem Kurulu) yolu ile değil tarafların serbest toplu pazarlık metodları ile diğer bir ifade ile barışçı yollar (arabuluculuk) denedikten sonra grev ve lokavt haklarını kullanarak çözümlenmeleri asıldır (Ay. md. 53, 54/1) (Ekonomi, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 20). Toplu sözleşme hakkının doğal uzantısı olan grev ve lokavt hakları da (lokavtın anayasal hak olup olmadığı tartışması bir yana) Anayasa ile tanınmış, güvence altına alınmış olduklarına göre, grev ve lokavtın yasaklanabileceği ve ertelenebileceği haller ve işyerleri (AY md. 54/4). istisna oluşturur. O halde istisna hükümlerinin genişletilmesine cevaz verilemez. Nitekim AY'nın 54/1. md. hükmüne göre "Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir".

"Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür." (AY md. 54/5). O halde YHK'nun uyuşmazlığı çözümlenmesi grev

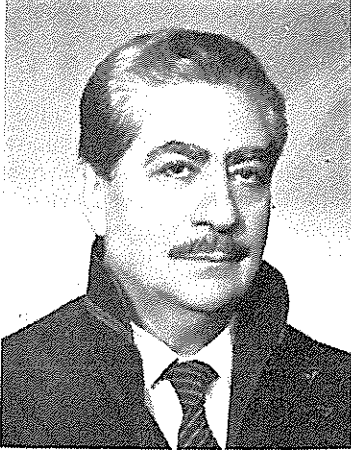
ve lokavtin yasaklandığı hallerle sınırlıdır (Ekonomi, aynı yer).

Bir başka görüşe göre de, madem bir işverene ait aynı işkolunda bulunan birden çok işyerini kapsama alacak şekilde bir toplu iş sözleşmesi yapmaya grev ve lokavt yasakları hukuken imkân vermiyor, değişik işyerlerini aynı sözleşme ünitesine bağlamak mümkün değil o zaman bu işyerlerini kapsama alacak tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapma hususunda ısrar edilmemelidir. Bu durumda bir işverene ait aynı işkolundaki birden çok işyerinin grev ve lokavt yasaklarına göre ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi ünitesi kabul edilmesi sisteme uygun düşer (Ekonomi, Toplu İş Sözleşmeleri, s. 20-21), Doğrusu, işletme toplu iş sözleşmesinin bölünmezliğini savunan bu görüş sahibinin işletme iş kapsamına giren bazı işyerlerinde grev ve lokavt yapılamayacağı durumlarda ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmeleri yapılmasını önermesi bizce çelişkidir. Ama çözümün pratikliği de inkâr edilemez.

Sorunun çözümü —itiraf edelim ki— hayli güçtür. Kuşkusuz en isabetlisi soruna yasakoyucunun bir açıklık getirmesidir. Çünkü bu sorun işletme toplu iş sözleşmesinin yasada düzenleniş biçiminden kaynaklanmaktadır. Ama bu yapıncaya kadar uygun bir çözüm yolu bulunması da hukukçudan beklenmektedir.

Görüşümüze göre, yasa madem aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunması halinde tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu tutuyor o halde bu esastan ayrılmaya imkân yoktur. Yarg. 9. HD'nin bir kararında belirtildiği gibi işletme toplu iş sözleşmesinin bölünmezliği kamu düzeni ile ilgili olup re'sen nazara alınmalıdır (22.9.1987, E. 87/8923, K. 87/8365; Türk Kamu-Sen. Eylül 1987, sayı 1, s. 29). Eğer aynı işverene bağlı aynı işkolundaki işyerleri işletme kavramına dahil iseler ve bu işyerlerinden bazılarında grev ve lokavt yasağı varsa (bu işyerlerinde grev ve lokavt yapılamayaca-

ğına göre) bizce uyuşmazlığın grev veya lokavt yoluyla mı yoksa Yüksek Hakem Kurulu yoluyla mı çözüme kavuşturulacağı Bakanlığa yetki başvurusu yapıldığı tarihte taraf sendikaya kayıtlı işçilerin sayısına göre belirlenmelidir. Eğer işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan taraf sendikalı işçilerin yarıdan fazla çoğunluğu grev ve lokavt yasağı kapsamında iseler uyuşmazlığı, TİSGLK md. 32/2. hükmü uyarınca Yüksek Hakem Kurulu çözümlenmeli, yok eğer grev ve yasak kapsamına giren işçilerin sayısı yarıdan az ise bu uyuşmazlığa taraflar arasında bir anlaşma olmadıkça (AY. md. 54/5) - Yüksek Hakem Kurulu karışamaz. O takdirde işçi sendikası grev yasağı kapsamı dışında kalan işyerlerinde uygulayacağı grevin gücü oranında toplu iş sözleşmesini lehine çevirebilir. Her ne kadar YHK'nun toplu iş sözleşmesi bağlayacağı durumda bu toplu iş sözleşmesi yasak kapsamına girmeyen işyerlerinde de geçerli olacak ve bu sonuç belki toplu iş sözleşmesi özerkliği ile bağdaşmayacak ise de bundan başka uygun bir çözüm de gözükmemektedir. Hem bu sonuç işçilerin çoğunluğunun yasak kapsamına dahil olup olmadıklarına göre belirleneceğinden 2822 sayılı Yasaya hakim olan demokratik eseriye daha uygun düşer. Yetki ve grev oylaması konuları (md. 12, 35, 36) çoğunluk esasına göre düzenlenmiştir. TİSGLK md. 12/1'deki "işletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır" hüküm de vardığımız çözümün hukuki dayanağı olabilir. İnceleme konusu karara karşı oy yazısındaki "... işyerleri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında tutulamayacağına göre, toplu iş sözleşmesinin bölünmezliği prensibinden hareketle dava konusu işyerlerinin grev ve lokavt yasağına girip girmediğinin bir küll olarak ele alınıp tespit edilmesi zorunludur". sözleri pek açık olmamakla birlikte bizim vardığımız çözümü benimsiyorsa bu fikre katılıyor.



