

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

ATATÜRK DİYOR Kİ:

*" Benim için dünyada en büyük mükâfat,
milletin en ufak bir takdir ve iltifatıdır. "*

ANKARA, 24 NİSAN 1920

CİLT 9

SAYI 5

EYLÜL 1995

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

ISSN 1300-3526



ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 23.11.1964 tarihinde;

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

tarafından o tarihteki işkolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii İşkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın bugün 25 üyesi bulunmaktadır.

- ✓ ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ✓ AKÇİMENTO TİCARET A.Ş.
- ✓ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ✓ AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ✓ BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ✓ BATIÇİM-BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ✓ BATISÖKE- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.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 SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ✓ DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ✓ ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ✓ GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ✓ KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ✓ MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ✓ NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ✓ SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ✓ SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ✓ SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ✓ SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ✓ SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ✓ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ✓ YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

AMACI

Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, iş kolunda 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 amaçın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenlik ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelere aykırılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

EYLÜL 1995
CİLT 9 - SAYI 5

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT

İdare Yeri
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı,
Akyol İşhanı, 83/7-8
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax : (0.312) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlâk Yasası'na Uymayı Taahhüt
Eder. Dergide Yayınlanan Yazıların
Her Hakkı Saklıdır.
Yazılı İzin Alınmadan İktibas Edilemez.

Dergiye Gönderilen Yazılar
Yayınlanmasa Dahı İade Edilemez.

Dergiye gönderilen Yazılar, Yazarın
Kişisel Görüşüdür. Çimento
Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nı
Bağlamaz.

BASKI
ÜNAL OFFSET
G.M.K. Bulvarı, 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 229 82 47 - 230 61 86
Fax : (0.312) 230 07 62

İÇİNDEKİLER

**4046 SAYILI ÖZELLEŞTİRME YASASINDA
ÖZELLEŞTİRME İDARESİ VE KİT
PERSONELİNİN DURUMU**
Doç. Dr. Adem ESEN

3

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA
KAVRAMI VE YARARLANMA KOŞULLARININ
GERÇEKLEŞMEMESİNE RAĞMEN İŞVERENCE
İŞÇİNİN HAKSIZ OLARAK TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILMASI**
Hakan KESER

10

HABERLER

17

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

19

HUKUK

26

İSTATİSTİK

32

HALKBANK

57 yıldır



var...

Halkbank 1938'den 1995'e...

Çalışana kaynak yaratmak, destek

olmak... Esnafı, sanatkârı, genç

girişimcisi, ihracatçısı, ev kadınıyla

Türkiye'yi güçlendirmek... Herkese

daha iyi bir gelecek, güvenli bir yaşam

yaratmak için var... Halkbank

57 yıldır sizin için var...

57 yıl



HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretime kaynak

DAHA NİCE İYİ YILLARA TÜRKİYE

4046 SAYILI ÖZELLEŞTİRME YASASINDA ÖZELLEŞTİRME İDARESİ VE KİT PERSONELİNİN DURUMU

**Doç. Dr. Adem ESEN**

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi

1961 yılında Konya'da doğdu. 1984 yılında İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler (Bilgiler) Fakültesini bitirdi. Yüksek lisans öğrenimini, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalında özel sigorta sandıklarıyla ilgili çalışmasıyla tamamladı. Aynı Anabilim Dalında ücret konusundaki teziyle 1991 yılında doktor ünvanı kazandı. Yardımcı doçent olarak Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Ekonomi-Maliye Bölümünde çalıştı. Bu sırada 1992 Erzincan depreminin (doğal afetin) sosyo-ekonomik etkileri konusunda çalışma yaptı. 1993 yılında doçent oldu. 1994 yılı başında Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine atandı. Halen bu Fakültede İktisat Bölümü Başkanı olarak görev yapmaktadır.

GİRİŞ

Özelleştirme uygulamalarını sağlamak için son olarak 4046 (1) sayılı yasa çıkarılmıştır. Özelleştirme uygulamalarını düzenlemesi yanında, özelleştirme kapsamına alınan KİT'lerdeki işçi, memur ve sözleşmeli personelle ilgili hükümler taşıması, yasanın personel rejimi açısından en önemli özelliğini oluşturmaktadır.

2983 ve 3291 sayılı yasalardan farklı olarak yeni yasa ile bazı düzenlemeler yapılmıştır. Önceki iki yasa ile özelleştirme uygulamalarına ilişkin amaç ve ilkeler yer almazken, yeni yasa temel ilkeleri dü-

zenlemiştir. Yasaya eklenen geçici madde ile T.C. Merkez Bankası, T.C. Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası ve Eximbank dışındaki kamu bankalarının iki yıl içinde özelleştirmeye hazırlanması öngörülmüştür.

Aşağıda 4046 ve 2983, 3291 sayılı yasalar karşılaştırılarak, birinci kısımda Özelleştirme İdaresinin personel rejimi ve ikinci kısımda özelleştirme kapsamına alınan teşebbüslerdeki işçi, memur ve sözleşmeli personel için yapılan düzenlemeler ele alınmıştır.

A. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

Özelleştirme işlemlerini yürütmek üzere 4046 sayılı yasa ile Özelleştirme İdaresi Başkanlığı ku-

rulmuştur (Madde-4) (2). Başkanlık; Başbakanlığa bağlı, kamu tüzel kişiliğine sahip ve özel bütçelidir. Yasada, özelleştirmenin bitişi ile bu kuruluşun görevlerinin de sona ereceği varsayıldığından görev bitiminde İdare elemanlarının ilgili kuruluşlara nakli öngörülmüştür.

1. İdarenin Görevleri

Özelleştirme İdaresi'nin görevleri esas itibariyle Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun verdiği görevleri yapmaktır. Çünkü özelleştirme kararlarını almaya yetkili organ, Özelleştirme Yüksek Kurulu'dur. Ancak Yüksek Kurul, hizmetin ifası için yarar gördüğü hallerde parasal sınırları ile usul ve esasları açıkca belirtmek kaydıyla özelleştirme programına alınan kuruluşların özelleştirme yöntemleri ve özelleştirme programındaki kuruluşların hisse senetleri ile bu kuruluşlara ait her türlü menkul kıymet ve diğer kıymetli evrakin satın alınmasına ve tekrar satılmasına karar verme yetkisini İdare'ye devredebilir.

Özelleştirme İdaresi, sadece özelleştirme uygulamalarını yürüttüğünden Kamu Ortaklığı İdaresi'nin özelleştirme dışındaki görevleri Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığına devredilmiştir.

Yeni yasa ile, 2983 ve 3291 sayılı yasalara göre Özelleştirme İdaresi'nin görevleri geniş tutulmuştur. Böylece bu düzenlemelerle uygulamanın çeşitli aşamalarında karşılaşılan idari, teknik ve hukuki problemler aşılmaya çalışılmıştır.

Kanuni sınırlamalar saklı kalmak şartıyla, kuruluşların mali, idari ve hukuki yapıları ile ilgili düzenlemeler yapmak yetkisi İdare'ye aittir. Yasaya

göre, verimlilik ilkesi gereği özelleştirme programındaki kuruluşlarda personel alımları veya azaltılması ve çalışma şartları hakkında karar verme yetkisi İdare'ye aittir. İdare, gerekli gördüğü personelin yurtdışı geçici görevlendirilmesine karar verir (Madde 4/1). Özelleştirme İdaresi'nin özelleştirme programındaki kuruluşların personelinin (kadrolu memurlar, işçiler ve sözleşmeli personeli) azaltılması yanında çalışma şartları hakkında karar verme yetkisine sahip olması, bu personelin bazı yasal haklarının kaybolmasına veya anlaşmazlıkların ortaya çıkmasına sebep olabilecektir. Bu yetkinin özelleştirme programındaki kuruluşlara verilebileceğinin belirtilmesi yasalara da uygun değildir (3).

Özelleştirme Fonunu yönetme yetkisi de İdare'ye aittir. Fonda toplanılan paraların kullanım alanları detaylı olarak düzenlenmiş ve bu fon'dan Yasanın geçici 8'inci maddesi gereğince Kamu Ortaklığı Fonuna yapılacak aktarmalar dışında hiç bir fona para aktarması yapılamayacağı hükmü getirilmiştir.

2. İdarenin Personel Rejimi

2983 ve 3291 sayılı yasalardan farklı olarak 4046 sayılı yasada, İdarenin hizmet birimleri ve yöneticilerinin özlük hakları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İdarenin bütçesi, teşkilatlanma ve hizmet gerekleri gözönünde bulundurularak Özelleştirme Fonunun % 5'ini aşamaz. Yasa, Özelleştirme İdaresini uzman kuruluş olarak görmektedir (Madde-8).

Ana hizmet, danışma ve yardımcı birimler olmak üzere üç hizmet biriminden oluşan Özelleştirme İda-

2. 233 sayılı KHK, KİT'lerin kuruluşu ve tek yönetimleri konusunda bazı düzenlemeler getirmiştir. Bu kuruluşların Bakanlar Kurulu kararı ile oluşturulması ve yönetimlerinin Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulunun (28.12.1987 tarih ve 304 sayılı KHK'nin 5. maddesi ile 233 sayılı KHK'de geçen "Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı Kurulu", "Koordinasyon Kurulu" ve "Kamu Ortaklığı Kurulu" ifadeleri "Yüksek Planlama Kurulu" olarak değiştirilmiştir.) hazırlayacağı ana statüye göre olacağı hükmü getirilmiştir. Yani Koordinasyon Kurulu KİT'lerin üst kurulu olarak ele alınmıştır. 233 sayılı KHK'nin 53. maddesindeki Yüksek Planlama Kurulunun yetkisi Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir. Bak. RG 25.7.1989 Sayı: 20232

Önceki iki yasada özelleştirme uygulamalarında karar organları; KİT'lerin özelleştirme kapsamına alınmasına karar vermeye Bakanlar Kurulu; müessese bağlı ortaklık, işletme birimi varlık ve işbirliklerin özelleştirme kapsamına alınmasına karar vermeye Yüksek Planlama Kurulu, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların özelleştirme uygulamaları sonucu nihai devir işlemlerinin onayına Kamu Ortaklığı Yüksek Kurulu yetkili olmuştur. 4046 sayılı yasada ise tek karar organı Özelleştirme Yüksek Kuruludur. Bu kurul sadece özelleştirme uygulamalarına ilişkin konularda görevlidir.

Yine önceki iki yasada özelleştirme uygulamalarının yürütülmesi, Kamu Ortaklığı Fonunun yönetimi ve Çalışanların Tassarruflarını Teşvik Hesabının nemalandırılmasında Kamu Ortaklığı İdaresi yetkili olmuştur. 3987 sayılı Yetki Kanununda; Kamu Ortaklığı Yüksek Kurulunun kaldırılarak Özelleştirme Yüksek Kurulu kurulmasına ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığının Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na dönüştürülmesi öngörüldüğü halde bu yetki kanununun iptali ile Özelleştirme İdaresi akim kalmış ve ancak 4046 sayılı Kanun ile kurulabilmiştir.

3. 233 sayılı KHK'ye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personeli hakkında 399 sayılı KHK çıkarılmıştır (R.G. 29.1.1990 ve Sayı: 20417). Bu kararname ile, sözleşmeli personelin statüsüne, sözleşme metnine, işe alınmasına, çalışma şartlarının ve güvencesine ilişkin her konu KİT veya bağlı ortaklığın yönetim kuruluna veya Bakanlar Kuruluna veya Devlet Personel Başkanlığına bırakılmıştır. Bu ise Yasamanın kendi düzenlemesi gereken bir konuyu, bir başkasına devretmek olduğundan Anayasa hükümlerine de aykırıdır (Bakırıcı, Kadriye; Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel Sorunu. İstanbul-1992 s.167). Yeni yasadaki durum da benzerdir.

resi Başkanlığı'nın personeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine bağlıdır. İdare Başkanı, müşterek kararname ile, Başkan Yardımcıları Başkanın teklifi ve Başbakanın onayı ile diğer personel ise başkan tarafından atanır. İdarede sözleşmeli personel çalıştırılabilir. Ancak bunlar, istekleri halinde T.C. Emekli Sandığı'na bağlı olabilirler. Genel ve katma bütçeli idarelerde çalışanlar, kurumlarının muvafakatı ile idarede sözleşmeli olarak istihdam edilirler. Bu personel, kurumundan aylıksız izinli sayılır. İdarede çalıştırılacak sözleşmeli personelin sözleşme esas ve usulleri ile mali hakları Bakanlar Kurulunca tespit edilir.

KİT ve bağlı ortaklıkları ile özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışan personelden idarece hizmetine ihtiyaç duyulanlar re'sen görevlendirilebilirler. Yalnız bu personelin ücretleri ve özlük hakları kendi kuruluşlarınca karşılanır. İdarede görevle oldukları sürece kendi kuruluşlarında ücretli izinli sayılırlar (Madde-6).

Yasada 2 sayılı liste ile Özelleştirme İdaresi'nin merkez ve taşra teşkilatı kadro dağıtımı gösterilmiştir. Buna göre İdareye, hepsi serbest bırakılan toplam 325 kadro verilmiştir. Görüşümüzce yasayla yeni kadroların ihdası özelleştirme ile çelişki oluşturmaktadır. Çünkü bir yandan devlete yük oluyor düşüncesiyle personel kısıtlaması öngörülürken, diğer yandan yeni kadrolar ihdası ile çelişkidir. Bunun yerine tüm personelin başta KİT'ler olmak üzere kamu kesiminden karşılanması daha doğru olurdu.

Denetim konusu da yasada ayrıntılı olarak ele alınmıştır (Madde-11). Buna göre; Özelleştirme İdaresi Başkanlığı bütçesini Sayıştay tarafından, Fon, özelleştirme programına alınan kuruluşların ve özelleştirme uygulamalarının denetimi 3346 sayılı yasa ve 72 sayılı KHK gereğince Yüksek Denetleme Kurulu tarafından yapılır.

3. İdare Personeline Yasak İşler

Özelleştirme Yüksek Kurulu, Özelleştirme İdaresi personeli ve özelleştirme programına alınan bazı kuruluşlardaki yöneticileri ile ilgili bazı sınırlamalar getirilmiştir. Özelleştirme programında bulunan ku-

ruluşlardan Sermaye Piyasası Yasası kapsamına giren ve hisseleri borsada işlem gören kuruluşların yönetim kurulu başkan ve üyeleri, denetçileri ile diğer personeli; Özelleştirme İdaresi personeli ve Özelleştirme Yüksek Kurulu Başkan ve üyeleri bu kuruluşlarla ilgili hesap ve işlemleri kamuya aktaramazlar, kendilerine veya üçüncü kişilere menfaat sağlamak amacıyla kullanamazlar ve borsa içinde ve dışında menkul kıymet alım ve satımı yapamazlar. Yasak, sayılan kişiler yanında eş ve çocuklarını da içine almaktadır. Diğer bir yasaklama da, Özelleştirme Yüksek Kurulu Başkan ve üyeleri, Özelleştirme İdaresi Başkanı, Başkan Yardımcıları, Daire Başkanları, Hukuk Müşavirleri ve Diğer Tespit Komisyonu Başkan ve üyelerinin özelleştirilen kuruluşlarda özelleştirme tarihinden itibaren iki yıl süreyle görev alamamalarıdır.

Yasalara aykırı hareket edenler hakkında fiilen önemine ve niteliğine göre para ve hapis cezası getirilmiştir. Ayrıca Özelleştirme İdaresi Başkanlığı ile özelleştirme programına alınan kuruluşlarda çalışan personel TCK'nın 279'uncu maddesine göre memur sayılmıştır (Madde-7).

