

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



ATATURK DIYOR KI:

Bütün dünya bilmelidir ki
Türk Milleti hakkını, haysiyetini, şerefini tanıtmaya kadirdir.

Kayseri, 13.10.1924

H. Atatürk

CİLT 10
SAYI 5
EYLÜL 1996

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KARILAŞI

ÜYELERİ

AMACI

ISSN 1300-3528

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

EYLÜL 1996
CİLT 10 - 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 1952 - 231 1953
Telefax : (0.312) 231 0322

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

•
Dergiye Gönderilen Yazılar
Yayınlanmasa Dahı İade Edilmez.

•
Dergiye gönderilen Yazılar, Yazanın
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

AVRUPA SOSYAL GÜVENLİK ENSTİTÜSÜ

25 YAŞINDA

Prof. Dr. Hans F. Zacher

Çeviren: Prof. Dr. Tankut Centel

3

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN

İRADELERİYLE SONRADAN DEĞİŞİKLİK

YAPILMASI

Dr. Ömer Emekçi

13

HABERLER

25

HUKUK

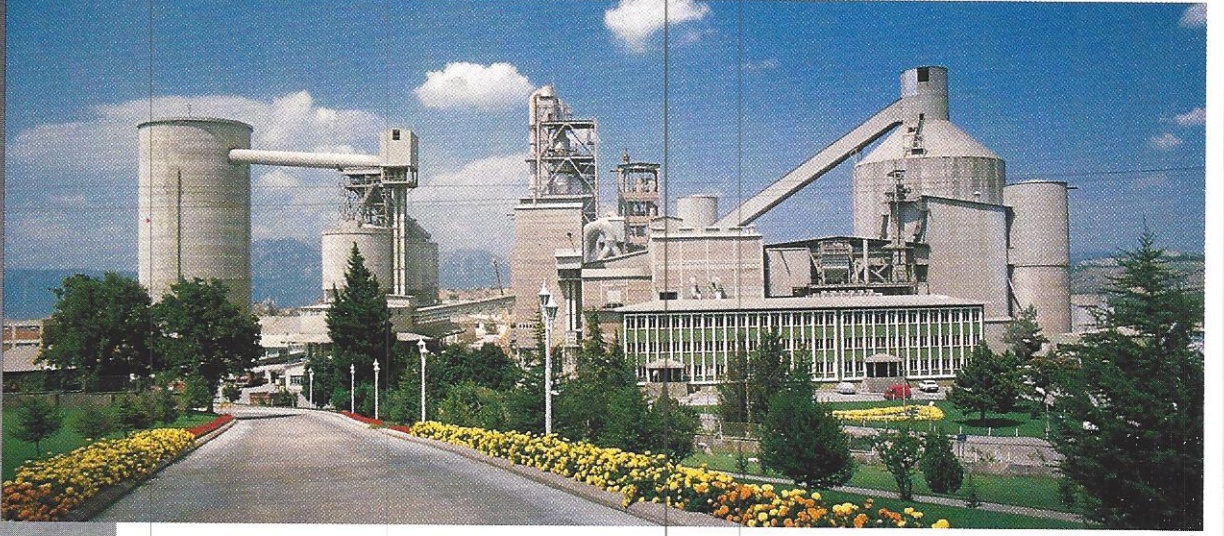
34

İSTATİSTİK

36



**BURSA ÇİMENTO
FABRİKASI A.Ş.**



**Gelişen sanayi ve büyüyen ekonomisiyle
daha güçlü bir Türkiye için,
dün ve bugün olduğu gibi
2000'li yıllarda da göreve hazırız.**



**ÇİMENTO BETON
SANAYİ VE TİCARET A.Ş.**

ÇEMTAS

Çelik Makina San. ve Tic. A.Ş.



**ÇİMENTO İNŞAAT
SANAYİ VE TİCARET A.Ş.**



Büro : Ulu Cad. No: 20 16220 BURSA Tel: (0.224) 251 21 90 - 256 03 20 Fax: (0.224) 251 21 97 P.K.10 16371 BURSA
Fabrika : P.K. 15 16451 - Kestel / BURSA Tel: (0.224) 372 15 60 - 372 44 10 Fax: (0.224) 372 16 60 Tlx: 32 407 bcf tr

AVRUPA SOSYAL GÜVENLİK ENSTİTÜSÜ 25 YAŞINDA^{1,2}

Prof. Dr. Hans F. Zacher, Münih
Çeviren: Prof. Dr. Tankut Centel, İstanbul

A. Giriş

Bugün sizlerin önünde, "Avrupa Sosyal Güvenlik Enstitüsü'nün Çeyrek Yüzyılı"ndan sözettiğim için, çok sevinçliyim. Çok azının kuruluşta yer alarak ve çoğunun daha sonra 25 yıl boyunca katılarak Enstitü'nün gelişmesinde payı bulunan *eski dostları* yeniden görmekten mutluyum.

Şu anda, bugün yaşayanlar arasında bulunmayıp Enstitü'nün başlangıcını ve yolunu paylaşmış bulunan arkadaşları yürekten teşekkürle anıyorum. Dostane duygularım, bu anda onlarla beraberdir. Ve bu konuda, çoğunuzun benimle aynı duyguları paylaştığınızı biliyorum.

"Sosyal Güvenlik" ve "Avrupa"

Kuşkusuz sizlerin önünde tüm sorunlardan arınmış değilim. "Avrupa Sosyal Güvenlik Enstitüsü 25 Yaşında" konusu, içi boş bir ko-

nuyu gösterir. Bu çeyrek yüzyılda Enstitü'nün ne yaptığından söz edilmesi yetmez. Enstitü'nün faaliyetleri, daha çok Enstitü'nün görevleriyle karşılaştırılmalıdır. Ancak, bu çok geniş olmuştur ve halâ da geniş. Ve sözkonusu görev, sürekli değişmektedir. Bu durum, "sosyal güvenlik" ile "Avrupa" kavramları için de geçerlidir. Böylelikle, konuşmacı olarak, bir güçlüğe düşüyorum. Enstitü'nün tüm yönleriyle bu görevin üstesinden geldiğini söylemek, dürüstlük olmaz. Bunun için, sözkonusu görev, sadece büyük olmakla ve hızla değişmekle kalmayıp, aynı zamanda çok da yenidir. Nitekim, kamuoyu gibi uzman kişiler de, sözkonusu görevin çok az bilincinde olmuştur. Ancak, bu alanda, uzmanların bilinci alanında, Enstitü'nün hizmeti büyüktür. Enstitü'nün çeyrek yüzyılda yaptıkları, şöyle bir tabloda gösterilebilir. Yapısı ve bitki örtüsü itibarıyla kimse tarafından tam olarak görülemeyen bir arazi düşünülün. Bir grup insan,

- 1 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) VIII, 3 (Temmuz - Eylül 1994), 254 - 266'dan çevirilmiştir.
- 2 Aşağıdaki yazı, Avrupa Sosyal Güvenlik Enstitüsü'nün Dresden'deki kutlama toplantısı çerçevesinde yazarın 26 Eylül 1993 tarihinde yaptığı konuşmanın metnidir. Bu konuşmanın yayınlanmasının Prof. Dr. Bernd von Maydell'e ithaf edilmiş, Avrupa Sosyal Güvenlik Enstitüsü'nün müdür yardımcılarının birinin kendisinin oluşuna bağlanmamalıdır.

bu arazide her yıl bir veya iki manzara kulesi inşa eder. Sözkonusu kuleler, tüm arazinin görülebilmesi için, yeterli yükseklikte değildir. Ancak, bu kuleler, arazinin bir parçasını tanımak için, yeterli yüksekliktedir. Ve yerlerin seçiminde ve manzaraların değerlendirilmesinde grubun kazandığı deneyim büyüdükçe, tüm arazinin bilinmesi de o ölçüde artmaktadır.

Sonsuz karmaşıklığına ve sürekli değişikliklerine rağmen sosyal güvenliğin bir bütün olarak kavranması düşüncesini enazından içeren ümit ve deneyimleri yaratmanın, gerçekte Enstitünün faaliyetini oluşturduğuna inanıyorum.

B. Enstitü

I. Evveliyat

Avrupa Sosyal Güvenlik Enstitüsü, derince *Avrupa tarihine* kök salmaktadır. *19 uncu yüzyıldan itibaren* birçok Avrupa devleti, fakirlere yardım ve işçi sosyal sigortaları alanında ilerleme kaydetmiştir. Bu bağlamda, sözkonusu devletler; kısa sürede bu ilerlemelerin, yeni yöntemlerin yanısıra uluslararası işbirliğine de muhtaç olduklarını görmüşlerdir. Sosyal siyasetteki gelişmeler, hem mevcut olanaklara ve hem de serbest dolaşımın sınırlarına yeni bir önem kazandırmıştır. Ve sözkonusu gelişmeler, uluslararası rekabeti etkilemiştir. Bu suretle, sosyal sigortalar ile sosyal yardımlara ilişkin uluslararası anlaşmalar ortaya çıkmıştır. Ve Avrupa, insanların sosyal yönden korunmasına ilişkin dünya ölçüsünde önemli siyasi ve hukuki normları geliştirme çabalarının beşiği durumuna gelmiştir. Sosyal siyasette kararlı olarak ilerlemeye ilişkin hazıroluşu, İkinci Dünya Savaşı özel bir biçimde ortadan kaldırmıştır. "Güç devletleri" nasıl savaşa yolaçmışlarsa, "refah devletleri" de şimdi barışın yolunu göstermeliydiler. Bu bağlamda, 1948 tarihli *Batı Avrupa Birliği* 'ne ilişkin Brüksel Sözleşmesi, sosyal göreve geniş yer ayırmıştır. 1949 yılında *Avrupa Konseyi* kurulduğunda, bu kuruluşun kültürel ve ekonomik görevinin yanısıra sosyal görevi

de vurgulanmıştır. Birkaç yıl içinde Avrupa Konseyi; Avrupa Sosyal Yardım Anlaşması ve Avrupa İkamet Anlaşması olmak üzere, sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin bu her iki geçici Avrupa sözleşmesi yoluyla, Avrupa'nın sosyal yönden birlikte gelişmesinin temelini atmıştır. Ve daha sonraki çok sayıda anlaşma, karar ve görüşmelerde Avrupa Konseyi; Avrupa'nın, sadece hukuki ve kültürel yönden değil, sosyal yönden de bir bütün olarak anlaşılabilmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

1951 yılında *Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu*'nun kurulmasına ilişkin sözleşme, *ulusalüstü Avrupa toplulukları* dönemi olmak üzere, yeni bir dönemi başlatmıştır. Bu iki topluluk, ortak kurumlar ve kömür ile çelik alanında ortak bir politika olmak üzere, çok özel bir karaktere sahibolmuştur. Buna bağlı olarak, sosyal alana ilişkin yetkiler sınırlıydı.

Avrupa Atom Topluluğu ile *Avrupa Ekonomik Topluluğu*'nun kurulmasına ilişkin sözleşmelerin yapılmasıyla, ancak 1957 yılından itibaren kapsamlı bir ulusalüstü gelişme aşamasına gelinmiştir. Avrupa Kömür ve Çelik Birliği'ne ilişkin sözleşme gibi Avrupa Atom Topluluğu'na ait sözleşme de, sosyal sorunsalı çok özgün olarak ele almıştır. Buna karşılık, Avrupa Ekonomik Topluluğu Sözleşmesi, Avrupa'nın refahını aslen Ortak Pazar'dan beklemekteydi (AET - Sözleşmesi m. 2). Sosyal siyaset, önemli ölçüde üye devletlerin sorunu olarak kalmalıydı. Ancak, sosyal siyaset, ekonomik gelişmeyi tamamlamalı ve onu izlemeliydi. Bu yüzden, Sözleşme, "işgücünün yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi" ve "ilerleme yoluyla" bunların eşit duruma getirilmesine ilişkin ortak hedefle üye devletleri yükümlü kılmıştır (m. 117/I). Bu amaçla üye devletler, birbirleriyle ve Komisyon'la istişareye gireceklerdir (m. 118). Hedef, hukuki ve idari hükümlerin eşit duruma getirilmesi olacaktır (m. 117/II). Ancak, iş hukukuna ilişkin kadın-erkek eşitliği güvencesi (m. 119), "amacı ortaklık içinde mesleki kullanımı ve işgücünün yerel ve mesleki ser-

best dolaşımını teşvik etmek olan" bir Avrupa sosyal fonunun kurulması (m. 123) ve bu serbest dolaşımdan yararlanan işçilerin sosyal güvenliğinin sağlanması (m. 51) gibi birkaç noktada Sözleşme, önemli ölçüde bu sosyal siyasete ilişkin asgari haddi aşmıştır. Göçmen işçilerin sosyal güvenliğine ilişkin 3 sayılı Konsey tüzüğüyle, 1958 yılında bu talimat yerine getirilebilmiştir. 1408/71 sayılı tüzükle yeniden düzenlenmiş bulunan sözkonusu tüzük, bu tarihten beri Avrupa sosyal güvenlik hukukunun çekirdeğini oluşturmaktadır.

İlerideki yıllarda Avrupa Ekonomik Topluluğu ve onunla birlikte üye devletler, önemli ölçüde göçmen işçilerin bu sosyal güvenlik sisteminin idari ve sosyal gerçek olarak kalmasına çalışmışlardır. 1960 yılında da Avrupa Sosyal Fonu kurulmuştur. Buna karşılık, sosyal konularda üye devletlerin işbirliği (AET - Sözleşmesi m. 118) ve bunların hukuki ve idari hükümlerinin eşit duruma getirilmesi gibi sözleşmenin diğer hükümleri ise, hemen geri planda kalmıştır. Birçok üye devlette sosyal siyasetin, demokratik yarışma merkezinde seçmenlerin oyuna bağlı bulunduğu görülmüştür. Ve ulusal politikacılar, sözkonusu yarışmada Avrupa uyumlaştırma girişimleriyle etkilenmeye hazır durumda görünmüşlerdir.

II. Kurulma

25 yıl önce *Veldkamp, Levi-Sandri, Jantz, Lyon-Caen, Wilwertz ve Dillemans* bir "Avrupa Sosyal Güvenlik Enstitüsü" kurmak için anlaşmalarında, durum yaklaşık buydu. Ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin özellikleri ve farklılıkları ile bunların gelişimi hakkında görüş alışverişi zorunluğu, apaçık ortadaydı. Bunu, ulusal yönetimlerin kendi aralarında ve Avrupa makamlarıyla olan resmi kurum ve usuller içinde yapma olanakları, son derece sınırlı görünmekteydi. Ayrıca, bu resmi kurum ve usullerde karşılaşılan konunun uz-

manı siyasi ve bürokrat kişilere daha çok bilimsel esasların verilmesi de zorunluydu. Uluslararası tartışmaya uluslar arasındaki tartışma, siyasi-bürokratik tartışmaya da - Avrupa'nın gelişmesi gibi ulusal gelişmelerin de gereği olarak- bilimsel tartışma eklenmeliydi. Buna uygun olarak, 29 Kasım 1969 tarihli Genel Kurul toplantısında kabul edilen Tüzüğün üçüncü maddesi, şu anlatıma yer vermektedir:

"Demek; Avrupa ülkelerinin ve özellikle AT- ülkelerinin ve Avrupa Konseyi üyelerinin sosyal güvenlik uzmanları arasında, sosyal güvenlik alanındaki Avrupa sorunlarını ilgilendiren bilimsel işbirliğinin teşvikini hedefler. Demek, ek olarak ilgili ülkelerden birinin ulusal sosyal güvenlik sorunları hakkında bilimsel araştırma yapılmasını özendirir."

III. Kavram

1. Konu: "Sosyal güvenlik"

"Sosyal güvenlik" anlatımı, tek bir anlama sahip değildir. Nitekim, sözkonusu anlatım, Amerika Birleşik Devletleri'nin 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası'yla zafer kazanmış; ancak, açık olmadığı için, bu zafer bitmiştir. Bu anlatım, "güvenlik" sözcüğüyle temel bir insani özleme hitap etmekteydi. Ancak, bu özlemin nasıl gerçekleştirileceği, büyük ölçüde belirsiz kalmıştır. Öncelikle, "sosyal güvenlik" kavramı, sosyal sigorta kavram ve tipiyle bağlantılı olan engelleri aşmıştır. "Sosyal güvenlik'te, primler yoluyla finansmanın yanı sıra, vergiler yoluyla finansman da sözkonusu olabilmektedir. Böylece, koruma alanının ve yardımların, daha serbestçe belirlenmesi mümkün olmuştur.

Enstitünün başlangıcı da, kavramın tarafsızlığından yararlanmıştı. 1969 yılında Den Haag'da yapılan ilk kollokyumun konusunu, "Çeşitli Batı Avrupa Ülkelerinde Sosyal Güvenliğin Etkilliliği ve Yeterliliği" oluşturmuştur³. Görüşmelere bir soru metni, kaynaklık etmiştir. Sözkonusu soru metni, sosyal

3 European Institute of Social Security (aşağıda EISS olarak kısaltılacaktır), Yearbook 1970, Leuven 1970.

güvenliğin ne olduğunun bilindiğini varsayar görünmüştür. Ancak, sorulardan, ortak bir "sosyal güvenlik" kavramının varlığı anlaşıl-mamıştır. Kaleme alanlar, hiç de öyle anlaşıl-ır olmayan bir konuyu, kendiliğinden anlaşıl-ır olarak kabul etmişlerdir. "Sosyal güvenlik" kavramının ne ölçüde açık olabileceğini 1979 yılındaki bir alıntı açığa kavuşturmakta-dır⁴. *Franco Marziale*, "Sosyal Reforma İlişkin Birkaç Düşünce" konusunda konuşmakta⁵ ve sosyal güvenliği, "ekonomik yaşamın ve do-ğanın adaletsizliğini rasyonel ve dayanışma-ya dayanan bir sistemin uygulanması yoluyla giderilmesini amaçlayan bir mekanizma" olarak tanımlamaktadır⁶.