*Mükremin POYRAZ*  
*Çimento Müstahsilleri İşverenleri*  
*Sendikası*  
*Hukuk Müşaviri*

#### *İNCELENEN KARARIN ÖZETİ*

*Sigortalının işverene ait kamyonla taşıma yaptığı sırada, aracı park edip içki içmesi ve araçta yardımcılık (muavinlik) yapan çocuğa sarkıntılık etmesi sonucunda çocuğun tepki göstererek sigortalıyı yaralaması iş kazası sayılamaz.*

#### *İNCELENEN KARAR*

**T. C.**  
**YARGITAY**  
**Hukuk Genel Kurulu**

**Esas No : 1986/10-644**  
**Kara No : 1987/330**  
**Tarihi : 15.4.1987**

Taraflar arasındaki "tesbit" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda (İzmir, İkinci İş Mahkemesi)nce davanın reddine dair verilen 4.4.1986 gün ve 546-191 sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi'nin 29.5.1986 gün ve 3223-3378 sayılı ilâmiyle; (... Zararlandırıcı sigorta

o'ayının, davacı, sigortalı tarafından kullanılan davalı şirkete ait 35 ..... 930 plâkalı kamyonun şoför mahallinde yolda yemek için mola verildiği sırada meydana geldiği Burhaniye Ağır Ceza Mahkemesi'nin 20.3.1984 tarih, 93/27 sayılı kararı içeriğinden anlaşılmaktadır. Olay tarihinde davacının, davalı şirketin şoförü olduğu, aralarında hizmet akti ilişkisi bulunduğu, mandalin yüklü kamyonu İzmir'den Bursa'ya götürmekle görevli olduğu konularında uyumsuzluk bulunmamaktadır.

Uyumsuzluk, zararlandırıcı sigorta olayının ağır ceza mahkemesinin kabul ettiği biçimde meydana geldiği takdirde, iş kazası sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır.

506 sayılı Kanunun 5. maddesi hükümlerine göre, "... 2. maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerler işyeridir. Eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır". Zararlandırıcı sigorta olayı kamyonun şoför mahallinde meydana geldiğine göre, anılan maddenin açık hükmü karşısında işyerinde meydana gelmiş olduğunun kabulü gerekir. Diğer taraftan aynı Kanunun 11/A-a maddesi, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve sigortalıyı bedence veya ruhca arızaya uğratan olayları işkazası saydığı gözetilmeden davanın reddine karar verilmesi usule ve yasaya aykırıdır...) gerekçesiyle bozulurak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek, direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

Burhaniye Ağır Ceza Mahkemesi'nin kesinleşen beraat kararında saptanan maddi olaya göre; davacı şoförün, davalı şirkete ait kamyonla satsuma götürürken Havran yakınlarında aracı park edip, şoför mahallinde işki âlemi yaptığı sırada, aynı araçta muavinlik yapan çocuğa sarkıntılıkta bulunması sonucu çocuğun tepki göstererek, başına sert bir cisimle vurması üzerine yaralandığı ve yapılan tedaviye rağmen % 89 oranında sürekli iş göremez hâle geldiği anlaşılmıştır.

Yasa koyucunun amacı, olayın vuku bulduğu yer ve zaman ile davacının davranışı hep birlikte değerlendirildiğinde, davalıların sorumluluk koşullarının gerçekleştiğinden söz edilemez. Bu nedenlerle mahkemenin, bu olayı bir iş kazası olarak görmeyen direnme kararı usûl ve yasaya uygun bulunduğundan onanmalıdır.