B. Özelleştirilen KİT Personeline Sağlanan Haklar

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışan personele 4046 sayılı yasa ile bazı haklar sağlanmıştır. 2983 ve 3291 sayılı yasalarda bu tür herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bununla birlikte 4046 sayılı yasada özelleştirilen işletmeyi alacak kişilerden istihdam ve yatırım planı istenmesi, işçilerin iş garantisinin sağlanıp sağlanmayacağı konusu açık olarak belirtilmemiştir.

1. İşçilere Sağlanan Haklar

İştirakler dışında özelleştirme kapsamına alınan teşebbüslerde hizmet akdine dayalı olarak çalışan personele (işçilere (4)) bazı haklar verilmiştir. Bunlar;

a. İş Kaybı Tazminatı

Ülkemizde işsizlik sigortası olmadığından KİT'lerin özelleştirilmesini kolaylaştırmak ve sendikaların tepkilerini azaltmak amacıyla iş kaybı tazminatı ihdas edilmiştir (Madde-21). Bu ödeme, İş ve

4. KİT'lerde çalışan işçiler 233 ve 399 sayılı KHK kapsamı dışında tutulmuşlardır.

Sosyal Güvenlik Hukukları yönünden işsizlik yardımı niteliğindedir (5). Yasaya göre, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların özelleştirilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi sebebiyle ayrılmak zorunda kalan, tabi oldukları İş Yasası (1475 sayılı Yasa ve diğer iş yasaları) ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazandıracak şekilde sona erenlere yasalardan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatlar yanında iş kaybı tazminatı ödenir.

Aynı maddede iştiraklerde çalışanların bu haktan yararlanamayacakları belirtilmiştir. İştiraklerde kamu payının yüzde ellinin altında olmasından dolayı devletin, bu kuruluşlarda ağırlığı yoktur. Bu sebeple iştiraklerin iş kaybı tazminatı dışında tutulmasının yerinde görülmesi (6) kamu iktisadi kuruluşlarının hukuki statülerindeki farklılıktan dolayı işçilere eşit uygulama yapılmaması anlamına gelir.

Yasaya göre KİT'lerden, kapatma ve tasfiye hali dışında sakat personel çıkarılamaz. Bu iki durumda ise sakat personele ödenecek iş kaybı tazminatı iki katı oranında ödenir. Sakatlığın derecesine göre ödeme miktarı değişmemektedir.

İş kaybı tazminatı Özelleştirme Fonundan karşılanır. Bu tazminat, diğer hizmetlere göre öncelikle karşılanır. Bunun için Özelleştirme İdaresi, bir kamu bankasında İş ve İşçi Bulma Kurumu adına iş kaybı tazminatı hesabı açtıracak ve ödemeler bu hesaptan yapılacaktır.

İş kaybı tazminatı hesaplamasında 506 Sosyal Sigortalar Kanununa gönderme yapılmıştır. Buna göre yasanın 77 ve 78'inci maddelerinde belirlenen günlük net kazanç tutarı, iş kaybı tazminatı olarak ödenir (7). Bu kapsamdaki işçilere hizmet aktinin sona erdiği tarihte aynı işveren ile hizmet akdi ke-

sintisiz en az; 550 günden beri devam edenlere 90 gün, 1100 gün devam edenlere 120 gün, 1650 günden beri devam edenlere 180 gün, 2200 gün devam edenlere 240 gün süre ile iş kaybı tazminatı verilir. Yasadaki süreler bazı haksızlıklara sebep olabilir. Çünkü 549 gün çalışan işçi tazminattan faydalanamayacak, 1099 gün çalışan ise alt kademeden tazminat alacaktır. Kabaca iş kaybı tazminatı toplam tutarı, 12.500.000 ile 58.500.000 TL. arasında değişmektedir. Yasada, iş kaybı tazminatı alabilmek için bu sürelerin aynı işveren yanında ve kesintisiz geçirilmesi öngörülmüştür (Madde-21/4). Kanun koyucu bu hükümlerle akdin kurulması ile sona ermesi arasında hizmet akdini sona erdiren bir kesinti olmamasını ve kamu işyerinde değişik zamanlarda çalışılmış olunması halinde önceki çalışmaların bu tazminatın ödenmesinde dikkate alınmayacağını belirtmiştir. İş Hukukunda işveren değişikliğinin işçinin haklarını etkilememesi esası kabul edildiğinden yasanın buna uygun olarak yorumlanarak kamu işletmelerine bağlı çalışmaların birlikte ele alınması daha uygun olur (8).

İş kaybı tazminatı ödenmesi ve sağlanabilecek diğer hizmetlerin yürütülmesinde görev ve yetki, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Bu tazminattan yararlanabilmek için hizmet akdinin sona ermesinden itibaren 30 gün içinde İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvurmaları gerekir. Bu süre hak düşürücü bir süredir. Kurum, gerekli incelemeyi en geç 30 gün içinde yapar. İşlemlerin sonuçlanmasından itibaren 10 gün içinde iş kaybı ödemesini aylık (30 günlük) olarak yapar. Görüşümüzce, iş kaybı tazminatı ödemelerinde prosedürün, Özelleştirme İdaresi ile İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü arasında ve işçinin başvurusuna gerek kalmaksızın yapılması daha isabetli olurdu. Ül-

5. Caniklioğlu, Nürşen; Canbolat, Talat. Özelleştirmeye Bağlı İş Kaybı Tazminatının İş Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi. Çimento İşveren Dergisi. C.9 S.2 Mart-1995. s.5-24.
OECD üye ülkeleri arasında işsizlik sigortasını uygulamayan tek ülke Türkiye'dir. Türkiye'de hemen hemen tüm Kalkınma Planları ve Programlarında işsizlik sigortasının kurulması amaçlanmıştır. 1992 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İşsizlik Yasa tasarısı ile ciddi adım atılmıştır. Bu tasarıda İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden düzenlenmesi ve işsizlik sigortası fonu kurulması öngörülmüştür. Tuna, Yılmaz. İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri. DPT Yayın No: 2372. Ankara-1995 s.41.
4046 sayılı yasadaki süreler 1992 tarihli İşsizlik Yasa tasarısındaki sürelerden farklı olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, meslek edindirme ve yetiştirme kursları da öngörülmüştür. Ancak her ikisinde de aynı doğrultuda düzenlemeler bulunmaktadırlar. dolayısıyla iş kaybı tazminatı, "işsizlik sigortası" şeklinde düzenlenmiş olsaydı, bu alanda ciddi bir adım atılmış olacaktı.
6. Caniklioğlu, N; Canbolat, T. a.g.m. s.7.
7. Sosyal Sigortalar Yasasına göre; esas itibarıyla o yıl içinde elde edilmiş veya edilmesi gereken ve anılan maddede belirtilen niteliklere uygun tüm kazançlar pirimlendirilir (Madde-77). İş kaybı tazminatında belirli bir ayın değil, tüm bir yıla ait ödemelerin esas alınarak bir aya düşen kısmının hesaplanması amaca daha uygundur. Caniklioğlu, N; Canbolat, T. a.g.m. s.11.
8. Caniklioğlu, N; Canbolat, T. a.g.m. s.10.

kemizde bürokratik işlemlerdeki gecikme gözönüne alınınca özelleştirilen kurumlardaki işçilerin tazminatlarını zamanında alamama riski ortaya çıkabilir.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun başvuru reddetmesi halinde hangi merciye başvurulacağına dair yasa da bir hüküm yoktur. Ancak idarenin her türlü işlem ve eylemlerine karşı idari yargı yolu açık olduğundan, bu tür uyuşmazlıklar idari yargıyı ilgilendirir.

Burada yasanın getirdiği istisnaya göre, 506 sayılı yasa gereğince hizmet ve prim ödeme sürelerine göre yaşlılık aylığına hak kazananlar iş kaybı tazminatı ve diğer hizmetlerden yararlanamazlar. Dolayısıyla yaşlılık aylığına hak kazananların özelleştirme ile re'sen emekli olmaları istenmiştir. Ayrıca iş kaybı tazminatı veya diğer hizmetlerden yararlananlar bir işe yerleştirildikleri veya kendileri iş buldukları takdirde tazminata ve diğer hizmetlere ilişkin hakları sona erer.

İş kaybı tazminatının fiilen ödendiği süreler ait sosyal sigorta primleri hak sahipleri adına İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından ilgili kurumlara ödenir.

Mahalli idarelerdeki özelleştirme sonucunda doğacak iş kaybı tazminatları aynı esas ve usuller çerçevesinde ilgili belediye veya il özel idaresi tarafından hesaplanır ve hak sahiplerine ödenir.

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda işçi olarak çalışırken; bunların özelleştirmeye hazırlanmaları, özelleştirilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması veya tasfiyesi nedenleriyle, bu kuruluşların sermayelerindeki kamu payının % 50'nin altına düşmesinden, anonim şirket haline dönüştürülmeyenlerin ise devir-teslim tarihinden itibaren bir yıl içinde, hizmet akitlerinin haklı neden olmaksızın işveren tarafından feshedilmesi veya haklı nedenlerle kendileri tarafından feshedilmesi sonucu işsiz kalanlar bu yasa da belirtilen tazminatlar ve diğer hizmetlerden faydalanırlar (Madde-21/2). Hizmet akitlerinin haklı neden gösterilmeksizin işveren veya haklı nedenle işçi ta-

rafından feshedilmesi halinde iş kaybı tazminatı ve diğer hakların verilmesi isabetli olmuştur. Ancak bu güvence bir yıl için getirilmiştir.

b. Eğitim Hizmetleri

Özelleştirme kapsamına alınan teşebbüslerdeki işçilere yeni iş bulma, meslek geliştirme ve edindirme, yetiştirme ve eğitim hizmetleri Özelleştirme Fonundan desteklenir ve karşılanır. Bu hizmetlerin yürütülmesinden de İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü yetkili ve sorumludur. Yasa "...sağlanabilen diğer hizmetler..." ifadesi ile bu konudaki düzenlemeleri tamamen Kurumun insiyatifine bırakmıştır (Madde-21/5).

c. Sosyal Yardım Zammı

Özelleştirme uygulamaları sonucu bu kapsama alınan kuruluşlardaki kamu payının % 15'in altına düşmesi, bu kuruluşların tasfiyesi veya kapatılmasından önce sosyal yardıma hak kazanan personele 506 sayılı yasaya göre yapılacak sosyal yardım zammı ödemenin yapılmasını takip eden iki ay içinde Özelleştirme Fonundan karşılanır. Buradan süresi içinde SSK'ya ödenemediği takdirde Hazinece karşılanır (Madde-23).

Böylece Sosyal Sigortalar Kurumunun özelleştirme uygulamaları sonucu maruz kalabileceği mali külfetler Hazineye yüklenmiştir.

2. Memur ve Sözleşmeli Personelle İlgili Düzenlemeler

3291 sayılı Yasada 657 sayılı yasaya bağlı olan KİT personeli için sadece sosyal güvenlik bakımından düzenleme getirilmiştir. Özelleştirilecek kamu kuruluşlarından memurları çıkarmak 657 sayılı yasaya göre kolay olamayacağından 4046 sayılı yasa bir başka kadroya nakil esasını benimsemiştir. Ancak bu durumda da aktarma yapılan kamu kurumlarında istihdam fazlalığı oluşabilir.

4046 sayılı Yasada özelleştirme programına alınan memur (9) ve sözleşmeli personel (10) için nakil öngörülmüştür (Madde-22). Buna göre özelleştirme

9. Kadrolu Personel (Memurlar) 657 sayılı kanun kapsamına girer. 399 sayılı KHK'ye göre bunlar toplu iş sözleşmelerinden faydalanamazlar. Hatta toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak bunlara hiç bir maddi ve ayni hak sağlanamaz.

10. 233 sayılı KHK'de sözleşmeli personel ihdas edilmiştir. 399 sayılı KHK de sözleşmeli personel ve memurların çalışma şartlarını düzenlemiştir. Sözleşmeli Personel : İşçi ve memur statüsünde olmayan belirli bir sözleşme ile teşebbüsde çalışan personeldir. Bu personelin hangi işte çalışacaklarına dair bir sınırlama olmadığından her alanda istihdam edilebilir. Kadrolu ve sözleşmeli personel toplu iş sözleşmesi kapsamına alınamaz, bunlara toplu iş sözleşmeleri ile hiçbir nakdi veya ayni menfaat sağlanamaz. Sözleşmeli personelin akdi ilişkisi; hizmet akdi ve klasik anlamda idari sözleşme kabul edilememekle beraber kamu ilişkisi ağır basmaktadır.

Sözleşmeli personel sadece teknik konularda tutulması gerekirken, yaygınlaştırılması sendikacılığa darbe vurmuştur. Kadrolu ve sözleşmeli personel toplu iş sözleşmesi kapsamına alınamaz, bunlara toplu iş sözleşmeleri ile hiçbir nakdi veya ayni menfaat sağlanamaz.

sonucunda kamu payının % 50'nin altına düşmesi, satılması veya devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetleri kısmen veya tamamen durdurulan veya tasfiye edilen kuruluşlardaki memur, sözleşmeli personel (kapsam dışı personel dahil) kamu kurum ve kuruluşlarında uygun boş kadro ve pozisyonlara (11) atanırlar. Atamaları yapılanların işe başlamamaları veya işe başlama sürelerine uymamaları halinde 657 sayılı DPK'nın 62 ve 63'üncü maddelerine göre işlem yapılır. Buna göre, ataması yapılan memur veya sözleşmeli personel, süresi içinde işe başlamazsa atamalar iptal edilir ve bir yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemez.

Nakillerde, Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir. 217 sayılı KHK (12)'ye göre kurumlardaki kadro düzenlemeleri için gerekli revizyonu yapmak, ihtiyaçtan fazla olanları tesbit etmek ve fazla personelin diğer kurumlara kesin tayinleri oluncaya kadar geçici istihdam tarzlarını belirlemek görevi Devlet Personel Başkanlığına aittir (Madde-8/f).

Nakil, 190 sayılı KHK (13) kapsamına giren kuruluşlara yapılabilir. Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, TBMM Genel Sekreterliği, KİK ve İDT, Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Teşekkülleri, Üniversiteler ve Türk Silahlı Kuvvetleri kadroları KHK kapsamı dışında olduğundan bu kurumlara nakil yapılamaz. Ayrıca özelleştirme kapsamındaki kuruluşların memur veya sözleşmeli personelinin diğer kurum veya kuruluşlarda istihdamı için 20.000 adet 10.derece genel idari hizmetler sınıfından memur kadrosu ihdas edilmiştir (Madde-25). Mevcut kadroların kullanılmasında gerektiğinde Bakanlar Kurulu tarafından değişiklik yapılabilir.

Nakil sebebiyle, memur kadroları ve sözleşmeli personelin pozisyonu boşaldığı tarihten geçerli olmak üzere iptal edilmiş sayılacağından buralara yeniden atama yapılması söz konusu olamaz (Madde-22/son fıkra).

Başka bir kurum veya kuruluşla naklolacak memur veya sözleşmeli personeli eski kurumlarıyla ilişkileri kesilir ve yeni kurumlarına atamalarının yapılacağı tarihe kadar geçecek süredeki aylık ücret, sosyal hak

ve yardımlar diğer özlük hakları özelleştirme Fonundan karşılanır. Bu, işçiler için öngörülen iş kaybı tazminatı yerine geçmektedir.

T.C. Emekli Sandığına tabi personelin bu süreçte sandıkla olan ilgileri devam eder. Yeni kuruluşa nakledilen personelin burada alacağı net tutar, eski kuruluştakinden az ise aradaki fark, giderilinceye kadar bir kesinti olmaksızın tazminat olarak ödenir.