2. Avrupa mı?

Kurucular, Enstitünün "Avrupa" görevi ba-kımından, son derece pragmatçı olup; "Av-rupa Enstitüsü"nden, "Avrupa sorunlarında iş-birliği"nden ve "Avrupa ülkeleri"nden söz-etmekte, "Avrupa Topluluğu" ile "Avrupa Konseyi"ni önplana çıkarmaktadır. Bunun di-şında, herhangi bir tanım yapılmamaktadır. Enstitünün uygulamasında ilkin, Avrupa Top-luluğu'na üye devletler ile İngiltere gibi-derhal üye olacak olan ülkeler, önplanda durmaktadır. Enstitü, ancak yavaş yavaş gerçekten Avrupalı olmaya başlamıştır.

3. Faaliyetler

Daha sonra, Enstitünün, kuruluşunda hangi faaliyetlere giriştiğini soralım. Bunları Tüzüğün 23-26 ncı maddeleri; "Avrupa ülke-lerindeki sosyal güvenlik sorunlarına ilişkin kollokyumlar" (m. 23), "dergi yayınlama" (m.

24), "bilimsel araştırma yapmak ve teşvik etmek, bunları birlikte yürütmek veya üstlen-mek" (m. 25) olarak göstermektedir. *Kollok-yumlar*, faaliyetlerin çekirdeğini oluşturmuş-tur. Sözkonusu toplantılar, sosyal güvenlik uzmanlarının birbirleriyle karşılaşabildiği ve tanışabildiği çerçeve olmuştur. Kollokyumlar; üyeler "topluluğu"na, Enstitü sempatanları-na hasredilmiştir. *Dergi* düşüncesi, yıllıklar bi-çiminde gerçekleşmiştir. Bunlar, konferans görüşmelerini içermektedir. Bizzat *araştırma yapma* planını Enstitü, ancak 1979 yılından itibaren gerçekleştirebilmiştir. Bu konuda, Av-rupa Konseyi'nin araştırma siparişleri⁷ Avru-pa Toplulukları Komisyonu'nunkilerle⁸ nöbet-leşe sürmüştür. Burada ne yazık ki tek tek inceleyemeyeceğim araştırma çalışmalarıyla Enstitü, bazı kollokyumlarına oranla, kuru-cularının bilimsel niyetlerine daha çok yakın düşmüştür. Ancak, sözkonusu araştırma çalış-maları ile kollokyumlar çerçevesinde karşıla-şan ilgili çevresi arasındaki bağlantı, hiçbir zaman tam anlamıyla gerçekleşmemiştir.

IV. Diğer Gelişmeler

Tekrar Enstitünün kurulduğu döneme dö-nelim. Sözkonusu kuruluşun, hafif rüzgâr dö-nemine rastladığını gördük. Bu durum, çabu-cak değişmiştir. *Sosyal güvenlik yardım sis-temleri* gelişmiştir. Sosyal eksiklikler, giderek daha çok refah devletinin sorumluluğunda görülmüş ve de kabul edilmiştir. Sosyal gü-venlik yardım biçimlerinde daha çok eksiklik bulunmuştur. Bunların değiştirilmesi istenmiş ve çoğu kez de bu sağlanmıştır. Bu bağlam-da, sosyal siyasetin ve ona ait hukuk düzeni-

4 EISS, Yearbook 1978-1980 Part II, Deventer 1980.

5 Age., sh. 25 vd.

6 Age., sh. 25

7 "La notion D'emploi convenable" (1979); "La simplification et la nationalisation des systèmes de sécurité sociale" (1984); "La législation concernant les personnes handicapées" (1985); "Flexibilité de l'âge de la retraite" (1987); "Le vieillissement des populations et son incidence sur le financement des prestations de Sécurité sociale" (1990); "La contribution de la Sécurité sociale à l'amélioration des conditions de vie des groupes à revenu très bas" (1991).

8 "Privatisation et sécurité sociale" (1980); "Le rôle de la sécurité sociale dans la perspective de la création du marché intérieur en 1992" (1988-1989); "Système communautaire d'information sur la protection sociale" (1989-1991).

nin daha "sistematik" yapılması istenmiştir. Zaman zaman yasalastırma hareketine girişilmiştir. Bu konuda, yeni temel görüşler ortaya çıkmıştır. Ancak, ayrıntılara ilişkin gelişme, her yerde daha güçlenmiştir. *Sosyal güvenliğin gelişme koşulları*, esaslı olarak değişmiştir. 70'li yıllarda ekonomik gelişme, konjunktürel gerilemeye dönüşmüştür. İşsizlik ile enflasyonun yenilmesi gerekliydi. Gerçi, 80'li yıllarda ekonomik gelişme, yeniden iyileşmeye başlamıştır. Enflasyon da gerilemiştir. Buna karşılık, işsizlik yüksek kalmıştır. Ve devlet payı-yani, sosyal harcamalar içindeki devlet giderleri oranı- giderek artmıştır. Ve sosyal duruma ilişkin bu ekonomik göstergeler birliği, sürekli görünüm değiştirmiştir. Siyaset ve bilim, sürekli yenilenen koşulların önüne geçmiştir. Bu arada, özellikle ailevi örnek yaşam ve çalışma yaşamındaki ilişkiler olmak üzere, *esaslı sosyal yapılar* değişmiştir. Hızlı teknolojik gelişme, sözkonusu değişikliklere yolaçmıştır. Ancak, anılan gelişme, bizzat sosyal güvenlik sistemleri için de yeni sorunlar yaratmıştır. Sözkonusu akımlar; daha iyi yardıma ilişkin bitmeyen istekler, tıbbi olanakların hızlıca gelişmesi, bakım hizmetlerini hazır bulundurmadaki artan güçlükler ve herşeyden önce finansman güçlüklerindeki artış olmak üzere, görülmedik biçimde tıbbi bakım alanında birleşmişlerdir.

Avrupa Konseyi'nin politikası, öncelikle sosyal siyasetin yoğunlaşması ve ayrımlaşmasında anlatımını bulmuştur. Konseyin sözleşme, tavsiye kararları ve konferanslar ağı, zaman içinde etkileyici biçimde gelişmiştir. Tüm sonuçlarını üye devletlerin kabul ediliyle belirlenen Avrupa Konseyi'nin uluslararası karakteri, doğallıkla Konseyin sosyal siyaset çalışmalarına ne ölçüde katılmış olduğunu perdelemiştir.

Avrupa Topluluğu'ndaki gelişme, önemli ölçüde heyecan uyandırıcı biçimde ortaya çıkmıştır. 1970 yılından itibaren İngiltere, Danimarka, İrlanda, Yunanistan, İspanya ve Portekiz'in topluluğa alınışı, 1986 yılından iti-

baren Avrupa Tek Senedi, 1992 yılından itibaren Avrupa Birliği Sözleşmesi ve nihayet Avrupa ekonomik alanı içindeki ülkelere topluluğun yayılması olmak üzere, Avrupa Topluluğu'nun önemi çok artmıştır.

Avrupa Topluluğu'nun sosyal siyasete ilişkin görevi, ilk baştan tamamiyle gerilim ilişkilerini oluşturmuştur. Sözkonusu gerilim ilişkileri, zaman içinde gelişmiş ve hem görünüş biçimlerini ve hem de anlamlarını değişikliğe uğratmıştır. Bunlar, öncelikle - biryanda kadınların erkeklerle eşit duruma getirilmesi veya göçmen işçilerin sosyal güvenliği ile *sosyal siyasete ilişkin daha genel konuların* formüle edilişi arasında olduğu gibi- sosyal siyasete ilişkin *münferit hedefler* arasındaki karşıtlıktan diğer yanda "sosyal düzen" (AET - Sözleşmesi m. 117/II), "sosyal sorun" (AET - Sözleşmesi m. 118) ya da "sosyal durum" (AET - Sözleşmesi m. 122) gibi belirsiz kavramlara kadar uzanan bir karşıtlık içinde toplanabilir. Sözkonusu diyalektik, Avrupa siyasetinin farklı üslup, biçimlerine tekabül etmektedir. Özel konular; daha sonra gerçekleştirilmeleri ve geliştirilmeleri büyük ölçüde Avrupa Adalet Divanı'nın elinde olan hukuk oluşturucu tasarruflarla -nadiren tüzükler, kural olarak yönergeler yoluyla-, ikibüklüm gitmektedir. Buna karşılık, daha genel nitelikteki konulara, -uzun duraksamalardan sonra- atipik faaliyet programları yoluyla elatılmıştır. Anılan programların az orandaki bağlayıcılığı, siyasi güçlerin ve üye devletlerin tepkileriyle karşılaşmıştır. Bunlar; gerek piyasa ekonomisi ve başlıbaşına serbest dolaşım karşısındaki sosyal siyaset ve gerekse ulusal sosyal siyaset karşısındaki Avrupa sosyal siyaseti olsun, sosyal siyasetin daha üst düzeyde olduğunu vurgulamışlardır. Üç Avrupa yoksulluk programı, sözkonusu güçlüğün en belirgin örnekleridir. Sürekli yeni siyasi ağırlık noktaları oluşurken ve hareket dinamiği Komisyon ile Konsey, Parlamento ile Divan ve de üye devletler üzerinde doğrudan sürekli yeniden dağılırken, Avrupa Topluluğu'nun sosyal siyaseti bu yolla aynı zamanda sürekli

değişik konulara ve tekniklere doğru gelişmiştir.

Avrupa Tek Senedi ile işçilerin sosyal haklarına ilişkin topluluk şartı ve Avrupa Birliği'nin kurulmasına ilişkin sözleşme ve 11 üye devletin (İngiltere hariç) sosyal siyasetine ilişkin anlaşma, bu konu oyununu ve güçleri esaslı bir değişikliğe uğratmamıştır. Ancak sözkonusu belgeler, Avrupa sosyal siyasetinin getirdiği sorumluluklar ile olanaklara yeni ve başka ufuklar açmıştır. Ve herikisi de 1992 yılına ait olmak üzere, sosyal korumaya ilişkin hedef ve politikaların birbirine yakınlaştırılması ile sosyal güvenlik sistemleri çerçevesindeki yeterli bağış ve yardımlar için ortak ölçütlere ilişkin Konsey tavsiye kararları, sosyal güvenlik sistemlerini uyumlaştırma tabusunu gerçekçi sınırlar içinde tartışmaya açacak bir yeni politik kararlılığı göstermektedir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin nicelik ve nitelik itibarıyla olan gelişmelerden, bunların eskimesinden, ekonomik ve toplumsal değişmelerden ve de iktisadi gelişme ile sosyal maliyetlerin artışı arasındaki gerilim ilişkisinin sürekli artışından oluşan tüm bu gelişmeler, ulusal alanda gerçekleşmektedir. Avrupa Enstitüsünün şimdi içinde bulunduğu çeyrek yüzyıl, *sosyal siyasete ilişkin düşüncülerinin arttığı bir evre* olarak nitelenebilir. Sosyal koruma ile sosyal denkleştirmenin sürekli iyileştirilmesinin yanısıra sosyal barışın artırılabilmesine 50'li ve 60'lı yıllarda dahi doğal gözle bakılırken, 70'li ve 80'li yıllar bu doğallığı bozmuştur. *İlkin*, sosyal eksikliklerin telafisinin, sürekli yeni eksikliklerin telafisi yolundaki diğer adımları zorunlu kıldığı görülmüştür. *İkinci* olarak, sosyal telafi kurumlarının koşulları, sürekli değişmektedir. Sosyal koruma önlemleri, onlar için kararlaştırılmış olandan daha çok toplumsal etkilere yolaçmaktadır. Ve sözkonusu etkilerin ortadan kaldırılması, başlıbaşına bir görev haline gelmiştir. *Üçün-*

cü olarak, ekonominin, hiç de öyle sanıldığı gibi, -azami veya asgari, ama herhalükârda- sürekli gelişmeye göre ayarlanamayacağı ortaya çıkmıştır. Ekonomide, sadece konjonktürel dalgalanmalar değil, ağır yapısal bunalımlar da eksik olmamaktadır. Böylece, sosyal harcamaların ne kadarının dağılıp buna karşılık ne kadarının dağıtılmadan kalacağına ilişkin uzlaşma da, sürekli yeniden tartışmaya açılmaktadır. Ve buna rağmen sosyal güvenlik düşüncesi, bu koşullar altında dahi yeni yollara başvurma zorunluk, yetenek ve gücüne sahibolduğunu göstermiştir.

V. Enstitünün Konuları

Enstitü çalışmaları, bu gelişmeleri yansıtmaktadır. Ancak, bu yansıma, tektüktür. Bunu anlamak ise, mümkündür. Nitekim, birdenbire bulgular ile değişmelerin tümü uzak tutulamayacak, sonsuz karmaşık özelliktedir. Diğer yandan, ilkin Enstitü, "sosyal güvenlik alanındaki Avrupa sorunları"nın değişik düzeylerinde ve birçok boyutunda disiplinlerarası ve karşılaştırmalı olarak çalışmayı öğrenmeliydi.

Bunu en iyi, 1969 yılında Den Haag'da yapılan *ilk kollokyum* göstermektedir. Daha önce belirtildiği üzere sözkonusu kollokyum, "*Çeşitli Batı Avrupa Ülkelerinde Sosyal Güvenliğin Etkinliği ve Yeterliliği*" konusuydu⁹. Anılan toplantı, birdizi soru ile ulusal raporlar esas alınarak hazırlanmıştır. Ancak, gerek sorular ve gerekse raporlar, deneyim eksikliğine dayanmakta olup, basit ve pragmacıydı. Buna rağmen, böylelikle Almanya, İngiltere, Belçika, Fransa, İtalya ve Hollanda'daki ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin hassas alanları hakkında bir ilk toplu bakış ortaya çıkmıştır.

⁹ Bak. yukarıda dn. 3.

1970 yılında Paris'te¹⁰ ve 1971 yılında da Roma'da¹¹ görüşülmüş bulunan *ikinci konu* "Sağlık Harcamalarının Evrimi ve Finansmanı" üzerinde yoğunlaşmıştır. Enstitü çalışmaları içinde başka hiçbir konu, böyle sıkça tekrar ele alınmış değildir.

Üçüncü konu, ulusal sosyal güvenlik düzenlerince çok farklı biçimlerde kabul edilen ve Avrupa politikasını özel güçlülere sokan bir sorunun bilinmesini sağlamıştır. Bu da, asıl ve tamamlayıcı sistemler arasındaki görev paylaşımı olarak, "Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Sistemleri"dir. Sözkonusu sorun, 1972 yılında Bonn'da¹² ve 1973 yılında Cambridge'de¹³ ortaya konulmuş ve tartışılmıştır. Bu konu da, gelişmenin değişik safhalarında sürekli ilgi görmüştür.

Dördüncü konu, endişe ve boşa çıkan hayalleri yansıtmaktadır. Sosyal güvenlik yardım sistemlerinin geliştirilmesi döneminde bunların denkleştirici adalete hizmet edebilecekleri umulmuşsa da, sürekli bunun gerçekten böyle olup olmadığı sorusu hakim olmuştur. "Sosyal Güvenlik ve Gelirin Yeniden Dağılımı" konusu, 1974 yılında Helsingör¹⁴ ve 1975 yılında Strasburg'da¹⁵ ele alınmıştır. Bu konuda, "sosyal güvenlik" yardımları ile finansman sisteminin dağıtım etkisinin yanısıra, prim ilişkileri ve vergilendirmenin dağıtım etkilerine ilişkin yardımlar da olmak üzere, karmaşık bağlantılar açığa çıkarılmıştır.

Enstitü, *beşinci konuyla* birlikte ilk kez iş hukukuna ve çalışma yaşamına açılmıştır.

1976 yılında Brüksel'de¹⁶ yapılan bir seminer ile 1977 yılındaki Rosslare kollokyumunda¹⁷, "Gelirin Güvencelenmesi ve Mesleki Hareketlilik" konusu incelenmiş ve tartışılmıştır. Enstitünün bu çalışmaları da; sosyal güvenlik yardımları ile iş güvencesi, işsizlik tazminatı olarak sosyal güvenlik yardımları, hareketliliğin teşviki olarak sosyal güvenlik yardımları olmak üzere, sorunların çökyönlülüğünü ortaya çıkarmıştır. Tek tek raporlarda önemli ölçüde işçinin sosyal yönden en iyi biçimde korunmasının sonucu olarak görünen hususlar, ciddi ikilemler topluluğu şeklinde görünmüştür.

Bu ilk konu dizisi, "Avrupa'da Emeklilik Yaş"yla kapanmıştır. Yaş sınırında esneklik, o anda moda olmuştur. Enstitü, 1978 yılında merkezinin bulunduğu Leuven'de¹⁸ yapılan bu kollokyumla, ilk on yıllık mevcudiyetini kutlamıştır. Bununla Enstitü, geriye bakan ve ileriye gören envanter düzenleme çabalarını birleştirmiştir. Sosyal güvenliğe ilişkin duyarlı düşüncenin ve sosyal güvenlik kavramını rasyonel biçimlendirmenin unutulmaz ustası olan Guy Perin, "Sosyal Güvenliğin Dünü ve Bugünü" hakkında konuşmuştur¹⁹. Ve bu arada Enstitünün çoktandır genel sekreteri olan Jef van Langendonck, "Sosyal Güvenliğin Gelecekteki Görünümü" konusunu tüm maharetiyle şaşılacak biçimde basitleştirerek işlemiştir²⁰.