**Sonuç :** Davacı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile direnme kararının yukarıda açıklanan nedenle (ONANMASINA), gerekli ilâm harcı peşin alınmış olduğundan başkaca harc alınmasına mahâl olmadığına, 15.4.1987 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

#### KARŞI OY YAZISI (I)

Olayın meydana geldiği kamyonun şoför mahallinin, 506 sayılı Kanun m. 5 uyarınca işyeri sayılacağı ortadadır. 506 sayılı Kanun m. 11/A-a gereğince sigortalı şoförün işyerinde bulunduğu sırada, şoför muavinin darbesiyle bedence arızaya uğradığı yönü de tartışmasızdır. Bu bentte, sigortalının sırf işyerinde bulunduğu sırada yaralanması olayı iş kazası sayılmıştır. Sigortalıyı arızaya uğratan olayın işle ilgili olup olmaması bakımından bir bağlantı öngörülmemiştir. "İş dolayısıyla" iş kazasına uğramak hali, başka bir pozisyon olarak yasadaki ayrıca öngörülmüştür. Bu nedenle sigortalının olaya maruz kaldığı anda işverenin işini görmemekte bulunması, durumu etkilemez. Olayın iş kazası sayılmamasını gerektirmez.

Öte yandan, sigortalı şoförün olay anında mola vermiş olması, işçi içmesi ve şoför muavinine sataşması sırasında muavinin kendisini yaralaması, yani diğer bir deyimle, sigortalı şoförün kusurlu olması da, olayın iş kazası sayılmamasını icap ettirmez.

Sigorta olayında sigortalının kusuru yönü, 506 sayılı Kanunda, iş kazasının unsuru veya nedensellik bağıni kuran bir neden olarak kabul edilmiş olmayıp, sadece, sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği veya sürekli işgöremezlik geliri verilip verilmeyeceği, verilecekse oranının saptanması ve sağlık yardımı verilmesi konusunda etkili bir sebep sayılmıştır. Bu yön, 506 sayılı Kanun m. 110 ve 111'in incelenmesinden açık ve seçik olarak anlaşılabilmektedir. Gerçekten, sigortalının kastı ve suç sayılır bir hareketi varsa, olayı geçici m. 11'deki koşullar bulundukça iş kazası sayılacak, fakat iş kazasına uğrayan sigortalıya, sadece sağlık yardımı yapılacak, geçici işgöremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik geliri verilmeyecektir. Yok eğer kusur, kast ve suç mertebesine varmamakla beraber, başlanmaz türden ise, hem sağlık yardımı yapılacak, hem de geçici işgöremezlik ödeneği ile sürekli işgöremezlik geliri ödenecek, ne var ki, kusurun derecesine göre yarısına kadar eksiltilebilecektir. Şayet kusur, başlanmaz kusur mertebesine dahi varmamış ise, bu indirimde yapılamayacaktır. Kaldı ki bu davada, sigortalının kusurunun mahiyet ve derecesi hakkında bir inceleme de yapılmamıştır.

İşbu fiili ve hukuki gerçekleri gözönünde tutmaksızın, salt olayın cereyan şekli ve sigortalının malhuz kusurunun etkisinde kalarak, sigorta olayını iş kazası niteliğinde saymayan sayın çoğunluğun kararına karşıyım.

#### KARŞI OY YAZISI (II)

Davalı işveren şirketin kamyonunu süren davacı sigortalının mandalin yüklü kamyonla olay yerine gelip yemek molası verdiği, yemek esnasında aldığı alkolün etkisiyle yanında bulunan şoför muavinine, şoför mahallinde sarkıntılık ettiği, muavinin ise sert bir cisimle davacının başına vurarak komaya soktuğu ve bilâhare sürekli işgöremezlik durumuna düştüğü konularında herhangi bir uyumsuzluk bulunmamaktadır.

Uyumsuzluk, olayın iş kazası olup olmadığı noktasındadır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11-A maddesinde "iş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır" şeklinde tanımlanmıştır. Demek ki bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına ilişkin koşulları;

a) Olayın 11. maddede sayılan durumlardan birinde meydana gelmiş bulunması hali ile,

b) Olayın sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratmış olmasına bağlıdır. Davada sigortalının bedence arızaya uğratılmış olması durumunun gerçekleştiği hususu açık-seçik ortadadır.

Aynı Kanununun 11/A-a maddesinde sigortalının işyerinde bulunduğu sırada "meydana gelen olay, iş kazası kabul edildiği gibi 11/A-C maddesi" sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asil işini yapmaksızın geçen zamanlarda" oluşan olaylar da iş kazası olarak nitelendirilmiştir. Olay, şoför mahallinde oluştuğuna göre az önce açıklanan ikinci koşulun dahi gerçekleştiği söz götürmez. Zira şoför mahalli şoförün işyeri sayılır. Çünkü, şoförün işini gördüğü ve çalıştığı yer şoför mahallidir. Kaldı ki davacının durumu 506 sayılı Kanununun 11/A-C maddesine de uymaktadır. Şüphe yok ki kendisi görev ile başka yere gönderilmiştir. Ve giderek yolda verilen mola olgusu asil işini yapmaksızın geçen zaman kesitine dahildir. Bu durumda meydana gelen olay ayrıca iş kazası kabul edilmiştir. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için Yasa koyucu az önce açıklanan iki ana koşulun dışında başka bir koşul getirmemiştir. Çoğunluğun benimsediği illiyet bağı kavramının olayla bir ilişkisi bulunmamaktadır. Öte yandan sözü edilen maddede illiyet bağının üçüncü koşulu oluşturduğu konusu hiçbir şekilde benimsenmemiştir. Salt maddede sınırlı olarak belirtilen unsurların oluşması hali bir olayın iş kazası sayılması için yeterli görülmüştür.