İşçi olarak çalışanların yaşlılık emekliliğine hak kazanmaları durumunda olduğu gibi, özelleştirme programına alınan kurumun bu programı alındığı tarihte emekli olmasına üç yıl kalmış olanların özelleştirme işlemleri sonuçlanıncaya kadar nakil işlemleri yapılmaz. Yasa burada, özelleştirme süresinin uzaması ihtimaline göre nakil yerine emekliliği uygun görmektedir.

Bu kuruluşlarda çalışanlardan emekliliğe hak kazananların emekli olmalarını teşvik etmek için, emekli olmalarını iki ay içinde istemeleri halinde ikramiyenin % 30 fazlasıyla ödenmesi hükmü getirilmiştir (14). Bu ek ödeme Özelleştirme Fonundan karşılanarak T.C. Emekli Sandığı tarafından ödenir (Madde-24). Böylece memur ve sözleşmeli personelden emekliliği gelmiş olanların emekli olmaları teşvik edilmekte ve özelleştirme programındaki kuruluşların istihdam fazlalığı kısmen giderilmeye çalışılmaktadır.

Özelleştirilen KİT'lerde çalışan memur ve sözleşmeli personele, nakil dışında bir hak getirilmemiştir. Oysa çalışma özgürlüğü gereğince, memur veya sözleşmeli personelin istemediği bir yerde zorunlu istihdamı doğru değildir. Üstelik bu personelin nerelerde çalıştırılacağına dair yasada açıklık yoktur. Ayrıca işçiler, bazı eğitim hizmetlerinden faydalandıkları halde memur ve sözleşmeli personele bu hak verilmemiştir. Bu durum, birçok sakıncayı da beraberinde getirecektir.

C. Mahalli İdarelerde Özelleştirme

Yeni yasa, ekonomide kamunun payının azaltılması amacıyla belediye ve il özel idarelerinin iştirakleri ile ticari amaçlı kuruluşlarının, yasadaki esas ve usullere uygun olarak yetkili organları tarafından özelleştirilmesi imkânı getirmiştir. Ayrıca yeni be-

11. Sözleşmeli personelin çalışmasının "idari sözleşme" olarak kabul edilmesi gerekir. Nitekim 4046 sayılı yasada getirilen hükümler de bunu desteklemektedir.

12. R.G. 18.6.1984, Sayı : 18435.

13. R.G. 14.12.1983, Sayı : 18251.

14. Özelleştirme sebebiyle hizmet akdi fesh edilen işçilerden, hizmet akdinin sona erdiği tarihte yaşlılık aylığına hak kazanmış olanlara iş kaybı tazminatı bile verilmemek, sözleşmeli personel ve memurlara, kendilerinin emekli olmaları halinde emekli ikramiyelerinin % 30 fazlasıyla ödenmesi eşitlik ilkesine aykırıdır. Caniklioğlu, N; Canbolat, T. a.g.m. s.7.

lediye iktisadi teşekkülleri kurulması da Bakanlar Kurulunun iznine bağlanmıştır.

Yetkili organı tarafından özelleştirilen kuruluştan sağlanan gelir özel bir hesapta toplanır. Buradaki gelirler öncelikle iş kaybı tazminatına sarfedilir. Yasa, özelleştirme gelirinden iş kaybı nedeniyle tazminat ayrılmasına öncelik vermiştir. Eğer gelir artarsa diğer özelleştirilecek kuruluşlara harcanabilir. Yasa, yerel idarelere bir istisna getirerek öncelikli harcamalar düşüldükten sonra kalan miktarın belediye veya il özel idaresine gelir kaydedileceği hükmünü getirmiştir (Madde-26). Oysa KİT'lerin özelleştirilmesi sonucunda elde edilen gelir genel bütçe harcama ve yatırımlarında kullanılmaz (Madde-2/c). Belediyelerdeki özelleştirmede bu ilkeden sapılmıştır.

İlgili maddede, "...özelleştirme uygulamaları sonucu doğabilecek iş kaybı nedeni ile yapılacak tazminat ödemeleri.." ifadesi, iş kaybı tazminatı ve sosyal yardım zammını içine almaktadır. Bu ödemelerdeki miktar belirtilmemekle beraber, yasanın getirdiği ilke ve usullere göre özelleştirilen KİT'lerdeki miktarlar esas alınmalıdır. Ancak tazminat, ödemeleri dışında mahalli idarelerde özelleştirme sonucu işlerini kaybeden işçilere verilen diğer haklar belirtilmemiştir. Ayrıca özelleştirilen kuruluşlardaki memurların başka bir kuruluşa nakli de bu konuda yasada açık değildir. Böyle olmakla beraber memurların işlerine son verilmesi düşünülemez.

Mahalli idarelerde özelleştirme sonucu elde edilecek gelirlerin tazminatlara yetmemesi halinde ne olacaktır? Bu konuda yasada açık hüküm yoktur. Mahalli idarelerin Özelleştirme Fonu ile ilgileri olmadığından, buradan karşılanması da mümkün değildir.

SONUÇ:

Özelleştirme uygulamalarını sağlamak için son olarak çıkarılan 4046 sayılı yasa, özelleştirme uygulamaları yanında, özelleştirme kapsamına alınan KİT'lerdeki işçi, memur ve sözleşmeli personelle ilgili hükümler taşımaktadır. Yasa özelleştirmeyi belediye iktisadi teşebbüslerine kadar geniş tutmaktadır.

2983 ve 3291 sayılı yasalardan farklı olarak yeni yasa ile bazı düzenlemeler getirilmektedir. Yeni yasa

Özelleştirme İdaresi'nin görevlerini geniş tutmaktadır. Ayrıca yeni düzenlemelerle uygulamanın çeşitli aşamalarında karşılaşılan idari, teknik ve hukuki problemlerin aşılmaya çalışılması amaçlanmaktadır.

Özelleştirme İdaresi'nin özelleştirme programındaki kuruluşların personelinin çalışma şartları hakkında karar verme yetkisine sahip olması, bu personelin bazı yasal haklarının kaybolmasına veya anlaşmazlıkların ortaya çıkmasına sebep olabilecektir. Bu yetkinin özelleştirme programındaki kuruluşlara verilebileceği belirtilmesi yasalara da uygun değildir.

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışan personele bazı haklar sağlanmıştır. Bu önemli bir yeniliktir. Ülkemizde işsizlik sigortası olmadığından KİT'lerin özelleştirilmesini kolaylaştırmak ve sendikaların tepkilerini azaltmak amacıyla iş kaybı tazminatı ihdas edilmiştir. Bu düzenleme "işsizlik sigortası" şeklinde yapılsaydı, çok daha uygun olurdu.

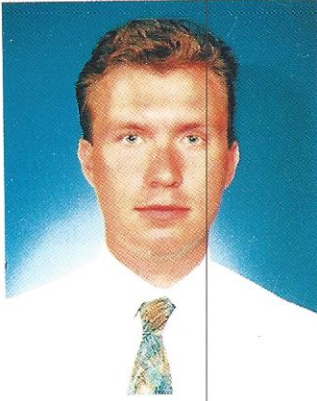
İş kaybı tazminatı Özelleştirme Fonundan diğer hizmetlere göre öncelikle karşılanır. Özelleştirme kapsamına alınan teşebbüslerdeki işçilere yeni iş bulma, meslek geliştirme ve edindirme, yetiştirme ve eğitim hizmetleri Özelleştirme Fonundan desteklenir ve karşılanır. Bu hizmetlerin yürütülmesinden de İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü yetkili ve sorumludur. Yasa "...sağlanabilen diğer hizmetler.." ifadesi ile bu konudaki düzenlemeleri tamamen Kurumun inisiyatifine bırakmıştır.

Özelleştirilen KİT'lerde çalışan memur ve sözleşmeli personele, nakil imkânı getirilmiştir. Ancak çalışma özgürlüğü gereğince, memur veya sözleşmeli personelin istemediği bir yerde zorunlu istihdamı doğru değildir. Bu personelin nerelerde çalıştırılacağına dair yasada açıklık yoktur. Ayrıca işçiler, bazı eğitim hizmetlerinden faydalandıkları halde memur ve sözleşmeli personele bu hak verilmemiştir. Yasada emeklilik teşvik edilerek emekli ikramiyesinin % 30 zamlı ödenmesi hükmü getirilmiştir. Ancak işçilerden emekli olacaklara aynı hak verilmemiştir.

4046 sayılı Yasa özelleştirme kadar, özelleştirmeye bağlı olarak personel rejimi ile ilgili düzenlemeler getirmiştir. Burada Türkiye'de gerektiği zaman düzenleme yapma eksikliğini unutmamak gerekir. Çünkü işsizlik sigortasının gerekliliği kendisini hissettirmektedir.



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KAVRAMI VE YARARLANMA KOŞULLARININ GERÇEKLEŞMEMESİNE RAĞMEN İŞVERENCE İŞÇİNİN HAKSIZ OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILMASI



Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı

1967 yılında İzmir'de doğdu. İlk ve orta öğrenimini İzmir'de tamamladı. 1985 yılında girdiği Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 1989 yılında mezun oldu. Aynı yıl Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Özel Hukuk Ana Bilim Dalında yüksek lisans çalışmalarına ve Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında Arş. Gör. olarak çalışmaya başladı. 1992 yılında "Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma" konulu yüksek lisans tezini vererek aynı yıl doktora çalışmalarına başladı. Doktora çalışmaları halen devam etmektedir.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KAVRAMI

Hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri (TSGLK. m.2), kapsadıkları işyerine ya da işyerlerine ilişkin olmak üzere, hizmet sözleşmelerinde düzenlenmeyen ya da düzenlenmiş olmakla beraber günün koşullarına uygun olmayan konularda belirleyici hükümler içermektedirler. Sendikaların yoğun faaliyetleri sonucu imzalanan bu sözleşmeler kural olarak taraf sendika üyesi işçilere hak ve menfaatler sağlamaktadırlar. Zira bir toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın sadece kendi üyelerinin hak ve men-

faatlerini gözeticeği bir gerçektir. Bir başka deyişle; sendikalar bir toplu iş sözleşmesi imzalanırken, her zaman için kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini gözetmektedirler.

Bu durumu göz önüne alan yasakoyucu da 2821 sayılı SK. M.36'da getirdiği düzenleme ile işçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının, kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatin üyesi olmayanlara uygulanmasının, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydı ile sözkonusu sendika veya konfederasyonun yazılı muvafakatına bağlı olacağı esasına getirmiştir.

Bu konuda 2822 sayılı TSGLK.'da yer alan düzenleme ise 9. maddededir. Bu madde, bir istisna di-

şında ki bu istisna dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmadır; toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kural olarak taraf sendika üyesi işçilere uygulanacağını belirtmektedir.

Diğer yandan, SK.m.36'da esas önem taşıyan husus, TSGLK.m.9'da düzenlenen istisnai durum dışında, sözleşmenin taraf sendika üyesi olmayanlara uygulanması konusunda sendikanın muvafakatinin aranacağı, "sendikanın kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladığı hak ve menfaatler" sözlerinden neyin anlaşılması gerektiğidir.

Bu hususun açıklığa kavuşturulması için herşeyden önce 2821 sayılı SK.'nın 31. maddesinin gözönünde tutulması gerekecektir. Bu madde eski 274 sayılı SK.'nın 19. maddesinin yerini almış ancak oradaki düzenlemeden oldukça farklı bir düzenleme getirmiştir (1).

Söz konusu 31.madde, eskisinden farklı olarak; bir sendikaya üye olmayan ya da taraf sendika dışında başka bir sendikaya üye olan işçiyi, çeşitli hak ve menfaatler açısından, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı taraf sendika üyesi işçilerle eşit tutmuş ve bu işçilerin yasa gereği sendikali işçilerle aynı haklara sahip olacağını emredici bir şekilde hükme bağlamıştır. Buna göre herşeyden önce toplu iş sözleşmelerine, işçilerin işe alınmaları konusunda belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri ya da sendika üyeliklerini muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri ile ilgili şartlar konulamayacaktır. Bunun dışında madde uyarınca; ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla; işin sevk ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalışmaya son

verilmesi konusunda; işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle üye olmayan işçiler ya da başka sendikalara üye olan işçiler arasında herhangi bir ayırım yapamayacaktır.

Görülüyor ki, yasakoyucu 31. maddede, işyerinde çalışan sendikali-sendikasız tüm işçiler arasında; toplu iş sözleşmesi ile "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları" dışında farklı düzenlemeler yapılamayacağı esasını kabul etmiştir. Buna göre, parasal hükümler denilebilecek bu hükümler dışındaki tüm sözleşme hükümleri, işyerinde çalışan bütün işçilere hiçbir koşul aranmaksızın uygulanacaktır.

Bu konuda doktrinde biri baskın olmak üzere iki görüş vardır. Baskın olan görüşe göre; (2) 2822 sayılı TSGLK.'nın 9. maddesi ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri arasında bağ kurularak Sk.m.31.de belirtilen "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları" dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerlerindeki tüm işçilere uygulanacak ücret, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerden yararlanmada ise TSGLK.'nın 9. maddesi hükümleri dikkate alınacaktır. Bu görüş taraflarınca; parasal hükümler dışındaki sözleşme hükümlerinin, sözleşme ile bağlı olmayan işçilere etkisi, toplu iş sözleşmesinin kişiler açısından uygulanma alanı, yani bağlılık çerçevesinde ele alınmaktadır.

Bu görüşe karşı olan EYRENCİ (3) ise; herşeyden önce TSGLK.m.9 ile SK.m.31 arasında iddia edildiği şekilde toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulanma alanını genişleten ve kapsam dışındaki işçileri de, bu hükümler bakımından nor-

1. Eski 274 sayılı SK.m. 19/3. fıkrasında işverenin; bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler ya da ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında genel olarak ayırım yapamayacağı belirtilmişti. Ancak hükümde, bu ayırım yasağı belirtildikten sonra kanunun cevaz verdiği toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu esas yer almaktaydı. Görüldüğü gibi burada toplu iş sözleşmeleri ile sendikali-sendikasız işçiler arasında geniş kapsamlı bir ayırım yapma olanağı sağlanmıştı. Bu konuda bkz. ESENER, Turhan; İş Hukuku, 3.Bası, Ankara 1978, s.479; OĞUZMAN, M. Kemal; "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya İlişkin Sorunlar" Ü. Doğanay'a Armağan, İstanbul, 1982, s. 60-62.
2. AKI, Erol; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, İzmir, 1971, s.96; BERKSUN, Abdullah - EŞMELİOĞLU İbrahim; Açıklamalı, Gerekçeli, İçtihatlı, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1989, s. 160; ÇELİK Nuri; Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, TÜHİS C. 10, Ocak 1986, S.1, s.3-4; ÇELİK Nuri; İş Hukuku Dersleri, 11. Bası, İstanbul 1992, s.418; OĞUZMAN, M. Kemal; Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 4.bası, s.68-69; OĞUZMAN (Yararlanmaya İlişkin Sorunlar), s.62; REİSOĞLU, Seza; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 149-150. TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s.413, NARMANLIOĞLU, Ünal; Toplu İş Sözleşmesinin Sadece Taraf Sendika Üyelerine Uygulanan Hükümlerine Tabi Olma (Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Yayını "15. Yıl Armağanı", İstanbul 1991, s.188, dn.21; ŞAHLANAN, Fevzi; Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.123-126.
3. EYRENCİ, Öner; Toplu İş Sözleşmesinin İş Yerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu-İş Dergisi, C.1, S.4, Nisan 1988, s.8-16.

matif etki alanına sokan bir bağlantı kurmanın, her iki hükmün lafzi ve sistematik yorumu ile mümkün olmadığı gibi hukukumuzca benimsenen toplu sözleşme ile bağlılık ilkesi ile bağdaşmayacağı kanısındadır. EYRENCİ'ye göre, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçilerin bu tür hükümlerden yararlanmaları doğrudan toplu iş sözleşmesinden doğan bir hak olarak değil, dayanağı toplu iş sözleşmesi olan işverenin eşit davranma borcu çerçevesinde mümkün olmaktadır (4). Buna göre, işçilerin ortak menfaatleri gözetilerek getirilen hükümlere ilişkin olarak toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayan işçinin ancak eşit davranma ilkesi uyarınca ifayı talep hakkı vardır (5). Getirilen yükümlülükler ise, ancak işverenin yönetim hakkına dayanarak sözleşme hükümlerine uygun genel ve özel talimatlar vermesinden sonra işçinin bu talimatlara uyması borcu şeklinde ortaya çıkacaktır (6).