İkinci on yıla Enstitü, 1979 yılında Brüksel'de²¹ yapılan "Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Reformları" konulu kollokyumla başlamış-

10 EISS, Yearbook 1971, Leuven 1972, sh. 249 vd.

11 Age., sh. 277 vd.

12 EISS, Yearbook 1972, Leuven 1975.

13 EISS, Yearbook 1973, Leuven 1975, sh. 641 vd.

14 EISS, Yearbook 1974 - 1977 Part I, Deventer 1979.

15 Age.

16 EISS, Yearbook 1974-1977 Part II, Deventer 1979.

17 Age.

18 EISS, Yearbook 1978-1980 Part I, Deventer 1980.

19 Age., sh. 153 vd.

20 Age., sh 201 vd.

21 EISS, Yearbook 1978 - 1980 Part II, Deventer 1980.

tır. Bu konuda, iki gelişme çizgisi birbiriyle keşmişmiştir. Sözkonusu çizgilerden ilki, Enstitünün çalışmalarına hakim olmuştur. Geçen yıllar, öncelikle sosyal güvenlik korumasının yayılmasını ve iyileştirilmesini getirmişti. Şimdi, "daha çok" ve "daha iyi" temelinde değerlendirilemeyecek olan değişiklikler sözkonusuydu. Uyumlaştırılması gereken çelişkiler, ortaya çıkmıştır. Bunun gibi, sosyal korumayı yaygınlaştırmanın ve iyileştirmenin sınıra dayanabileceği kuşkusu yoğunlaşmıştı. Sözkonusu kollokyumda açıklanan ikinci gelişme çizgisi, bizzat Enstitününkiydi. 1968 yılında Enstitünün sosyal güvenliğin envanterini çıkarmaya başlamasıyla ve sosyal güvenlik sistemlerinin etkili ve yeterli olup olmadığını tartışmaya açmasıyla birlikte, kollokyumda reformlar hakkında kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemleri analizi ortaya çıkmıştır. Bakış açısı, bu kez doğallıkla daha tam ve duyarlı olmuştur.

70'li yılların ortalarında, sanayi ülkelerinin ekonomileri, çoğu kez enflasyonla birlikte gelen bir konjonktürel gerilemeye uğramıştır. Bu, sosyal güvenlik için de bir davet olmuştur. Ekonomik gelişme ile sosyal güvenlik arasındaki ilişki, giderek daha çok tartışılmaya başlamıştır. 1971 yılında Enstitü de, bu konuya ulaşmıştır. Nitekim, 1981 yılında Toledo'da²² ve 1982 yılında da Den Haag'da²³ olmak üzere, Enstitü iki kez "*Sosyal Güvenlik ve Ekonomik Kriz*" konusunu ele almıştır.

Baştan beri disiplinlerarası olma, görüldüğü üzere, Enstitü için doğal birşey olmuştur.

Ancak, Enstitü, sosyal güvenlik alanındaki disiplinlerarası işbirliği yöntemlerini hiçbir zaman yansıtmamıştır. İlk kez Bordeaux (1983)²⁴ ve Lüksemburg'daki (1984)²⁵ kollokyumlarda Enstitü; kendisini açıkça, "*Sosyolojik Araştırma ve Sosyal Güvenlik*" olmak üzere, sosyal güvenlik alanındaki araştırmaya bir disiplinin ne gibi bir katkıda bulunabileceği sorusuna hasretmiştir.

1985 yılında Nürnberg'de yapılan kollokyumda²⁶ Enstitü, "*Uzun Vadeli Yardımlarda Dengeli Gelişme*" olmak üzere, sosyal güvenlik sistemlerinin sağlıklı gelişmesine ilişkin genel nitelikteki sorunlara geri dönmüştür. 1987 yılında Krems'de yapılan²⁷ "Sosyal Güvenliğin Günümüzdeki ve Gelecekteki Yapısal Sorunları" konulu toplantıyla, Enstitü giderek hız almıştır. Şimdi bunu, 1988 yılında Javea'daki "Primsiz Aylıklar"²⁸ ve 1990 yılında Cenevre'deki "Sosyal Güvenlikte Bütünleyici Koruma"²⁹ gibi birdizi yapısal konu izlemiştir. İlk 1972/73 yıllarında ele alınan³⁰ bütünleyici sistemler konusu. 70'li ve 80'li yıllarda tamamen yeni bir anlam kazanmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerinin geliştirilmesine hasredilen kollokyumlar dizisi, 1991 yılında Floransa'da yapılan, "*Teknolojik Yenilikler ve Sosyal Güvenlik*" konulu kollokyumla³¹ kapanmıştır.

Bu arada, Selanik'deki kollokyum (1988)³², "Sosyal Güvenlikte Sağlık Bakımı" konusunu tekrar ele almıştır. Anılan konu, daha önce 1970 yılında Paris'te³³ ve 1971 yı-

22 EISS, Yearbook 1980 - 1981 Part II, Deventer 1982.

23 EISS, Yearbook 1982 - 1983 Part I, Deventer 1984.

24 EISS, Yearbook 1982-1983 Part II, Deventer 1984.

25 EISS, Yearbook 1984, Deventer 1986.

26 EISS, Yearbook 1985, Deventer 1987.

27 EISS, Yearbook 1987, Leuven 1988.

28 EISS, Yearbook 1988 Part I, Leuven 1988.

29 EISS, Yearbook 1990, Leuven 1991.

30 Bak. yukarıda dn. 12 ve 13.

31 EISS, Yearbook 1991, Leuven 1992.

32 EISS, Yearbook 1988 Part II, Leuven 1988.

33 Bak. yukarıda dn. 10.

İnsta Roma'da³⁴ yapılan toplantılarda ele alınmış ve arada yapılan hemen hemen tüm toplantılarda özel ilgi görmüştür.

Enstitü çalışmalarının Avrupa ülkelerinin sosyal sistemlerine yönelmesinin ne denli doğal oluşuna karşılık, Enstitü çalışmalarında *gerçek Avrupa sosyal siyaseti* çok az göze çarpmaktadır. Avrupa Topluluğu'nun ancak Güneye yayılması, Avrupa sosyal siyasetinin doğrudan konu yapılmasına ivme oluşturmuştur. Brüksel'deki kollokyum(1986)³⁵, "*Farklı Sosyal ve Ekonomik Koşullarda Sosyal Güvenlik*" konusunu ele almıştır. Ve birleşik Avrupa pazarı perspektifi, 1989 yılında Porto'da "*1992 Avrupasında Sosyal Güvenlik*"³⁶ konusunun tartışılmasına vesile olmuştur.

Son iki kollokyum, tamamiyle özel bir karaktere sahibolmuştur. 1992 yılında Enstitü, Beveridge Raporu sonrasındaki yarım yüzyıl içinde yapılan ve sosyal güvenliğin gelişmelerini inceleyen birçok çalışmaya katılmıştır. York'daki kollokyumun konusunu "*Beveridge Sonrasında Sosyal Güvenliğin 50 Yılı*" oluşturmuştur³⁷.

Buna karşılık, sonuncu kollokyum, günümüze yönelmiştir³⁸. Sosyal güvenlik politikası, *sosyalist devletlerin* demokratik hukuk devletine ve özgürlükçü burjuva toplumlarına *dönüşmesiyle* birlikte, tamamen yeni bir davetin önünde durmaktadır. Bu konuda, kimsenin elinde yeterli yanıt mevcut değildi. Ve biz, içlerinde değişik Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde doğru sosyal güvenlik sistemlerinin ne olduğu sorusunun sorulacağı ve yanıtlanacağı özel ekonomik, toplumsal ve siyasi koşulları ancak yavaş yavaş öğreniy-

ruz. Enstitü, son günlerin kollokyumuyla, Avrupa sosyal siyasetinin yepyeni olan bu alanına ayak basmıştır.

C. Bilanço ve Manzara

I. Sorun

Enstitü, şimdi ilk çeyrek yüzyılından ikinci çeyrek yüzyılına girmektedir. Bu başlangıç, bir Avrupa sosyal güvenlik enstitüsünün içinde bulunduğu *yeni gereklere* uygundur.

Bu dönemin *diğer Avrupa* için olan karakteristik özelliği, *Orta, Doğu ve Güneydoğu Avrupa'daki devrimlerdir*. Buralarda gerçekleşen siyasi ve ekonomik süreçleri duruma uygun sosyal güvenlik sistemlerinin izlemesi, kimsenin hazırlanmamış olduğu bir görevdir. Daha önceki bilgilerimizin kaçı bu durum için de doğrudur? Ne kadar yeni bilgiye gereksinme vardır?

Bu gelişmelerle Avrupa sosyal siyasetinin merkezi kuruluşu olan *Avrupa Konseyi* de, yeni bir önem kazanmaktadır. Gerçi, Avrupa Topluluğu geniş biçimde yayılmıştır ve de yayılmaktadır. Ancak, sosyal güvenliğin demokratik hukuk devleti ve özgürlükçü burjuva toplumları anlamında tartışıldığı Avrupa, bundan daha büyük hale gelmiştir. Bu durum, Avrupa Konseyi'nin sosyal görevi ve sosyal etkililiği için önemli bir yeni alan sağlamaktadır.

Ancak, uzun bir özgürlükçü ve piyasa ekonomisine ilişkin geleneği olan *Batı ve Kuzey Avrupa ülkeleri* de, görülmedik yeni bir durumun eşliğindedir. Sınai yapılar, derin bir kriz içindedir. Batı ve Kuzey Avrupa ülkelerinin ekonomilerinin nasıl gelişeceğini, kim-

34 Bak. yukarıda dn. 11.

35 EISS, Yearbook 1986, Leuven 1988.

36 EISS, Yearbook 1989, Leuven 1990.

37 EISS, Yearbook 1992, Leuven 1993.

38 EISS, Yearbook 1993, baskıda.

se söyleyememektedir. Geleceğin -eğitim ve öğretimde, çalışma yaşamında, aile yaşamında ve de çevre ilişkilerinde- ne gibi toplumsal gelişmeleri getireceğini, kimse söyleyemez.

Ve nihayet, *dünya birliği*, halâ yoğun bir sorun olarak durmaktadır. "Avrupa kalesi", daha ne kadar diğer dünyadan ayrı kalabilir? Bu daha ne kadar sürmelidir? Ayrılık sorununun yeterince şiddetini yitirmesi için, dünya üzerindeki sosyal eşitsizliği azaltacak başka yollar var mıdır? Bu konuda, -diğerlerinde olduğu gibi- sosyal güvenliğin de bir rol oynadığı açıktır.

II. Enstitü İçin Sonuçlar

Bu konumda, *Avrupa*, sosyal güvenliğin rolü ve onun doğru gelişme olanakları hakkında uzman olarak ve kapsamlı biçimde düşünecek *faal bir merkeze gereksinme duymaktadır*. Buna, bilimin ihtiyacı vardır ve politikanın ihtiyacı vardır. Buna ulusal politikalar gereksinme duymaktadır ve Avrupa siyaseti gereksinme duymaktadır. Avrupa Enstitüsü, çeyrek yüzyıllık mevcudiyeti içinde, böyle bir sosyal siyaset görüş merkezini mümkün kılma idesi için çokşey yapmıştır. Daha da önemlisi, uzman kimseleri birbirleriyle ilişki içine sokmuştur. Nitekim, bir uzmanlar topluluğu kurmuştur. Böylelikle, disiplinlerarası ve karşılaştırmalı bilgilendirme ile analiz ve değerlendirme düşüncelerinin karşılıklı değiş tokuşu hakkındaki deneyimleri mümkün kılmıştır. Ancak, sıkışık durum nedeniyle *şimdiye kadarki çalışma biçimini sürdürmenin yeterli olmadığına* inanıyorum. Enstitü, daha ayrımlı ve sistematik çalışma olanaklarına sahip olmalıdır. Çok sayıda ve çok önemli olan sorular yöneltmiştir ve de sürekli yeniden ortaya atılacaktır. Enstitünün şimdiye kadar verdiği yanıtlar, daha çok belli bir arazi özelliktedir. Enstitü, bir çok önemli analiz ortaya koymuş ve kayda değer ilgi görmüştür. Ancak, kapsamlı olarak geçerli bulunanı ortaya koymak mümkün olmamıştı.

Enstitünün gelişmesindeki bu gelecek aşamaya nasıl ulaşılabilecektir? Bu, ilkin bir finansman sorunudur. Yeniden kararlı biçimde Avrupa Topluluğu'na ve Avrupa Topluluğu'na üye devletlerin hükümetlerine ve belki üye devlet olmayanların hükümetlerine de başvurma zamanının geldiğini düşünüyorum. Merkezin, asgari sayıda sürekli ve uzman *personelle* ihtiyacı olacaktır. Ayrıca, çalışma biçimi de değiştirilmelidir. Tekbaşına *kollokyumlar* yetmemektedir. Bunların, *raporlar ve görüşlerle birlikte diyalektik bir değiş tokuş* içinde olmaları gereklidir. Konu rapor yoluyla hazırlanırken, kollokyum bu konuda yararlı, eleştirel ve tamamlayıcı bir tartışma anlamını taşıyabilir. Bu takdirde, rapor, bu tartışmanın ışığında derinlemesine bir görüş biçiminde geliştirilmelidir. Tüm bu çalışmalarda değişik *disiplinlerin özgün olarak* kullanılması zorunludur. Şimdiye kadarki kollokyumlarda disiplinlerin seçimi, çoğu kez geliş-güzel olmuştur. Bundan, daha çok çalışmayla bağlantılı olma yönünde hareket edilerek, kaçınmak mümkündür. Belki, *Enstitü yapısının* düzeltilmesini de düşünmek gerekir. Başlangıçtaki düşünce, Avrupa'daki en uzman kişilerin Enstitü içinde toplanmasıydı. Günümüzde Enstitünün birçok üyesi vardır. Ancak, bunların yetkileri, çok farklı özelliktedir. Ve Enstitüyü sadece olaydan olaya bizzat ilgilendiren veya ilgilendirebilen uzman kişiler mevcuttur.

Burada söylediklerim, hiçbir noktada geçmişin eleştirisi değildir. Geride bıraktığımız çeyrek yüzyıl, adeta bir deneydir. Ve bunun için, bu deneyi gerçekleştirmiş bulunan öncelikle *Gerard Veldkamp, Leo Crijns, Jef van Langendonck ve Annemie Dancot'a* teşekkür borçluyuz. Ancak, şimdi deneyden ders çıkarmanın zamanıdır. Aksi takdirde, bu deneyi yapmış olan tüm kişilere minnet duymamış oluruz. Enstitünün ve çalışmasının işine yaradığı -yarayabileceği- herkesin bunu gerçekleştirmesini diliyorum.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN İRADELERİYLE SONRADAN DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

Dr. Ömer EKMEKÇİ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Anabilim Dalı

I. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, gerek kendi aralarındaki ve gerekse üyelerinin karşılıklı hukuki ilişkilerini sözleşme süresinin sonuna kadar yeterli açıklıkla düzenlemek durumunda olmayabilirler. Bu bağlamda taraflar, sözleşmenin bazı hükümlerinin belirlenmesini daha sonraki bir tarihe bırakmak isteyebilirler. Sonra, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması, sözleşmenin imzadan sonra ortaya çıkan aksak yönlerinin giderilmesi veya ekonomik değişimlerin ortaya çıkması gibi, yeni durumlara uydurulması bakımından bir gereksinim olarak da ortaya çıkabilir. Türk Hukukunda tarafların toplu iş sözleşmesini süresinden önce sona erdirerek, gereksinimlere uygun yeni bir toplu iş sözleşmesi aktelemeyecekleri hususu gözönünde bulundurulduğunda, bu gibi gereksinimlerin karşılanabilmesi bakımından sözleşmede sonradan değişiklik yapılabilmesinin önemli daha iyi ortaya çıkar.

Bununla birlikte, bu gibi gereksinimlerin giderilmesi isteği taraflara toplu iş sözleşmesinde sonradan diledikleri değişikliği ve diledikleri şekilde yapma hakkını vermez. Toplu iş sözleşmesinde sonradan hukuken geçerli bir değişikliğin yapılabilmesi, gerek değişikliğin şekli ve gerekse değişikliğin içeriği bakımından belirli sınırlara tabidir.

II. Toplu İş Sözleşmesinde Sonradan Değişiklik Kavramı

Bir toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapıldığından söz edebilmek için, toplu iş sözleşmesinden mevcut olan bir hükmün ortadan kaldırılması veya içeriğinin değiştirilmesi yahut önceden mevcut olmayan yeni bir hüküm getirilmesi gerekir¹. Örneğin; toplu iş sözleşmesinin akteildiği tarihte mevcut olmayan bir taşıma yardımının kararlaştırılması veya mevcut olan çocuk yardımının kaldırılması yahut yılda bir kez verilen ikramiyenin ikiye çıkarılması halinde, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılmış olunur. Bunun yanı sıra, uygulamada taraflar bazan, toplu iş sözleşmesinde yer almasını istedikleri konulardan bazılarını, örneğin, ikinci yıl için uygulanacak bazı hakları önceden belirlememekte, ileride bunun belirlenmesi için toplu görüşme kabul etmektedirler. Böyle bir durumda tarafların sonradan yaptıkları bu gibi belirlemeler de toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılan değişiklik niteliğindedir.

Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinde, hakın miktarının belirlenmesi bakımından, akteildiği tarihte henüz belirsiz olan bazı unsurlara atıf yapılması sonradan değişiklik niteliği taşımaz². Bu bağlamda, örneğin, toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle ikinci yıl

1 M.EKONOMİ İHU TSGLK m. 2 (No.1).

2 karşı. K. OĞUZMAN, Hukukî Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, c. 1, 4. Bası, 97-98; A. HUECK/H.C. NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Auflage II/1, Berlin und Frankfurt 1967, 459; EKONOMİ İHU TSGLK m.2 (No. 1).

zammı için fiyat değişim endekslerine veya işverenin diğer bir işyerinde henüz müzakereleri süren bir toplu iş sözleşmesi gibi, bir başka unsura atıf yapılması durumunda, atıf yapılan unsur gerçekleştiğinde, sözleşmedeki hakların buna uydurulması, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması anlamına gelmez. Bu durumda toplu iş sözleşmesi hükmünde herhangi bir değişiklik yapılmamakta, yalnızca hükmün atıfta bulunduğu unsurun sonradan kendiliğinden belirginleşmesi sözkonusu olmaktadır. Zira bu olasılıkta, atıf yapılan unsurun gerçekleşmesiyle meydana gelen değişiklik, yine toplu iş sözleşmesinin baştan itibaren mevcut bulunan bir hükmüne dayanmaktadır³. Ancak, toplu iş sözleşmesinde örneğin, ikinci yıl zammının fiyat endeklerindeki değişim oranından az olmamak üzere taraflarca belirleneceği kararlaştırılıp da bu belirleme yapılmışsa, yine sonradan değişiklikten söz edilir.