Diğer taraftan olayın sigortalının kastı veya suç sayılır eylemi sonucunda ortaya çıkması durumu, iş kazası sayılmamasını gerektirmez. Zira 506 sayılı Yasanın 110. maddesinde aynen "... kastı veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazası

na uğrayan... sigortalıya... sürekli işgöremezlik ödeneği verilmez..." hükmünün yer aldığı görülmektedir. Madde açıkca sigortalının suç sayılır eylemi ile dahi iş kazasının oluşabileceğini kabul etmektedir. Bu davadaki olayda gerçekten sigortalının suç sayılır eylemi mevcuttur. 110. madde mademki sigortalının suç sayılan eylemi ile iş kazası-

nın oluşabileceğini kabul etmiştir. O halde, sözü edilen olayın iş kazası sayılması gerekir. Ne var ki, kendisi Sosyal Sigorta yardımlarının önemli bir kısmından yararlanma olanağını bulamayacaktır.

Açıklanan bu nedenlerle çoğunluğun görüşüne katılmadığımdan hükmün bozulmasına oyundayım.

## KARARIN İNCELENMESİ

İzmir 2. İş Mahkemesinin davanın red-dine dair kararının 10. Hukuk Dairesince bozulması ve mahkemece önceki kararda direnilmesi üzerine Hukuk Genel Kurulunca, Burhaniye Ağır Ceza Mahkemesinin kesinleşen beraat kararında saptanan maddi olayın vuku bulunduğu yer ve zamanı ile davanın davranışı hep birlikte değerlendirildiğinde davalıların sorumluluk koşullarının gerçekleştiğinden söz edilemeyeceğinden ve bu nedenlerle mahkemenin bu olayı iş kazası olarak görmeyen direnme kararı usul ve yasaya uygun bulunduğundan bahisle onanmıştır.

Dikkat edilirse Yüksek Hukuk Genel Kurulu bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için üç unsurun birlikte gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Bu unsurlar;

- Olayın işyerinde gerçekleşmesi,
- İşverenin işinin görüldüğü zamanda vukubulması,
- İşçinin davranışının olaya sebebiyet vermemiş olmasıdır.

İşyeri ile ilgili olarak kanunlarımızın tanımlaması şöyledir :

1475 sayılı İş Kanununun 1. maddesinde "İşin yapıldığı yer işyeridir"

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır." hükmüne paralel olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 5. maddesinde de "Bu kanunun uygulanmasında 2. madde belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerler işyeridir.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden meslek eğitimi yerleri ,avlu ve büro yerleri gibi diğer eklentiler ve araçlar da "işyeri"nden sayılır denmiştir.

İş Kanununun 1. ve Sosyal Sigortalar Kanununun 5. maddelerindeki tanımlamalara nazaran araçlarda işyeri olarak kabul edildiğinden ve Hukuk Genel Kurulu kararındaki özetlemeye görede, davacı şoförün idaresine verilen kamyonla İzmir'den yükletilen satsumaları Bursa'ya götürmekte iken yolda durup yemek yiyip, içki içtikten sonra şoför mahallinde aynı araçta muavinlik yapmakta olan çocuğa sarkıntılıkla bulunması üzerine çocuğun tepki göstererek başına sert bir cisimle vurması sonucunda % 89 oranında sürekli iş göremez hale gelecek şekilde yaralanması olayının işyerinde meydana geldiğinin kabulü gerekmektedir. Esasen olayın bu şekilde işyerinde vukubulduğunda bir çekişmeyede mahal kalmamıştır. Çünkü Burhaniye Ağır Ceza Mahkemesinin kesinleşen beraat kararından dahi olayın bu şekilde gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Olayda zaman unsurunda gerçekleşmiştir. Çünkü tazminat davasına konu edilen yaralama olayının davacı şoförün davalılara ait kamyonla İzmir'den yükletilen satsumaları Bursaya götürmekte iken yol boyunda, yani davalıların işinin görülmesi esnasında vukubulduğunda da bir çekişme yoktur.

O halde üzerinde durulması gereken en önemli husus Yüksek Hukuk Genel Kurulunun yer ve zaman unsurları ile birlikte

değerlendirilmesi gerektiğini vurkuladığı davacının davranışı konusudur. Çünkü, işverenin sorumluluğu için yer ve zaman bakımından bağlantı yeterli olmayıp, zararın işin yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkması ve bu bağlantının işçinin kusuru ile kesilmemiş bulunması şarttır. Bu görüşümüzü doğrulayan içtihatlar için (Yargıtay 9. H.D. nin 23.9.1986 tarih ve 5772/8379 ve 5.3.1987 tarih ve 2181/2655 ve H.G.K.'nin 18.3.1983 tarih ve E. 1986/9-722, K. 1987/203 sayılı kararlarına bakınız.)