Kanımızca; doktrinde de çoğunlukla kabul edildiği üzere, 2821 sayılı SK.m.31 oldukça açıktır. Ve SK.31 ve 36. maddesindeki hükümler ile 2822 sayılı TSGLK. m. 9'daki esas, birlikte ele alındığında toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın konusu ile kapsamı ortaya çıkmakta ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı anlam kazanmaktadır. Buna göre, toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerden, parasal nitelikte olanların dışındakiler; işyerinde çalışan tüm sendikali-sendikasız işçilere doğrudan doğruya uygulanabilecektir. Bu konuda taraf sendika üyesi olmayan işçinin herhangi bir talepte bulunması gerekmecektir.

Bu görüşten hareketle; çalışmamızda kullandığımız toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramı; toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerden sadece ücret, ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularıyla ilgili olanlardan; 2822 sayılı TSGLK.m.9'a ve 2821 sayılı SK.m.36'ya göre yararlanabilmeyi ifade etmektedir. Zira, toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu hükümler dışındaki tüm hükümlerin 2821 sayılı SK.m.31 uyarınca, işyerinde

çalışan tüm işçilere hiçbir koşul aranmaksızın uygulanması, gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmadan söz etmeyi mümkün kılacaktır.

II. YARARLANMA KOŞULLARININ GERÇEKLEŞMEMESİNE RAĞMEN, İŞVERENCE İŞÇİNİN HAKSIZ OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANDIRILMASI

A. Genel Olarak

Mevcut hukuk düzenine göre, bir işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinden o işyerinde çalışan, sözleşmeye taraf sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen bir işçinin, sendikanın yazılı muvafakatı olmaksızın (SK.m.36) yararlanılması mümkün değildir.

Bu koşulların bulunmamasına rağmen, işverenin; toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere tanınmış hakları veya daha çoğunu, sendikasız ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere tanınması caiz değildir. Zira, aksi halde işverenler tarafından, hem işçilerin sendikalarından ayrılmasını sağlamak ve giderek işçi sendikalarını zayıflatabilmek, hem de işçi sendikalarını dayanışma aidatından yoksun bırakabilmek mümkün olacaktır (7).

Ancak uygulamada bazı hallerde, işverenler toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerden, sendikasız ve dayanışma aidatı ödemeyen işçileri, sendikanın muvafakatini almaksızın usulsüz olarak yararlanırmaktadırlar.

B. Toplu İş Sözleşmesinden Haksız Olarak Yararlandırma Kavramı

Toplu iş sözleşmesinden haksız olarak yararlanma kavramı ile tam olarak neyin ifade edildiği hususunda; doktrinde, eski 275 sayılı kanun zamanında ve şu anda yürürlükteki 2822 sayılı kanun uygulamasında birçok görüşler ileri sürülmüştür.

Bilindiği üzere eski 274 sayılı SK.19 maddesinin 3. fıkrasında; sendikali-sendikasız işçi ayırımı yasağı getirilmiş ancak; kanunun cevaz verdiği toplu iş söz-

4. EYRENCİ'ye göre; İş yerinde çalışan bütün işçilere uygulanabilecek türden hükümler getirilirken toplu iş sözleşmesi tarafları, diğerlerinden tecrit ederek salt üyeleri için düzenleme yapmak amacı ile değil, genel olarak işyerini düşünerek düzenlemeler getirmektedirler. Bu tür hükümlerin uygulanabilirliği açısından işçilerin sendikali-sendikasız ayırımı yapılmaksızın bir bütün olarak ele alınması zorunludur. Bütün işçilere uygulanan hükümler hakkında bkz. a.g.m., s.8-14.
5. Zira yazar, taraf sendika üyesi olmayan işçinin sözleşmeden yararlanmasını, BK.111'e tabi Üçüncü Şahıs Lehine Şart niteliğinde kabul etmektedir.
6. Yine yazara göre, bu şekilde bir yorum, hukukumuzda Üçüncü Şahıs Zararına Sözleşme kabul edilmediği için gereklidir.
7. Bu konuda bkz. AKI, s.92; ÇELİK, Nuri; Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Sözleşme Karşısındaki Hukuki Durumları. İş Hukuku Dergisi, Şubat 1969, s.153; TUNÇOMAĞ, s.417; REİSOĞLU, Seza; 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi. s.189vd.

leşmesi hükümlerini bu yasaktan ayrı tutmuştu. Bir başka deyişle, burada toplu iş sözleşmeleri ile sendikali-sendikasız işçiler arasında geniş kapsamlı bir ayırım yapma olanağı sağlanmıştı.

Buna göre 275 sayılı kanun zamanında bu konuyu ele alan yazarlar (8), 274 sayılı SK. uyarınca; toplu iş sözleşmesinden haksız olarak yararlandırma kavramı ile; toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerin bir kısmından, ya da tamamından taraf sendika üyesi olmayıp, dayanışma aidatı ödemeyen ve sendikanın yazılı muvafakatını almayan bir işçinin yararlandırılmasını ifade ediyorlardı.

Oysa yukarıda belirttiğimiz üzere, 2822 sayılı TSGLK. uygulamasında toplu iş sözleşmesinden yararlanma ya da yararlandırma kavramları, eski kanun dönemine kıyasla çok daha farklı bir anlam taşımaktadır. Buna göre, 2821 sayılı SK.31'den çıkarılan sonuç uyarınca; sendikali-sendikasız işçiler arasında sadece toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında ayırım yapılabilecektir. Görülüyor ki günümüzde; toplu iş sözleşmesinden haksız olarak yararlandırma denildiği zaman, taraf sendika üyesi olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen ve sendikanın yazılı muvafakatını almayan işçilerin toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal hakları düzenleyen hükümlerden yararlandırılmaları anlaşılabilecektir.

Doktrinde bu konuyu eski kanun zamanında ele alan yazarlarla, bugünkü kanun zamanında ele alan yazarların birleştiği esas ana konu; yararlandırma olayının haksız olmasıdır. Bir başka deyişle farklı kanun dönemlerinde, toplu iş sözleşmesinden yararlandırma kavramından farklı şeyler anlaşılsa da burada önemli olan husus bu yararlandırma olayının haksız olması halidir.

Bazı yazarlar (9), kanunlarda kısmen ya da tamamen yararlanma ayırımı yapılmadığından, tespiti gereken noktanın; taraf sendika üyesi olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen ve sendikanın muvafakatını almayan işçiye sözleşme ile getirilen, yararlanma sayılacak bir hak veya menfaatin sağlanıp sağlanmadığı, olduğu görüşündedirler. Bunlara göre,

gerek kısmen, gerekse tamamen yararlanma arasında bir fark yoktur. Her iki durum da, gerekli koşullara uyulmadan, sendikasız işçilerin haksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması kavramı içerisinde kalacaktır.

Bu görüşe katılmayan başka yazarlar (10) ise; sendikasız ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilerin toplu iş sözleşmesinden haksız olarak yararlandırılmalarından söz edilebilmesi için; toplu iş sözleşmesinden tam olarak ya da önemli bir bölümünden yararlandırılmış olmaları gerektiği görüşündedirler. Bu görüşteki yazarlara göre; sendikasız (ya da başka bir sendika üye), dayanışma aidatı ödemeyen işçi, toplu iş sözleşmesinin sadece münferit bir veya birkaç hükmünden yararlandırılmışsa; (örneğin sadece ikramiye ile ilgili hükmünden), o zaman toplu iş sözleşmesinden haksız olarak yararlandırmadan söz edilemeyecektir.

Kanımızca, taraf sendika üyesi olmayan, dayanışma aidatı ödemeyen ve lehine sendika muvafakatı bulunmayan bir işçinin, işverence haksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasından söz edilmesi için; söz konusu işçinin toplu iş sözleşmesinin tümünden yararlandırılması şartının aranması, pek yerinde olmayacaktır. Zira, toplu iş sözleşmesinden yararlanma denildiğinde; toplu iş sözleşmesinde düzenlenen, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki hükümlerden yararlanma anlaşılmaktadır. Buna göre; işverenin taraf sendika üyesi olmayan ve yararlanma koşullarını taşımayan bir işçiye; toplu iş sözleşmesinde bu hususlara ilişkin olarak getirilen parasal hükümlerden birini uygulaması kanımızca, haksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlandırmadan bahsedebilmek için yeterli olacaktır. Aksi halde haksız olarak toplu iş sözleşmesinden yararlandırmadan bahsedebilmek için, sözleşmenin parasal hükümlerinin tamamından yararlanma şartının aranması anlamsız olacaktır.

Sonuç olarak, denilebilecektir ki, toplu iş sözleşmesinden yararlandırma kavramı; sözleşmeden kısmen ya da tamamen yararlandırma ayırımı yapılmaksızın, işçinin herhangi bir parasal hükümden

8. AKI, s.92; ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumları), s.153; REİSOĞLU (275 Şerh), s.189vd.
9. AKI, s.92; ÇELİK, s.399; ÇELİK (İşçilerin Hukuki Durumları), s.153; ÇELİK, Nuri; Toplu İş Sözleşmesinden Sözleşme Farkının Korunmasına İlişkin Kayıt, Çimento İşveren D., Temmuz 1992, s.9
10. OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s.67vd.; TUNÇOMAĞ, s.47

yararlandırılmasını ifade etmektedir.

Bu konuda dikkat edilmesi gereken bir husus da şudur: İşçilerle toplu iş sözleşmesinden önce yapılmış hizmet akitlerinde yer alan hükümlerin (parasal hükümlerin) toplu iş sözleşmesinde aynen tekrar edilmesi durumunda; toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya hakkı olan işçilerle, bu hakka sahip olmayan işçilere uygulanacak hükümler arasında esas bakımdan bir fark olmayacaktır. Ancak böyle bir durumda, işyerinde toplu iş sözleşmesinin taraf sendika üyesi olmayanlara haksız olarak uygulandığı ileri sürülmeyecektir. Ayrıca, uygulamada, toplu pazarlık sırasında taraflarca kararlaştırılan, fakat henüz toplu iş sözleşmesi hükmü niteliği kazanmamış olan hükümlerin, işverence işyerinde uygulanmaya başlandığı, sözleşmenin ise daha sonra imzalanıp yürürlüğe girdiği görülmektedir. Yine bu durumda da; sendikasız işçilerin normalde hizmet akitlerinde yer alan ancak daha sonra toplu iş sözleşmelerinde tekrarlanan bu hükümlerden haksız olarak yararlanıldıkları ileri sürülmeyecektir (11).

Diğer yandan, yine uygulamada sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklardan yararlanılmasını önlemek amacıyla toplu iş sözleşmelerine bazı kayıtların konulduğu görülmektedir. Örneğin, bazı sözleşmelerde işverenin taraf sendikaya üye olmayan kapsam içindeki işçileri yararlanma koşulları gerçekleşmeden sözleşmeden yararlanması halinde, işverenin bu menfaatleri bütün sendikalı işçilere ek olarak uygulayacağına ilişkin hükümlere rastlanmaktadır (12).

C. İşverenin Akit Yapma Özgürlüğünün Sınırları

2821 sayılı SK. ve 2822 sayılı TSGLK.'daki, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunu düzenleyen hükümler gözönüne alındığında; işverenin akit serbestisine dayanarak, taraf sendikaya üye olmayan bir işçiye toplu iş sözleşmesinde sağlanan parasal hakları vermesi ve hatta bunların üzerinde hak ve menfaatler sağlanması düşünülemeyecektir.

Burada önem taşıyan husus, akit serbestisinin ne

derece sınırlandırıldığının tesbitidir. Bu konuda bizim de katıldığımız üzere; akit serbestisinin sınırının, toplu iş sözleşmesi ile sendika üyesi olan işçilere sağlanan mali menfaatler olduğu, bunun altındaki alanda akit serbestisinin varlığı kabul olunmaktadır. Ancak bu toplu iş sözleşmesi ile sağlanan menfaatlere çok yakın olarak yapılan ve hakkın kötüye kullanımı sayılabilecek düzenlemeler, akit serbestisinin dışında kalacaktır (13). Buna karşın, üye olmayan işçilere sağlanacak menfaatler, ayrı pozisyonda bulunan sendika üyelerine sağlananların; hakkın kötüye kullanılmasını teşkil etmeyecek seviyede altında ise, bir sorun doğmayacaktır.

Bazen de işverenin sendikaya üye olmayan işçilere, toplu iş sözleşmesi ile getirilen mali hakların oldukça altında haklar tanınması yanında, toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen menfaatler sağlayarak, sonuç olarak işçiyi, aynı pozisyonadaki sendika üyesi işçiden daha iyi duruma geçirilebilmesi mümkün olmaktadır. Bu durum da sözleşme özgürlüğünün kötüye kullanılması olarak nitelendirilebilecek SK.m.31'deki sendikalı-sendikasız işçi ayırımı ya-sağının ihlal edecektir (14).

Öte yandan, bu durumlar dışında; toplu iş sözleşmesinden haksız olarak yararlanma sayılmaksızın; sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere; toplu iş sözleşmesi ile sağlanan parasal hak ve menfaatlere eşit ve hatta bunların üzerinde hak ve menfaatlere sağlanabileceği durumlar da mevcuttur. Şöyle ki; işveren işyerinde çalışan işçilere, çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat gibi subjektif nedenlerle ve öğrenim durumu, kıdem, yaş gibi objektif nedenlerle; toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmaksızın bazı haklar tanıyabilecek, farklı yetenek ve durumlara sahip işçiler arasında özellikle üst kademelere yükselme sebebi ile ücret, ikramiye, prim gibi ödemelerde ayırım yapabilecektir. Bunlardan herbirinin tutarının, işçinin yeteneğine ve durumuna göre; toplu iş sözleşmesi ile sağlanan çok yakın, onlara eşit veya onların üzerinde olması da mümkündür. Özellikle, subjektif ni-

11. Karşılaştırınız. AKİ, s.97; ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumu), s.154vd.

12. ÇELİK, 426. Yargıtay bu hükümleri geçerli saymakla birlikte, işverenin sorumluluğunu; sendikasız işçilere sağlanan menfaatlerin sözleşme ile öngörülen haklara eş ya da onların üzerinde olması halinde kabul etmektedir. Yarg. 9.HD. 12.9.1991 t., E. 12106, K.11981, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1991, s.13.

13. ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumları), s.165; ÇELİK, (Sözleşme Farkının Korunması), s.9-15; ÇELİK, s.426; OĞUZMAN, (İşçi İşveren İlişkileri), s.77-78; TUNÇOMAĞ, s.417

14. Karşılaştırınız. ÇELİK, (İşçilerin Hukuki Durumları), s.165-166.

teliklerinin çoğunun çalışma süresi içinde her zaman değişiklik gösterebileceğinden, buna uygun olarak da toplu iş sözleşmesinin yapılmasından önce veya sonra işçiye bazı yararların sağlanması mümkün olabilecektir (15). Yargıtay içtihadı da bu görüşe uygundur. (16). Ancak, geniş bir takdir alanı bulunan bu konuda karar verecek kişinin çok titiz davranması gerekmektedir.