Nihayet, tarafların toplu iş sözleşmesinde mevcut bulunan bir hükmün yorumu konusunda anlaşmaya varmaları da sözleşme değişikliği niteliğinde değildir. Ancak, tarafların yorum anlaşması yoluyla belirledikleri hüküm, bu hükmün önceki içeriğinden farklı bir içeriğe sahip ise, yine toplu iş sözleşmesinin sonradan değiştirilmesinden söz edilmek gerekir⁴.

III. Sonradan Değişikliğin Hukuki Niteliği

Toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılan değişikliğin hukuki niteliğinin belirlenmesi, değişikliğin koşulları ve hükümleri bakımından önem taşır.

İlk olarak, toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılan değişiklik hukuken bir sözleşmedir⁵. Bu bakımdan değişiklik yapılması heriki

tarafın bu konuda anlaşmasına bağlıdır.

İkinci olarak, toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılan değişiklik, bu sözleşmeden ayrı ikinci bir toplu iş sözleşmesi olmayıp, onun eki niteliğindedir. Yapılan değişiklikle getirilen hükümler mevcut toplu iş sözleşmesinin bütünü içerisinde yer alır. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapabilmek için, işçi sendikasının değişiklik tarihinde işyerinde çoğunluğa sahip olması gerekmediği gibi, yetki tespiti prosedürünün izlenmesine de gerek yoktur. Toplu iş sözleşmesi aktedildikten sonra, sözleşmenin uygulama alanına giren işyeri bağımsız ünite niteliğini yitirerek, bir sonraki toplu sözleşme dönemi bakımından aynı işverene ait olmak üzere, bir işletmeye dahil olmuş (TİSGLK m. 3/II) olsa dahi durum değişmez.

Üçüncü olarak, toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılan değişiklikle getirilen düzenleme de bir toplu iş sözleşmesi hükmü olduğu için TİSGLK m. 6/I uyarınca doğrudan ve emredici etkiye sahiptir⁶ ve bu hükmün ihlali halinde açılacak davada TİSGLK m. 61'deki işletme kredisi faizi uygulanır ve nihayet toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte bu hüküm ard etkiye (TİSGLK m. 6/III) sahip olur.

IV. Değişiklik Yapma Yetkisinin Varlığı

2822 sayılı Yasa'da, toplu iş sözleşmesinde, aktedildikten sonra değişiklik yapılabilmesine ilişkin olarak açık bir hüküm yoktur. 275 sayılı Yasa'da ise toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılabilmesine açıkça olanak tanıyan hükümler yer almaktaydı. Gerçekten 275 sayılı Yasa'nın 2 inci maddesinde, toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesinin yazılı olmadıkça geçerli olmayacağı, 6 inci maddesinde, bir toplu iş sözleşmesine taraf

3 Bir toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması ile toplu iş sözleşmesi hükmünün henüz belirsiz olan unsurlara atıf yapması yoluyla hakkın miktarında zaman içerisinde değişiklik meydana gelmesi, hukuki sonuçları birbirinden farklı iki durumdur. Gerçekten, aşağıda değinileceği gibi, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılabilmesi için tarafların dava yoluyla birbirini zorlaması kural olarak mümkün değil iken, ikinci durumda tarafların anlaşmasına gerek bulunmayıp hakkın atıf yapılan unsura uydurulması, dava etmek mümkündür.

4 HÜECK/NIPPERDEY II/1, 459; EKONOMİ, İHU TSGLK m. 2 (No. 1).

5 EKONOMİ, İHU TSGLK m. 2 (No. 1); Ö. EYRENCİ, İHU TSGLK m. 2 (No. 1).

6 bu yolda bir Yargıtay kararı Y.HGK, 18.12.1973 -9-875/1137, İHU TSGLK m.3 (No. 2) EYRENCİ'nin incelemesiyle birlikte.

teşekkül ile ilişkileri kesilmesine rağmen, o sözleşme ile bağlı sayılan işveren ve işçilerin, sözleşmenin değiştirilmesi suretiyle getirilen hükümler ile bağlı olmadıkları, m. 13/II inci fıkrasında, toplu iş sözleşmesi değişikliklerinin dört nüsha olarak düzenleneceği ve altı işgünü içinde ilgili yerlere gönderileceği hükmüne bağlanarak, toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılacak değişikliğin şekli ve hükümleri açıkça düzenlenmiştir.

2822 sayılı Yasa'da ise buna benzer hükümlere yer verilmemiş yalnızca m7/1 inci fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin süresinin, imzalanmasından sonra uzatılmayacağı ve kısaltılmayacağı hükmüne bağlanmıştır. Sonradan değişikliğe ilişkin olarak ise süre dışında bir yasak getirilmemiştir. Bundan hareketle öğretide, 2822 sayılı Yasa döneminde de tarafların anlaşmak suretiyle toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapabilecekleri sonucuna varmak gerektiği, aksi takdirde Yasada yalnızca sürede değişikliğe ilişkin yasak getirilmesinin anlaşılacağı isabetle ileri sürülmektedir⁷. Kaldı ki, tarafların, üyeleri üzerinde bağlayıcı nitelikte kurallar koyabilme yetkisi, toplu iş sözleşmesinin aktedilmesiyle birlikte sona ermez. Tarafların, bu kurallarda sonradan değişiklik yapabileceklerinin de kabulü gerekir. Zira, sonradan değişiklik yapabilme yetkisi de kural koyma yetkisinin bir parçasıdır.

V. Değişiklik Yapma Yetkisine Sahip Olanlar

Toplu iş sözleşmesinde anlaşarak sonradan değişiklik yapılması yetkisi, toplu iş sözleşmesinin taraflarına aittir. Başka bir anlamla, sonradan değişiklik yapılması yetkisi, toplu iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatına bağlıdır. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesinin tarafı olamadığı için, sendikanın üyesi bulunduğu konfederasyonun, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi yoktur. Ancak, kuşkusuz taraf sendikanın, değişiklik

görüşmelerine katılmak üzere üyesi bulunduğu konfederasyona yetki vermesi mümkündür.

Toplu iş sözleşmesinin taraflarca aktedilmediği hallerde dahi, sonradan değişiklik yapılması yetkisi yine sözleşmenin taraflarına aittir. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi, iş mücadelesi yasağı (TİSGLK m. 32-34) veya grev oylamasında grevin uygulanmaması sonucunun çıkması nedeniyle (TİSGLK m. 36) Yüksek Hakem Kurulunca aktedilmiş veya tarafların özel hakeme başvurmaları nedeniyle (TİSGLK m. 58) özel hakem tarafından aktedilmiş olsa dahi, sonradan değişiklik yapılması yetkisi sözleşmenin taraflarına aittir.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin imzalanması esnasında sendika üyesi olmayan işverenin sonradan işveren sendikasına üye olması halinde, üye olunan sendika o sözleşme bakımından taraf sıfatını kazanamayacağından, değişiklik yetkisi işverene ait olur. Sonra, sözleşmenin aktedildiği sırada sendika üyesi olan işverenin sonradan üyeliklerinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, değişiklik yapma yetkisi yine işverene aittir. Çünkü üyelik ilişkisinin sona ermesi ile, sendikanın artık işveren üzerindeki kural koyma gücü ortadan kalkacağından, işveren sendikasının değişiklik yapma yetkisi de ortadan kalkar veya ancak grup toplu iş sözleşmelerinde görülebileceği gibi, işveren ve işçi sendikasının grup toplu iş sözleşmesinde sonradan yapacakları değişiklikler, üyelik ilişkisi sona ermiş bulunan işvereni bağlamaz.

Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması olmayıp, mevcut bulunan toplu iş sözleşmesinin eki niteliğindedir⁸. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılabilmesi için, yetki tespitindeki prosedüre uyulması gerekmediği gibi, sendikanın işverendeki çoğunluğu yitirmiş olması da de-

7 OĞUZMAN, İlişkiler, 95; S. REİSOĞLU, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şehri, Ankara 1986, 81; K. TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, 452; ayrıca EKONOMİ TSGLK m. 2(No.1); T. ÇÖĞENLİ, İHU TSGLK m. 2 (No.3).

8 OĞUZMAN, İlişkiler, 96; EKONOMİ, İHU TSGLK m. 2 (No. 1).

ğişiklik yapma yetkisine engel oluşturmaz⁹. İçeriğindeki değişiklik yapılmak istenilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olmak yeterlidir.

Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik ancak tarafların karşılıklı olarak anlaşmasıyla mümkündür. Bunun yanısıra taraflar, uygulamada görüldüğü üzere, değişiklik hususunda anlaşamamaları halinde uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözüleceğini de kararlaştırabilirler¹⁰.

Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapma yetkisi konusunda; sözleşmenin tarafı olma durumuyla, sözleşme aktedilirken temsilci sıfatıyla sözleşmeyi imzalamış olma durumunun da birbirinden ayrılması gerekir. Gerçekten, sonradan değişiklik yetkisi, sözleşmeyi temsilci sıfatıyla imzalayan kişi veya kişilerde değil, sözleşmenin taraflarındadır. Bu bakımdan, sözleşmeyi temsilci sıfatıyla imzalamış bulunan kişilerin sözleşmede sonradan değişiklik içeren bir protokol imzalaması durumunda, bu kişilerin sözleşmede sonradan bir değişiklik yapma yetkilerinin bulunup bulunmadığının taraflar nezdinde ayrıca araştırılması, böyle bir yetkinin tespit edilemediği hallerde imzalanan protokolün geçersizliğine karar verilmesi gerekir. Nitekim Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi konuya ilişkin oldukça yeni bir kararında isabetli bir şekilde, toplu iş sözleşmesini sendika temsilcisi olarak imzalamış bulunan 9'uncu bölge başkanının, sözleşmede sonradan değişikliği konu alan bir protokol imzalamaya yetkili olup olmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir¹¹.

Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapma yetkisine sahip olanlar konusunda değinilmesi gereken bir başka nokta, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde Bakanlar Kurulu'nun sonradan değişiklik yapabilip yapamayacağıdır. TİSGLK'nun m. 11/I inci fıkrasının

da, Bakanlar Kurulu'nun teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinde zorunlu değişiklikleri yapabileceği hükme bağlanmıştır. Gerçi maddede sözü edilen bu değişiklik yetkisi, henüz teşmil gerçekleştirilirken toplu iş sözleşmesinde yapılabilecek değişiklikleri ifade etmekte ise de, bu yetkinin aynı zamanda teşmil gerçekleştirildikten sonra ortaya çıkan bir gereksinim nedeniyle Bakanlar Kurulunca tekrar bir değişiklik yapılabilmesini de kapsadığını kabul etmek uygun olur. Bu sonuç, Bakanlar Kurulu'nun, teşmil kararnameyi gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak yürürlükten kaldırayabileceğine ilişkin yasal düzenleme (TİSGLK m. 11/IV) ile de uyumludur. Zira teşmil uygulamasını, gerekli gördüğünde süresinden önce sona erdirebilen Bakanlar Kurulu'nun, bu sözleşmede sonradan değişiklik yapabilme yetkisi bulunduğuunun evleviyetle kabul edilmesi gerekir. Yeter ki teşmil için gerekli bulunan kamu yararı, sonradan değişiklik yapılması için de mevcut olsun.

VI. Değişiklik Yapma Yetkisinin Süresi

Tarafların toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi yalnızca sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde mevcuttur. Çünkü toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması, tarafların, üyelerine ilişkin olarak yeni kurallar koymaları anlamına gelir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte bu kural koyma yetkisi ortadan kalkar ve sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri yasa gereği (TİSGLK m. 6/III) yenisi yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur. Bu bağlamda taraflar, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, gerek sözleşmenin yürürlükte bulunduğu döneme ve gerekse sona erdikten sonra ard etki gereği uygulanmaya devam olunan döneme ilişkin herhangi bir değişiklik yapamazlar. Nitekim,

9. EKONOMİ, İHU TSGLK m. 2 (No. 1); OĞUZMAN, İlişkiler, 95; TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, 452; REİSOĞLU, Şerh 1986, 82; Sonuncu yazara göre, işyerinde çoğunluğu kaybeden işçi sendikasının sırf işçileri cezalandırmaya yönelik toplu iş sözleşmesi değişiklikleri MK m. 2 uyarınca mahkeme tarafından geçersiz sayılacaktır.

10. OĞUZMAN, İlişkiler, 97.

11. Y 9 HD., 22.4.1996 - 906/9229, Çimento işveren D. Temmuz 1996, 31.

Yargıtay da konuya ilişkin bir kararında, sözleşme süresi bittikten sonra geriye doğru o sözleşmenin kapsadığı dönem için protokol yapılamayacağına hükmetmiştir¹².

VII. Değişikliğin Şekli

I. Değişikliğin yazılı biçimde yapılması

Toplu iş sözleşmesinin yazılı yapılması bir geçerlik şartıdır (TİSGLK m. 4). 2822 sayılı Yasa'nın 66'ncı maddesindeki atıfla uygulama alanı bulan BK'nun 12'nci maddesi uyarınca, yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmenin değiştirilmesinin de yazılı olması gerektiğinden, toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılacak değişikliklerin de yazılı yapılması gerekir¹³. Aksi takdirde değişiklik geçersiz olur. Bu bakımdan tarafların, sonradan değişiklikte uyulması gereken yazılı şekil hükmünü hafifletmeleri, örneğin değişiklik anlaşmasının sözlü olarak yapılabilmesini kararlaştırmaları mümkün değildir. Buna karşılık, şekil hükmünü ağırlaştırmalarına, örneğin TİSGK m. 63'deki ilan hükmünü bir geçerlik koşulu haline dönüştürerek, değişikliğin ancak işyerinde ilan edildikten sonra yürürlüğe gireceğini kararlaştırmalarına bir engel yoktur.

2. Değişikliğin görevli makama tevdi edilmesi

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapan metnin TİSGLK m. 20 uyarınca görevli makama tevdi edilmesi gerektiğinin kabulü doğru olur. Bu sonuç, maddenin, toplu iş sözleşmesinin görevli makama tevdi edilmesi yükümü getirmesinde izlediği amaca uygundur ve taraflarda bulunan değişiklik metninin birbirinden farklı olmasından kaynaklanan olası bir uyuşmazlıkta, Bakanlıkta bulunan metnin esas alınabilmesi (TİSGLK m. 24/II) ve değişiklik tarihinin belirlenmesi bakımından yararlıdır.

VIII. Değişikliğin İçeriği

1. Sözleşmenin sonradan değiştirilemeyecek unsurları

Toplu iş sözleşmesinin her unsuru sonradan değişikliğe konu olmaz. Herşeyden önce, tarafların toplu iş sözleşmesinin süresi konusunda, imzalanmasından sonra değişiklik yapmaları TİSGLK'nun m. 7/1'inci fıkrasıyla açık olarak yasaklanmıştır. Gerçekten, Yasadaki, toplu iş sözleşmesi süresinin imzalanmasından sonra uzatılamayacağı, kısaltılamayacağı ve süresinden önce sona erdirilemeyeceğine ilişkin düzenleme, sözleşme süresinin imza tarihinde belirlenmiş olmasını gerektirir. Bu bakımdan, tarafların belirledikleri süreyi sonradan değiştirmeleri mümkün olmadığı gibi, süreyi önceden belirlemeyecek, bunun sonradan belirleneceğini kararlaştırmaları da mümkün değildir.

Sonra, Yasanın, yalnızca toplu iş sözleşmesinin süresi konusunda değişiklik yapılamayacağına ilişkin hükmünden, süre dışında kalan bütün unsurlarda sonradan değişiklik yapma hakkının bulunduğu sonucu da çıkarılamaz. Gerçekten, tarafların toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilecekleri hususlar, sözleşmenin aktedilmesi esnasında belirlenmesi tarafların iradelerine tabi olan konulardır. Tarafların önceden belirleme yetkileri bulunmayan hususlarda sonradan değişiklik yapabilme yetkileri de yoktur. Bu bağlamda, örneğin, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı yer itibarıyla kapsamının, başka bir anlatımla sözleşmenin kapsamına hangi işyeri veya işyerlerinin gireceğinin belirlenmesi konusu kamu düzenine ilişkin olup, tarafların iradelerine tabi değildir. Uygulamada toplu iş sözleşmelerinde yer verilen ve sözleşmenin yer itibarıyla kapsamını gösteren hükümler yalnızca açıklayıcı nitelik taşır. Bu bakımdan tarafların önceden belirleme yetkileri bulunmayan, sözleşmenin uygulanacağı yer ko-

12 Y 9HD., 23.11.1987-9934/10340, YKD Ekim 1988. 1378-1379.

13 OĞUZMAN, İlişkiler, 95-96; REİSOĞLU, Şerh 1986, 81; bu konuda bak. Ö. EKMEKÇİ, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 111 vd.

nusunda, sonradan değişiklik yapabilmek, sözleşmenin uygulanacağı işyeri veya işyerlerini daraltma veya genişletme yetkileri de bulunmamaktadır¹⁴.