Kanaatımızca Hukuk Genel Kurulunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurguladığı davacının davranışından maksat, iş kazasına uğrayan işçinin olayın meydana gelmesinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 110. maddesinde ifade edilen kasdi veya suç sayılır bir hareketin içinde bulunmaması ve yaralanmayı meydana getiren hareketin içinde bulunmaması ve yaralanmayı meydana getiren olayın işverenin işinin görülmesinden kaynaklanmış olması halidir. Öte yandan istihdam edenin sorumluluğuna dair ilmi içtihatlardaki; Zarar ile tevdi edilen iş arasında sıkı bir münasebet mevcut olmak icabeder. (Bak. Andreas ven Tuhr. Borçlar Hukuku, Yargıtay yayını s. 393)

Zarar hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak meydana gelmeli, (Bak. Prof. Dr. Safa Reisoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 5. Bası 1983, S. 116), Haksız fiil, işin (veya hizmetin) görülmesi sırasında ve hizmet dolayısıyla işlenmelidir. (Bak. Prof. Dr. S. Sulhi Tekinay, Doç. Dr. Sermet Akman, Yard. Doç. Dr. Halûk Burcuoğlu, Araş. G.r. Atilla Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, Beşinci Bası 1985, S. 68/3), Zarar yardımcının işi gördüğü sırada hukuka aykırı bir davranışla meydana gelmelidir. (Bak Prof. Fikret Eren Borçlar Hukuku, Genel Hükümler Cilt II, 1986 s. 289) şeklindeki görüşler dahi zarara uğrayan işçinin işvereninden tazminat isteyebilmesi için uğradığı zararın işyerinde ve kendisine verilen işin görülmesi esnasında meydana gelmiş bulunmasına ve iş-

çinin kasdi veya suç sayılır bir hareketi ile illiyetin kesilmemiş olmasına bağlı bulunduğu hakkındaki düşünce ve gerekçeleri doğrulamaktadır. Çünkü, olayımızda kasdi veya suç sayılır hareketi ile zarar gören işçinin kendisidir. İlmî içtihatlarda ise işçinin iş esnasında 3. kişilere verdiği zararın unsurları açıklanmıştır. Dolaylıda olsa her ikisinde sonuçta işverenin sorumluluğu ile ilgilidir. Hukuki esaslar yönünden ayırımı mahal olmadığı görüşündeyiz. Kaldığı bir genel hukuk kuralı olarak hiç kimse kendi kusurundan yararlanamaz. (Bak. M. Cemberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, 1985 bası, s. 660) Bu kural, Türk Medeni Kanununun 2. maddesinde; Herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifade hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir.

Bir hakkın sırf gayri izrar eden suistimalini kanun himayet etmez, şeklinde ifade edilmiştir.

Gerçekten, sigorta hukuku açısından 506 sayılı Kanununun 110. maddesindeki, kasdi veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik geliri verilmez hükmü, sigortalının kasti veya suç sayılır bir hareketinin gerçekleşmesi halinde gerekli sağlık yardımını dışında SS. Kurumunun yapacağı hiç bir yardımdan yararlanamayacağını göstermektedir. Buradaki sağlık yardımının yapılmasının sebebi kasdi veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan işçinin tazminat hakkının varlığından değil, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 17. maddesindeki herkesin yaşama hakkına sahip olduğu kuralının tabii bir sonucudur. Nitekim 506 sayılı Kanununun 110. maddesindeki "gerekli sağlık yardımını dışında" sözleride sadece hayatı koruma açısından gerekli desteğin yapılacağını göstermektedir. Burada şu hususu da belirtmekte yarar vardır. 110. madde gereğince kendisine geçici işgörmezlik ödeneği ve sürekli iş görmezlik geliri verilmeyen işçiden dolayı SSK.'nin 506 sayılı Kanunun

3395 sayılı Kanunla değişen 26. maddesi hükmü gereği işverene rücuu dahi söz konusu olamayacaktır. Hal böyle olunca sigorta hukuku açısından Kanun Koyucu, kasdi veya suç sayılır bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan işçiye SSK. ca sağlık yardımı dışında her hangi bir ödemede bulunma yükümlülüğü getirmediği gibi böyle bir daranişı sonunda iş kazasına uğrayan ve yapılan işlerle bir ilgisi bulunmadığı aşikar olan her hangi bir olaydan dolayı, işçinin kasdi veya suç sayılır hareketinin münhasıran işyerinde meydana gelmesi sebebiyle iş hukuku açısından da işverenin o işçiye karşı tazminat ödemekle yükümlü tutulması isteğine dayanak teşkil edecek bir hüküm de mevcut değildir.