Sonuç olarak, yukarıda belirtilen özel durumlar dışında, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan çıkarların altında kalındığı durumlarda; işveren ile sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçi arasında sözleşme özgürlüğünün varlığı kabul edilebilecektir.

D. Yararlanma Koşulları Gerçekleşmemesine Rağmen İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandıran İşverenin Karşılaşacağı Yaptırımlar

Sendikası işçiye toplu iş sözleşmesi ile eşit düzeyde çıkar sağlayan işverenin davranışının sebebi önemlidir. Zira, yukarıda belirtilen haklı sebepler dışında; işveren işyerinde çalışan sendikası işçileri, toplu iş sözleşmesi yapan sendikanın üyelerine oranla, daha iyi duruma getirmek düşüncesi ile hareket ediyorsa, bu tutum yasa koyucunun amacına aykırı

düşecektir. Ancak SK'da böyle bir durumda uygulanacak herhangi bir müeyyide düzenlenmemiştir.

Bu konuda doktrinde bazı çözümler ileri sürülmüştür. Buna göre, sözleşmeden yararlanma koşulları bulunmamasına rağmen, işveren bu durumu bilerek işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırmışsa, taraf işçi sendikası işverenden, yoksun kaldığı dayanışma aidatının ödenmesini isteyebilecek, bunun yerine getirilmemesi halinde de işverene karşı tazminat davası açabilecektir (17). Bundan başka; işveren haksız olarak yararlanma temin ettiği işçiye, dayanışma aidatı ödememe imkanı vererek ona bir tasarruf temin etmiş demektir. İşveren; aynı miktarda bir menfaati sendikalı işçilere ayrıca sağlamadığı takdirde, SK.31'deki sendikalı-sindikası işçi ayırımı yasağını ihlal etmiş olduğundan, sendika üyesi işçiler SK.m.31/son uyarınca tazminat isteyebileceklerdir (18).

Bunun dışında; işverenin sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen bir işçiyi, bu durumu bilerek toplu iş sözleşmesinden yararlandırması halinde bu durum o işçi için kazanılmış hak teşkil edecek ve işveren bundan dönmeyecektir, meğer ki toplu iş sözleşmesinden yararlandırma bir hata sonucu gerçekleşmiş olsun (19).

15. AKI, s.90-94; ÇELİK, s.426; Ayrıca karşılaştırınız. ÇELİK, Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayanların Üst Kademeğe Yükseltilmeleri, İş Hukuku Dergisi, Ağustos 1969, s.721-722; REİSOĞLU, (275 Şerh), s.191; OĞUZMAN, (İşçi-İşveren İlişkileri), s.78.
16. Yarg. 9. HD. 13.3.1969, H.3087, K.2647, (Nuri ÇELİK İncelemesi), İş Hukuku Dergisi, Ağustos 1969 s.720vd.; Yarg 9.HD 30.3.1973, E. 37337, K. 816 ve Yarg. 9. HD. 11.11.1974, E. 6292. K. 24789 OĞUZMAN Kemal; Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Olaylar Kararlar, S. Bası, İstanbul 1987. s.117, Yarg. 9.HD. 20.5.1985, E.2546. K.5437, İşveren Dergisi, Temmuz 1985, s.17-19; Ancak Yargıtay bu kararlardan farklı olarak bazı eski kararlarında işverenin sendikası işçilere dilediği ücret zammını verebileceği yönünde karar verdiği de görülmüştür. Bkz. Yarg. 9.HD. 22.6.1978, E.8536, K.8796, Yasa Hukuk Dergisi, Eylül 1978, s.1601.
17. ÇELİK, s.425; ÇELİK (Yararlanma) s.7vd; OĞUZMAN (İşçi-İşveren İlişkileri), s.77; REİSOĞLU (2822 Şerh), s.153; TUNÇOMAĞ, s.417
18. OĞUZMAN (İşçi-İşveren İlişkileri), s.77
19. Yarg. 9.HD. 18.2.1977, E.1660, K.3029, EYRENCİ inceleme. İHU, TSGLK. 3. No:6; Yarg. HGK. 14.3.1979, E.9-753. K.242, Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1980, s.12; Yarg. 9.HD. 21.11.1985, E.1983/8767, K.1985/10828, İşveren Dergisi, C.XXIII. S.3. Aralık 1985. s.17; Yarg. 9.HD.19.4.1984, E.1983/9692, K.1984/2929, Yargıtay Kararları Dergisi, Temmuz 1985, s.994-995; Yarg. 9.HD.14.10.1986, E.7705, K.9187, İşveren Dergisi, C.XXV, S.6, Mart 1987, s.14.

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'IN Anısına

Bir üstadımızı kaybetmenin ardından neleri yazabileceğimi uzun süre düşündüm ve bir türlü nereden başlayacağımı bilemedim. Kendisini tanıyanların ilk aklına gelen hocamızın çalışkanlığı, disiplini, tarafsız ve görüşlerinde etki altında kalmayan gerçek bir bilim adamı olmasıdır.



Kendisiyle hem yurt içinde hem de yurt dışında birçok beraberliğimiz olmuştur.

Yurt içinde uzun yıllar, başkanlığını yaptığı " İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi " toplantılarında birlikte olduk.

Bu toplantılardaki tartışmalarda da kendi görüşlerini en sert şekilde savunur ve aksi görüşleri de sükunetle dinlerdi. Bu tartışmalarda temsil ettiği tarafın aleyhine de olsa görüşlerini yan tutmadan açıklamaktan çekinmezdi. Görüşlerinin aksine hiç bir hukuki görüşü savunduğuna şahit olunmamıştır.



Hocamızın uluslararası toplantılarda ülkesine verdiği hizmetler de çoktur. Her yıl yapılmakta olan İLO toplantılarında hükümet ve işveren temsilcisi olarak yer almış ve ister işveren, ister hükümet, ister işçi temsilcisi olsun görüşlerini onlara aktarmış ve bunda da ülkesinin ve ülkesi insanlarının menfaatlerini ön planda tutmuştu.

Komisyon çalışmalarında gösterdiği titizlik, disiplin ve çalışkanlık tüm heyete örnek olacak bir nitelikteydi.

Değerli bir bilim adamı ve herşeyden öte çok kıymetli bir büyüğümüzü kaybetmenin acısını hep içimizde taşıyacağız ve yokluğunu hep hissedeceğiz. Kederli ailesinin ve Türk Hukuk Camiasının acısını paylaşıyoruz.

Ruhun Şad Olsun

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Av. İ. Sancar BAYAZIT
Genel Sekreter

HABERLER

Sendikamızın da kurucu üyelerinden bulunduğu TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfınca İstanbul'da kurulması düşünülen Mikrocerrahi Hastanesinin temeli 23.11.1993 tarihinde Cumhurbaşkanı Sayın Süleyman DEMİREL tarafından atılmıştır.

Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonuna üye sendikalarla, hayırsever işverenlerin yardımları ile başlatılan inşaatla hızla devam olunmaktadır.

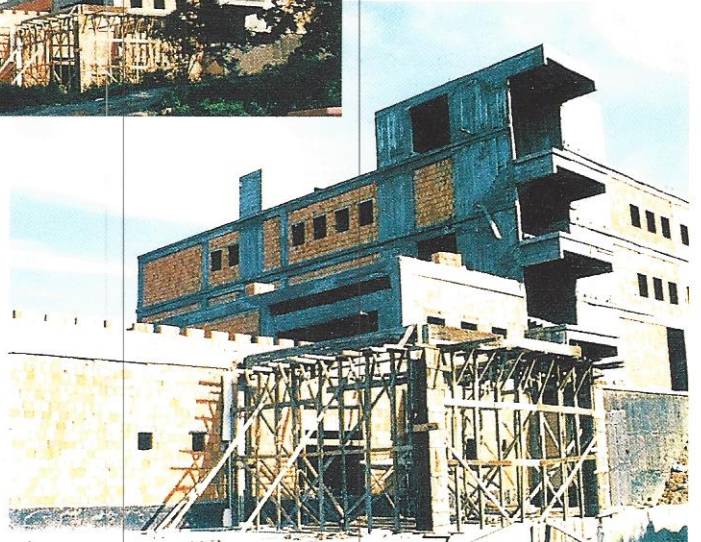
Yurdumuzda çok büyük bir ihtiyacı karşılayacak

olan bu önemli hastanenin en kısa bir süre içinde tamamlanması, iş kazasına uğrayan, organlarını kaybeden işçilerimizin eski sağlıklarına kavuşmalarını sağlama yönünden hayati önem taşımaktadır.

Bu nedenle sendikalarımızın ve hayırsever işverenlerimizle vatandaşlarımızın yardımlarının devamını diliyor ve hastane inşaatının Haziran 1995 tarihindeki son durumu gösterir resimlerini görüşlerinize sunuyoruz.

Çimento işveren Dergisi

Microcerrahi Hastanesinin inşaatının son durumu





ASGARI ÜCRET BELİRLENDİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 02.05.1995 tarihinde başlayan ve uzun süre devam eden çalışmalarını 10 Ağustos 1995 tarihindeki 12. toplantısında tamamlamıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. ve Asgari Ücret Yönetmeliğinin 9. maddeleri gereğince, hizmet akdi ile çalışan ve İş Kanunu'nun kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin asgari ücretleri Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 10 Ağustos 1995 tarih ve 1995/1 sayılı ve İş Kanunu'nun Geçici 4. maddesi hükmünce de tarım ve orman işçilerinin asgari ücretleri aynı tarih ve 1995/2 sayılı kararları ile tespit edilmiştir.

Komisyonun her iki kararı İş Kanunu'nun 33. ve Asgari Ücret Yönetmeliğinin 9. maddeleri gereğince 11 Ağustos 1995 tarih ve 22371 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 9. maddesi gereğince tespit edilen asgari ücretler Resmi Gazetede yayımlanmasını takip eden ayın başı olan 1 Eylül 1995 tarihinde yürürlüğe girecektir.

Sanayide ve tarım kesiminde yeni asgari ücret, 16 yaşından büyük işçiler için aylık **8.460.000.-TL.** ve 16 yaşından küçük işçiler için ise aylık **7.087.500.-TL.** olarak belirlenmiştir.

Yeni asgari ücretin ülkemiz ve asgari ücretle çalışanlar için yararlı olmasını dileriz.

ÇİMENTO İŞVEREN

KARAR İNCELEME KÖŞESİ



Yrd. Doç. Dr. Ercan AKYİĞİT

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

Yarg. 9.HD. T.04.11.1994, E.994/11120, K.994/15310

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı ve alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm, süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Mahkemece, fesih geçersiz sayılarak, davacının işe iadesine karar verildiğine ve işverence davacı işe başlatılmadığına göre, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30.maddesi uyarınca, davacı işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere, temsilcilik süresinin devamınca ücret ve diğer haklarını isteyebilir. Temsilcilik görevinin sona erdiği tarihten sonrası için bir istekte bulunamaz. Mahkemece bu husus dikkate alınmaksızın hüküm kurulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına, 04.11.1994 gününde oybirliği ile karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. Tam bir açıklık taşımasa da karardan anlaşıldığına göre, hükme konu olayda bir sendika işyeri temsilcisinin hizmet akdi işverence feshedilmiş ve fesih sonrası işçinin açtığı dava üzerine yerel mahkeme işverenin yaptığı feshi geçersiz sayarak işçinin işine iadesini hüküm altına almıştır. (Yine netlik bulunmasa da) Mahkemenin kararı üzerine işçi yasal süresi (6 işgünü) içinde çalışmak için işverene başvurmuş ve fakat işverence çalıştırılmamıştır. Bunun üzerine işçi mahkemeye başvurarak kıdem tazminatı ve diğer alacaklarının ödenmesini istemiştir. İşçinin işverenin iş vermeyişini onun tarafından yapılan bir fesih mi saydığı yoksa işverenin bu tutumu üzerine kendisinin mi böyle bir feshde bulunduğu hususunda karardaki veriler yetersizdir. Ancak öyle anlaşılıyor ki işçinin davada ileri sürdüğü taleplerden birisi, temsilcilik süresini de aşar şekilde çalıştırılmadığı süreler için ücret ve diğer işçilik haklarının ödenmesidir.

Yerel mahkemenin kararı (Yargıtay kararından anlaşıldığı kadariyle) bunları hüküm altına almışken, temyiz üzerine soruna eğilen Yargıtay, işçinin bu tür haklarının ancak temsilcilik süresi ile sınırlı olarak hüküm altına alınacağı, fakat temsilcilik sıfatının kaybindan sonrası için böyle bir istekte bulunulmayacağı yolunda bir düşünceye meyil ederek yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

II. Görüldüğü üzere Yargıtay kararına konu olay, Türk Kollektif İş Hukuku'nun (sendikalar hukukunun) en önemli konularından birisi olup ilgili yasal düzenlemenin de sıkça değiştirildiği işyeri sendika temsilcilerinin iş güvencesine yönelik çeşitli açılardan ilginç fakat işyerlerinde (fiiliyatta) sıkça yaşanan bir gerçeğe parmak basmaktır. **(İşyeri sendika temsilciliğiyle ilgili hükümde en son 4.4.1995 tarih ve 4101 sy. kanunla değişiklik yapılmış olup bkz. RG. 8.4.1995, No.2252) temsilciler atanmış oldukları işyerlerinde (işçilerin değil) sendikanın temsilcisi sıfatıyla adeta onun gözü/kulağı gibi hareket ederek işçilerin şikayet ve dileklerini dinleyip çözümlemek işçi-işveren arasındaki işbirliği ile çalışma ahenk ve başarısını devam ettirmek vs. hususlarında yetkili kılınmışlardır (SEN.K. 35)**

İşyeri sendika temsilcilerinin atanması, sayısı (bu konuda bkz. Çelik, Seminer 92, 103 vd. okur, İHD. II. Nisan/Haziran 1992, 266-270, Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 2.Bası, İstanbul 1995, s.230 vd. ile krş. Akyiğit, Sendika İşyeri Temsilciliği İşyerindeki İşçi Sayısına Endeksli midir? Kamu - İş, Ocak 1994, 64 vd. ile yine Akyiğit İşyerindeki İşçi Sayısında Meydana Gelen Değişikliğin Sendika İşyeri Temsilcisi Sayısına Etkisi, İHD.C.III., sy.3, Temmuz/Eylül 1993, 378-392) ve görev süreleriyle (Bu hususta bk. Erkul, İşyeri Sendika Temsilcisi Tayini ve Teminatı Meselesi, AÜİİBFD. Haziran 1986, 211 vd. Narmanlıoğlu, İşyeri Sendika Temsilcileri, K. Ayiter Arm. Ankara 1987, 187 vd. Taşkent İşyeri Sendika Temsilciliği, M. Ekonomi'ye Arm.Ankara 1993, 267 vd.) sahip oldukları iş güvencesinin somut içeriği, etrafında sık sık tartışmaların yapıldığı önemli konulardır. Bunlardan incelediğimiz kararlar da ilgili olan sendika işyeri temsilcilerinin iş güvencesine kısaca değinmek, kararda ifade edilen düşüncenin de daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır inancındayız.