2. Sözleşmenin sonradan değiştirilebilecek unsurları

Şu halde, toplu iş sözleşmesinin sonradan değişikliğe konu olabilecek hükümleri, önceden de kendilerince belirlenebilecek hükümlerle sınırlıdır. Ancak, tarafların önceden belirleyebildikleri her konuda sonradan değişiklik yapabilmeleri de mümkün değildir. Böyle bir durumda, değişikliğin toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı hak ve borçlarına mı yoksa sözleşmenin düzenleyici bölümüne mi ilişkin olduğuna bakarak bir sonuca varmak gerekir.

a. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerde değişiklik

Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümlerinde değişiklik yapmaları mümkündür. Bu bağlamda taraflar, sözleşmede sonradan değişiklik yaparak yeni bir borç ihdas edebilecekleri gibi, mevcut borçların kapsamını değiştirebilir veya tamamen ortadan kaldıracırlar. Örneğin sözleşmenin tarafların borçlarına ilişkin hükümlerinden, taraf sendikânın işyerinin seminer salonundan ücretsiz yararlanmasına ilişkin bir hüküm üzerinde sonradan değişiklik yapabilirler. Bu sonucu, bir borç ilişkisi taraflarının irade özerkliği çerçevesinde mevcut borçlarında sonradan değişiklik yapabileceklerine ilişkin Borçlar Hukukunun genel prensiplerinden çıkarmak mümkündür.

b. Üyelerinin karşılıklı hak ve yükümlülüklerine ilişkin hükümlerde değişiklik

Toplu iş sözleşmesi taraflarının, sözleşmenin, üyelerinin karşılıklı hak ve yükümlülükleri-

ne ilişkin olarak koydukları kurallarda sonradan diledikleri her türlü değişikliği yapma yetkileri bulunup bulunmadığı konusu ise bu denli açık değildir. Tarafların, üyelerinin karşılıklı hak ve yükümlülüklerini düzenleyen hükümlerde sonradan yapabilecekleri değişiklikler, bunların, üyeleriyle ilgili olarak ne gibi kurallar koyabilecekleri konusu ile de yakından ilgilidir. Toplu iş sözleşmesi taraflarının üyeleri üzerinde bağlayıcı kurallar koyma yetkisine sahip bulunduğu tereddüt yoktur. Ancak bu yetki konu bakımından sınırlıdır. Buna göre, toplu iş sözleşmesi taraflarının üyeleriyle ilgili bağlayıcı kurallar koyma erki; hizmet sözleşmesinin yapılması, konusu ve sona ermesine ilişkin konularla sınırlıdır (TİSGLK m. 2/1). Şu halde, tarafların, hangi konularda sonradan değişiklik yapma yetkisinin bulunduğu belirlenirken, yapılmak istenilen değişikliğin hala konu bakımından düzenleyebilecekleri alanın içerisinde olup olmadığının saptanması gerekir.

aa. Doğmuş bulunan haklara ilişkin değişiklik

Bir hakkın doğması ile bu hakkın doğumuna temel oluşturan hukuki ilişki birbirinden farklı iki olgudur. Hukuki ilişki ile bundan doğmuş bulunan somut talep hakkı arasında sürekli bir ilişki bulunmaz. Gerçekten, bir hakkın doğmasıyla birlikte, doğumuna temel oluşturan hukuki ilişkiyle bağı kesilir ve hak bağımsız bir yaşama olanağına sahip olur, örneğin, bir kez doğmuş bulunan hak, doğumuna neden olan hukuki ilişkiden bağımsız olarak zamanaşımı süresine tabi olur¹⁵. Talep hakkı, doğumuyla birlikte subjektif nitelik kazanır. Bir hukuki ilişki ile bundan doğmuş bulunan hakkın birbirinden farklı olması olgusu, ilişkinin artık mevcut olmaması durumunda daha belirgin bir şekilde ortaya çıkar. Nitekim, hukuki ilişkinin ortadan kalkması bu ilişkiden doğmuş bulunan talep

14 karşıt görüş A.C. TUNCAY, Karar İncelemesi, Çimento İşv. D. Kasım 1989, 35.

15 A. KARAKATSANIS, Die kollektivrechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und ihre Grenzen, Heidelberg 1963, 82.

hakkının devamına engel olmaz¹⁶. Bir kimse diğerine karşı bir talep hakkı elde ettiğinde subjektif nitelik kazanan, bu hakkını kullanıp kullanmamak kural olarak tamamen o kişinin iradesine tabi olur.

Bu bağlamda, hizmet ilişkisi ile bu ilişkiden doğmuş bulunan talepler de birbirinden farklıdır. Hizmet ilişkisine dayanan talepler, doğmalarıyla birlikte subjektif nitelik kazanır ve artık hizmet ilişkisinin konusu olmaktan çıkar. Toplu iş sözleşmesi tarafları ise, üyelerinin yalnızca hizmet sözleşmesine ilişkin konularda bağlayıcı kural koyma yetkisine sahiptir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi tarafları işçinin hizmet ilişkisinden bağımsız nitelik kazanan, başka bir anlatımla doğmuş bulunan hakları üzerinde artık tasarruf yetkisine sahip değildir ve bu haklara müdahalede bulunamaz¹⁷. Toplu iş sözleşmesi tarafları üyelerinin karşılıklı hak ve yükümlülüklerine ilişkin hukuk normunu düzenleyebilirler. Ancak bu hukuk normundan doğmuş bulunan haklara ilişkin düzenlemede bulunamazlar. Bu bağlamda işçinin hizmet ilişkisinden doğmuş bulunan somut talep hakları, toplu iş sözleşmesi taraflarının sonradan farklı düzenleme yapma yetkisine bir sınır oluşturur.

Şu halde, tarafların sözleşmede sonradan değişiklik yapma yetkisinin sınırlarının belirlenmesi bakımından toplu sözleşme düzeninde hangi hakların "doğmuş hak" niteliğinde olduğu ve böylece toplu iş sözleşmesi taraflarının tasarrufundan çıktığının belirlenmesi gerekir. Bir toplu iş sözleşmesinin aktedilmesiyle birlikte, işçinin sözleşme süresi içerisinde zamana yayılmış bir şekilde hangi koşullarla ve ne miktar hak elde edeceği, kural olarak, ortaya çıkmış olur. Ancak, toplu iş sözleşmesinde öngörülen tüm bu haklar işçi bakımından doğmuş hak niteliğinde değildir. Bir hak ancak; ortaya çıkması için öngörülen bir veya birkaç olgunun gerçekleşmesiyle doğmuş hak niteliğini ka-

zanır. Öngörülen bu olgular tamamlanmadıkça yalnızca bir beklenen haktan sözedilir¹⁸. Bu anlamda, toplu iş sözleşmesi taraflarının, üyelerinin bu sözleşmeden doğmuş hakları üzerinde artık tasarrufta bulunmaması, sözleşmede sonradan yaptıkları değişiklikleri geriye yürütememeleri, bu değişikliğin ancak geleceğe yönelik olabilmesi anlamına gelir. Bu durum kişilerin mevcut düzenlemeye güvenerek elde ettikleri hakların korunması gereğinin bir sonucudur.

Konuyu şöyle bir örnekle somutlaştırmak mümkündür. Örneğin 1.1.1995 tarihinde yürürlüğe giren bir toplu iş sözleşmesinde ücretlerin, sözleşmenin ilk yılı için aylık 100 TL'ine çıkarılmasına ve ayrıca her ay 10 TL yemek yardımı verilmesi öngörülmüştür. Sözleşmenin uygulanmaya başlamasıyla birlikte, ilk yıl için bu miktarda ücret alması işçi bakımından henüz doğmuş hak niteliğinde değildir. Bu toplu iş sözleşmesi örneğin dört ay uygulandığında ise işçinin bu geride kalan süre boyunca her ay 100 TL üzerinden aldığı ücretler ve 10 TL üzerinden aldığı yemek yardımı artık doğmuş hak niteliğindedir. Çünkü, işçinin bu ödemelere hak kazanabilmesi için öngörülen çalışma veya çalışmış sayılma olgusu gerçekleşmiştir. Buna karşılık dördüncü aydan sonra yılın sonuna kadarki henüz uygulanmamış bir süreye ilişkin ücretler ile yemek yardımları doğmuş hak niteliğinde değildir. Çünkü, hakkın doğumu için öngörülen çalışma olgusu henüz gerçekleşmemiştir.

Toplu iş sözleşmesinde, verilmesi belli bir olayın meydana gelmesine bağlanmış bulunan haklar da ancak bu olayın meydana gelmesiyle doğmuş hak niteliği kazanır. Örneğin, sözleşmede evlenen işçilere evlenme yardımı verilmesi öngörülmüşse, bu yardım ancak evlenme olayı gerçekleştikten itibaren doğmuş hak niteliği kazanır. Toplu iş sözleşmesi tarafları mevcut düzenlemeyle bu

16 KARAKATSANIS, 82.

17 KARAKATSANIS, 82; F.J.SAECKER, Gruppenautonomie und Uebermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin 1972, 436.

18 Ş. AKYOL, Medeni Hukuka Giriş, İstanbul 1995, 178.

şekilde doğmuş bulunan haklara artık müdahalede bulunamaz, bu bağlamda sözleşmede yapacakları değişikliklerle, geride kalmış aylar için ücretlerin 80 TL'sına düşürülmesini veya hak kazandığı bir evlenme yardımının geri alınmasını kararlaştıramazlar.

Öte yandan, işçinin hak kazandığı bir ödemenin henüz verilmemiş olması veya verilmesinin belirli bir süreye bağlanması da doğmuş hak niteliğini engellemez. Örneğin, toplu iş sözleşmesinde işçilere her üç ayda bir ikramiye verilmesi öngörülmüş ve fakat bu ikramiyenin bir sonraki ayın ücretleri ile birlikte ödenmesi kararlaştırılmışsa, üç ayın dolmasıyla birlikte ikramiye alacağı doğmuş hak haline gelir, henüz ödeme zamanının gelmemiş olması bu anlamda önem taşımaz. Tarafların toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapma yetkisi, bir hakkın doğmuş bulunup bulunmamasına bağlıdır. Yoksa henüz ödenmemiş olması sonucu değiştirmez.

bb. Gelecekteki haklara ilişkin değişiklik

Toplu iş sözleşmesi tarafları; işçinin hak kazanmadığı geleceğe ilişkin alacaklarda değişiklik yapmaya, değişen durumlara uydurmak üzere, mevcut sözleşme hükmünü geleceğe yönelik olarak değiştirmeye veya uyarlamaya ise yetkilidir¹⁹. Çünkü, geleceğe yönelik haklar henüz doğmuş ve böylece hizmet sözleşmesinin konusunun dışına çıkmamıştır. Bu yetki tarafların, üyelerinin hizmet ilişkilerini kolektif ve normatif bir şekilde düzenleme yetkilerinin bir parçasıdır. Bu bağlamda taraflar, sözleşmede hakkın doğumuna temel olan normu değiştirerek, henüz doğmamış bulunan bir hakkı artırabilir, azaltabilir veya tamamen ortadan kaldıracırlar.

Toplu iş sözleşmesinin normatif etkisi de hizmet sözleşmesi taraflarının geleceğe ilişkin haklarında değişiklik yapılabileceği sonucuna varmayı engellemez. Gerçekten normatif etki, sözleşmedeki kuralların, sözleşme süresinin bitimine kadar devam etmesi, bundan önce değiştirilememesi anlamına gelmez. Toplu iş sözleşmesindeki bir kuralın normatif etkisi, o kural devam ettiği sürece vardır. Nitekim, tarafların üyelerinin hizmet ilişkisi, halen mevcut hükmün normatif etkisinin sağladığı içeriğe sahip olur ve bu şekilde doğmuş bulunan haklara taraflar müdahalede bulunamaz. Ancak bunun devam etmesi, hükmün varlığını devam ettirmesine bağlıdır. Bu olasılıkta ise taraflar hakkın doğumunu sağlayan normu geleceğe yönelik olarak değiştirmekte veya ortadan kaldırmaktadır.

Öte yandan gelecekteki taleplere ilişkin değişikliğin işçinin lehine veya aleyhine olmasının da değişikliğin geçerliği bakımından bir önemi yoktur. Toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılan değişiklik, işçinin geleceğe ilişkin haklarında bir artış sağlayabileceği gibi, bir azalmaya da neden olabilir²⁰. Buna göre taraflar yapacakları değişikliklerle, mevcut toplu iş sözleşmesiyle işçinin 100 TL'sına yükseltilmiş bulunan ücretini bundan sonrası için 80 TL'sına düşürebilecekleri gibi, üç ayda bir ödenen ikramiyenin dört ayda bir ödenmesini veya belirli bir hakkın doğumu için öngörülen bekleme süresinin uzatılmasını kararlaştırabilirler. Nitekim Yargıtay Doku-zuncu Hukuk Dairesi de konuya ilişkin bir kararında, toplu iş sözleşmesinde işçiye verilmesi kabul edilen günde bir kilo yoğurdun sözleşme taraflarınca yarım kiloya indirilmesini öngören ek protokolü geçerli kabul etmiştir.²¹

19 SAECKER, 435.

20 EKONOMİ, İHU TSGLK m. 2 (No. 1); OĞUZMAN, ilişkiler, 96.

21 Y 9HD., 15.2.1974-18933/3597, İHU TSGLK m. 2 (No. 1), EKONOMİ'nin incelemesiyle birlikte; aynı yolda Y 9HD., 18.2.1977 - 862/3013, İHU TSGLK m. 2 (No.3), ÇÖĞENLİ'nin incelemesiyle birlikte. Yargıtay konuya ilişkin 22.4.1996 tarihli son kararında da; toplu iş sözleşmesinde ikinci yıl zammı olarak kararlaştırılan (enflasyon +%10) esasının yerine sözleşmede sonradan değişiklik yapılarak daha az miktarda maktu bir ücret artışının kararlaştırılabileceğine hükmetmiştir (bak. Çimento İşveren D., Temmuz 1996, 31).

c. Normların hukuki niteliğinde değişiklik

Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklikten söz edebilmek için, bu değişikliğin sözleşme normlarının içeriğinde yapılması zorunlu değildir. Taraflar, sözleşmedeki kuralların içeriğinde değişiklik yapmaksızın, bu kuralların hukuki niteliğinde değişiklik de yapabilirler. Bu bağlamda tarafların sonradan, toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesine ilişkin kurallarından bazılarının emredici nitelikte olmadığını veya bunun aksine, baştan tamamlayıcı nitelikte olmasını kararlaştırdıkları kuralların sonradan emredici nitelikte olduğunu kararlaştırmaları (TİSGLK m. 6 c. 1) mümkündür.

IX. Sonradan Değişikliğe İlişkin Uyuşmazlık

1. Uyuşmazlığın hukuki niteliği

Tarafların toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapmak üzere birbirlerini iş mücadelesi veya dava yoluyla zorlayabilen zorlamayacağı, değişiklik yapılması konusundaki uyuşmazlığın hukuki niteliği ile yakından ilgilidir.

Buna göre; taraflar arasındaki iş uyuşmazlığı, hak uyuşmazlığı veya menfaat uyuşmazlığı şeklinde ortaya çıkabilir. Hak uyuşmazlığı, taraflardan birinin diğer tarafın bir hakkını ihlal etmesiyle çıkan ve çözümünü aralarındaki ilişkiyi düzenleyen sözleşme veya mevzuatta bulan uyuşmazlıktır²². Bu bağlamda bir hak uyuşmazlığının ortaya çıkabilmesi için, o hakka temel oluşturan bir hükmün bulunması gerekir. Örneğin, işverenin işçiye toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücreti ödememesi durumunda bir hak uyuşmazlığından söz edilir.

Buna karşılık menfaat uyuşmazlığı mevcut çalışma şartlarında değişiklik yapılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıktır²³.

Bu bakımdan taraflar arasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlık bir menfaat uyuşmazlığıdır. Ancak, menfaat uyuşmazlığından söz edebilmek için, bunun mutlaka toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkması gerekmez. Zira, bir uyuşmazlığa menfaat uyuşmazlığı niteliği kazandıran husus, uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkıp çıkmaması değil, uyuşmazlığın içeriği, başka bir anlatımla, mevcut koşullarda değişiklik yapılmasına ilişkin bulunup bulunmamasıdır. Bu nedenle, bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, taraflar arasında, sözleşmede mevcut bir hükmün ortadan kaldırılması, hükmün içeriğinin değiştirilmesi veya evvelce mevcut olmayan yeni bir hüküm konulmasına ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklar da menfaat uyuşmazlıklarıdır.

2. Uyuşmazlığın çözümlenmesi

a. İş mücadelesi yoluyla

Türk Hukukunda iş mücadelesine ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklarında başvurulabilir (TİSGLK m. 25/ II). Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması, sözleşmenin eki niteliğinde olup, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması anlamına gelmediği için, tarafların birbirini grev veya lokavt yoluyla değişiklik anlaşmasına zorlaması mümkün değildir²⁴.

Bununla birlikte öğretide; tarafların sözleşmenin yapılması sırasında sözleşmede yer almasını istedikleri bazı konuları tam ve kesin olarak belirlemeyip, bu konuları sözleşme süresi içerisinde gözden geçirmeyi ve toplu görüşme ile yeniden tespit ederek değiştirmeyi kararlaştırdıklarında, aralarında anlaşma sağlanamaması durumunda sonuca ulaşmak için grev ve lokavta başvurabilecekleri ileri sürülmektedir²⁵.