Bu itibarla kasdi veya suç sayılır hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan işçinin mücerret işyerinde bulunması işverenin sorumluluğu için yeterli olamaz. İşyerinde bulunma olgusunun hizmet akdinin öngördüğü edimi yerine getirme amacına yönelik bulunmasını da gerektirmektedir. (Bak. M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, 1985 basımı s. 121) Nitekim, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 10.5.1983 tarih ve 2308/2482 sayılı kararlarında da bu görüş aynen benimsenmiştir.

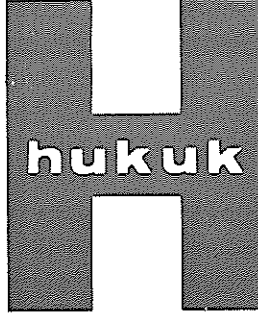
Davacı şoförün yaralanması fiili, davacının davalılara ait işyerinde işverenin işinin görülmesi amacıyla değil davacının kullandığı kamyonu muavinlik yapan çocuğa sarkıntılık amacıyla bulunduğu sırada meydana gelmiştir.

Davacının şoför muavinine sarkıntılıkta bulunmasının suç sayılır kasdi bir fiil olduğu ise Burhaniye Ağır Ceza Mahkemesinin kesinleşen beraat kararı ile sabit olmuştur. Böylece davacının olay esnasında işyerinden sayılan ve hareket halinde olmayan kamyonun şoför mahallinde bulunması olgusunun işverenin işinin görülmesi amacıyla yönelik olmadığı da gerçekleşmiştir. Şurasını da belirtmek gerekir ki olay kesinlikle işverenin işyerinin güvenliğini sağlayacak tedbirleri almamasından da kaynaklanmamıştır.

Açıkladığımız nedenlerle Hukuk Genel Kurulunun onama kararını iş ve sigorta hukuku yönünden kanuna uygun gördüğümüz gibi davanın reddini Borçlar Kanununun kendisinin fiilinin zararın ihdasına sebebiyet vermesi halinde hâkimin zarar ve ziyan hükmünden sarfınazar edebileceğine dair 44. maddesinin benimsediği esaslara ve az yukarıda sözünü ettiğimiz, hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı genel hukuk kuralında uygun bulmaktayız. Çünkü, haksız fiilden veya akde veya toplu iş sözleşmesine aykırı davranıştan kaynaklanan tazminatın sureti ve şumulünün derecesi İş Kanununa göre değil, Borçlar Kanununun ikinci faslı ile 332. maddesi hükümlerine göre belirlenmektedir. Zira İş Kanununda bu hususta özel bir hüküm bulunmamaktadır. Gerçi Yargıtay Borçlar Kanununun 332. maddesi hükmüne rağmen "kusur sorumluluğu" değil, "risk sorumluluğu" ilkesini benimsemiştir. Ancak risk sorumluluğunda da işçinin kendi kasdi veya suç sayılır hareketi ile iş kazasına sebebiyet vermemiş olması gerekir. (Bak. Yar. 9. HD. 29.12.1981 tarih ve 11284/15904 sayılı kararı.)

Kanatımızca iş kazalarında işverenlerin sorumluluk sınırlarını Hukuk Genel Kurulu kararına muhalefet eden sayın üyelerin görüşü gibi son derece genişletmek, işçinin sadece işyerinde iken kendisinin kasdi ve suç sayılır bir hareketi yüzünden uğradığı zarardan da işvereni sorumlu tutmak genel adalet prensiplerine, İş ve Sosyal Sigortalar Hukukuna ve Borçlar Kanununun haksız fiil ve akidlerden doğan sorumluluk hükümlerine aykırı oluşacağı gibi iş yeri disiplinini de yok edecek hallerin doğmasına da yol açabilir.

Bu nedenlerle işçinin, işyerinde uğradığı zararlardan işverenin sorumlu tutulabilmesi için Hukuk Genel Kurulu kararında açıklanan bütün unsurların birlikte gerçekleşip gerçekleşmediğinin gözönünde bulundurulmasının zorunlu olduğuna inanıyoruz.



T. C.  
YARGITAY  
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/4790  
Karar No : 1988/6398  
Karar Tarihi : 9.6.1988

*Karar Özeti : İş Kanununun 14/1 maddesi, kıdem tazminatının hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye ödenmesini öngörmüştür. Bu kural kamu düzeni ile ilgilidir. Mevsimlik işçilerin her yıl çalıştığı veya çalışılmış gibi kabul edilen günler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle yıla çevrilerek kıdem tazminatı süresinin hesaplanması gerekir. Her mevsim bir yıl kabul edilerek fazla kıdem tazminatı ödenip ödenmediği araştırılmalıdır.*

**Dava :** Davacı, davalıya yapılan fazla ödemenin tahsili ile bu konuya vaki itirazın iptaline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

**Yargıtay Kararı :** 1475 sayılı İş Kanununun 14'cü maddesinin 1. fıkrasına göre kıdem tazminatının hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye ödenmesi öngörülmüştür. Bu kural kamu düzeni ile ilgili olup, TİS'leri ile aksi kararlaştırılamaz. Dosya içeriğine göre,

davacının davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak her yıl muayyen sürelerde çalıştığı tartışmasızdır. Bu durumda davalı işçinin her yıl çalıştığı ve çalışılmış gibi kabul edilen süreler toplanarak 365'e bölünmek suretiyle yıla çevrilip kıdem süresinin tesbiti gerekir. Bu itibarla, davacının daha önce her mevsim bir yıl kabul edip buna göre yaptığı ödemenin Yasaya aykırı olduğu ortadadır. Toplu İş Sözleşmesindeki hükme göre Mahkemece aksi düşüncelerle davanın reddine karar vermiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Zaman aşımı def'ide incelenerek sonucuna göre bir karar verilmelidir.