III. Yukarıda kısaca işlevlerinden sözettiğimiz sendika işyeri temsilcilerinin anılan işlevlerini gereği gibi yerine getirebilmeleri için bildiği üzere yasakoyucu onlara bir ölçüde iş güvencesi sağlayan önemli bir hüküm getirmiştir. **(Sen.K.30, 274 sy. Sen.K. döneminde yazılsa da genel hatları itibariyle 2821 sy. Sen.K. döneminde de bu konuda yararlanılabilecek bir monografi olarak bkz. Okur, Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985, 157 vd.)** Öyle ki, mevcut düzenleme temsilcinin hizmet akdinin belirli/belirsiz süreli olup olmadığına bakılmaksızın, bu akdin işverence ancak haklı bir nedenin varlığı halinde ve o dahi açık ve kesin şekilde bildirilmek koşuluyla feshedilebileceği (Belirtelimki buradaki haklı sebebin genel olarak işverenin hizmet akdine devamını çekilmez kılan bir haklı nedeni mi yoksa İşK. 17'deki haklı nedenleri mi deyimlediği tartışmalıdır. Bkz. Eyrenci, Sendikalar Hukuku, İst.1984, 164. ile krş. Şahlanan, Sendikalar, 238 vd. ile yine krş. Demir, Sen-

dikalar Hukuku, 2. Bası, İzmir 1993, 88) aksi halde yasal süresi içinde gerek temsilcinin ve gerekse üyesi bulunduğu sendikanın mahkemede dava açarak feshin geçersizliği ve işe iadeyi isteyebilmesine imkan tanınmıştır (SenK. 30/1). Fakat bize göre temsilcinin üyesi olduğu sendikanın böyle bir davayı açabilmesi, ancak ilgili temsilcinin bu tür bir davaya olumlu baktığı, en azından ses çıkarmadığı hallerde mümkündür. Aksi halde feshin geçersizliğini ve işe iadeyi istemeyen bir işçinin (temsilcinin) sendikanın açmış olduğu böyle bir dava sonucu işverene karşı işgörmeye edimini ifada temerrüde düşmesi mümkün olacaktır ki, biz bu anlayışa katılmıyoruz (Fazla bilgi için bkz. Akyiğit, İHD.C.III.Sy.3, Temmuz/Eylül 1993, 439-448. Ancak krş. Tuncay, Çim.İşv.D. Temmuz 1993, s.16 vd. daki karar incelemesi). Açılan dava sonucunda mahkeme feshin geçersizliğine ve temsilcinin işine iadesine karar verdiğinde, işçi 6 işgünü içinde (çalışmak için işverene başvurursa) işe başlarsa geçersiz kılınan fesih (işten çıkarma) tarihinden itibaren temsilcilik süresinin devamınca işçiye (hiçbir iş gördürülme de) ücret ve diğer işçilik haklarının ödenmesi gerekecektir. Ancak 6 işgünü içinde işe başlamayan temsilci bunlardan yoksun kalacaktır (Sen.K.30). Hemen ifade edelim ki yasal düzenleme böyle ise de bizce, temsilcinin feshin geçersizliği ve işe iade yerine feshin sadece haksızlığı ile bu haksız fesih sonucu uğramış bulunduğu zararların tazmini şikkını geçmesi de mümkündür ve doğal olarak böyle bir halde fesih geçerli olup işe iade gündeme gelmeyecektir (bkz. Akyiğit, İHD-C.III, sy.3, 447 ile İHD.C.III. sy.4, 588. krş. Tuncay, Çim.İşv.D. Temmuz 93, 16). Hatta bize göre, feshin geçersizliği ve işe iadeyi hedefleyen bir dava halinde, işçinin feshiden mahkeme kararına dek geçen dönemdeki ücret ve sair işçilik haklarını alabilmesi (yasal düzenleme ve baskın fikrin aksine) 6 işgünü içinde gelip işverene çalışmak için başvurmasına da bağlı değildir. Bu nedenle 6 işgünlük sürenin bu noktada bir önemi olduğu kanısında değiliz. Öyle ki işçi daha sonraki bir dönemde başvurursa, hatta hiç başvurmasa da bu devreye ait ücret ve diğer işçilik haklarını alması mümkündür. Zira bizce olayda bir "işverenin işi kabulde temerrüdü" mevcut olup, temerrüt döneminde geçen süredeki işgörmeye ediminin işçi tarafından gereği gibi sunulan ifası teklifi, işverenin haksız (ve geçersiz kılınan) feshiyle işverence red-

dedilmiş demektir. Böyle bir halde bu döneme ait edimin sonradan ifası gerekmediğinden, işverenin işçiye temerrüt dönemindeki ücret vs. haklarını ödemesi gerekecektir. (BK. 325, OR.ART. 324/I, BGB § 615) İşte Sen.K.30 daki 6 işgününde işe başlamayı arayan hükmün BK. 325 ile karşılaştırıldığında; Sen.K.30'un, BK.325'i temsilciler için bertaraf ettiğini söylemek mümkün değildir. Aksi halde normal (temsilci sıfatı bulunmayan) bir işçi açısından uygulanma imkanı taşıyan bir hükmün (BK.325), normal bir işçiden daha fazla güvenceye bağlanmak istenen temsilci için uygulanamayacağı sonucuna varılabilecektir ki, bizzat Sen.K.30'un ruhunun buna imkan veremeyeceğini düşünüyoruz (Fazlası için bkz. Akyiğit, İHD.C., III, Sy.3, 445 vd. Sy.4, 589 vd., Aynı yazar, Kamu-İş D. Ocak 94, 106. vd. ile krş. Tuncay, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği, ikt. Mal. 1985, C.32, 153-154). Bizce 6 günlük süre, yalnızca iade kararından itibaren (hizmet akdi halen varlığını devam ettirdiği için) sonraki dönem için işçinin önce ifa zorunda bulunduğu işgörmeye ediminin ifasını teklifte işçiye tanınmış bir toleranstır. İşçi isterse birinci isterse altıncı gün ifayı önersin, bu işe iade kararından itibaren yapılmış geçerli bir ifa teklifi olacaktır. Fakat 6. günden sonraki bir dönemde yapmaya kalkışırsa, kendisi işin ifasından temerrüde düşmüş olacaktır.

IV. Tüm bu genel ama bir ölçüde konuyla da ilgili açıklamalardan sonra karara döndüğümüzde, karara konu olayda, işverenin yaptığı fesih geçersiz kılınıp işçinin mahkemece işe iade edildiği ve hatta (kararda aksi yönde bir ibare yeralmadığından) işçinin (bizce pek anlamı bulunmayan) 6 işgünlük yasal süresi içinde işverene çalışmak için başvurduğu ve işverence çalıştırılmadığı anlaşılmaktadır. Sorun, böyle bir durumda işçiye yalnızca temsilcilik sıfatı devam ettiği sürece mi yoksa (çoğu kez temsilcilik süresini de aşar şekilde) işverenin işçiye işvermemesi olgusunun devamı müddetince mi ücret ve sair işçilik haklarının ödenmesi gerektiğidir. Yargıtay bu konudaki yasal düzenlemeye de uygun olarak işverene başvurmasına rağmen çalıştırılmayan temsilci işçiye ödenecek ücret ve diğer işçilik haklarının yalnızca işçinin "temsilcilik süresiyle sınırlı" bulunduğu anlayışına meyletmiştir.

Yargıtay'ın bu tutumu aynı zamanda daha önce

verdiği kararları ile baskın öğretiye de uygun düşmektedir. Zira öğretide de bu yönde bir düşünce mevcuttur. Ancak biz sorunun mevcut yasa hükmüne rağmen böyle bir çözüme bağlanmasının isabetli olmadığı inancındayız. Zira sorunun çözümü, işe iade olunan temsilcinin hizmet akdinin süresiyle olduğu kadar geçersiz kılınan feshin tekrar hayatıyet kazanmasının mümkün bulunup bulunmadığına, dolayısıyla da işverenin bu tür içinde bulunduğu durumun hukuki niteliğine bağlı gözükmektedir. Bu nedenle anılan noktaların tartışılması gerekmektedir. Öyle ki bir an yasal çözümle paralel düşünelim, acaba temsilcilik süresi (aslında temsilcilik sıfatı) sona eren işçinin, bundan sonraki dönemde hizmet akdi devam mı edecektir yoksa akit de temsilcilik sıfatının kalkmasıyla birlikte son mu bulacaktır? İşte öncelikle bu noktanın tartışılması gerekmektedir ki, tesbit edebildiğimiz kadarıyla bu konuda birbirinden farklı düşünceler savunulmaktadır.

Söyle ki;

1. İlk düşünceye göre, bu işçi (temsilci) yeniden temsilci olarak atanmadığı takdirde temsilcilik görevinin bitimiyle birlikte (mahkemenin işe iade kararıyla aslında ertelenmiş olan) fesih etkisini gösterecek ve hizmet akdi başkaca bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erecektir. **(Bu anlayışın 3008 sayılı yasa dönemindeki temsilcisi olarak bkz. Oğuzman Hizmet-İş Akdinin Feshi, İst. 1995, 20. 274 sayılı Sen.K. döneminde bkz. Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, 189.2821 sayılı Sen.K. döneminde aynı anlayış için bkz. İnce, Toplu İş Hukuku, İst.1983,132).**

2. Bir diğer anlayış ise, temsilcilik görevi bittikten sonra akdin kendiliğinden son bulmayıp, bunun için ikinci bir feshin gerekeceği yolundadır (Bkz. Eyrenci, Sendikalar, 166).

3. Nihayette bir başka anlayış Şahlanan'a ait olup, yazar sorunu 6 iş günlük yasal sürede çalışmak için işverene başvuran temsilcinin işverence işe başlatılmış bulunup bulunmadığına göre bir ayırım yaparak ele almaktadır. Buna göre, eğer işveren mahkemenin iade kararından sonra kendisine başvuran işçiyi işe başlatmışsa, bu durumda işverenin haksız olarak yaptığı fesih gerçekten de mahkemece geçersiz kılınmış olacak ve temsilcinin bu sıfatı daha

sonra kalksa dahi hizmet akdi bundan etkilenmeyecektir. Buna karşın eğer mahkemenin işe iade kararından sonra işveren temsilciye iş vermemişse, böyle bir halde mahkemenin işe iadeyle birlikte fesih hakkında verdiği karar sadece temsilcilik süresince etkisini gösterecek ve fakat temsilcilik sıfatının kaybıyla birlikte artık başkaca bir feshe ihtiyaç bulunmaksızın temsilcinin hizmet akdi, işverenin yaptığı ilk fesihle sona ermiş olacaktır. O halde mahkeme kararı yalnızca feshi ertelemiş olacaktır (Bkz. Şahlanan, Sendikalar, 243-244).

V. Yargıtay'ın bu konudaki tutumuna gelince, yüksek mahkemenin daha önce vermiş olduğu bazı kararlarında (işverenin işçiye iş verip vermediği ayırımı yapmadan) temsilcilik sıfatının bitimiyle birlikte hizmet akdinin de son bulacağı anlayışının egemen olduğu söylenebilir. **(Yarg.9.HD'nin E.4572, K.7125 sy. ve 27.9.1983 tarihli kararı, için bkz. Berksun/ Eşmelioglu, Sen.K.30., s.533-534 N. 3)** İnceleme konumuz olan 4.11.1994 tarihli kararındaysa, işçinin yalnızca temsilcilik süresince ücret ve diğer işçilik haklarını isteyebileceği fakat ".....temsilcilik görevinin sona erdiği tarihten sonrası için bir istekte bulunamayacağından...." söz etmektedir. Ancak bundan, temsilcilik sıfatının kaybıyla birlikte hizmet akdinin de mi sona ereceği ve bu nedenle mi artık ücret vs. istenemeyeceğini kastettiği açık değildir. Bu nedenle karardaki bu ifadenin farklı biçimlerde yorumlanması mümkündür. Öyle ki,

1. Denebilir ki, karardaki ifade akdin temsilcilik sonrasında da devam ettiği ancak, temsilcilik görevinden sonraki dönem için işçinin (çalıştırılmadığında) ücret vs. isteyemeyeceğini anlatmaktadır.

2. Veya aynı ifadenin belki, (yukarıda değinilen 27.9.1983 tarihli kararında olduğu gibi) temsilcilik görevinin sona ermesiyle birlikte hizmet akdi de son bulacağı için işçiye artık ücret, vs. ödenmeyeceği anlamında da yorumlanması düşünülebilir. Ancak açıkca söylenebilecek tek şey, Yargıtay kararının bundan hangisini öngördüğünün bir netlik taşımadığıdır. Bu nedenle kararın yukarıda değinilen çeşitli ihtimaller ve öğretide savunulan farklı fikirler de dikkate alınarak bir değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir.

VI. Kanaatimizce akit temsilcilik görevinin son bulmasından sonra da devam ettiğine göre işçinin

çalışma borcu, işverenin de onun sunduğu edimi kabul ve ücret ödeme vs. yükümlerinin de varlığını sürdürdüğü nazara alındığında; işverenin temsilcilik sonrası işçiye iş vermekten kaçınmasının haklı bir nedeni de bulunmadığından, böyle bir olgu BK.325 anlamında "işverenin işi kabulde temerrüdü"nden başka bir şey değildir. Bu tür durumlarda bizzat yasa hükmü (BK.325) gereği, (hiçbir iş yapmamasına rağmen) işçiye ücret vs. işçilik haklarının ödenmesi zorunludur. Şimdi durum bu olunca, Sen.K.30 daki "... temsilcilik süresinin devamınca ücret ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir..." ibaresinin, BK.325 deki işverenin işe kabulde temerrüdü nedeniyle işçiye ücret vs. haklarının ödeneceğini öngören imkânı temsilcinin yalnızca görev süresiyle sınırladığı, onun dışındaki sürede bundan mahrum mu bıraktığı söylenecektir? Böyle bir sonuç (ki Yargıtay'ın anlayışı da bu yöndedir denilebilir) normal bir işçiye nazaran daha güvenceli kılınmak istenen temsilciyi normalden daha güvencesiz bir konuma sokacağından, biz bunun isabetli olduğunu sanmıyoruz. Ancak tüm bunlara rağmen Yargıtay'ın kararını (kararda bu yönde değil aksi yönde emareler görüle de) bir ayırımla ele almanın yararlı olacağını düşünüyoruz.

Şöyle ki;

a) Temsilcinin hizmet akdi (tesadüf ya) zaten temsilcilik süresiyle sınırlı olup da temsilcilik görevi bittiğinde hizmet akdi de sona ermişse: Böyle bir halde elbette ki temsilcilik sonrası geriye bir hizmet akdi (çalışma, ücret, vs. borcu) kalmadığından, temsilcinin işe iadeye rağmen çalıştırılmaması nedeniyle ona sadece temsilcilik sıfatının devamı süresince (çalıştırılmadığı halde) ücret vs. işçilik haklarının ödenmesi gerekecektir. Temsilci sıfatı sona erdiğindeyse (artık ortada hizmet akdi de bulunmayacağından) işçinin çalıştırılması ve ona ücret ödenmesinden de söz edilmeyecektir.

b) Buna mukabil temsilcinin hizmet akdi (olayların çoğunda olduğu üzere) temsilcilik süresiyle sınırlı değilse: Bu tür durumlarda bizce, temsilcilik sıfatının son bulmasını müteakip yeni bir fesih yapıp yapılmadığının ayırımıyla hareketle bir sonuca varılması gerekecektir. Buna göre;

aa) Eğer yeni bir fesih yapılmışsa: Bu feshin, bildirim öneline riayetle yapılan bir olağan fesih mi yoksa derhal (olağanüstü) fesih mi olduğuna ba-

kılmalıdır. Bildirimli fesihse, artık Sen.K.30'un güvencesi işlemeyeceğinden akit bildirim öneli boyunca devam edip sonra nihayet bulacaktır. Ondan sonrası için bir çalışma, ücret vs. durumu yoktur. Derhal fesih halindeyse, bunun haklılığı durumunda artık işçiye ücret vs. ödenmesi olgusu yoktur. Zira akit geçerli (ve haklı) bir şekilde nihayet bulmuştur. Buna karşın haksız fesih halinde durum tartışmalı olacaktır. Çünkü bir anlayışa göre böyle bir halde akit haksız da olsa fesihle son bulup, işçiye ancak bir tazminat ödenebilecektir.

Bir başka anlayışta ise bu tür durumlarda işverenin işi kabulde temerrüdü söz konusudur ve (belirli süreliyse) akit süresince işçiye ücretinin vs. ödenmesi gerekecektir. Belirsiz süreliyse ihbar önelleri tutarında bir ödeme yapılır.

Belirtelim ki, Yargıtay'ın incelemeye çalıştığımız kararında akdin yeniden feshedildiğine dair bir belirti mevcut değildir. Bu nedenle bu nokta üzerinde daha fazla durmayacağız. **(Yeri gelmişken işaret edilmesi gerekli bir nokta da işe iadedden sonra işverenin işçiye işvermemesini işverenin yeni bir feshi sayarak mahkemeye başvuran işçinin bu talebinin, akdin işçi tarafından feshi olarak değerlendirilemeyeceğidir. Bkz. Tuncay, Çim.İşv.D. Temmuz 93, 16 vd. Akyiğit, İHD.C.III., Sy.3, 439-448. Yarg.9.HD. nin 12.9.1979 tarih ve E.9586, K.10877 sy. kararında bu tür durum işverenin yeniden feshi olarak nitelenmişken (Berkun/ Eşmeliolu, Sen.K.30, s.532-533 N.1) aynı dairenin 24.11.1992 tarih ve E.9340, K.12779 sy. kararında olay akdin işçi tarafından feshi biçiminde algılanmıştır. Karara yönelik eleştiri için ayrıca bkz. Çelik, Seminer 92, 105-106. Krş. Şahlanan, Sendikalar, 242-243, Keza Seminer 92, 133 deki Oğuzman'ın ve s.143'deki Ekonomi'nin açıklamaları).**

bb) Yeni Bir Fesih Yapılmamışsa: Bu durumda süresi temsilcilikle sınırlı bulunmayan bu hizmet akdinin (temsilciye iş verilmemesine ve temsilcilik sıfatı son bulmuş olmasına rağmen) hukuken varlığını devam ettirdiğini söylemek gerekecektir. Zaten Yargıtay kararında da "temsilcilik görevinin sona erdiği tarihten sonrası için bir istekte bulunamaz" denirken, belki akdin temsilcilik sonrasında da devam ettiğinin anlatıldığını söylemek de mümkündür. Fakat aynı ifadenin akdin sona erdiği biçiminde yorumlanmasının

da mümkün olduğunu yine belirtelim. Bu son anlayışın öğretide de taraftar bulduğuna yukarıda değinmiştik. Gerçekten bu düşünce içinde kalınırsa; Mahkeme kararıyla ertelenmiş olan feshin temsilcilik sıfatının kaybıyla birlikte kendiliğinden hüküm doğurup hizmet akdini sona erdireceğini kabul etmek gerekecektir. Hal böyle olunca da elbetteki temsilcilik sonrası için (ortada hizmet akdi bulunmadığından) işçinin çalışması ve ona ücret ödemesi de artık sözkonusu olmayacaktır. Dolayısıyla işçiye yalnızca temsilcilik süresiyle sınırlı bir ödeme yapılacaktır. Böyle bir anlayışın doğal sonucu, temsilcilik süresinin (akdin gerçekteki süresi ne olursa olsun mahkemenin feshin geçersizliğine ve işe iadeye yönelik kararı ile birlikte) artık deyim yerindeyse hizmet akdinin de devam süresi olduğu olacaktır. Üstelik bunun işverenin işçiye işe başlatıp başlatmaması gibi keyfi bir tutumuna bağlandığını da yine yukarıda görmüştük. Bizce bu düşünceye katılmak doyurucu gözükmemektedir. Şöyle ki (olayların çoğunda olduğu üzere) eğer hizmet akdinin süresi temsilcilik süresinden bağımsızsa, böyle bir halde mahkeme kararının feshi temsilcilik sonuna kadar ertelediğini söylemek, mümkün değildir. Dolayısıyla hizmet akdi, temsilcilik (ölüm dışında bir nedenle) son bulduğunda dahi devam edecektir. Hukukun varlığını devam ettiren bir hizmet akdindeyse gerek işçi gerekse işveren bu akitden kendileri için doğan tüm borçları ifa ile mükelleftir. Durum bu olunca; mahkemenin feshin geçersizliği ve işe iade kararına rağmen baştan itibaren ya da temsilcilik sıfatı düştüğü andan itibaren işçiye hukukun bir neden olmaksızın iş vermeyen işveren, işçiye karşı "işe kabulde temerrüde" düşmüş demektir. Bunun sonucu ise; işçi işe hazır olmak kaydıyla çalıştırmadığı halde işçiye bu olgu devam ettiği sürece başta ücreti olmak üzere tüm işçilik haklarını ödemekle yükümlü olacaktır. Hatta işçinin bu döneme ait işgörmeye edimini sonradan bir başka devrede telafisi de gerekmemektedir. (BK.325, OR.ART 324/I, BGB § 615) Bu arada ödenen ücretten yasal şartları çerçevesinde sosyal sigorta priminin de kesilip yatırılması gerekecektir. (Bkz. Yarg.10 HD. nin 16.11.1982 T. V. E.4808, K. 5054 sy. kararı için Çenberci, SSK. Şerhi, Yeni Bası, Ankara 1985, Md.2, s.47. Öğreti için bkz. Berksun/Eşmelioglu, Sen.K.30 s. 531. bu arada işverenin işi kabulde

temerrüdü ve SSK. açısından önemi hakkında bkz. Akyiğit, İşverenin İşin Kabulde Temerrüdünün 506 sy. SSK. açısından Değerlendirilmesi, Çim.İşv.D. Mayıs 1995, s. 15-24)

İnceleme konusu olayda da büyük bir ihtimalle hizmet akdi temsilcilik süresinden bağımsız bir işçi vardır ve bu işçi işverenin hizmet akdini haksız feshi üzerine süresinde mahkemeye müracaatla mahkemeden, işverence yapılan bu feshin geçersizliği ve işine iadeye dair bir karar almıştır. Karar üzerine (herhalde) bizce pek bir anlamı olmayan 6 işgünlük sürede işverene çalışmak için başvurmuş fakat işverence kendisine iş verilmemiştir. Hatta öyle söylenebilir ki, bu iş vermeme (işçinin gereği gibi ifayı önerdiği işgörmeye edimini kabul etmeme) temsilcilik sıfatının yitirilmesinden sonra da devam etmiştir.

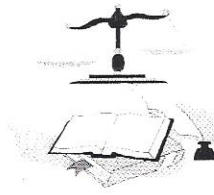
İşverenin işçiye, gerek işe iadede temsilcilik sıfatının kaybına kadar olan devrede ve gerekse de temsilcilik sıfatının yitirilmesinden sonraki dönemde iş vermemesinin (karardan anlaşıldığı kadarıyla) hukukun haklı bir nedeni de mevcut değildir. Durum böyle olunca, olaydaki olguların niteliği bizi (mahkemece sonradan geçersiz kılınan) fesih tarihinden itibaren başlayan ve halen de devam eden bir "işverenin işi kabulde temerrüdü" gerçeğiyle karşı karşıya bırakacaktır. Böyle bir halde ise temerrüdün ilk başladığı andan (haksız fesih tarihinden) itibaren tüm devamı süresince işçiye (iş gördürülmediği ve onun bunu sonradan telafi borcu da olmadığı halde) ücret vs. işçilik haklarının tam olarak ödemesi gerekecektir. Bu noktada Sen.K.30'un temsilciye sözüm ona güvence getirmeyi amaçlayan (ve fakat işe iade edilen temsilciye yalnızca temsilcilik süresince ücret vs. ödenir diyerek bu güvenceyi bir ölçüde anlamsız kılan) hükmünün de temsilcilik sonrası dönemde dahi devam eden işverenin işi kabulde temerrüdü halinde işçiye ücret ödenmeyeceği sonucuna götürmeyeceği kanaatindeyiz. Bizce Sen.K.30'un feshin geçersizliği ve işe iade dışında kalan özellikle tartıştığımız hükmü lüzumsuz bir fazlalıktır. Zira anılan hüküm olmasaydı da fesih geçersiz kılınıp işe iadesine (hizmet akdinin halen devamına) karar verilen temsilciye, temsilcilik süresi de dahil, hizmet akdinin varlığını devam ettirdiği ve fakat sunulan edimin işverence haksız olarak kabul edilmediği tüm dönem için ücret vs. haklarının ödeneceği sonucuna BK.325 den ulaşılabilecekti. Halbuki Sen.K.30 hükmüne

bağlı kalınırsa; fesih geçersiz kılınıp hizmet akdinin devamına karar verilmesine ve akdin temsilcilik sonunda sona ereceği de yasadaki çıkmamasına rağmen **(Eyrenci'nin de haklı olarak belirttiği gibi, yasal hükümden akdin temsilcilik sonunda son bulacağı çıkarılırsa, aynı güvencenin aynı kişinin yeniden temsilciliğe atanması halinde de devam edeceği yolundaki yasa hükmüne anlam vermek mümkün olmayacaktır. Bkz. Eyrenci, Sendikalar, 166.Krş. Şahlanan, Sendikalar, 243-244)**, işçiye işverence hem haksız olarak iş verilmeyecek ve hem de buna karşılık ücret vs. ödenmeyecektir. Böyle bir kabul, iş hukukunun temel felsefesine ters düşecektir. Bu nedenle işe iade edilen işçi işverence ister hiç çalıştırılmasın isterse birgün çalıştırılıp ondan sonra çalıştırılmasın işçiye hizmet akdinin devamı süresince tüm işçilik haklarının ödenmesi gerekecektir. Meğer ki olay, (çalıştırılmama) işverenin yeni bir feshi olarak nitelendirilsin. Durum bu olunca yukarıda (bkz. IV) açıklanan farklı yöndeki düşüncelere (Yargıtay'ın kararına olduğu gibi) katılmadığımız da kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

VII. Sonuç itibarıyla diyebiliriz ki; Hizmet akdi işverence haksız olarak feshedilen işçi, mahkemeden feshin geçersizliğine ve hizmet akdinin halen devamına (işe iadeye) karar alındığında, işveren geçersiz kılınan bu fesih anından itibaren işi kabulde temerrüt halindedir. İşçi mahkemenin kararından itibaren (bizce pek anlamlı olmayan) 6 işgünlük sü-

rede işverene iş için başvurduğunda işveren onun iş ifasını kabul ederse temerrüt sona erecek ve fakat kabul etmediğinde temerrüt devam edecektir. Yasadaki ve Yargıtay kararındaki ifadenin aksine, bu temerrüt işçinin temsilcilik süresiyle de sınırlı değildir. Hizmet akdi ve işi haksız kabul etmeme devam ettiği sürece işverenin işi kabulde temerrüdü de devam ediyor demektir. Bu durumdaysa işçiye hiçbir iş görülmemesine ve işçi bu esnadaki çalışmayı sonradan da telafi borcu taşımamasına rağmen, işçiye ücret vs. bütün işçilik haklarının ödenmesi gerekecektir. Keza işçiye yapılacak bu ödmeden, mahsubu gerektirir bir durum (olgu) varsa, mahsup edilecektir. Yasal hükmün (BK.325 ve bununla bağlantılı olarak Sen.K.30) ve işin niteliğinin bizi götürceği neticenin bu olduğuna inanıyoruz. **(Temsilcinin işverenden alacağı ücretten bu arada yaptığı başka işten elde ettiği değer mahsup edileceğine dair, yeni tarihli ve isabetli bir Yargıtay kararı olarak Bkz.Yarg.9.HD'nin 1.2.1994 tarih ve E.1994/12038, K.1994/17045 sy. kararı, YKD. Nisan 1995, 575-576)** dolayısıyla, incelemeye çalıştığımız yargıtay kararı (ve öğretideki bununla paralel düşünceler) mahkemece feshin "geçersiz" kılınmasını ve doğal olarak da hizmet akdinin devamına (işe iadeye) karar verilmesini (Sen.K.30/1) açıklayamaz görünmektedir. Bu nedenle temennimiz, Yargıtay'ın bu anlayışından vazgeçerek işin özüne ve niteliğine uygun şekilde bir tutum içine girmesidir.





HUKUK

**T.C.
YARGITAY
NÖBETÇİ HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/26250
KARAR NO : 1995/23900
KARAR TARİHİ : 01.08.1995

KARAR ÖZETİ :

Yetki tesbiti için yapılan başvuru tarihinden sonra yönetim kurulunca verilen üyelik kabul kararlarına dayanılarak çoğunluk tesbitine karar verilemez. Başvuru tarihinden önceki üyeler çoğunluk tesbitinde esas alınır.

YARGITAY KARARI

Davacı vekili, davalı Sendikasının 6.1.1995 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına müracaat ederek Oteli işyerinde işyeri düzeyinde TİS yapacağını bildirip çoğunluğu haiz olduğunun tespitini istediğini, Bakanlığın da inceleme sonunda başvuru tarihi itibarıyla 340 işçinin çalıştığını, bunlardan 180 işçinin sendika üyesi olduğunu sendikanın işyerinde çoğunluğu sağladığına karar verdiğini, oysa bu tespite geçici işçi ve gerektiğinde servis alanı işçilerin de dahil edildiğini, başvuru tarihinde bunlarla işveren arasında hizmet ilişkisi bulunmadığından davalı sendikanın çoğunluğu sağlayamayacağını belirterek yetki belgesinin iptalini istemiş ve istek mahkemece kabul edilmiştir.

2821 Sayılı yasanın 22 md'nin 3. bendinde üyeliğin nasıl kazanılacağı açıklığa kavuşturulmuş olup işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılacağı hükme bağlanmıştır.

Davalı sendikanın anatüzüğünün 7.ci maddesinin "C" bendinde yetkili organ olarak Merkez Yönetim Kurulunun belirlendiği anlaşılmaktadır.

Bu durumda sendika üyeliği bakımından en geç başvuru tarihinden bir gün önceki 5.1.1995 tarihine

kadar Merkez Yönetim Kurulunca yapılmış olan kabullere itibar etmek gerekir. Başvuru tarihinden sonraki kabullerin çoğunluk tesbitinde anlamı olmamaktadır. Hal böyle olunca başvuru tarihinden sonraki tarih olan 21.1.1995 tarihinde Merkez Yönetim Kurulunun almış olduğu kararın bir geçerliliği olamaz. Mahkemenin geçerliliği olmayan bu onayı kararına esas alıp ona göre hüküm kurması doğru görülmeyp bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilieye iadesine (Adli Ara vermede Nöbetçi Hukuk Kurulunca) 1.8.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/4251
KARAR NO : 1995/2201
KARAR TARİHİ : 15.06.1995

KARAR ÖZETİ :

Sağlık nedeniyle başka bir işe verilen ve başkasız olması sebebiyle eski işine iade edilen işçinin iş koşullarının ağırlaştırıldığını iddia ederek iş akdini feshinde haklı sebebe dayandığı kabul edilemez ve kıdem tazminatına hükmedilemez.

DAVA :

Davacı, kıdem ve sendikal tazminat, gelir vergisi alacağı, fazla çalışma parası, hafta, bayram ve genel tatil gündelikleri ile izin ücreti alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği ko-

nuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

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

2. Davacı, davalıya ait işyerinde çalışırken işverence sağlık durumu dikkate alınarak bir başka işe verilmiş ve üç ay kadar çalıştıktan sonra bu yeni işinde yeterli olmaması nedeni ile yeniden ilk işinde çalıştırılmaya başlanmıştır. Ancak, davacı iş koşullarının değiştirildiğini iddia ederek iş aklını fesih etmiştir.

Bu açıklamalara göre, davacının iş aklını haklı nedenle fesih ettiği kabul edilemez. Çünkü, işveren iş değişikliğini yaparken davacının sağlık durumunu dikkate almış olup, iş koşullarının davacı aleyhine ağırlaştırılması söz konusu değildir. Bu durumda, kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/6649
KARAR NO : 1995/23470
KARAR TARİHİ : 06.07.1995

KARAR ÖZETİ :

İhbar tazminatı BK.'nın 125. maddesi gereğince 5 yıllık değil 10 yıllık zaman aşımına tabidir.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai ve yıllık ücretli izin parası ile ücretli izin ve çalışma gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazları ile davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İhbar tazminatı BK.'nın 125. maddesine göre

10 yıllık zaman aşımına tabidir. Dairemizin ve HGK'nun yerleşmiş içtihatları da bu doğrultudadır. Buna rağmen, mahkemenin ihbar tazminatına ilişkin isteği 5 yıllık zaman aşımına tabi olduğu gerekçesi ile reddine karar verilmiş olması, isabetsiz olup, bozmayı gerektirir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 6.7.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/20983
KARAR NO : 1995/21992
KARAR TARİHİ : 15.06.1995

KARAR ÖZETİ :

Yetki itirazında bulunan tarafın daha önce istatistiğe itiraz davası açtığını ileri sürmesine göre o davanın sonucu beklenmeden ve tarafların delilleri toplanmadan karar verilmesi bozmayı gerektirir.

..... Sendikası adına Avukat ile
1- Sendikası Adına Avukat 2-
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat
..... aralarındaki dava hakkında Giresun
1.Asliye Hukuk Hakimliğinden İş Mahkemesi sıfatıyla
verilen 26.4.1995 günlü ve 266-466 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı yetki itirazında bulunurken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkili olduğu tesbit edilen davalı sendikanın, ilk kez 1994 Ocak ayı istatistiklerinde %10 barajının aştığını belirlendiğini ve buna karşı da Ankara 7. İş Mahkemesinin 1994/3 D. İş esasında kayıtlı istatistiğe itiraz davası açtıklarını ve bu davanın sonucunun beklenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Mahkemece söz konusu dava sonucu beklenmeden karar verilmiş olması doğru değildir.

Diğer taraftan, çoğunluk tesbitine itiraz edildiğine göre, bu konuda gerekli araştırma ve inceleme de yapılmamıştır. Taraflarca gösterilen deliller toplanarak hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.6.1995 gününde oy

birliğıyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/4315
KARAR NO : 1995/23298
KARAR TARİHİ : 04.07.1995

KARAR ÖZETİ :

İş akdinin feshedildiği tarihdeki kıdem tazminatı tavan sınırından fazla, kıdem tazminatına karar verilemez.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücretli izin alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2. Davacının iş aktinin fesh edildiği 30.12.1993 tarihinde, kıdem tazminatının tavan sınırı 9.996.580TL'dir. Mahkemece bu sınır gözetilmeden fazlaya hüküm verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.7.1995 gününde oybirliğıyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/5444
KARAR NO : 1995/22870
KARAR TARİHİ : 29.06.1995

KARAR ÖZETİ :

İşyerinde tutulan tutanaklar ve davalı tanıklarının beyanları davacının üç gün üst üste işyerine gelmediğini açık ve kesin surette göstermektedir. Bu durumda fesih haklı sebebe dayandığından davacı ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile hafta tatili ve fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2. Davalı işverence tutulan tutanaklar ve mahkemece dinlenen davalı şahitleri, davacının 24 ila 26.5.1993 tarihlerinde üst üste üç gün işe gelmediğini açık ve kesin olarak göstermektedir. Buna karşılık davacı tanıkları, fesih ile ilgili somut ifadelerde bulunmuş değillerdir. Bu durumda, iş aktinin devamsızlık nedeni ile davalı işverence haklı olarak fesh edildiğinin kabulü ile, ihbar ve kıdem isteklerinin reddine karar vermek gerekir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.6.1995 gününde oybirliğıyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/5431
KARAR NO : 1995/22861
KARAR TARİHİ : 29.06.1995

KARAR ÖZETİ :

Doğmamış hakların ödenmiş olması mümkün değildir. Savunma ile çelişik ibranameye değer verilemez.

DAVA :

Davacı, ücret alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Mahkemece hükme dayanarak yapılan ib-

ranamede belirtilen hak türlerinin ödendiğinden söz edilmekte ise de bu ibraname ile davalının savunması gelişmektedir. Gerçekten, doğmadığı ileri sürülen hakların ödenmiş olması da mümkün değildir. Bu durumda, savunma ile çelişen ibranameye değer verilemez. O halde tarafların iddia ve savunmaları doğrultusunda gösterecekleri deliller toplanıp değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmelidir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/5257
KARAR NO : 1995/22797
KARAR TARİHİ : 26.06.1995

KARAR ÖZETİ :

Davacının, ihbar tazminatı fiilen ödenmeden emekli olup olmadığının araştırılması ve emeklilik için başvuru ve emeklilik fesihten önceki bir tarihte gerçekleşmiş ise feshin emeklilik nedeniyle yapıldığının kabulü gerekir.

DAVA :

Davacı, kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davalı, davacının iş aktinin her ne kadar İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca feshedildiğini savunmuş ise de davacıya ihbar tazminatının hangi tarihte ödenmiş olduğu açıkça anlaşılamamaktadır. Diğer taraftan davacının emekli olmak üzere ŞSK'na hangi tarihte başvurduğu ve emekli olup olmadığı ve emeklilik tarihi de belli değildir. Davacı kendisine ihbar tazminatı fiilen ödenmeden önce emeklilik için başvurmuş ve emekli olmuş ise feshin emeklilik nedeniyle gerçekleştiğinin kabulü gerekir. Bu durumda hizmet birleştirilmesi dikkate alınmalıdır. Mahkemece bu yönler üzerinde durularak gerekli araştırma ve inceleme yapılmadan hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan ne-

denlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/21225
KARAR NO : 1995/22467
KARAR TARİHİ : 22.06.1995

KARAR ÖZETİ :

Çoğunluk tesbitinde fabrika işyerinin bağlı olduğu merkez bürosu ve burada çalışan işçilerin de gözönünde bulundurulması gerekir.

.....A.Ş. adına Avukat ile 1-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat 2-.....Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında İstanbul 8. İş Mahkemesinden verilen 18.5.1995 günlü ve 8/466 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı, Bakanlıkça yapılan çoğunluk tesbitine itiraz ederek işlemin iptalini istemiştir. Çoğunluk tesbitinde fabrika işyerinin bağlı bulunduğu İstanbul'daki merkez bürosu ve burada çalışan işçiler gözönünde bulundurulmamıştır. Oysa 2822 sayılı yasanın 3.Maddesine göre işletme kapsamındaki aynı işkoluna giren işyerleri için, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur. Mahkemece, bu kural gözetilerek gerekli araştırma ve inceleme yapıldıktan sonra hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, yetersiz bilirkişi incelemesine dayanılarak yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/5250
KARAR NO : 1995/22040
KARAR TARİHİ : 19.06.1995

KARAR ÖZETİ :

Sağlık sebebiyle iş akdinin feshi halinde kıdem

tazminatı süresinin raporun bittiği tarihe göre değil, işçinin hizmet süresine göre belirlenecek ihbar önelerine eklenecek 6 haftanın sonuna göre hesaplanması gerekir.

DAVA :

Davacı, kıdem tazminatı, iş göremezlik ödeneği, izin, ikramiye ve devlet ikramiyesinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK'nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

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

2. Mahkemece hükmüne uyulan bozma kararına göre davacının raporunun başladığı 25.6.1992 tarihinden itibaren toplam 14 haftalık süre dikkate alındığında kıdem tazminatının hesabında esas alınması gereken tarih 3.10.1992'dir. Kıdem tazminatının tavan sınırının da bu tarihe göre belirlenmesi gerekirken 26.1.1993 rapor bitimi tarihinin esas alınması doğru değildir. Bu nedenle kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/22437
KARAR NO : 1995/22067
KARAR TARİHİ : 26.06.1995

KARAR ÖZETİ :

İş akdi devamsızlık gibi haklı bir sebebe dayanarak feshedildiğine göre ihbar ve kıdem ve kötüniyet tazminatı isteklerinin reddine karar verilmek gerekir.

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın

dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının hizmet akti kullanmakta olduğu iznin bitiminden sonra işe başlamaması üzerine devamsızlık nedeni ile fesh edilmiştir. Devamsızlık, İş Kanununun 17/II-f maddesi uyarınca haklı fesih nedenidir. İşyerinde uygulanan TİS'nin 14.üncü maddesinde yer alan hüküm işverenin haklı nedenle iş akdini fesih yetkisini ortadan kaldırmaz. Fesih haklı sebebe dayandığına ve haklı sebebin varlığı da kanıtlandığına göre davacının ihbar ve kıdem tazminatı ile kötüniyet tazminatına ilişkin isteklerinin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/10865
KARAR NO : 1995/22346
KARAR TARİHİ : 20.06.1995

KARAR ÖZETİ :

İş akdi işçinin sendika üyeliğinden istifa etmesinden sonra feshedildiğine göre feshin sendikaya üye olunması sebebiyle yapıldığı kabul edilemez.

DAVA :

Taraflar arasındaki, sendikal tazminatın ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelemesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 20.6.1995 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı, dava dilekçesindeSendikası'na üye olması nedeniyle iş aktinin fesh edildiğini ileri sürerek, sendikal tazminat istemiş, mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının

..... Sendikası'nın üyesi olduğu, ancak daha sonra sendika üyeliğinden istifa suretiyle ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacının iş akti Sendikası üyeliğinden istifa ettikten bir süre sonra fesh edilmiştir. Bu durumda, iş aktinin sözü edilen sendikaya üyelik nedeniyle feshedildiği kabul edilemez. Davacının dinlettiği tanıklar da davacı ile birlikte işten çıkarılan işçilerdir. Davacı iş aktinin sendikaya üye olmasını gösterir somut olgu ve olayların varlığını da kanıtlanamamıştır. Bu nedenle ispatlanamayan davanın reddine karar vermek gerekirken, aksi düşünce ile kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/5212
KARAR NO : 1995/22075
KARAR TARİHİ : 19.06.1995

KARAR ÖZETİ :

Malüliyeti bulunmadığı halde özel olarak temin ettiği bir raporla malülen emekli yapılmasını sağlaması halinde, hak kazanmadığını bilerek kıdem tazminatı alan işçiden bu kıdem tazminatının iadesine karar verilmesi gerekir.

DAVA :

Davacı, fazla ödenen kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalının gerçekte emekliliğini gerektirir bir malüliyeti bulunmadığı halde geçerli olmayan bir rapora dayanarak kendisinin temin ettiği bu raporla malülen emekli olduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı aldığı anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanmadığını bilerek haksız şekilde aldığı kıdem tazminatının iadesine karar verilmesi gerekirken aksine bazı düşüncelerle reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/20494
KARAR NO : 1995/20319
KARAR TARİHİ : 12.06.1995

KARAR ÖZETİ :

Davacı işçinin sendika üyesi olmadığı savunulduğuna göre işçinin sendika üyesi olup olmadığı veya dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanıp yararlanmadığı araştırılmadan isteklerin TİS'den yararlanıyormuş gibi hesaplanması bozmayı gerektirir.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatıyla izin ücretinin ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2. Davacı, sendika üyesi işçi olarak kabul edilip işyerinde uygulanan TİS'den faydalanacak şekilde hesaplar yapılmış ise de, davalı savunmasında sendika üyesi olmadığını ısrarla ileri sürmektedir. Bu konuda inceleme ve araştırma yapılarak davacının sendika üyesi olup olmadığı, sendika üyesi değilse, dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanıp yararlanmayacağı belirlendikten sonra sonucuna göre bir karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.

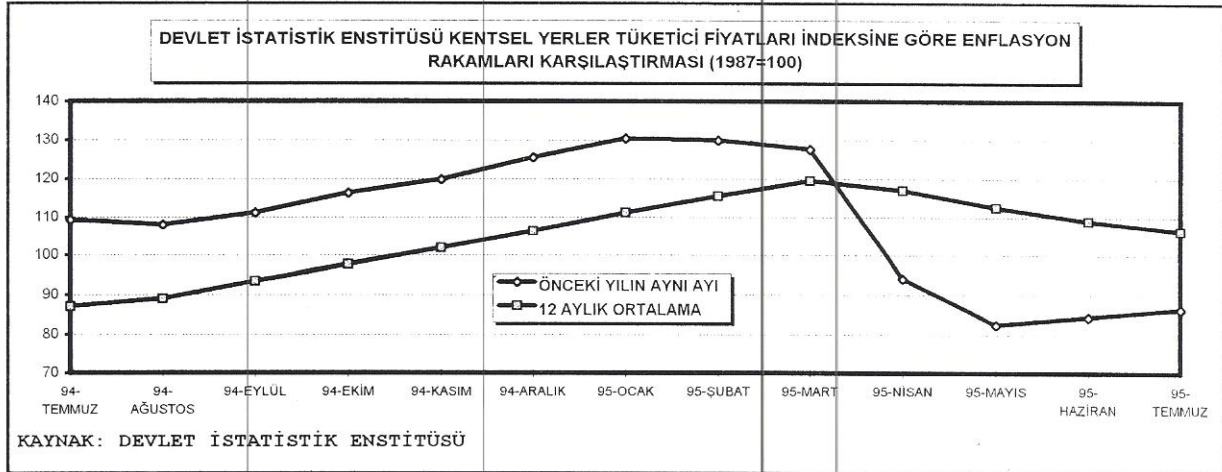
SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 12.6.1995 gününde oy birliğiyle karar verildi.

İSTATİSTİK

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ
KENTSEL YERLER TÜKETİCİ FİYATLARI İNDEKSİ
(1987 = 100)

YIL	AY	TÜRKİYE	ANKARA	İSTANBUL	İZMİR
1988		173.7	171.7	172.9	166.3
1989		283.6	281.1	275.6	279.5
1990		454.6	455.9	439.0	458.8
1991		754.5	769.0	733.7	747.7
1992		1283.1	1361.9	1220.5	1286.1
1993		2131.2	2287.7	2015.9	2165.1
1994		4395.9	4676.0	4166.3	4368.3
1994	I	2837.0	3013.5	2735.2	2929.4
	II	3007.5	3206.2	2888.7	3058.7
	III	3163.3	3376.1	3009.2	3168.2
	IV	3944.8	4177.2	3726.6	3893.7
	V	4337.4	4646.6	4028.6	4386.0
	VI	4377.0	4570.3	4094.8	4444.8
	VII	4452.6	4643.8	4181.8	4401.0
	VIII	4543.1	4777.8	4296.0	4509.5
	IX	4868.3	5215.6	4617.3	4789.6
	X	5330.4	5775.5	5068.4	5213.6
	XI	5761.9	6184.4	5492.4	5637.6
	XII	6127.0	6524.7	5856.8	6027.1
1995	I	6542.1	6824.1	6249.9	6487.8
	II	6918.1	7174.1	6565.2	6836.5
	III	7201.8	7420.2	6812.3	7102.5
	IV	7665.5	7930.8	7217.1	7573.0
	V	7911.2	8184.4	7442.4	7843.0
	VI	8069.9	8388.0	7620.8	7944.7



	94-TEMMUZ	94-AĞUSTOS	94-EYLÜL	94-EKİM	94-KASIM	94-ARALIK	95-OCAK	95-ŞUBAT	95-MART	95-NİSAN	95-MAYIS	95-HAZİRAN	95-TEMMUZ
ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	109.3	108.0	111.1	116.3	119.7	125.5	130.6	130.0	127.7	94.3	82.4	84.4	86.5
12 AYLIK ORTALAMA	87.1	89.1	93.6	97.7	101.8	106.3	111.1	115.5	119.4	117.0	112.5	108.9	106.3