22 OĞUZMAN, İlişkiler, 109.

23 OĞUZMAN, İlişkiler, 109.

24 OĞUZMAN, İlişkiler, 96.

25 EKONOMİ, "Toplu İş Sözleşmesinin Taraflara Yüklendiği Borçları", İş HD., C.III s.1, Ocak-Mart 1993,13.; karşıt görüş Ü. NARMANLIOĞLU, Grev, Ankara 1990, 135

Kanımsızca bu görüşe katılmak mümkün değildir. Çünkü Türk Hukukunda iş mücadelesi yoluna ancak, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde başvurulabilir. Başka bir anlatımla, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra grev ve lokavt yoluna gidilemez. Sözleşme taraflarının herhangi bir nedenle, sözleşmenin yapılması sırasında belirlemedikleri konuları ileride belirlemeleri, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılması değildir. İş mücadelesi yoluna ancak, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde başvurulabileceği konusundaki mutlak emredici nitelikteki düzenleme (Ay. m. 54/I, TİSGLK m. 25/II), sözleşme taraflarının iş mücadelesi hakkını, sözleşmenin hukuken ortaya çıktığı tarihten sonraki bir tarihte uygulamayı saklı tutmalarına engel olur. İş mücadelesine girilip girilmemek tarafların iradelerine tabi ise de, bunun ne zaman yapılacağı hususu taraf iradelerinden bağımsızdır. Öte yandan bu anayasal ve yasal düzenleme uyarınca Türk Hukukunda bir işyerinin; aynı anda, hem bir toplu iş sözleşmesi uygulanan ve hem de grev ve lokavt uygulanan bir işyeri konumunda olabilmesi mümkün değildir. Yukarıda yer verilen olasılıkta ise, sözleşme taraflarının ileride belirlemeyi veya yeniden gözden geçirmeyi kararlaştırdıkları konular üzerinde anlaşamayıp, grev veya lokavt yoluna başvurmaları durumunda, işyeri hem bir toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu ve hem de iş mücadelesi uygulanan bir işyeri konumunda olmaktadır. Nihayet, toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde iş mücadelesine başvurulabileceği yolundaki görüş, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra, süresinin uzatılamayacağı, kısaltılamayacağı ve süresinden önce sona erdirilemeyeceği düzenlenerek (TİSGLK m. 7/I), toplu iş sözleşmesinin ne kadar süreyle uygulanacağını daha baştan belli olmasını öngören bir yasal sistemin bütünlüğüyle uyumlu değildir.

b. Dava yoluyla

Mahkemeler ancak hak uyuşmazlıklarını çözmeye görevli ve yetkilidirler. Toplu iş söz-

leşmesinde sonradan değişiklik yapılmasına ilişkin uyuşmazlık bir menfaat uyuşmazlığı olduğu için mahkemelerin bu tür uyuşmazlıkları çözme yetkileri bulunmamaktadır. Taraflar değişiklik konusunda uyuşmazlığın iş mahkemesince çözümleneceğini açıkça kararlaştırmış olsalar dahi durum değişmez.

Ancak sınırlı bazı hallerde, tarafların, belirlenmesini geleceğe bıraktıkları konu toplu iş sözleşmesinde öyle şekilde düzenlenmiş olabilir ki, bunun belirlenmemesi durumunda bir hak ihlalinin ve dolayısıyla bir dava açma hakkı bulunduğundan sözetmek mümkün olur. Nitekim, Yargıtayın bu yolda bir kararına konu uyuşmazlıktaki toplu iş sözleşmesinde, işçilere sorumluluk zammı adı altında 500 TL - 4.000 TL arasında değişen miktarda ödeme yapılacağı, hangi işçilere ne miktarda sorumluluk zammı verileceğinin sendikanın görüşü alınarak işverence saptanacağı kararlaştırılmıştır. İşverenin miktarı belirlemekten kaçınması sonucu dava açılması üzerine mahkeme, sorumluluk zammının asgari miktarı olan 500 TL'nin ödenmesi gerektiğine karar vermiştir²⁶. Gerçekten, toplu iş sözleşmesinin bu düzenleme şekline göre işçilerin sorumluluk zammının asgari miktarını talep hakkı mevcut olup, bunun ödenmemesi bir hak ihlali oluşturur. Bunun gibi, özellikle tarafların sonradan yapılacak belirlemeye asgari sınır çizdikleri hallerde, örneğin, toplu iş sözleşmesinde ikinci yıl zammı somut olarak belirlenmemekle birlikte taraflar, bu zammın fiyat değişim oranından az olmamak üzere sonradan belirleneceğini kararlaştırmış olup da, bunu belirlemekten kaçındıkları hallerde, işçinin fiyat değişim oranında bir zammı dava açarak talep etmesi mümkün olur.

c. Özel hakem yoluyla

Toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılmasına ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, tarafların iş mücadelesine başvurmalarının yasak olduğu ve dava yolunun çok sınırlı bazı hallerde mümkün oldu-

26 Y 9HD., 5.12.1985 - 11393/11334, Tekstil işv. D., Haziran 1986, 19.

ğu gözönünde bulundurulduğunda, bu tür uyuşmazlıkları çözümlenmek bakımından en emin yolun esasen özel hakem tayini olduğu ortaya çıkar. İş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde ihtiyari tahkimin önemli bir yeri olduğu kuşkusuzdur. Hatta ihtiyari tahkim, menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesi konusunda 2822 sayılı Yasa'da öngörülen diğer çözüm yollarının önüne geçebilecek bir niteliğe sahiptir. Nitekim TİSGLK m. 58/II'nci fıkrasına göre, "Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma konusunda anlaşma yaparlarsa bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz."

Menfaat uyuşmazlıklarındaki özel hakem faaliyeti, gerek hakem kararının hukuki niteliği ve gerekse yürütülecek prosedür bakımından, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan, hak uyuşmazlıklarındaki özel hakem faaliyetinden farklıdır. Gerçekten; menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem, mevcut bir hak üzerinde karar vermemekte, yalnızca, ileride uyuşmazlıkların kendisine göre çözümleneceği düzenlemeleri, her iki tarafı da bağlayıcı nitelikte olmak üzere yapmaktadır. Bu tür özel hakem faaliyeti HUMK'da düzenlenmemiştir. HUMK kapsamındaki özel hakem faaliyetinde, bir hak üzerinde uyuşmazlığa düşmüş bulunan tarafların, esasen devletin mahkemelerine ait olan, bu uyuşmazlığın çözümlenmesi yetkisini, aralarında anlaşarak özel kişilere bırakmaları sözkonusudur²⁷. Bu farklılığa uygun olarak 2822 sayılı Yasa'da, toplu hak uyuşmazlıklarındaki özel hakem faaliyetinin HUMK'da düzenlenmiş bulunan esaslar çerçevesinde yürütüleceği hükme bağlanmış iken, menfaat uyuşmazlıklarının özel hakem yoluyla çözümlenmesine, gerek özel hakem tayinine ve gerekse hakemin karar verme süresine ve kararlarının niteliğine ilişkin farklı hükümlere yer verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra, sözleşmede sonradan değişiklik yapılması konusunda ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesi için iş mücadelesi veya dava yoluna başvurulamaz ise de, bu tür uyuşmazlıkların özel hakem yoluyla çözümlenmesine bir engel bulunmamaktadır. Sonradan değişikliğe ilişkin özel hakem faaliyetinin ne şekilde gerçekleştirilebileceği ise incelemeye değer niteliktedir.

Belirtmek gerekir ki; toplu iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapılması konusundaki menfaat uyuşmazlığının özel hakem yoluyla çözümüne ilişkin tahkim sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerekir (bak. TİSGLK m. 58/II, Hakeme ve Arabulucuya B.T. m. 18). Bu sözleşme çeşitli şekillerde yapılabilir. Öncelikle taraflar; ileride değişiklik konusunda bir uyuşmazlık çıktığında konunun özel hakeme çözdürüleceğini, toplu iş sözleşmesinin bir hükmü olarak (tahkim şartı) önceden kararlaştırabilecekleri gibi, bu yoldaki anlaşmayı, uyuşmazlık ortaya çıktıktan sonra ayrı bir sözleşme niteliğinde sonradan da yapabilirler. Bunun yanısıra; uygulamada bazı toplu iş sözleşmelerinde görüldüğü gibi, sözleşmeden doğan her türlü uyuşmazlığın özel hakem yoluyla çözümleneceği şeklinde genel bir hüküm kararlaştırılmış bulunması durumunda da, bu hükmün toplu iş sözleşmesinden doğan hak uyuşmazlıklarının yanısıra, sonradan değişiklik konusundaki uyuşmazlıkları da kapsadığını kabul etmek gerekir.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan belirsiz ifadeler nedeniyle uyuşmazlığın özel hakem yoluyla çözümlenip çözümlenemeyeceği konusunda bir uyuşmazlık çıkması durumunda ise, konuya ilişkin bir tepe davası açılabilir²⁸.

Hakemlerin seçimine gelince, öncelikle belirtmek gerekir ki, hakem üçüncü kişi olmalıdır. Tarafların kendi işlerinde hakem ol-

27 bak. B. KURU, Hukuk Muhakemeleri Usulü, c. IV, İstanbul 1991, 4000.

28 KURU, IV, 4021.

maları mümkün bulunmayıp, uyuşmazlık sonucu belirecek durumu yalnızca bir tarafın iradesine bırakmak BK'nun 19. ve 20. maddelerine aykırıdır²⁹. Bu bakımdan, örneğin, sonradan değişiklik konusunda toplu iş sözleşmesinde öngörülen uzlaştırma kurulunda bir anlaşma olmayınca, işveren şirket yönetim kurulu'nun özel hakem olarak uyuşmazlığı sonuçlandıracağını düzenleyen bir toplu iş sözleşmesi hükmü geçersizdir.

Hakem olarak görev yapacak kişi veya kişilerin seçimi çeşitli şekillerde yapılabilir. İlk olarak, hakem, tahkim sözleşmesi veya tahkim şartında ismen gösterilebilir. Bu şekilde ismen gösterilen kişi, hakemliği kabul etmez, istifa eder veya ölürse tahkim sözleşmesi hükümsüz kalır. Ancak taraflar böyle bir olasılıkta ne şekilde davranılacağını düzenleyerek tahkim sözleşmesini hükümsüz kalmaktan kurtarabilirler³⁰. İkinci olarak, hakemlerin taraflarca eşit sayıda seçileceği veya tarafların birer hakem seçecekleri ve üçüncü hakemin tarafların seçtikleri bu hakemler tarafından seçileceği kararlaştırılabilir. Nihayet taraflar, hakem seçiminde anlaşamamaları durumunda hakemin üçüncü kişi tarafından seçileceğini kararlaştırabilirler.

Hakem seçimi hususunda menfaat uyuşmazlığı ile hak uyuşmazlığı arasındaki farklılık, tahkim sözleşmesinde hakem seçiminin kararlaştırılmamış olması veya tarafların hakem seçiminde anlaşamamaları halinde ortaya çıkar. Gerçekten, hak uyuşmazlıklarının özel hakeme çözdürülebilmesi için; tarafların konunun tahkim yoluyla çözümleneceği konusunda anlaşmaları yeterli olup, ayrıca hakem seçimi konusunda anlaşmış bulunmaları gerekmez. Nitekim, taraflar, hak uyuşmazlığı

ğının özel hakem tarafından çözüleceği konusunda anlaşıldıktan sonra tahkim sözleşmesinde hakemin seçim şekli karar-laştırılmamış olsa veya kararlaştırılmış olmakla birlikte, taraflar hakem seçimi konusunda biraraya gelemeseler veya biraraya gelmekle birlikte, hakemin kimliği konusunda anlaşamamaları dahi, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 520'nci maddesi uyarınca, hakem taraflardan birinin başvurusu üzerine davaya bakmakla görevli ve yetkili mahkemeye tarafından seçilir³¹.

Halbuki menfaat uyuşmazlıkları HUMK'da öngörülen prosedürün dışında olduğundan durum tamamen farklıdır. Menfaat uyuşmazlıklarının öze hakem yoluyla çözümlenebilmesi için, tarafların konunun tahkim yoluyla çözümleneceği konusunda anlaşmaları yeterli olmayıp, bunun yanı sıra ayrıca önceden veya sonradan hakem seçimi konusunda anlaşmaları veya hakem seçimini üçüncü kişiye bırakmaları gerekir. Tarafların hakem seçimi konusunda anlaşamamaları durumunda, hakem seçimi üçüncü kişiye de bırakılmamışsa veya bırakılmakla birlikte bu üçüncü kişi hakem seçiminden kaçınırsa, HUMK m. 520'de hak uyuşmazlıkları için düzenlendiği gibi, tarafların başvurusu üzerine hakemin mahkeme tarafından tayin edilebilmesi yetkisi bulunmamaktadır³².

Öte yandan, hak uyuşmazlıklarındaki özel hakem faaliyeti bir yargıdır ve hakem, uyuşmazlığı bir mahkeme hükmü niteliğinde karara bağlar. Bu bakımdan hak uyuşmazlıklarının özel hakem yoluyla çözümlenmesi bir dava şeklinde görülür. Nitekim, hakemde görülecek dava, dava dilekçesiyle açılır. Hakem kararında, tıpkı mahkeme kararında olduğu gibi, uyuşmazlığın nelerden ibaret olduğu, gerekçe, davanın esası ve yargılama giderleri hak-

29 KURU, IV, 4029.

30 S. ÜSTÜNDAĞ, Medeni Yargılama Hukuk, c. I-II, İstanbul 1989, 784; KURU, IV, 4039.

31 Bak. KURU, IV, 4038 vd., ÜSTÜNDAĞ, 784 vd.

32 Belirtmek gerekir ki; menfaat uyuşmazlıklarında hakem seçiminin bir üçüncü kişiye bırakılabilmesi, yukarıda ifade olunan, bu tür uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözümlenmesi için hakem seçiminde tarafların anlaşması gerektiği koşuluna aykırı değildir. Zira menfaat uyuşmazlıklarının özel hakem yoluya çözümlenmesi için gereken tarafların anlaşması koşulu; hakemin bizzat seçileceği ve tarafların hakem seçimini bir üçüncü kişiye bırakamayacakları anlamında değil; menfaat uyuşmazlıklarında hakem seçiminin ya tarafların bizzat anlaşması ya da bu tespitin üçüncü kişiye bırakılması suretiyle halledilmesi, bu yapılmadığı takdirde hak uyuşmazlıkları için HUMK m. 520'de düzenlendiği üzere, menfaat uyuşmazlıkları prosedürü içerisinde mahkemenin bu hususta bir yetkisinin olmadığı anlamındadır.

kinda karar ve yargılama giderlerinin miktarı gibi hususlar yer alır (HUMK m. 530). Sonra, hakem kararını yetkili mahkemeye tevdi eder, mahkeme bu kararı her iki tarafa yazılı olarak tebliğ eder ve hakem kararına karşı belirli nedenlerle (HUMK m. 533) temyiz yoluna başvuru olabilir. Buna karşılık, menfaat uyuşmazlıklarında tahkim bir yargı faaliyeti değildir ve dava şeklinde görülmez. Bu bakımdan menfaat uyuşmazlığının özel hakem yoluyla çözümlenmesi prosedüründe mahkemelerin herhangi bir şekilde yetkisi bulunmayıp, dava açılması, kararın mahkeme kalemine tevdi edilmesi, kararın temyizi gibi hususlar sözkonusu olmaz³³. TİSGLK'nun m. 58/III'üncü fıkrası uyarınca menfaat uyuşmazlıklarındaki özel hakem kararları genel hükümlere tabi olmayıp, toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğundan, buna ilişkin hükümler uygulanır. Örneğin, nasıl toplu iş sözleşmesinin taraflarca temyizi mümkün değilse, menfaat uyuşmazlığındaki özel hakem kararının da temyizi mümkün değildir. Sonradan değişikliğe ilişkin özel hakem kararı da toplu iş sözleşmesinde değişiklik anlaşması hükmünde ve böylece mevcut toplu iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Tarafların, sonradan değişikliğe ilişkin özel hakem kararının genel hükümlere tabi olduğu yolunda anlaşmalarının hukuken bir değeri yoktur.

Bunun yanısıra taraflar, toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılacak değişiklik için hakem seçiminde izlenecek prosedürü de düzenleyebilirler. Gerçekten, sonradan değişikliği konu alan uyuşmazlığın özel hakem yoluya çözümlenmesinde HUMK'na tabi bir özel hakem faaliyeti sözkonusu olmadığı için, bu Yasanın özel hakem seçimine ilişkin usuli prosedürü düzenleyen hükümlerine uyulması gerekmez. Bu bağlamda taraflar, hakem seçimine ilişkin anlaşmanın şekline göre; örneğin, hakem seçimi için nasıl ve hangi sürede bir araya geleceklerini, kendi seçtikleri hakemleri ne kadar sürede birbirlerine bildireceklerini, üçüncü hakemin nasıl seçileceğini, hakem seçimi konusunda ne kadar sürede aralarının

da anlaşma olmazsa hakemin üçüncü kişi tarafından seçileceğini aralarında serbestçe kararlaştırabilirler.

Buna karşılık; sonradan değişikliğe ilişkin uyuşmazlık da bir menfaat uyuşmazlığı olduğu için; özel hakemin yapacağı inceleme ve karar verme süresi konusunda TİSGLK'nun 58'inci maddesi ve Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün 18 vd. maddeler uygulama alanı bulur. Çünkü, sözkonusu mevzuat hükümlerinde, uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında veya sonradan ortaya çıkmasına göre bir ayırım yapılmaksızın, menfaat uyuşmazlıklarının özel hakem yoluyla çözümlenmesine ilişkin prosedür düzenlenmiştir. Bu mevzuat hükümleri çerçevesinde; taraflar sonradan değişikliğe ilişkin uyuşmazlık konularıyla bunlara ilişkin önerilerini seçtikleri özel hakeme bildirirler (Hakeme ve Arabulucuya B.T. m. 18). Özel hakem bu bildirimden itibaren altı iş günü içinde uyuşmazlığı incelemeye başlar ve kimliğiyle incelemeye başladığı tarihi belirten bir yazıyı, taraflarca yapılan yazılı anlaşmanın bir örneğini de ekleyerek bu süre içinde görevli makama gönderir (Hakeme ve Arabulucuya B.T. m. 19/1). Özel hakem, uyuşmazlığı incelemeye başladığı tarihten itibaren otuz gün içinde kararını verir ve kararı yazılı olarak altı iş günü içinde taraflara ve görevli makama, alındı belgesi karşılığında verir ya da iadeli taahhütlü olarak gönderir (Hakeme ve Arabulucuya B.T.m. 20/1). özel hakemin otuz gün içinde kararını vermemesi durumunda ise tahkim sözleşmesi veya tahkim şartı hükümsüzdür³⁴.