**Sonuç :** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 9.6.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T. C.  
YARGITAY  
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/5681  
Karar No : 1988/7384  
Karar Tarihi : 5.7.1988

*Karar Özeti : Çalışma belgesinin vaktinde verilmediğini veya belgede gerçek dışı yazılar bulunduğunu, kendisine yapılan işnadlar sebebiyle iş arayıp bulamadığını iddia ve ispat edemeyen kimse iş akdinin feshinden sonraki boşa kaldığı dönem için İş Kanununun 13/son ve Borçlar Kanununun 325. maddeleri hükümlerine dayanarakta tazminat isteyemeyeceğinden davanın reddine karar verilmesi gerekir.*

**Dava :** Davacı, iş akdine haksız son verildiğinden uğradığı maddi ve manevi zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :



**Yargıtay Kararı** : 1 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davanın tüm temyiz itirazlarının reddine,

2 — Davalının temyizine gelince :

Davacının hizmet akdi işveren tarafından 21.1.1981 tarihinde feshedilmiştir. Davacı, 25.1.1985 tarihinde açtığı bu davada fesih tarihi ile dava tarihi arasında geçen sürede kendisine yapılan isnadlar sebebiyle iş bulamadığını ileri sürerek, boşta kaldığı bu süre için gerçekleştirilecek olan ücret, ikramiye ve makam tazminatının tahsilini istemiştir.

Mahkeme, bu haklardan anılan süre içinde gerçekleşen miktarlara karar vermiştir.

İsteklerin kanuni dayanağı 1475 sayılı İş Kanununun 13'cü maddesinin son fıkrası olmak gerekir.

1475 sayılı İş Kanununun 13'cü maddesinde süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinde gerek işverenin ve gerekse işçinin orada öngörülen ihbar önellerine uymak yada ihbar önellerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek suretiyle feshedebilecekleri işverenin fesih hakkını kötüye kullanması halinde de ihbar önellerine ilişkin ücretin 3 katı tutarında tazminat ödeneceği belirtildikten sonra son fıkrasında da " tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır" sözleri yer almaktadır.

Böylece taraflara hizmet akdinin fesih halinde ihbar oneli yada bu önellere ait ücret tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü getirildikten başka fesih nedeniyle bir zarar meydana gelmiş ise, ayrıca o zararı isteme hakkı da tanınmış bulunmaktadır.

Ancak burada önemli olan nokta, söz konusu tazminatı isteme hakkının hangi hallerde doğacağıdır, zira 13'cü madde uyarınca taraflara tanınan fesih yetkisi için yasada ayrıca herhangi bir koşul öngörülmemiştir.

Öte yandan hizmet akdinin feshi, tek yönlü irade beyanı ile hukuki sonuçlarını

hasıl eden bozucu yenilik doğuran bir hak olup, bu yoldaki irade beyanının karşı tarafa ulaşması ile taraflar arasındaki fiili ve hukuki ilişki sona erer. Böyle olunca kural olarak taraflar artık sözleşmenin bitiminden sonraki dönem için herhangi bir hak iddiasında bulunamazlar ve işçi iş bulamamaktan dolayı boşta kaldığı süre için herhangi bir ücret veya tazminat isteyemez. Boşta kalınan süreye ait ücret isteğinin kanuni dayanağı ise, ancak Borçlar Kanununun 325'ci maddesi olabilir ki, bunun için de taraflar arasında bir hizmet akdi ilişkisinin bulunması şarttır. Hizmet akdi ilişkisi mevcut değilse, Borçlar Kanununun 325'ci maddesi uygulanamayacaktır.

Şu durumda hizmet akdi feshinin gerçekleşmesinden sonraki boşta geçen dönem için Borçlar Kanununun 325'ci maddesi hükmüne dayanılarak istekte bulunulamaz.