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılına ilişkin bazı sosyal hakların tarafların ileride toplanmaları yoluyla yeniden tespit edileceği, bu konuda bir anlaşma sağlanamazsa, iki tarafın oybirliğiyle seçecekleri bir hakem belirleneceği, hakem üzerinde bir anlaşma sağlanamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine hakemin iş mahkemesince seçileceğini öngören bir toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıkta; "..... Davacı işçi sendikası

33 TUNÇOMAÇ, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, İstanbul 1973, 152.

34 OĞUZMAN, İlişkiler, 155.

ile davalı işveren sendikası arasında aktedilen ve 1.1.1985 - 31.12.1986 tarihleri arasında kapsayan toplu iş sözleşmesinin ücret zammı başlığını taşıyan 39. madde ile ilgili geçici maddesinde "toplu iş sözleşmesinin 2. yılına ait izin harçlığı, bayram harçlığı ve yakacak yardımı maddeleri sözleşmenin 2. yılında Şubat ayında taraflarca yeniden gözden geçirilerek tespit edilecektir" hükmü yer almaktadır. Sözleşmenin uyuşmazlık ve özel hakem başlığını taşıyan 68. maddesinde de tarafların bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bir veya birkaçı üzerinde uygulama veya tefsir uyuşmazlığına düşmeleri halinde uyuşmazlık iddiasında olan tarafın yapacağı çağrı üzerine 6 iş günü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun müzakere edileceği, bu süre içinde anlaşmaya varılmazsa tarafların mutabakatı halinde veya bir tarafın müracaatı üzerine konunun 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre özel hakeme gönderilebileceği, özel hakem iki tarafın oybirliği ile seçilmezse uyuşmazlık iddiasında olan taraflardan birinin müracaatı üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemenin seçeceği hükme bağlanmıştır. Taraflar bu madde uyarınca toplanmışlar, aralarında anlaşma sağlanamadığından ve özel hakem oybirliği ile seçilemediğinden, özel hakem seçimi için İşçi Sendikası İş Mahkemesine başvurmuş, mahkemece hakem seçimi yapılmış ve bu hakem tarafından inceleme yapılarak izin harçlığı, bayram harçlığı ve yakacak yardımının 1. yıla göre % 50 oranında artırılmasına karar verilmiş ve bu karar HUMK'nun 532. maddesi uyarınca İş Mahkemesi'ne tevdi edilmiş, İş Mahkemesi tarafından da taraflara tebliğ olunduktan sonra taraflarca temyiz edilmiştir. Şu durumda ortada genel hükümlere göre verilmiş bir özel hakem kararı mevcuttur. Gerçekten 2822 sayılı TİSGLK'nun 58. maddesine göre taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesi taraflarından birinin başvurması üzerine özel ha-

keme gidileceğine dair hükümler de geçerlidir. Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşme hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında ise özel hakem kararları genel hükümlere tabidir. Söz konusu edilen uyuşmazlık, genel hükümlere tabi tutulduğuna göre bir hak uyuşmazlığı olarak kabul edilip çözümlenmek istendiği anlaşılmaktadır. Şu durumda bura-da önemli olan nokta, uyuşmazlığın bir hak uyuşmazlığı olup olmadığının tespiti. Hak uyuşmazlığı, işçiye veya işveren teşekkülüne toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işçi teşekkülü tarafından bozulmasıdır. Bir hakkın ihlalinden söz edebilmek için öncelikle, toplu iş sözleşmesine o hakkı oluşturan bir hükmün bulunması gereklidir. Zira hak sağlayan bir hüküm mevcut değilse, o hakkın ihlalinden de söz edilemez. Toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde izin harçlığı, bayram harçlığı ve yakacak yardımı konusunda işçiye belirli bir hak sağlayan bir hüküm yer almamış, bu düzenlemenin yapılması ileriye bırakılmıştır. Böylece toplu iş sözleşmesi hükmünün ileriki bir tarihte taraflarca tespit edileceği kararlaştırılmıştır. Yani bu konudaki menfaat (çıkar) uyuşmazlığı atıya bırakılmıştır. Şu durumda ortada bir hak uyuşmazlığı değil, menfaat uyuşmazlığı vardır. Menfaat uyuşmazlığının özel hakeme sevkinde ise 58. maddede belirtildiği gibi özel hakem seçiminde tarafların anlaşmış olmaları zorunludur ve anlaşmaları halinde özel hakem kararları genel hükümlere tabi olmaz, toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Olayda söz konusu uyuşmazlık, bir hak uyuşmazlığı olmadığına göre, hakemlerin yetkileri dahilinde olmayan meselelerdendir ve hakem, yetkisi dahilinde olmayan bir konuda karar vermiş olmaktadır. Bu ise, HUMK'nun 533. maddesinin 3. fıkrası uyarınca bozmayı gerektirmiştir." sonucuna varmıştır³⁵.

Karar toplu iş sözleşmesinde sonradan değişikliğe ilişkin olarak birkaç noktaya değin-

35 Y 9HD., 26.6.1986 - 4891/6559, İşveren D. Kasım 1986, 16-18 Karara ekli ayrıntılı bir karşı oy yazısı da bulunmaktadır.

mektedir. İlk olarak, Yargıtayın, karara konu uyuşmazlığın bir hak uyuşmazlığı değil, menfaat uyuşmazlığı olduğu yolundaki görüşü doğrudur. Gerçekten, dava konusu olayda, ikinci yıl için verilecek bazı sosyal haklar henüz belirlenmediği için, talep konusu yapılabilecek bir hak bulunmayıp, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü esnasında ortaya çıkmış bir menfaat uyuşmazlığı sözkonusudur.

Bunun yanısıra, karara konu toplu iş sözleşmesinde özel hakem şartı, toplu iş sözleşmesinden doğan her türlü uyuşmazlık için kabul edilmiştir. Sonradan değişikliğe ilişkin menfaat uyuşmazlığının özel hakem yoluyla çözümlenebilmesi için, bunun ayrıca kararlaştırılmış olması gerekmez. Toplu iş sözleşmesinden doğan her türlü uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesine ilişkin bu şekildeki genel bir şart, hak uyuşmazlığını olduğu kadar, menfaat uyuşmazlığını da kapsar. Kuşkusuz, yukarıda değinildiği üzere, bunların tabi olduğu prosedür birbirinden farklıdır.

Karara konu olayda hakemin yetkisi dahilinde olmayan bir konuda karar verdiği yolundaki gerekçeye gelince; menfaat uyuşmazlıklarının özel hakem yoluyla çözümlenebilmesi için, tarafların hakem seçimi konusunda anlaşmaları veya hakem seçimini bir üçüncü kişiye bırakmaları, bu yapılmadığı takdirde tarafların HUMK m. 520'de düzenlenen prosedür çerçevesinde, mahkemeye başvurarak hakem tayin ettirme yetkilerinin bulunmadığına yukarıda değinilmiştir. Yargıtayın hakemin tarafların anlaşmasıyla seçilmemiş olduğu ve yetkisi dahilinde olmayan bir konuda karar verdiği sonucuna ulaşması, esas itibarıyla olayla hakemin iş mahkemesince seçilmiş olmasına dayanmaktadır.

Kanımca tarafların hakem seçiminde ilişkin olarak toplu iş sözleşmesinde yaptıkları düzenleme bu sonuca varmaya engeldir. Gerçekten, taraflar toplu iş sözleşmesinde, hakem seçimi konusunda aralarında anlaşma olmadığı takdirde hakemin iş mahkemesince seçileceğini açık olarak kararlaştırmışlardır. Böyle bir açık düzenleme yapıldığı için somut olayda iş mahkemesi, hak uyuşmazlıklarındaki prosedür uyarınca HUMK m. 520 gereği hakem tayinine yetkili merci değil, toplu iş sözleşmesinin 68'inci maddesiyle taraflarca hakem tayinine yetkili kılınan herhangi bir üçüncü kişi durumundadır. Başka bir anlatımla, somut olayda hakemin iş mahkemesince seçilmesi HUMK m. 520 hükmüne değil, taraflarca hakem tayini için yetkili kılınmış olmasına dayanmaktadır. Eğer taraflar toplu iş sözleşmesinde, hakem seçimi konusunda anlaşamadıkları takdirde hakemin iş mahkemesince seçileceğini açıkça kararlaştırmış olsalar ve buna rağmen iş mahkemesine başvurarak hakem tayin ettirmiş olsalardı, hakemin yetkisi dahilinde olmayan bir konuda karar vermiş olduğunda bir tereddüt bulunmayacaktır³⁶.

Kuşkusuz olayda hakem kararının mahkeme kalemine tevdi edilmesi ve taraflarca temyiz edilmesi isabetli değildir. Ancak, salt bu uygulama, menfaat uyuşmazlığındaki özel hakem faaliyetine ilişkin diğer prosedüre, örneğin, özel hakemin otuz gün içerisinde karar verme zorunluluğuna, bir aykırılık oluşturmadıkça, hakemin yetkisi dahilinde olmayan bir konuda karar verdiği sonucuna ulaşmayı gerektirmez. Bu bakımdan, Yargıtay'ın sözkonusu uyuşmazlıkta, esastan bozma yerine, menfaat uyuşmazlıklarındaki özel hakem kararının temyiz edilemeyeceği şeklinde hüküm tesis etmesi daha isabetli olurdu.

36 Kararda tartışılabilir tek husus belki; bir mahkemenin hakem tayinine yetkili üçüncü kişi olarak kararlaştırmasının, Yargıtayın, hakimlerin kanunda belirtilenlerden başka, resmi ve özel hiçbir görev alamayacakları gerekçesiyle, hakemin belli bir hakim tarafından seçileceğine ilişkin tahkim sözleşmelerini geçersiz sayan uygulamasına (bak. KURU, IV, 4038; ÜSTÜNDAĞ, 785-786) aykırılık oluşturup oluşturmadığıdır ki, karardaki bozma bu yöne ilişkin değildir.

HABERLER

ASGARI ÜCRET BELİRLENDİ

Karara işveren kesimi muhalif kaldı.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 31.7.1996 tarihli son toplantısında, yeni asgari ücreti 16 yaşından büyükler için günlük 567.000 lira, aylık brüt 17.010.000 lira; 16 yaşından küçükler için ise günlük 480.000 lira, aylık brüt 14.400.000 lira olarak belirledi.

Komisyon bu kararını, işveren kesiminin muhalefetine karşı oy çokluğu ile aldı.

Komisyon, yukarıda belirtilen seviyelerin tarım ve orman işçileri için de geçerli olmasını kararlaştırdı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı **Necati Çelik**, Komisyonun çalışmalarını tamamlamasından sonra yaptığı açıklamada, yeni asgari ücretin artış oranını %101.1 olarak ifade ederken net asgari ücret 11.084.652 lira olduğunu söyledi.

Buna rağmen artışı yeterli görmediklerini belirten Bakan **Çelik**, ileride uygulamaya konulacak asgari ücretin vergi dışı bırakılması ile bu durumun nispi bir iyileştirme sağlayabileceğini kaydetti.

TİSK Genel Sekreteri **Kubilay Atasayar** ise, karara muhalif kalışlarının nedenlerini yaptığı konuşmada açıkladı.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİNİN KARŞI

OYU VE GÖRÜŞLERİ

A. KARŞI OY

Komisyonca asgari ücretin tespitinde;

1. Toplu iş sözleşmeleri gereğince çalışanlara yapılan yan ödemeleri ücret kabul etmeyen mevcut uygulamanın, toplu iş sözleşmesi yapan işyerleri aleyhine yarattığı haksız rekabetin önlenmesi bakımından asgari ücret düzeyinin toplu iş sözleşmesi uygulayan ve uygulamayan işyerleri için farklılaştırılması gerektiği,

Toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerlerinde de devlet memurlarının asgari ücrete esas maaş tanımı paralelinde ikramiye, yakacak, izin ve bayram harçlıkları gibi devamlılık arz eden nakdi ödemelerin, asgari ücrete esas ücretin hesabına dahil edilmesi gerektiği; böylece, ücret anlayışında tek ölçünün kullanılarak, memur-ışçı asgari ücretleri tanımında eşitlik sağlanmış olacağı; bu durumun iş-

**16 Yaşından büyükler
17.010.000.- TL.**

**16 Yaşından küçükler
14.400.000.- TL.**

çiye yapılan her türlü nakli ödemeyi ücret olarak tanımlayan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 26'ncı maddesindeki ve Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesindeki ücret tanımına uygun olduğu gibi, Yönetmeliğedayandırılan yapı yorumları da ortadan kaldırılabileceği,

2. Asgari ücretin 1 Ağustos'ta yürürlüğe girmesinin, toplu iş sözleşmesi yürürlük başlangıcı 1 Eylül olan çok geniş bir kesimde ücret dengelerini bozacağı, üst üste iki kez ücret düzenlemesine yol açacağı, haksız rekabete neden olacağı, bu sebeple yürürlük başlangıcının geçmiş yıllardaki gibi 1 Eylül olması gerektiği, esasen bugüne kadar hiç bir dönemde 11 ay sonra tespit yapılmadığı,

Hatta, gerek özel kesimde, gerek devlette bütçelerin yılbaşı esas alınarak yapıldığı dikkate alındığında, asgari ücret için doğru yürürlük tarihinin 1 Ocak'ta çekilmesinin ekonomikaçısından istikrar hizmet edeceği vesiyasifaktöründe devreden çikararak bu konuda tartışmaları önleyeceği,

3. Ekonomide temel dengelerin giderek bozulduğu bir süreç yaşandığı, söz konusu süreçte iç talep artışının başlıca risk unsuru teşkil ettiği; bu ortamda Komisyon'un ücretler genel seviyesinin en önemli belirleyicisi niteliğindeki asgari ücreti, son tespitten bu yana tüketici fiyatlarının yaklaşık % 70 oranında artmasına karşılık %100 gibi çok yüksek bir oranda artırdığı, asgari ücretteki bu artışın ekonominin ödeme gücünü aştığı, dolayısıyla ekonomik dengesizliklerin büyümesine, yürürlük tarihine ve ücret tanımına ilişkin olarak yukarıda belirttiğimiz uyarıların dikkate alınmamasının da etkisiyle, işletmelerin uluslararası rekabet gücünde azalışa, ihracatın zayıflamasına ve ithalatın artmasına, maliyet ve talep artışları yoluyla enflasyonun yükselmesine, ülke, işkolu

ve işyeri düzeyinde ücret dengelerinin bozulmasına, işyerlerinde çalışma huzurunun ve iş barışının zarar görmesine, işsizliğin yaygınlaşmasına ve kayıtdışı ekonominin gelişmesine yol açacağı,

4. Kalkınmada Öncelikli illerde ihtiyaç duyulan yatırım ve istihdam artışını teşvik için asgari ücretin bölgesel olarak farklılaştırılması ve söz konusu bölgelerde daha düşük brüt asgari ücret seviyelerinin uygulanması, ancak ücretleri yapılan kesintilerin de diğer bölgelere göre daha düşük tutulması gerektiği,

5. Gıda harcaması oranı olarak esas alınan rakamın yüksek gelir gruplarını da içeren, tüm gelir gruplarının tüketim yapısını yansıttığı, oysa söz konusu oranın düşük gelir gruplarının ve asgari ücretlilerin durumu dikkate alınarak tespit edilmesi gerektiği,

6. İşsizlerin yaklaşık yarısını 16-25 yaş grubundaki gençlerin oluşturduğu göz önüne alınarak, yaşa göre farklılaştırmanın 16 yaşından küçükler, 16-25 yaş arası ve 25 yaşından büyükler olmak üzere 3 grup halinde düzenlenmesi gerektiği; ayrıca, 16 yaşından küçükler ile 16 yaşından büyüklere uygulanan asgari ücret seviyelerinin zaman içinde birbirine yakınlaştığı, farklılaştırmanın işlevini kaybettiği bu nedenle söz konusu farkı yine anlamlı bir orana getirmenin uygun olacağı, görüş ve tekliflerimizin kabul edilmemesi nedeniyle Komisyon kararına karşıyız.

B. DİĞER GÖRÜŞ VE TEMENNİLERİMİZ

Asgari ücret uygulamasının, ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasını destekleyen nitelik kazanması için aşağıdaki hususların gerçekleştirilmesini zorunlu görmekteyiz.

1. Asgari ücretin tespitinde yatırımları, istihdamın ve üretimin artırılması, işsizlik artışının önlenmesi, enflasyonla mücadele, ekonominin rekabet gücünün geliştirilme-

Geriye dönük endekslleme ya da bu sonuca götüren yöntemler terk edilmeli ve ileriye yönelik enflasyon hedefleri dikkate alınmalıdır.

si gibi temelde, sosyal refahın gerçek kaynaklarını oluşturan amaçlar ve genel olarak ekonomik faktörler mutlaka dikkate alınmalıdır.

Geriye dönük endeksleme ya da bu sonuca götüren yöntemler terk edilmeli ve ileriye yönelik enflasyon hedefleri dikkate alınmalı; ayrıca enflasyon, tepsit açısından tek belirleyici faktör olmaktan çıkarılmalıdır.

Bu amaçlarla asgari ücreti düzenleyen mevzuatta gerekli esnekliği sağlamak için değişiklik yapılmalıdır.

Asgari Ücret Tepsit Komisyonu'nun 11.8.1995 tarih ve 22371 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan geçen yılki kararında, "**Asgari ücret tespit yöntemi ve esasları üzerinde çalışma yapmak üzere üçlü yapıda bir komisyonun kurulması ile ilgili yönetmeliğin bu çalışmaların sonuçlarına göre değiştirilmesi**" ortak temenni kararı olarak yer almış, ancak bu temenni gerçekleşmemiştir.

Ayrıca, 1996 Yılı Programı da asgari ücret tespit yönteminin değiştirilmesini öngörmektedir.

Söz konusu üçlü komisyon biran önce oluşturularak çalışma yapmalıdır.