Davacının kendisine isnad olunan eylemlerden dolayı iş bulamadığından bahisle bu süreye ait hakların tazminat olarak verilmesi isteğinin İş Kanununun 20'ci maddesine ve genel hükümlerine göre irdelenmesine gelince: İş Kanununun 20'ci maddesine göre işçiye çalışma belgesi verilmesi gerekmektedir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veya bu işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden zarar ve ziyan isteyebilir. Davacı kendisine çalışma belgesinin vaktinde verilmemesi veyahut belgede doğru olmayan yazılar bulunduğunu iddia ve isbat etmemiştir. Bunun dışında genel olarak iş bulamadığından söz etmiş; fakat, iş arayıp bulamadığını ve iş bulamamakta kendisine yapılan isnadların rol oynadığını ve feshin kötüniyete dayandığını usulen isbat etmiş de değildir. Bu nedenlerle sabit olmayan davanın reddi gerekir. Davacı, ancak kendini haklı gördüğü takdirde feshin hukuki sonuçları ile ilgili olarak ihbar ve kıdem tazminatı isteyebilir. İhbar ve kıdem tazminatının da ayrı bir dava ile hükme bağlandığı ve buna ilişkin hükmün 4.7.1988 tari-

hinde onanmak suretiyle kesinleştiğide bilinmektedir.

**Sonuç :** Temyiz edilen kararın yukarıda 2'ci bentte yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 5.7.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

**Esas No : 1988/5786**  
**Karar No : 1988/7462**  
**Karar Tarihi : 7.7.1988**

*Karar Özeti : 2705 sayılı Kanununun geçici 1. maddesi gereğince belediye elektrik hizmetleri işyerlerinde çalışan işçiler, 1 Kasım 1982 tarihindeki ücret ve diğer özlük hakları ile birlikte T.E.K. na devredilmiş bulduklarına göre o tarihten sonra eski işverenin sözleşmelerde bir değişiklik yapma yetkisi kalmaz. Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez. Devirden sonra eski işverenin işçiler lehine yapacağı değişiklikler ve yeni işverenin taraf olmadığı davalar sonunda alınan kararlar dahi yeni işvereni bağlamaz.*

**Dava :** Davacı, ücret ve yevmiye farklarından doğan alacağının 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 :** Davacı, işyerinde çalışmakta iken 15.2.1983 tarihli Belediye Encümen Kararının muvazaaya dayandığı ücreti 1700 TL. ya çıkarılmıştır. Ancak işyerini devralan T.E.K. idaresi, Belediye Encümen Kararının mucazaya dayandığı bu bakımdan kendilerini bağlamıyacağı ve işyerindeki diğer işçiler ile aradaki farkına

sebebiyet verilmemesi düşüncesiyle davacıya 1700 TL. ücreti uygulamıyarak, 817 TL. ücret uygulanmıştır. Davacı iki ücret arasındaki farka ilişkin bu davayı açmıştır. Mahkemece istek gibi karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işyeri Belediyeden T.E.K.'na 2705 sayılı Kanunla devredilmiştir. Bu Kanunun geçici 1. maddesinde işçilerin ... hizmet akitleri, T.İ.S. leri, sorumlulukları ve özlük haklarıyla 1 Kasım 1982 tarihinde T.E.K.'na bağlanacağı ve devredileceği yazılıdır. Şu durumda Belediyenin elektrik hizmetleri işyerinde çalışan işçilerin 1 Kasım 1982 tarihli ücretleri ile birlikte T.E.K. idaresine devredilmiş olması gerekir. Bu tarihte ise, davacının günlük ücretinin 817 TL. olduğu anlaşılmaktadır. Böyle olunca artık hukuken devir tarihinden sonra eski işverenin sözleşmelerde ve işçilerin özlük haklarında bir işlem ve değişiklik yapmaya yetkisi olmaması icap eder. Bunun sonucu olarak devirden sonraki bir tarihe raslayan Belediye Encümeninin ücretlerin yükseltilmesine ilişkin 15.2.1983 tarihli kararına itibar edilemez. Bu nedenle de yeni işveren durumundaki T.E.K. idaresini bağlayıcı olmaz. Davacının devirden çok sonra 1986 yılında evvelki işveren Belediye aleyhine bu konuda açtığı ve lehine sonuçlanıp temyiz edilmeyerek kesinleşmiş olan davada az önce açıklanan sebeplerden dolayı ve esasen taraf olmayan davalı kurumu bağlamaz ve onun hakkında kesin hüküm teşkil etmez. Öte yandan 1700 TL. ücret davacıya önceki işveren Belediye tarafından uygulanmış da değildir. Bu nedenlerden dolayı davalının yapmış olduğu işlemde bir isabetsizlik yoktur. O halde davanın reddine karar vermek gerekir. Mahkemenin aksine düşünce ile davayı kabul etmiş olması bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç :** Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 7.7.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

1 trilyon lirayı aşan  
toplam mevduatı..  
100 milyar liralık sermayesi..  
650'ye yaklaşan şubesi..  
14.000 çalışanıyla Halkbank,  
kendini ülke kalkınmasına  
adanmış bir bankadır.

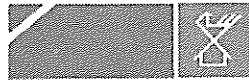


**HALKBANK**

Çalışana... üretene kaynak.



Para taşıma zahmetinden artık kurtulun.  
Türkiye Emlak Bankası'nın  
438 şubesinde birine girin, Visa isteyin.  
Visa, herkes için paradır. Her yerde, paradır.  
Her zaman, paradır...



**TÜRKİYE EMLAK BANKASI**