2. OECD ülkelerinin büyük çoğunluğunda asgari ücretler merkezi olarak değil, toplu iş sözleşmeleriyle işkolu ya da işyeri düzeyinde tespit edilmektedir. Ülkemizde de toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerlerinde yasal asgari ücretlerin toplu pazarlık yoluyla taraflarca belirlenmesine imkân verecek mevzuat değişikliği yapılmalıdır.
3. Genç işgücünde yoğunlaşan işsizliği engellemek ve gençlerin istihdamını kolaylaştırmak için, dünyadaki yaygın uygulama paralelinde, 16 yaş yerine 25 yaş, esas alınarak farklılaştırma yapılmalıdır. Bunun için Yönetmelikte gerekli değişiklik sağlanmalıdır.
4. Asgari ücret ve bu ölçüdeki gelirler vergi dışı bırakılmalı, özel indirim tutarlarının asgari ücret düzeyine kadar artırılması konusunda 11.7.1992 tarih ve 3824 sayılı Yasanın Bakanlar Kurulu'na verdiği yetki kullanılmalıdır.
Zorunlu Tasarruf Fonu kesintileri de kaldırılmalıdır.
5. Asgari ücretin, kanuni para cezaları ile olan ilişkisi kesilmelidir.

SENDİKAMIZA YENİ ÜYELER KATILDI

Sendikamıza üyelik için başvuruda bulunan Yibitaş Lafarge Orta Anadolu Çimento Sanayi T.A.Ş. Çatısı altında yer alan Sivas, Çorum, Ankara (Hasanoğlan), Samsun, Çimento Fabrikaları ile Yibitaş Hazır Beton Tesisleri ve Nevşehir Çimento Fabrikası A.Ş.'nin Yönetim Kurulumuzun 05.07.1996 tarihli toplantısında alınan 339/8-9 sayılı kararla sendikamıza üyelikleri kabul edilmiştir.

Camiamıza yeni katılan üyelerimize Çimento İşveren Dergisi olarak aramıza hoş geldiniz diyoruz.

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ

ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN GÖSTERGE RAKAMLARI DEĞİŞTİ

11.07.1996 gün ve 22693 sayılı ve 01.08.1996 gün ve 22714 Mükerrer sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararları ve çalışma hayatını ilgilendiren bazı göstergelerde değişiklikler yapıldı.

96/8342 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'na göre 11.07.1996 tarihinden geçerli olmak üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 154. maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesine esas aylık katsayı (2550), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (15700) olarak yeniden belirlendi.

1 Ağustos 1996 Tarih ve 22714 Mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile de 1.7.1996 tarihinden geçerli olmak üzere SSK priminin hesabında esas alınacak gösterge rakamları artırıldı.

Buna göre, 1 Temmuz 1996 tarihinden itibaren kıdem tazminatı tavanı, prime esas kazançların alt ve üst sınırları, çocuk zammı ve aile yardımı aşağıdaki şekilde uygulanacaktır.

I. KIDEM TAZMİNATI TAVANI

(1500 göst. + 8000 ek göst.) x 2550 katsayı	=	24.225.000.-TL
(1500 göst. + 8000 ek göst.) x 2550 katsayı x %50	=	12.112.500.-TL
1000 tab.ay.göst. x 15.700 tab.ay.katsayı	=	15.700.000.-TL
500 kıd.göst x 2550 katsayı	=	1.275.000.-TL

53.312.500.-TL

II. SSK PRİMİNE ESAS ALINACAK KAZANÇLAR

a. Üst Sınır

Günlük : 11.454 göst. x 2550 katsayı:30	=	973.590.-TL
Aylık : 973.590.- TL x 30	=	29.207.700.-TL

b. Alt Sınır

Günlük : 5.940. göst. x 2550 katsayı:30	=	504.900.-TL
Aylık : 504.900.-TL x 30	=	15.147.000.-TL

Önemli Not:

- 1- Asgari ücret 1 Ağustos 1996 tarihinden itibaren günlük 567.000.-TL, aylık 17.010.000.-TL olarak belirlendiğinden bu tarihten itibaren SSK primine esas alt sınır asgari ücret olarak uygulanacaktır.
- 2- 1.7.1996 - 31.7.1996 arasında yürürlükte bulunan günlük 282.000.-TL, aylık 8.460.000.- TL tutarındaki asgari ücret bu miktardan düşük olduğu için 15.147.000.- 8.460.000 = 6.687.000.-TL/ay farka ait sigorta primlerinin tümü işverence ödenecektir (506/78).

III. ÇOCUK ZAMMI

50 göst. x 2550	=	127.500.-TL.
İki çocuk ve fazlası	=	255.000.-TL

IV. AİLE YARDIMI

300 göst. x 2550 katsayı	=	765.000.-TL
--------------------------	---	--------------------

ÜYEMİZ NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.'DE TÖREN

5 Yıldan 30 Yıla Kadar Hizmet Veren Nuh Çalışanları Ödüllendirildi

20 Temmuz 1996 günü üyemiz Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Hereke Fabrikasının Sosyal Tesislerinde kıdemli işçiliği teşvik amacıyla bir tören düzenlendi. Düzenlenen törende 5 - 10 - 15 - 20 - 25 - 30 yıl süreyle şirkette çalışan 152 kişiye ödül ve beratları verildi.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı Mesut Erez'in de katıldığı törende Hereke Belediye Başkanı Şadi Biçer, Nuh Çimento Yönetim Kurulu üyesi Enver Paralı, Mehmet Haskınacı, Mustafa M. Gözübüyük, Seyit A. Ulubey, Genel Müdür Selçuk Ertuğ, Türkiye Çimse İş Sendikası Hereke Şubesi Başkanı Metin Bozkurt ile Nuh Çimento üst düzey yöneticileri ve çalışanları hazır bulundular.

Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Personel Müdürü Mehmet umutlu'nun kısa açış konuşmasından sonra ebediyete intikal etmiş Türk Büyükleri ve Nuh çalışanlarının manevi huzurunda saygı duruşunda bulunuldu.



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Mesut EREZ ve Yönetim Kurulu üyesi Mehmet ESKİYAPAN birarada.

Nuh Çimento Sanayii A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı ve Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu üyesi Mehmet Eskiyanan törende yaptığı konuşmada, "Nuh Çimento Sanayii A.Ş. Çimento Fabrikası'nın temelini attığımız Temmuz 1967 tarihinden bu yana ortaklarımızın, kuruluşundan bugüne kadar görev yapan yönetim kurullarımızın, idarecilerimizin ve çalışanlarımızın o günlerden bu günlere gelişimizde büyük katkıları



Törenden bir görünüm.

vardır. Birlikte çalışarak. Nuh Çimento Sanayii A.Ş.'yi hakettiği noktaya getirdik. Ülke ekonomisine katkısı yanında çalışanların yaşam seviyesinde ulaştığımız nokta gurur vericidir" dedi.

Törende, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı Mesut Erez konuşmasında, "Bu ödül verme toplantısına beni de davet ettikleri için Nuh Çimento Sanayii A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Başkanı ve Üyelerine saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

İşçi olmaksızın işveren olamaz. İşveren olmaksızın da işçi olamaz. Demek ki işverenle işçi bir bütündür. Her iki tarafın da, bir taraftan işçi kardeşlerimiz, diğer taraftan işverenlerimizin hukukunun karşılıklı olarak korunması lazımdır, Sendikalar bunun için vardır. Bu iki hukukun yanında bir de kamunun hukuku

mevcuttur. Gerek işverenler olarak gerek işçi kardeşlerimiz olarak kamunun hukukunu gözetmeliyiz. Bu nokta çok önemlidir. Bu toplantıda işverenle işçilerimizi karşılıklı bir anlayış içerisinde, bütünleşmiş görüyorum. Bu beni çok sevindirdi. Bu toplantılar, bu ödüller sadece bu yıla münhasır olmamalı, her yıl tekrarlanmalıdır diye düşünüyorum.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, sevgilerimi ve saygılarımı sunuyorum." dedi.



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Mesut EREZ ve Yönetim Kurulu üyesi Mehmet ESKİYAPAN Hereke Belediye Başkanı Şadi BİÇER ile.

Hereke Belediye Başkanı Şadi Biçer ve Türkiye Çimse İş Sendikası Hereke Şube Başkanı Metin Bozkut törende birer konuşma yaptılar. Daha sonra 152 Nuh çalışanının ödülleri verildi.

D Ü Z E L T M E

Cilt 10, Sayı 4, Temmuz 1996 sayımızda yayınlanan "Sosyal Sigortalar Kurumu Yaptığı Ödemelerdeki Artışlar için İşverene SSK 26. Maddesi Uyarınca Rücu Edebilmeli midir?" adlı Haluk N.NOMER'in ait makalenin sonunda yer alması gereken yararlanılan kaynaklar bölümünü bu sayımızda yayınlıyoruz.

Yararlanılan Kaynaklar

- Akünel, Teoman, Haksız Fiilden Doğan Zararlarda Denkleştirme Sorunu, İstanbul 1977.
- Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, 5. Bası (tıpkı basım), İstanbul 1994.
- Karahasan, Mustafa Reşit, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 1. ve 2. Cilt, İstanbul 1992.
- Offinger, Karl, Schweizerisches Haftpflichtrecht, Erster Band, Allgemeiner Teil, Vierte überarbeitete und vermehrte Auflage, Zürich 1975.
- Offinger, Karl /Stark, Emil W., Schweizerisches Haftpflichtrecht von Karl Offinger, Erster Band: Allgemeiner Teil, 5 Auflage, vollständig überarbeitet und ergänzt von Emil W. Stark Zürich 1995.
- Oğuzman, M. Kemal - Öz, M.Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995.
- Schaer, Roland, Grundzüge des Zusammenwirkens von Schadenausgleich-systemen, Basel, Frankfurt am Main 1984.
- Tandoğan, Haluk, Türk Mes'uliyet Hukuku, Akit Dışı ve Akdi Mes'uliyet, Ankara 1961.
- Tekinay, Selahattin Sulhi/Akman, Sermet-Burcuoğlu-Halûk-Alttop, Atilla, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yeneden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul 1993.
- Tuncay, A.Can, Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçünü Kişiyeye Rücuunda Karşılaşılan Sorunlar, İBD, Cilt: 61, Yıl 1987, Sayı: 4-5-6, 240 vd.
- Uygur, Turgut, Açıklamalı - İçtihatlı Borçlar Kanunu, Genel Hükümler, Birinci Cilt, Ankara 1990.



HUKUK



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/5525
KARAR NO : 1996/15513
KARAR TARİHİ : 08.07.1996

KARAR ÖZETİ :

Toplu iş sözleşmesinin tarafı yetkililerince ücret zammı ile ilgili olarak yapılan protokol geçerli ve bağlayıcıdır. Protokol gereğince işçilik hakları ödenen işçinin davasının reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA :

Davacı, ikramiye ve ücret farkı alacağı için ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

Davacı Toplu İş sözleşmesi ile öngörülen zammın 1.12.1994 tarihinden itibaren eksik ödendiğini ileri sürerek fark alacak isteğinde bulunmuştur.

1.6.1993-31.5.1995 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 35/c maddesinde "1.6.1994, 30.11.1994 döneminde enflasyon oranı %25'i aştığı takdirde gerçekleşen oran 30.11.1994 tarihindeki ücretlere yansıtılmak sureti ile bulunacak rakam üzerine 1.12.1994 tarihinden geçerli olmak üzere yukarıdaki %20 lik zam oranı uygulanacaktır."

DİE'nin verilerine göre enflasyon oranının %32.8 olduğu tartışmasızdır.

Toplu İş Sözleşmesi tarafı yetkililerince

21.12.1994 tarihinde yapılan protokolde "31.5.1996 tarihinden önce.. işe giren ve iş akifleri devam etmekte olan sendika üyesi olan işçilere 1.12.1994 tarihinden geçerli olmak üzere 31.1.1994 tarihinde almakta oldukları ücretlerine %29.36 oranında ücret zammı yapılmasına. karar verilmiştir" denilmektedir.

Davalı işveren bu protokolü dikkate alarak uygulama yapmış ve %29.36 oranı esas alınmıştır. Protokol bağlayıcı niteliktedir.

Hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda gerek Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükmü gerekse protokol içeriği dikkate alınmaksızın gerçekleşen enflasyon oranı aynen yansıtılmak sureti ile önce %32.8 sonra da %20 oranları uygulanmış olduğundan hatalı sonuca varılmıştır.

Açıklanan ve maddi ve hukuki olgular karşısında davanın reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile davanın kabulü bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 8.7.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/7565
KARAR NO : 1996/15521
KARAR TARİHİ : 9.7.1996

KARAR ÖZETİ :

Raporlu iken işçinin rakip olabilecek bir başka işyerinde çalışması doğruluk ve bağlılık kuralı ile bağdaşmaz. İşverenin işçinin iş akdini feshi haklı nedene dayanır. İşçi ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez.

DAVA :

Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 9.7.1996 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI :

Davacı işçinin raporlu olduğu bir sırada kayıncılarına ait aynı türde bir işyerinde çalıştığı dosya içinde bulunan tutanak ve bunu doğrulayan davalı tanıklarının açık anlatımlarından anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı tanıkları çalışmanın sözkonusu olmadığını açıklamış iseler de, bu açıklamalar soyut beyanlardan ibarettir. Bölge Çalışma Müdürlüğüne düzenlenen raporunda gerçek durumu yansıtmadığı sonucuna varılmaktadır. Gerçekten davalı tanıkları somut olgulara dayanmışlar ve tutulan tutanakta bu olguyu doğrulamıştır.

Raporlu iken bir işçinin rakip olabilecek bir başka işyerinde çalışması doğruluk ve bağlılık kuralı ile bağdaşmaz. Böyle olunca davacı işçinin iş aktinin davalı işveren tarafından feshi haklı nedene dayandığından ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar vermek gerekir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, bozma nedenine göre sair hususlar üzerinde durulmasına yer olmadığına, davalı yararına takdir edilen 6.000.000 TL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 9.7.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/ 3169
KARAR NO : 1996/15470
KARAR TARİHİ : 8.7.1996

KARAR ÖZETİ :

Davacının önceki ve sonraki çalışmaları arasında devamlılık bulunmadığı anlaşıldığına göre her iki döneme ait hizmet süreleri birleştirilerek kıdem tazminatı hesabı yapılması bozmayı gerektirir.

DAVA :

Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve hafta sonu çalışma ücretinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

Davacı, ortakları aynı olan şirketlere ait işyerlerinde çalışmış ancak 30.6.1982 tarihinde kendisine kıdem tazminatı ödenerek o dönemin sözleşmesi feshedilmiştir. O tarihte ihbar tazminatının da ödendiği görülmektedir. Davacı tanıkları kesintisiz bir çalışmadan söz etmiş değillerdir. Bu birinci dönem çalışmasından sonra bir süre geçmesi üzerine davacı tekrar yeni bir iş akdi ile işe başlamış, emekli olması üzerine bu son dönem çalışması için de kendisine kıdem tazminatı ödendiği gibi bir alacağı olmadığına da ödeme belgesinin altına düşmüş olduğu notta açıklamış bulunmaktadır. Bu durumda her iki dönem çalışmasının birleştirilerek kıdem tazminatı hesabı yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

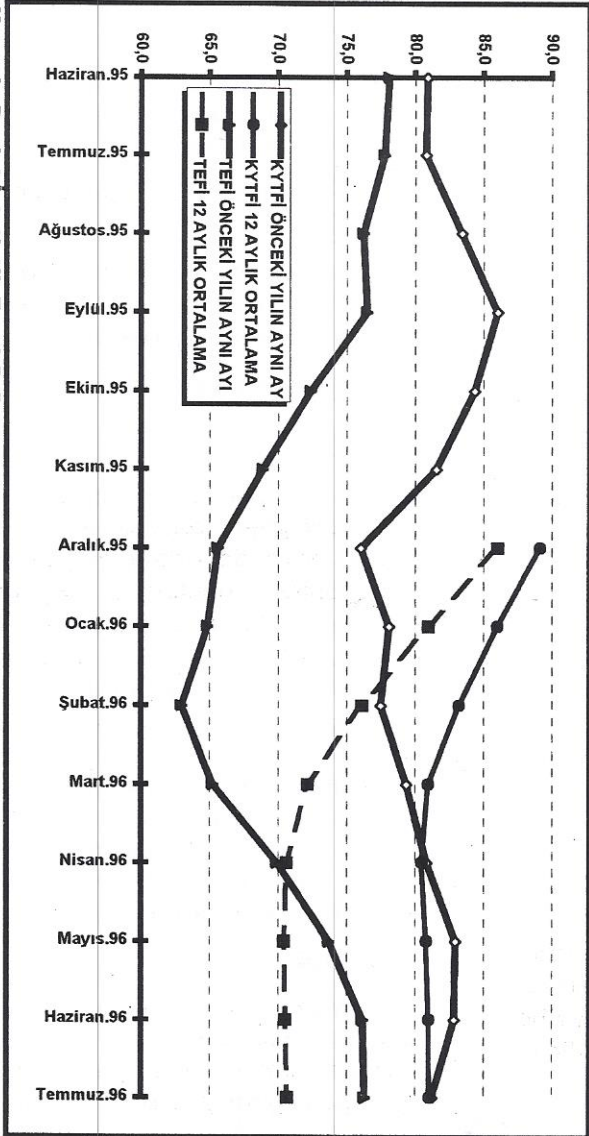
Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.7.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İSTATİSTİK

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI (1994 = 100)

	KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Haziran.95	80,9		78,1	
Temmuz.95	80,8		72,7	
Ağustos.95	83,4		76,2	
Eylül.95	86,0		76,5	
Ekim.95	84,4		72,4	
Kasım.95	81,5		68,9	
Aralık.95	76,0	89,1	65,6	86,0
Ocak.96	78,1	86,0	64,8	81,0
Şubat.96	77,5	83,2	63,0	76,1
Mart.96	79,3	80,9	65,3	72,1
Nisan.96	80,8	80,5	69,9	70,6
Mayıs.96	82,9	80,8	73,7	70,4
Haziran.96	82,9	81,0	76,2	70,5
Temmuz.96	81,2	81,0	76,3	70,2

KYTFİ: Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi
TEFİ: Toplan Eşya Fiyatları İndeksi



Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü