

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

KASIM 1987
CİLT 1
SAYI 6

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır

İÇİNDEKİLER :

● İşveren Açısından Mevzuatımızdaki Sporla İlgili Hükümler	3
● Toplu İş Sözleşmesinin İçereceği Hükümler	7
● Akdın Feshinde Yıllık İzin Ücreti	14
● Karar İncelemesi	17
● Hukuk	21

KASIM 1987 CİLT 1 SAYI 6

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :

İMTİYAZ SAHİBİ : A. Mesut EREZ

GENEL YAYIN MÜDÜRÜ : Av. İ. Sancar BAYAZIT

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ : Parlar POLATATEŞ

IDARE YERİ : İzmir Cad. Aydın Ap. 33/10 06440 Yenışehir — ANKARA

TEL : 125 53 09

- ÇİMENTO İŞVEREN, BASIN, AHLÂK YASASINA UYMAYI TAAHHÜT EDER.
- Dergide Yayınlanan Yazıların Her Hakkı Saklıdır, Yazılı İzin Alınmadan İktibas Dahi edilemez.
- Dergiye Gönderilen Yazılar Yayınlanmasa dahi iade edilmez.
- Dergide Yayınlanan Yazılar Yazarın Kişisel Görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasını Bağlamaz.

İşverenler Açısından Mevzuatımızdaki Sporla İlgili Hükümler

Av. Mükremin POYRAZ
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Hukuk Müşaviri

Tarihçe :

Tarih boyunca atalarımızın bilhassa savaş gücünü artırmaya yarayan spor dallarına önem verdiklerini, Devletin en üst makamlarında bulunanların çoğunun spor yaptığını, yapanları teşvik ettiklerini ve onlara destek olduklarını görmekteyiz.

Cumhuriyet döneminde de Devletin spora verdiği önem ve destek yıldan yıla artarak sürmektedir.

1924 ve 1961 Anayasalarında sporla ilgili açık ve emredici bir hüküm bulunmasına rağmen 29.06.1938 tarihinde kabul edilerek 16 Temmuz 1938 gün ve 3961 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanmak suretiyle aynı gün yürürlüğe giren 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu ile, Yurtdaşın fizik ve moral kabiliyetlerinin ulusal ve inkişafçı amaçlara göre gelişmesini sağlayan

rumlar kendi memur ve işçilerine beden terbiyesi yaptırmak için Genel Direktörlüğün teklifi ve istişare heyetinin kararı üzerine İcra Vekilleri Heyeti tarafından verilecek karara göre jimnastik salonu, spor alanı, yüzme havuzu vesaire gibi tesisleri yapmağa ve uzman beden terbiyesi öğretmeni veya antrenörü tutmağa mecbur oldukları hükmü getirilmişti.

07.11.1982 tarih ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 59. maddesi ile ise her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirlerin alınması, sporun kitlelere yayılmasının teşviki ve başarılı sporcuların korunması Devletin sosyal görevleri içine alınmıştır.

1982 Anayasasının bu kesin hükmüne uygun olarak 21 Mayıs 1986 tarihinde kabul edilen 3289 sayılı Beden Terbiyesi ve Spor

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı bütün öğretim kurumlarının; yurt içi ve yurt dışı spor faaliyetlerini programlamak, beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin esaslarını tesbit etmek, yürütmek, bu faaliyetlere ait araç, gereç ve benzeri ihtiyaçları sağlamak,

Spor faaliyetlerini programlamak, düzenlemek, yönetmek ve gelişmesini sağlamak, spor idarecisi, antrenör, monitör, spor elemanları ve hakemleri yetiştirmek, eğitmek, sayılarını artırmak, eğitim merkezleri kurmak,

Sporcu ve spor kulüplerinin tescil, vize, aktarma işlemlerini yapmak,

Spor federasyonlarının kurulmasını ve spor dallarını belirlemek için gerekli usul ve esasları tayin ve tesbit etmek,

Beden eğitimi ve spor faaliyetleri için gerekli olan saha, tesis, malzemeleri yapmak, yaptırmak, işletmek, işletmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak,

Sporcu sağlığı ile ilgili tedbirleri almak, sporcu sağlık merkezleri açmak, açtırmak, işletmek, işletilmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak,

Spor müsabakalarında milletlerarası kuralların ve her türlü talimatın uygulanmasını sağlamak,

Futbol müsabakalarında müşterek bahis (Spor - Toto ve Spor - Loto) düzenlemek, yönetmek,

Beden eğitimi ve spor alanında teknik bilgi ve spora ilgiyi artıracak yayınlar yapmak, faaliyetlerde bulunmak,

Gençliğin hoş zamanlarının değerlen

Başarılı sporculara ve çalıştırıcılarına aynı ve nakdî yardım yapmak ve yapılmasını sağlamak, ödüllendirmek,

İlgili mevzuat ve Bakanlıkca verilen benzeri görevleri yapmak, üzere Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü kurulmuş ve 3530 sayılı Kanunun 21. maddesine paralel olarak, bu kanunun, 26. maddesi ile;

Memur ve işçi sayısı 500'den fazla olan kuruluşlar ve fabrikalar, öncelikle kendi personeline beden eğitimi ve spor yaptırmak için ilgili yönetmeliğinde belirlenecek esaslara göre spor tesisleri yapmaya ve antrenör tutmaya mecburdurlar. Yönetmeliğinde belirtilen süre içinde gerekli spor tesislerini inşa etmeyen ve antrenör tutmayan fabrika ve kuruluşlar, sürenin bitiminde ve müteakip her yıl, tebliğ tarihinde, çalıştırdıkları her işçi ve memur için, o tarihte yürürlükte bulunan brüt asgari ücretin üçte biri tutarındaki bir cezayı en geç bir ay içinde ödemek zorundadırlar. Bu süre içinde ödenmeyen cezalar, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil olunur. Tahsil olunan bu paralar her ay veya üç ayda bir Türk Sporunu Teşvik Fonuna intikal ettirilir.

Belediyeler, şehir planlarını hazırlarken spor tesislerine tahsis edecekleri yerlerin tesbitinde, il veya ilçe danışma kurulu ile Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün görüş ve teklifini esas alırlar.

Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün muvafakatı olmaksızın, nazım imar planlarının spor tesisleri ile ilgili kısımları üzerinde değişiklik yapılamaz.

Toplu konutlar, organize sanayi bölgeleri, küçük sanayi siteleri, eğitim ku-

1982 Anayasasında da yer verilmek suretiyle Cumhuriyet döneminde kanunî düzenleme bakımından mevzuatımızın devamlı gelişme gösterdiği anlaşılmaktadır.

Ancak uzun bir geçmişe rağmen sporumuzdaki gelişme bu konudaki mevzuat oranında ileri bir seviyede olamamıştır.

Gelişmenin Yavaş Gitmesinin Sebepleri :

Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik ve Sosyal şart ve imkânlar itibariyle 29.06.1938 tarih ve 3530 sayılı Kanun çok ileri bir adım ve cesur bir teşebbüstür. Ne varki Kanunun tesislerle ilgili 21. maddesi 21 Mayıs 1986 gün ve 3289 sayılı Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 26. maddesinde olduğu gibi genel ve kesin hükümler getirmemiş, memur ve işçi sayısı beşyüzden fazla olan müesseseler, fabrikalar, ticaret evleri vesair kurumların kendi memur ve işçilerine beden terbiyesi yaptırmak için tesis kurmak ve öğretmen veya antrenör bulundurma yükümlülüğünü Genel Direktörlüğün teklifi ve iştişare heyetinin kararı üzerine İcra Vekilleri Heyeti tarafından verilecek karar sonucuna bağlamış olmasından başka, 30.05.1941 tarih ve 4047 sayılı Beden Terbiyesi Kanununa Ek Kanunun, muvakkat 1. maddesi ile, Başvekalet tarafından adedi tesbit olunan Federasyon Heyetlerine ait vazifelerin beş sene müddetle fahrî olarak dahi gördürülebilir hükmünün getirilmesi ve hele 15.6.1948 gün ve 5214 sayılı kanunla bu beş yıllık sürenin yeni kuruluş kanununun kabulüne kadar uzatılmış bulunması 3530 sayılı Kanunun ciddiyetle uygulanmasını geciktirmiştir. Bunun yanında Kanunun kabulünden kısa bir süre sonra 2. Cihan

dahi kanunun uygulanmasının gecikmesinde rol oynayan faktörlerdendir. Kanunun 21. maddesinin emrettiği görevlerin yerine getirilmemesinin müeyyidesiz bırakılmasında gecikmede müessir olduğunu zikretmek gerekir.

Sonuç : 7.11.1982 tarih ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 59. maddesinin direktifi doğrultusunda hazırlanmış olan 21 Mayıs 1986 tarih ve 3289 sayılı Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 26. maddesinin ihtiva ettiği kesin hükmün her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığının geliştirilmesinde, sporun okul dışındaki vatandaşlara da götürülmek suretiyle yaygınlaştırılmasında büyük yararlar sağlayacağına inanıyoruz.

3289 sayılı Kanunun 26. maddesinin işverenlere büyük mali yükler getirdiği kuşkusuzdur. Millet yararına olduğundan şüphe etmediğimiz bu yükümlülüklerle işverenlerimizin severek katlanacaklarına da kaniyiz.

Ancak 3289 sayılı Kanunun 26. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 10 Mayıs 1987 tarih ve 19456 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Memur ve İşçi Sayısı Beşyüzden Fazla Olan Kamu ve Özel Sektör Kuruluşları ile Fabrikaların Yapmakla Mükellef Oldukları Spor Tesisleri Hakkındaki Yönetmelik" in 25. maddesi gereğince yayımı günü olan 10 Mayıs 1987 tarihinde yürürlüğe konması 18. madde gereğince işverenlerin tesisleri iki yıl içinde hizmete hazır hale getirme yükümlülüğünü güçleştirecektir. Çünkü sürenin Yönetmeliğin yayımı tarihinden başlatılması iki yıllık süreyi kısaltmaktadır. Kaldı ki bu süre tam iki

b) Memur ve işçi sayısı 1501 - 3000 kişi arasında olan kuruluşlar hentbol, basketbol, voleybol sahaları veya futbol sahası ile oyun alanı enaz 400 m² olan spor salonu,

c) Memur ve işçi sayısı 3000 den fazla olan kuruluşlar her 3000 personeli için personelinin yoğun olduğu yerlerde (b) fıkrasında yazılı tesisleri yapmak zorunda olmalarına göre işin büyük mali yükü bir yana, yıllarca önce kurulmuş ve 3289 sayılı Kanunla Yönetmelikce emredilen spor tesisleri için planlanmamış, hazırlık içinde bulunmamış işyerlerinin arsa temini ve inşaa işleri için uymaları zorunlu yasal formaliteler dikkate alındığında Yönetmeliğin 18. maddesi ile tesislerin iki yıl içinde hizmete hazır hale getirmeleri emrinin yerine

getirilmesinin kolay olamayacağı anlaşılr. Bilhassa tesis tarihleri çok eski yıllara giden ve iskân sahaları içinde kalan işyerlerinde bu ihtimal çok daha fazladır.

Kanunun 26. maddesinin bu yükümlülüğün yönetmelikle belirlenen süre içinde yerine getirilmemesi halini ağır cezaî müeyyidelere tabi tutulmuş bulunması karşısında Yönetmeliğin 17 ve 18/2. maddeleri hükümlerinin daha ılımlı şekilde uygulanmasının işverenlerin sıkıntılarını azaltmak bakımından yararlı olacağına inanıyoruz.

Yönetmeliğin yürürlük tarihi yayım günü olarak gerçekleşmiş bulunmasına göre Kanun ve Yönetmeliğin işverenleri huzursuzluğa sokmadan uygulanabilmesini dilemekteyiz.



YENİ YAYINLAR

Öğretide, Yargı Kararlarında
ve
Uygulamada

SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Sayıştay Uzman Denetçisi Bülent SERİM tarafından hazırlanan kitapta; Sözleşmeli personel çalıştırmaya izin veren tüm yasa ve KHK hükümlerine; sözleşmeli personelin tabi olacağı tüm esaslara; sözleşmeli personelle ilgili yasa, Bakanlar Kurulu, Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu kararlarına, Başbakanlık ve diğer bakanlık genelge ve yazıları ile yönetmeliklere yer verilerek, öğreti ile uygulama iç içe ele alınmış, idare hukuku bakımından öğretinin ve yargının sözleşmeli personele bakış açısı irdelenmeye çalışılmış, sözleşmeli personelin mevzuatdaki yerinin saptanması üzerinde de durularak, bütün sözleşmeli personelin, uygulamayı öğrenmek ve izlemek isteyenlerin yararlanacağı bir başvuru kitabı olarak sunulmuştur.

126 Sayfadan oluşan kitap KDV dahil 1000 TL'dir.

Toplu İş Sözleşmesinin İçereceği Hükümler

İbrahim EŞMELİOĞLU
İş Müfettişi

I — TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İÇERİĞİNİN BELİRLENMESİ

A — Konulabilecek Hükümler

Toplu iş sözleşmesine konulabilecek hükümler, 2822 sayılı Yasanın 2. maddesi uyarınca; hizmet akdinin yapılması, içeriği, sona ermesi (normatif-düzenleyici) hükümler ile tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen (borç doğurucu) hükümlerdir.

Borçlar Yasasının 19. maddesine göre bir akdin konusunu saptamada taraflar, yasanın gösterdiği sınır içersinde kalmak koşuluyla tamamen serbestirler. Buna sözleşme serbestisi adı verilmektedir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise; yasanın kesin biçimde emrettiği kuralara veya yasaya, ahlâka (âdaba) veya kamu düzenine ya da kişilik haklarına

leri koyabilirler. Bu hükümler yürürlükteki yasaların maddelerinden farklı, hatta onlara aykırı olabilir ve geçerlidir. Bunun nedeni özel hukuk alanını düzenleyen yasaların büyük çoğunluğunun yorumlayıcı ve tamamlayıcı nitelikte olmalarıdır⁽¹⁾.

Görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmesinde yer alacak hükümler konusunda tarafların genel bir serbestiye sahip olduklarında kuşku yoktur. Ancak, bu serbesti tümüyle sınırsız bir nitelik de taşımamaktadır.

B — Konulamayacak Hükümler

2822 sayılı Yasanın 5. maddesinde sayılan hükümlerin toplu iş sözleşmelerine konulması kesin olarak yasaklanmıştır. Buna göre;

1) Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne,

- 4) Kamu düzenine,
- 5) Genel asayişe,
- 6) Genel ahlâka,
- 7) Genel sağlığa, aykırı hükümler ile,

8) Kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler,

9) Kanun veya tüzüklerin emredici nitelikteki hükümlerine aykırı hükümler,

toplu iş sözleşmelerinde yer alamayacaktır.

Bu sınırlayıcı hükümler, Anayasanın 13. maddesi ile Borçlar Yasasının 19/2. maddesinde de söz konusu edilmiştir. Esasen bu tür hükümlerin yalnızca toplu iş sözleşmelerine değil, tüm sözleşmelere konulması halinde dahi geçerliliği yoktur. Ancak, cezaî müeyyideye bağlanarak 2822 sayılı Yasaya (md. 5) konulmasındaki amaç, kanımızca geçmişte rastlanan ve az da olsa büyük zorlamalarla sözleşmelere konulan bazı düzenlemelerin tekrarını kesin biçimde önlemek içindir. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmelerine konulması yasaklanan hükümlerin bundan böyle toplu görüşme konuları olarak gündeme getirilmesi dahi mümkün bulunmamaktadır.

a) Devletin Ülkesi ve Milletiyle Bölünmez Bütünlüğü : Devlet yerleşik bir topluluğun hukuksal ve siyasal açıdan örgütlenmesi sonucu oluşan, tüzel kişiliğe ve egemenliğe sahip bir varlık olarak tanımlanabilir⁽²⁾. Ülke, bir devletin iç hakimiyetinin yürürlükte olduğu muayyen hudutlarla çevrilmiş coğrafi bir sahadır; sınırlı bir

Devletin ülkesiyle bölünmezliği, devletin dış bağımsızlığının ve ülke bütünlüğünün korunması unsurlarını içerir. Devletin milletiyle bölünmez bütünlüğü ilkesi de, azınlık yaratılmasının önlenmesi, bölgecilik ve ırkçılık yasağı ve eşitlik ilkesinin korunması hususlarını kapsar⁽³⁾.

Devleti oluşturan unsurlar arasında yer alan ülkenin ve milletin bütünlüğü, aynı zamanda devletin de bütünlüğünü ifade eder. Bu bakımdan, ülkenin ya da milletin bütünlüğünü bozacak nitelikteki hükümler doğrudan devletin varlığını tehdit eder ve tehlikeye düşürür.

b) Millî Egemenlik : "Egemenlik, kayıtsız şartsız Milletindir. Türk Milleti, egemenliğini, Anayasanın koyduğu esaslara göre, yetkili organlar eliyle kullanır. Egemenliğin kullanılması, hiçbir surette hiçbir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılamaz. Hiçbir kimse veya organ kaynağını Anayasadan almayan bir Devlet yetkisini kullanamaz". (Any. md. 6).

Anayasanın 6. maddesine ilişkin gerekçe bölümünde ise şu ifadelere yer verilmiştir: "Millet egemenliğini, vatandaşların hangi koşullar altında kullanacağı anayasalarda açıklanır. Fakat, her ne olursa olsun, Türk milleti egemenliğinin kullanılmasını, hiçbir zaman, hiçbir surette belli bir kişiye, bir zümreye veya sınıfa bırakamaz. Bu kavram, bu ilke, Türk toplumunun bütün diktatörlüklerin her türüne, kapılarını kapadığını göstermektedir..

Egemenlik, devletin üstün emretme ayrıcalığıdır; emir almadan emir verme yetkisidir. Hukuk açısından egemenlik,

devletin sınırsız ve koşulsuz bağımsızlığına sahip olması, diğer devletlere hukukten eşit durumda bulunması, ülke içinde kendisine rakip bir başka gücün bulunmamasıdır⁽⁶⁾.

Toplu iş sözleşmelerine, millî egemenliğe aykırı düşecek nitelikte hükümler konulamayacağı yolundaki düzenlemeyle, egemenlik yetkisinin yalnız Anayasada gösterilen organlarca kullanılabileceği hususu vurgulanmaktadır.

c) **Cumhuriyet** : Anayasanın 2. maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri şöyle sıralanmıştır: “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir”.

Toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı, birbirine bağlı ve birbirini tamamlayan temel kavramlardır. Bunlardan birinin bozulması, diğerlerini de yakından etkiler. Bu nedenle, hukuk düzeninde bu kavramların özel bir yeri vardır. Toplumu oluşturan fertler arasındaki ve fertlerle Devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk kurallarının çıkarılmasında ve bunların uygulanmasında toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde hareket edilmesi doğal bir zorunluluktur.

İnsan hakları, Devletin gücü karşısında insanların sahip olduğu, ırk ve cinsiyet ayrımı gözetmeden, insanca yaşamının zorunlu kıldığı eşitlik, özgürlük ve mülkiyet gibi hakların tümünü ifade eder. Bunlar Anayasamızda temel hak ve öz-

le, milliyetçilik ilkesinin, yanlış anlama ve yorumlara yol açması tehlikesi önlenmiştir⁽⁷⁾. DAL’a göre de; bu milliyetçilikte din, dil, ırk ve mezhep farkı yoktur. Atatürk milliyetçiliğinde, Türkiye’de yaşayan herkes Türktür ve Türk Milletini oluşturmada kaynaşmış bir kütledir⁽⁸⁾.

Lâiklik kavramı ise, din özgürlüğü (vicdan ve ibadet özgürlüğü) ile dinin devlet işlerinden ayrı tutulması anlamındadır. ÖZBUDUN, din ve devlet işlerinin birbirinden ayrılmış sayılması için, şu hususların gerekli olduğuna işaret etmektedir: 1) Resmî bir devlet dininin olması, 2) Devletin bütün dinlerin mensuplarına eşit davranması, 3) Din kurumlarıyla Devlet kurumlarının ayrılmış olması, 4) Devlet yönetiminin din kurallarından etkilenmemesi⁽⁹⁾.

Cumhuriyetin niteliklerinden biri olan sosyal devlet kavramı; toplumun sosyal ihtiyaçlarını ön planda tutan, toplumu oluşturan fertlerin insanca yaşamaları için zorunlu olan ihtiyaçlarını karşılamaya özel bir ağırlık veren, kişi haklarına saygı gösteren, sosyal adalet ve sosyal güvenlik anlayışının hâkim olduğu yüce bir kavramdır.

Hukuk devleti kavramı ise, devletin tüm faaliyetinin hukukun öngördüğü düzen içerisinde yürütülmesini anlatır. Dolayısıyla, bu kavramda yalnızca hukukun tanıdığı yetkilerin kullanılması ve yetkilerin kullanılmasında da hukukun çizdiği sınırların dışına çıkılmaması söz konusudur. Hukuk devletinde; bağımsız mahkemelerin, hukuka bağlı yönetimin, yasa

önünde eşitlik ilkesinin, Anayasaya uygunluğun, güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerin varlığı şarttır.

Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan demokratik devlet kavramı; demok-rasiyi benimseyen, onu uygulayan, halk iradesine ve halk idaresine dayanan bir devlettir. Demokratik devlet deyimi, hukuk devleti prensiplerine saygılı olmayı da içerir⁽¹⁰⁾. Demokratik devlette, temel hak ve özgürlükler serbestçe kullanılır, hiçbir kişiye veya zümreye ayrıcalık tanınmaz. İnsan haklarına aykırı kısıtlamalara yer verilmez. Seçimlere müdahale ve yönetici hegemonyası yoktur. Takdir yetkisi, hukuka uygun bir biçimde kullanılır ve hiçbir şekilde bu yetki keyfiliğe dönüşmez. Tüm davranışlarda eşitlik anlayışı hâkimdir, objektif esaslar ve kamu yararı düşüncesi ön plandadır. Demokratik devlet, bağımsızlıklar ve özgürlükler rejimidir ve çoğunluğa dayanır.

Bu bölümde yaptığımız açıklamaların içerdiği esaslara ve kavramlara aykırı düşecek nitelikteki hükümlerin toplu iş sözleşmelerine konulamayacağı hususu, esasen Cumhuriyet rejiminin doğal bir sonucudur ve öngördüğü prensiplerin uygulamada alanında hâkim olması zorunluluğuna dayanmaktadır.

d) Kamu Düzeni : Bir memlekette kamu hizmetlerinin iyi yapılmasını, devletin emniyet ve asayişini ve fertler arasındaki münasebetlerde huzuru ve ahlâk kurallarına uygunluğu temine yarayan müessese ve kuralların hepsi. Bu kural ve müesseseleri taraflar, aralarındaki mukavelelerle ihlâl edemezler⁽¹¹⁾. Kamu düzeni, muhafazasında ve uyulmasında toplumun kesin yararı olan kuralları ifade

Borçlar Yasasının 19/2. maddesi, kural olarak akit serbestisi esasını getirmekle birlikte; yasaya, umumî intizama (kamu düzenine), ahlâka, kişilik haklarına aykırı hükümlerin sözleşmelere konulamayacağını da belirtmiş bulunmaktadır. Kamu düzeninin korunması, toplumun tümünü yakından ilgilendirdiğinden, kişilerin toplumda huzursuzluklara yol açacak davranışları da yasaklanmıştır. Esasen kamu düzenini koruma ve bu amaçla konulan kurallara uyma zorunluluğu, kişilerin topluma karşı olan yükümlülükleri arasında yer almaktadır.

Genel olarak denebilir ki, bir toplu iş sözleşmesine toplumun huzur ve sükununu bozacak, toplumun büyük kesiminde rahatsızlığa neden olacak veya Devletin ve toplumun temel müesseselerini sarsacak nitelikte maddeler konulamaz⁽¹²⁾. Toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi olmayan işçilerin işe alınamayacağını veya sendika üyesi olmayanlara toplu iş sözleşmesi hiçbir şekilde uygulanamayacağını kabul eden toplu iş sözleşmeleri, Anayasa teminatı altında olan sendikaya girip girmeme hürriyetine ve binnetice kamu düzenine aykırılığa örnek teşkil eder⁽¹³⁾.

e) Genel Asayiş : Asayiş; hukuka uygun ve gerekli önlemlerin alınması sonucu; Devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik tehlike, kaza ve sabo-

(10) Hamza EROĞLU, İdare Hukuku, say. 62-63, Ankara 1985.

(11) H. ÖZCAN, Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü, say. 414, Ankara 1985.

(12) Safa REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, say. 45, Ankara 1986.

tajların sözkonusu olmadığı bir ortam; düzensizlik ve karışıklıkların önlendiği, hayatın normal akışının sağlandığı hal; dirlik ve düzenin varlığı konusunda kamuda yaratılan yerleşik ve yaygın inanç demektir. (Jan. Teşk. Gör. ve Yet. Yön. md. 3).

Toplu iş sözleşmelerine genel asayiş olumsuz yönde etkileyebilecek nitelikte hükümler konulması yolundaki yasak hükmü, toplumun huzur ve güvenliğinin sağlanmasına verilen önemi göstermektedir. Esasen, toplumu oluşturan fertler, toplumun iç ve dış güvenliğini, huzur ve rahatını bozmamak ve gözetmekle de yükümlüdürler.

f) **Genel Ahlâk** : Genel bir tanımlama ile ahlâk; bir toplumda iyilik ve kötülük hakkında oluşan değer hükümlerine göre, yapılması ve yapılmaması gereken davranışlara ilişkin kurallar bütünüdür⁽¹⁶⁾. Ahlâk, bireyin kendine karşı olan davranışları ile bireyin toplum ve diğer bireylere karşı olan davranışlarını düzenler⁽¹⁷⁾. Genel ahlâk deyimi, belli bir zamanda bir toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş bulunan ahlâk kurallarıyla ilgili hareketleri gösteren ve kolayca anlaşılan bir anlam taşımaktadır⁽¹⁸⁾.

Hukuk düzeninin koruma altına aldığı ahlâk kuralları, kişilerin davranışlarına yön veren bir niteliğe sahiptir. Bu yönüyle de hukuk kuralları gibi düzenleyici unsurları içerir. Ahlâk kuralları, zaman ve yörelere göre farklılıklar gösterebilir. Ancak, genel nitelikteki ahlâk kuralları daha yaygın ve kalıcı olduğu gibi aynı zamanda hukuk kurallarının yaptırım gücüne esit değerdedir. Örneğin, Bore-

g) **Genel Sağlık** : Sağlık, kişinin bedence, ruhça ve sosyal bakımdan iyi halde olmasını ifade eder. Genel sağlık ise, toplum sağlığına yönelik ve daha geniş bir kavramdır. Hem koruyucu hem de tedavi edici hizmetler, sağlık hizmetlerinin konularını oluşturur.

Kişilerin sağlıklı olarak yaşamlarını sürdürebilmeleri herşeyden önce uygun çevre koşullarının varlığına bağlıdır ve bu husus sağlıklı yaşamın temelini oluşturur. İnsan sağlığını olumsuz yönde etkileyen faktörler, sağlıklı yaşam koşullarında ortaya çıkar.

Çalışma mevzuatımızda, çalışanların sağlığına ve güvenliğine yönelik oldukça ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Bunlar işyerine ilişkin olmakla beraber genel sağlıkla da yakından ilgilidir. Gerek bu mevzuatta yer alan işe, işyerine ve işçiye ilişkin hükümler, gerekse sağlık mevzuatında bulunan hükümler, toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin belirlenmesinde gözönünde tutulmalıdır.

h) **Kanunlarda Suç Sayılan Fiilleri Teşvik, Tahrik ve Himaye** : Suç sayılan fiiller, yasanın cezaî yaptırıma bağladığı fiiller olup, hangi yasada düzenlenirse düzenlensin konusu suç oluşturan bir fiili (eylemi) teşvik, tahrik ya da himaye edici bir hükme toplu iş sözleşmelerinde yer verilemez.

Türk Ceza Yasasında "Ammenin Nizamı Aleyhine İşlenen Cürümler" başlığını taşıyan beşinci bâbında, suç işlemeye tahrik edici davranışlar için cezaî yaptırımlar öngörülmüştür. Yasanın 311. mad-

desinde; "bir suçun işlenmesini alenî olarak tahrik edenlerin"; 312. maddesinde ise; "Kanunun cürüm saydığı bir fiili açıkça öven veya iyi gördüğünü söyleyen veya halkı kanuna itaatsizliğe tahrik edenlerin" hapis ve ağır para cezasına çarptırılacağı hükme bağlanmıştır. Ancak, 2822 sayılı Yasanın 68. maddesinde bu konuda yer alan özel nitelikteki ceza hükmü nedeniyle, TCK.'nun 311 ve 312. maddelerinin burada uygulama alanının olmadığı belirtilmiştir.

Geçmiş uygulamalarda bazı toplu iş sözleşmelerinde suç işleyenleri koruyucu nitelikte sayılabilecek hükümlere rastlanmaktaydı. Örneğin, hangi nedenle olursa olsun hapse giren bir işçiye ... ay süreyle ücretlerinin ödeneceği ve bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağı şeklindeki hükümlere sözleşmelerde yer verilmekteydi. Kuşkusuz bu tür hükümlerin koruyucu özelliği bulunmakla birlikte tahrik edici yönünün de var olduğunu kabul etmek gerekir.

Yargıtay'ca verilen bir kararda şöyle denilmektedir: "İş Kanununun buyurucu kurallarına ve genel olarak kamu düzenine ters düşen düzenlemeler geçersizdir ve bu geçersizliğin görevden ötürü mahkemece dikkate alınması gerekir... Bu nedenle toplu sözleşmede yüz kızartıcı olmayan suçlar için 90 günü aşan tutuklamalarda tahliye sonrasında işçinin işe alınması, alınmaması halinde de tazminat ödenmesi yükümlülüğü geçerli hüküm oluşturmaz" (19).

i) Kanun veya Tüzüklerin Emredici Nitelikteki Hükümlerine Aykırılık : Ge-

ler. Bu tür hükümlerin öngörülmesinin temel nedeni koruma düşüncesidir. Kamu düzeninin korunması, zayıf durumda olanın korunması, genel ahlâkın veya genel sağlığın korunması gibi.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, Borçlar Yasasında da sözleşmelere konulması yasaklanan bu tür hükümleri nedeni ne olursa olsun sözleşme kapsamına dahil edemezler. Örneğin, İş Yasasında gösterilen üst sınırı aşacak miktarda kıdem tazminatı ödenmesi yolunda bir düzenlemeye toplu iş sözleşmesinde yer veremezler. Dolaylı biçimde getirilen hükümlerle, bu miktarı aşma iradesinin varlığı halinde, böyle bir durum yasaya karşı hileyi oluşturur ve geçerliliği yoktur.

Toplu iş sözleşmeleri de hukuk kurallı koymakla beraber, bunlar, emredici yasa hükümleriyle karşılaştırıldığında daha zayıf bir hukuk kaynağıdır. Bu itibarla; emredici yasa hükümlerine aykırı olamazlar (20).

II — YASAĞA UYMAMANIN SONUÇLARI

A) Hukukî Sonuçlar

Toplu iş sözleşmelerine, maddeye aykırı düşen hükümlerin konulması halinde bunlar bâtil sayılır ve hiçbir şekilde geçerli sonuç doğurmaz. Çünkü bir hükmün hukukî sonuç doğurabilmesi herşeyden önce konusunun yasaklanmamış olmasına bağlıdır. Bu nedenle, 2822 sayılı Yasanın (md. 5) açık biçimde yasakladığı

tarafların da anlaşmalarının bulunduğu ileri sürülebilir hak iddia edilemez.

Bu konuda uyuşmazlık çıkarsa, taraflardan her biri tespit davası açma hakkına sahiptir. Ayrıca, sözleşmenin uygulanması sırasında anlaşmazlık çıkması halinde yorum ya da eda davası açma yoluna da başvurulması mümkündür. Hükümsüzlük halinde ise, başlangıcının geçmişe etkili olamayacağı görüşü öğretide hâkimdir. REİSOĞLU'na göre; Toplu iş sözleşmesinin devamlı bir ilişki meydana getirmesi ve taraflardan çok üçüncü kişilere uygulanması geçmişe etkili bir hükümsüzlüğe imkân vermeyecektir⁽²¹⁾. TUNÇOMAĞ'da, butlanın önceye etkili olamayacağına işaret ederek; aksi durumun, toplu iş sözleşmesine bağlı olanların haklarında belli bir sağlamlık ve güven yaratmak amacını güden toplu iş sözleşmelerinin mahiyetine uymayacağı görüşünü savunmaktadır⁽²²⁾.

Öte yandan, maddede öngörülen yasağa rağmen sözleşmede yer alan hükmün batıl sayılması, toplu iş sözleşmesinin geçersiz sayılmasını gerektirmez. Bu husus, Borçlar Yasasının 20/2. maddesinde de açıklanmıştır. Ancak, bazı hükümlerin geçersiz sayılması sözleşmenin tümünü etkiliyorsa o takdirde geçersizlik sözleşmenin tümüne yönelecektir.

E) Cezaî Sonuçlar

2822 sayılı Yasanın 5. maddesine aykırı hareket edilmesinin, hukukî sonuçlarının yanısıra 68. maddede gösterilen

cezaî sonuçları da bulunmaktadır. Buna göre toplu iş sözleşmelerine; Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, millî egemenliğe, Cumhuriyete, millî güvenliğe aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden hükümler konulduğu takdirde, bu hükümleri koyan taraflar (sözleşmeyi imzalayanlar) altı aydan bir yıla kadar hapis cezasına çarptırılırlar.

Belirtelim ki, hapis cezaları Türk Ceza Yasası uygulamasında cürümler arasında yer aldığından, Yasanın 45. maddesi uyarınca kasit unsurunun varlığı suçun oluşması için şarttır. Zira, cürmü bilerek işleme iradesi (kasit) olmadıkça fail'e ceza verilemez.

Öte yandan, 2822 sayılı Yasanın 68. maddesinde yer alan müeyyidenin, maddede sayılan tüm hükümleri kapsayacak şekilde düzenlenmediği görülmektedir. Yasada cezaî müeyyide dışı bırakılan hükümler; kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlâka ve genel sağlığa aykırılık oluşturan hükümler ile kanun veya tüzüklerin emredici nitelikteki hükümlerine aykırılık taşıyan hükümlerdir. Dolayısıyla, bunlar yalnızca geçersiz sayılacak ve bu hükümleri koyanlar hakkında ayrıca cezaî işleme, bu Yasa açısından başvurulamayacaktır.

(21) Seza REİSOĞLU, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, say. 94-95, Ankara 1986

(22) Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, Cilt II, say. 270, İstanbul 1985.



Akđın Feshinde Yıllık İzin Ücreti

Osman USTA
Sayıştay Bařdenetçisi

1475 sayılı Yasanın 2869 sayılı Yasayla değişik 56. maddesinin bu konuyla ilgili hükmü aynen şöyledir :

“İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde akdın sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

İşveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19. madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile içiçe giremez.”

Yasada, “İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücreti” nin ödeneceğinden söz edildiğine göre, önce iş akdi sona eren işçinin hak kazandığı “ücretli yıllık izin süresini” daha sonra da bu süreye tekabül eden “ücreti” ni hesaplamak gerekmektedir.

b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 18 gün,

c) Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün,

olarak belirlenmiş, ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamayacağı emredilmiş ve bu sürelerin toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet akidleri ile artırılabilmesi öngörülmüştür.

Aynı Yasanın 52. maddesinde ise, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceği; yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır. Bu açıklamalardan, Yasanın 49. maddesinde yazılı yıllık ücretli izin süresinin “takvim günü” değil, “iş günü”

relerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerini de eklemek suretiyle bulunacaktır. Bu durumda örneğin, üç yıl hizmeti olan bir işçinin kullanacağı yıllık ücretli izin süresini (12 iş günü + varsa bu süreye rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri + hafta tatili günleri) şeklinde formüle etmek mümkündür.

52. maddede, izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı ve 54. maddede, yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ayrıca ödeneceği belirtilirken, "yıllık ücretli izin süresine rastlayan" ifadelerine yer verilmiştir. Hizmet akdi devam eden bir işçinin "yıllık ücretli izin süresine rastlayan" ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinin saptanması sorun değildir. Çünkü, iznin başlangıç tarihi ve bu tarihten sonraki bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri bellidir. Böyle olunca, hizmet akdi devam eden işçinin yıllık ücretli izin süresinin belirlenmesinde herhangi bir güçlük ya da tereddüt bulunmamaktadır.

Akdin feshinde, işçinin hak kazanıp kullanamadığı ücretli yıllık izin süresi de aynı şekilde mi belirlenecektir?

Açıktır ki, bu soruya olumlu yanıt vermek pek kolay olmasa gerekir. Zira, hizmet akdi feshedildiğinde, geçmiş yıllarda hak kazanılan iznin kullanılması değil; izin süresine tekabül eden ücretin ödenmesi söz konusudur. İznin fiilen kullanılması söz konusu edilemeyeceğine göre, "izin süresine rastlayan" ulusal bayram ve genel tatil günlerinin saptanması da mümkün görülmektedir.

Bu durumda, akdin feshinde hak kazanıp kullanılamayan yıllık izin süresi 49. maddesinde "iş günü" olarak belirlenen süreler kadar hesaplanıp ücreti ödenmesi gerektiği sonucuna varılabilir.

Ne var ki böyle bir yorum tarzı, ücretli izin hakkı yönünden hizmet akdi devam eden işçilerle sona eren işçiler arasında ikinciler aleyhine bir sonuç yaratır. Yasa koyucunun ise böyle bir sonucu amaçladığı düşünülemez.

Diğer taraftan, 27.5.1958 gün ve 15 E., 5 K. sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında da ifade olduğu gibi, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kaidelelerinden biridir. (...) Hemen belirtmek gerekir ki böyle bir anlayış eşitlik ilkesine de aykırı değildir. Çünkü, Anayasa, M. 41'de geleneksel anlamdaki eşitlik yanında sosyal adalet düşüncesine yönelen bir başka eşitlik daha öngörülmüştür.⁽¹⁾

O halde, akdin feshinde hak kazanılıp da kullanılamayan ücretli izin süresinin belirlenmesinde, izin süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinin tespiti mümkün olamamakla beraber, her 6 iş gününden sonra gelen ve bu haliyle düzenli aralıklarla yinelenen hafta tatili günlerinin dikkate alınması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bir başka anlatımla, en azından, yıllık ücretli izin süresine rastlayan ve peşpeş nitelikte olması bakımından tespiti mümkün olan hafta tatili günlerinin, yıllık ücretli izin süresinin bulunmasında gözönünde bulundurulması gerekir. Ve bu doğrultudaki bir hesap tarzı, Yasa Koyucunun amacına da uygun düşer.

Konuyu somutlaştırmak gerekirse, hizmet süresi itibariyle 12 iş günü yıllık izne hak kazanan işçinin $12 + 2 = 14$ günlük, 18 iş günü yıllık izne hak kazanan işçinin de $18 + 3 = 21$ günlük yıllık izin karşılığı ücrete müstehak olduğu kabul edilmelidir.

(1) Yarg. 9. HD. 9.4.1968 gün ve E. 157, K. 4628 sayılı kararından nakleden, ÇEMBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986 Sh. 20.

Hemen belirtelim ki, işveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19. madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinlerinin, yıllık ücretli izin süreleriyle içiçe giremeyeceği, 1475 sayılı Yasanın 56. maddesinin son fıkrası hükmü gereğidir.

İZİN ÜCRETİ

Akdin feshinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresini böylece belirledikten sonra, bu süreye göre verilecek ücretin hesabına geçebiliriz.

Bilindiği üzere 1475 sayılı Yasanın 2869 sayılı Yasayla değişik 56. maddesinin ilk bendinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresi için ücretinin, hizmet akdinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde "akdin sona erdiği tarihdeki ücreti üzerinden" kendisine ödeneceği; yıllık izin ücreti başlıklı 54. maddesinde de, bu ücretin hesabında 46. madde hükmünün uygulanacağı, yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili; ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin de ayrıca ödeneceği belirtilmiştir.

Göndermede bulunan 46. madde, esas itibariyle ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin hesabına ilişkin olup, "Tatil ücretine girmeyen kısımlar" başlığını taşımaktadır. Bu maddede, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretlerin, primlerin, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme

işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretlerin ve sosyal yardımların, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin saptanmasında hesaba katılmayacağı ifade edildiğinden, 54. maddenin yaptığı gönderme nedeniyle, bu faktörlerin yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınmaması gerekmektedir.

Ancak, toplu iş sözleşmeleri uyarınca ödenen "yıpranma primleri" 1475 sayılı Yasanın 46. maddesinde yer alan "prim" mahiyetinde olmadığından, aynı Yasanın 54. maddesinin yaptığı gönderme nedeniyle 46. madde hükümlerine göre ödenecek yıllık izin ücretinin hesabında yıpranma priminin dikkate alınması gerekli bulunmaktadır.⁽²⁾

Özetleyecek olursak, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin süresine tekabül eden ücretinin hesaplanmasında şu ilkeler gözetilmelidir :

- a) Akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödeme yapılır.
- b) Ücretin hesabında 46. madde hükmü gözönünde bulundurulur.
- c) İzin süresine rastlayan hafta tatili ücretleri de bu hesaba dahil edilir.

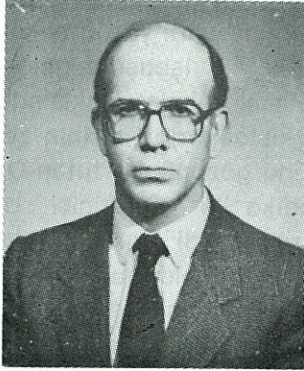
(2) Sayıştay Genel Kurulunun 6.1.1986 gün ve E. 1986/1, K. 4523/2 s.k.



karar incelemesi köşesi

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

İş Kanununa 2457 sayılı kanunla eklenen ek madde gereğince sendika üst yöneticiliğinde geçen süre için ödenen tazminatta kıdem tazminatı sayılır. İş Kanunun 14. maddesinin getirdiği tavan sınırlamasına tabidir.



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

İNCELENEN KARAR

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1986/8675
Karar No : 1986/9671
Karar Tarihi : 30.10.1986

Dava : Davacılar, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenilmesine karar verilmesini istemişlerdir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Davacılar sendika üst yöneticisi olup, sendika yöneticiliğinde geçen süreler için sendika genel kurulunun kararına göre kıdem tazminatı istemişlerdir. Sendika yöneticiliğindeki hukuki ilişki işçi-işveren ilişkisi değildir. Ancak, İş Kanununa 2457

sayılı Kanunla eklenen ek madde gereğince bu tür ödemeler'de kıdem tazminatı sayılır ve 14'cü madde'deki esaslara ve miktara tâbidir. O halde, İş Kanununun 14'cü maddesindeki tavan sınırlamasının davacılarada uygulanması az önce açıklanan ek madde gereğidir.

Davacıların kıdem tazminatı hesap edilirken yöneticilikten ayrıldıkları tarih itibarıyla 14'cü mad-

denin getirdiği tavan sınırlamasına uyulmamıştır. Karar bu yönü ile hatalı bulunduğundan bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.10.1986 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yukarıya alınan Yargıtay kararında iki soruna değinilmektedir. Birincisi sendika ile yöneticisi arasındaki ilişkinin hukuki niteliği, ikincisi yöneticinin sendikadan kıdem tazminatı isteyebilip isteyemeyeceği.

1) Sendika yönetim kurulu üyeleri ile sendikanın denetim kurulu üyeleri Sendikalar Kanununun uygulanması açısından yönetici sayılırlar (bak. SenK. md. 9/7).

Yöneticiler sendika (veya şube) genel kurulunca seçilmek suretiyle işbaşına gelirler (SenK. md. 9). Bu usul zorunlu bir kural olup sendika içi demokrasinin de bir gereğidir. Gerçekten Anayasamız sendika ve üst kuruluşlarının tüzük, yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olmayacağını belirtmiştir (md. 51/son). "Günümüzdeki işlevleri ve toplumda oynadıkları düzenleyici rolleri gereği sendikaların iç düzenleri ve iradelerinin oluşması demokratik temellere dayanmalıdır. Ancak bu şekilde sendikalar demokratik ve sosyal hukuk devletinin temel gereklerine uygun düşerler" (O. Eyrenci, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları No. 3, İstanbul 1984, s. 23).

Sendika yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile denetim kurulu üyelerinin sendikaya olan bağlarının hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Dernekler Hukuku ile ilgili eserlerde, İsviçreli müellif Egger'den mülhem olarak, dernek ile yönetim kurulu arasındaki ilişkiye kural olarak kıyas yolu ile vekalet akdine ilişkin hükümlerin (BK. md. 366 vd.) uygulanması gerektiği, ancak

yöneticilerin belli bir süre görev yapmak üzere seçildikleri ve kendilerine ücret ödediği durumlarda ilişkinin hizmet akdi olarak nitelendirilmesinin daha doğru olduğu ileri sürülmektedir (bak. E. Özsunay, Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, 5. bası, İstanbul 1982, s. 219; A. Zevkililer, Medeni Hukuk, Diyarbakır 1986, s. 442).

Sendikalar Hukuku alanında da Prof. N. Çelik bu görüşü paylaşmaktadır (İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku I, Sendikalar 2. bası, İstanbul 1979, s. 3070. Buna karşılık yöneticilerin belirli ya da belirsiz bir zaman parçası için işbaşına geldiklerini ve hizmet ilişkisini vekalet ilişkisinden ayıran en önemli kıstaslardan birinin zaman kıstası olduğunu gözönünde tutan Dr. F. Şahlanan, sendika ile yöneticisi arasındaki ilişkinin hizmet akdi olarak nitelendirilmesinin daha doğru olduğunu söylemektedir (bak. Sendikaların İşleyişinin Demokratik ilkelere uygunluğu, İstanbul 1980, s. 189).

Bizce sendika ile yöneticisi arasındaki ilişkiyi hizmet akdi olarak nitelendirmeye iki bakımdan olanak yoktur. Birincisi, hizmet ilişkisi iki kişinin karşılıklı serbest iradeleri ile oluşan ve işçinin belli bir ücret karşılığı işverene bağımlı olarak çalışması amacına yönelik bir hukuki ilişkidir. Sözleşmenin yazılı ya da sözlü olmasının önemi olmamakla birlikte bu ilişki içinde akdın tarafları önceden bellidir.

Oysa sendika-yönetici arasındaki ilişki seçime dayanır. İlişkinin sendika tarafı önceden bellidir ama yönetici tarafı önce-

kunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, s. 4). Kıdem tazminatına hak kazanma nedenleri 1475, 854 ve 5953 sayılı işkanunlarında sayılı ve sınırlı biçimde düzenlenmiş olup bu nedenlerin yorum yoluyla genişletilmesi dahi caiz değildir (**Narmanlioğlu**, s. 164, 250, 255). Kıdem tazminatı hükümleri kamu düzeniyle ilgili olup sözleşmeler yoluyla değiştirilmesi caiz değildir.

Ancak işçilerin hak kazanabileceği, hak kazanma nedenleri ve miktarının sözleşmeler yoluyla değiştirilmesinin mümkün olmadığı mutlak emredici hüküm niteliğindeki kıdem tazminatına işçi niteliğine sahip olmayan sendika yöneticilerinin hak kazanmaları bizce mümkün değildir.

Ne var ki, 2822 sayılı Sendikalar K.'nın 45. md. konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yönetim kurulu üyeleri ve başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatların genel kurul tarafından tespit olunacağını öngörür. Sendika tüzüklerinde de buna paralel hükümler yer almaktadır.

Belirtelim ki, SenK. md. 45 de sözüledilen "tazminat" sözü kıdem tazminatı anlamında kullanılmış olamaz. Sendikalar ve genel kurulları demokratik esaslara aykırı düşmemek şartıyla tüzüklerini düzenlemekte ve değiştirmekte serbest olduklarına göre yöneticilerine yapılacak ödemeleri de belirleme yetkisine sahip olmalıdırlar. Ancak bu serbesti mutlak emredici bir hükümle düzenlenmiş olan kıdem tazminatı

hükümlerinin bertaraf edilmesine kadar uzanmaz. Diğer bir deyimle sendika tüzükleri yöneticilere kıdem tazminatı ödeneceği hükmünü taşıyamıyacağı gibi, genel kurulları da bu yolda karar alamazlar. Tüzükte sendika yöneticilerine ikramiye ya da tazminat ödeme hükmü yer alabilir ama bunu kıdem tazminatı olarak görmemek gerekir. O zaman bu ödemeler kıdem tazminatı ile ilgili hükümlere tabi olmazlar.

Ne var ki, tüzükte ya da sendika genel kurulu kararında yer alıp da adına kıdem tazminatı denmeyen fakat kıdem tazminatına çok benzeyen ödemelerin İş Kanununun 2320 s.K. la değişik 98/D md. deki ceza hükmüyle karşı karşıya kalacakları söylenebilir.

Yargıtay kararında ise, sendika yöneticilerine yapılacak kıdem tazminatı benzeri ödemelerin 2457 sayılı Kanunla İş Kanununa eklenen ek md. gereğince kıdem tazminatı sayılacağı ve İşK. md. 14deki sınırlamalara tabi olacağı yazılıdır. Oysa 5.5.1981 tarihli ve 2457 sayılı kanunla getirilen ek madde, kanunla kurulan kurum ve kuruluşların iş kanunlarına tabi olmayan personeline kıdem tazminatı niteliğinde yapılacak ödemelerin kıdem tazminatı ile ilgili sınırlamalara tabi olduğuna dairdir. Sendikalar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan olmadığı için yöneticilere kıdem tazminatı ödeme konusunun bu madde ile ilgisi de yoktur.

Bu bakımdan Yargıtay kararının bu bölümüne katılma olanağı göremiyorum.



den belli değildir. Yönetim ve denetim kurulu üyeleri ne kadar şanslı olurlarsa olsunlar seçimlerin sonucu alınincaya kadar sendika-yönetici ilişkisinin tarafı haline gelmiş sayılmazlar. O halde varlığı seçime dayalı bir ilişkinin hizmet akdi olarak nitelendirilmesi bizce isabetli olmaz. Herne kadar sosyal güvenlik mevzuatımıza göre sendika yöneticisi (SenK. 29), belediye başkanı (1580' s.K. md. 16) veya milletvekili seçilenlerin (SSK geç. md. 5- sosyal sigorta ilişkisini devam ettirebilecekleri öngörülmüşse de sosyal sigorta ilişkisinin varlığı her zaman hizmet akdinin varlığını göstermez (**C. Tuncay**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 3. bası, İstanbul 1986, s. 96).

Yargıtay 9. HD'nin görüşü bu bakımdan yerindedir. Aynı daire daha önceki bir kararında da "Davacı sendikanın şube başkanıdır. Taraflar arasında hizmet sözleşmesi olup olmadığı araştırılmalıdır. Şayet davacı seçimle bu yere gelmişse, taraflar arasında hizmet sözleşmesi yoktur" sonucuna varmıştı (30.9.1975, E. 11205, K. 45502; YKD, Ocak 1978, s. 100). Yargıtay 9. HD'nin 80 li yılların başında verdiği ve yayınlanmamış iki bozma kararı da aynı doğrultudadır. 29.4.1980 tarih ve E. 5679, K. 5151 sayılı karara göre "Davacı, sendika Yönetim Kurulu üyesi olup aynı zamanda mali sekreterlik görevini yapmaktadır. Davalı sendikadır. Taraflar arasında hizmet sözleşmesi yoktur. Davaya bakmakla 5521 sayılı Kanunun 1. maddesi uyarınca İş Mahkemesi görevli değildir. Davanın görev yönünden reddi gerekir." 17.2.1982 tarih ve 358 E., 1783 K. sayılı karara göre ise "Davalının, davacı sendika başkanlığına seçimle geldiği karar yerinde kabul edilmektedir. Başkanlık ve görev seçimle oluşmaktadır. Arayerde unsurları içeren akdi bir ilişki bulunduğu ve işçi sayıldığı düşünülemez. Öbür yandan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Yasasının görevle ilgili 1. maddesinde İş Kanununa göre, işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan uyumsuzluktan söz edilmiştir. Bu hale göre, gö-

revsizlik kararı verilmesi gerekirken davanın esasının çözümlenmesi isabetli görülmemiştir."

Biz sendika yöneticisi ile sendika arasındaki ilişkiyi hizmet ilişkisi olarak görmüyor isek de gerek yukardaki kararlarda gerek incelediğimiz yargıtay kararında uyumsuzluk yönetici ile sendika arasındaki hukuki ilişkiden doğan alacağa ilişkindir. Bu nedenle Sendikalar K. md. 63/2. hükmü gereğince bu tür davalara dahi ihtisas mahkemesi olan iş mahkemelerinde bakılmalıdır.

İncelenen konuda Yargıtay kararının bu bölümü isabetlidir kanısındayız.

İkinci neden de, konusu iş görme olan akit türleri içinde yer alan vekalet akdinin tüm diğer akitler içindeki genel niteliğidir. Yani bir hukuki ilişki diğer akit tiplerine sokulamıyorsa vekalet akdi olarak nitelendirilmelidir. Nitekim BK'nun 386/2. md. hükmüne göre "Diğer akitler hakkındaki kanuni hükümlere tabi olmayan işlerde dahi vekalet hükümleri cari olur". O halde bir ilişkinin vekalet mi yoksa hizmet mi olduğunda tereddüt ediliyorsa vekalet akdi olduğu kabul edilmelidir.

Kaldı ki, vekalet ilişkisinde önemli olan, vekilin sözleşme dairesinde kendisine yükletilen işin yönetimini yerine getirmesidir. Bu ilişkide, kararlaştırılmış ise ya da gelenek varsa vekile ücret de ödenir (Bk. md. 386). Yoksa ücret şart değildir. Sendika yöneticisi de sendikayı yönetme işini üstlenir. Bazan kendisine ücret de ödenmez.

2) Sendika ile arasında hizmet ilişkisi bulunmayan sendika yöneticisi kıdem tazminatı alabilir mi? Hiç kuşkusuz hayır. Kıdem tazminatı, belirli bir çalışma süresini dolduran İŞÇİNİN hizmet akdinin kanunda gösterilen nedenlerle son bulması halinde kıdem süresine ve ücretine göre değişen miktarda işverence İŞÇİYE (ölümü halinde mirasçılara) ödenmesi gereken bir paradır (Bak. **U. Narmanlıoğlu**, Türk Huku-

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4321
Karar No : 1987/5115
Karar Tarihi : 21.5.1987

Karar Özeti : Gemi kaptanları Deniz İş Kanununun 2/ç maddesi gereğince işveren vekili olup 2821 sayılı Kanunun 2. maddesindeki belirleyici kurala göre de bu kanun bakımından işveren sayıldığından gemi kaptanları sendikaya üye olamıyacaklarından bunlardan üyelik aidatı kesilmesi ve sendikaya ödenmesi gerekmez.



Dava : Davacı, kesilip de ödenmeyen sendika üyelik aidatlarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

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

Yargıtay Kararı : Davacı sendika 7.5. 1983 tarihinden yani 2821 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra davalının çalıştığı kaptanlardan kesip bloke ettiği sendika aidatlarını ödemediğinden anılan Kanunun 61. maddesi uyarınca tahsilini istemiştir.

Davalı ise davada söz konusu birinci kaptanların 2821 sayılı Kanunun 21. maddesinin 2. bendinde sayılan kimselerden oması nedeni ile sendikaya üye olamıyacaklarını ileri sürüp davanın reddini istemiştir.

Gerçekten davalı müessesenin 2821 sayılı kanunun 40. maddesinde sayılan kuruluşlardan olduğu ve aidat kesilmesi istenen kimselerin 1. kaptan düzeyinde personel bulundukları uyumsuzluk konusu de-

ğildir. Sendika üyelerinden 2821 sayılı kanunun öngördüğü koşullar ve miktarları içinde tüzüklerinde belirtilen aidatın, işverinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesi tarafı sendikanın verdiği liste üzerine ödiyeceği ücretten kesip sendikaya vermek işverenin görevidir.

Üyelik aidatı, sendikaya üye olabilecek durumda olupta üye olanlardan kesilen bir kesintidir. Yasa ile üyeliği yasaklanmış kimse aslında üye kaydedilmemesi icap eder. Hatta aksi davranış yasanın 59. maddesinde cezai yaptırıma bağlanmıştır. Böylece davadaki uyuşmazlıkta kaptanların sendikaya üye, olup olamayacaklarının tartışılması önem kazanmaktadır. Yasa 21. maddesinde sendikaya üye olamayacak işçileri 5. bend halinde saymış bunlar arasında 40. madde de belirlemesi yapılan kurum ve kuruluşlarda çalışan müfettiş, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki yöneticilerin de aynı yasağa dahil olduğu kaydedilmiştir. Kaptanın işin gördüğü yer olan yasaya göre işyeri sayılan Gemide üst yönetici olmaktadır. Öte Deniz İş Kanunu'nun 2/C maddesine göre işveren vekilidir. Hatta 2821 sayılı kanunun 2. maddesindeki belirleyici kurala görede işveren vekilleri bu kanun bakımından işveren sayılmaktadır. Bu tanımlamalar ve belirlemelerden kolayca gemi kaptanlarının yasanın sendikaya üye olamayacaklar arasında yer aldığı sonucuna varılabilir. Öyleyse üye olamayacaklardan üyelik aidatı kesilmesi ve bunun sendikaya ödenmesi düşünülemez.

Mahkemenin aksi görüşle isteği karar altına alması hatalıdır. Karar bu nedenle bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıdaki nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

Esas No : 1987/8058

Karar No : 1987/7373

Karar Tarihi : 7.9.1987

Karar Özeti : Toplu İş Sözleşmesindeki özel hakem şartı, toplu iş sözleşmesinin yanları olan işçi ve işveren sendikalarını, yalnız toplu hak uyuşmazlıkları için bağlayıcı olup, sendika işyeri temsilcisinin işyerine ziyaretçi olması gibi ferdi uyuşmazlıklarda uygulanmaz. Bu itibarla da iki tarafın arzularına tabi olmayan ferdi uyuşmazlıklar hakkında özel hakemlerin karar vermeye yetkileri yoktur.

..... Sendikası adına Avukatı ile İş Sendikası adına Avukatı aralarındaki uyuşmazlığın giderilmesinden ibaret davanın özel hakem sıfatıyla'dan kurulu hakem heyetince verilen 9.6.1987 günlü kararın, yargılaması sonunda, davalı avukatınca temyiz edilmesi ve bu işe ait dosyanın İstanbul 7. İş Mahkemesinin 15.7.1987 günlü ve 1987/78 D. İş sayılı yazısı ile daireye gönderilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Özel Hakeme toplu hak uyuşmazlıklarında gidilebilir. Toplu İş Sözleşmesinin 23/d maddesinde de uyuşmazlığın bu niteliğinden söz edilmiştir. Oysa Özel Hakem kararına konu edilen husus işyeri sendika temsilcisinin işyerine ziyaretçi olması olayı olup, böyle bir olay ferdi niteliktedir. Öte yandan Toplu İş Sözleşmesindeki özel tahkim şartı Toplu İş Sözleşmesi yanları olan işçi sendikası ile işveren sendikasını bağlar, işçiyi bağlamaz. Bu itibarla uyuşmazlık iki tarafın arzularına tabi olmayan işlerden olmakla hakemler HUMK'nun 533'cü maddesinin 3'cü bendinde açıklandığı üzere yetkileri dahilinde olmayan meseleye karar vermiş olmaktadır.

Böyle olunca HUMK'nun 533'cü maddesinin 3'cü bendine giren durum nedeniyle hükmün bozulması gerekmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan hakem kararının yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, 7.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1987/6812
Karar No : 1987/7383
Karar Tarihi : 8.9.1987**

Karar Özeti : Ödenen gerçek ücretin bordroya yansıtılmaması, fazla mesai parasının ödenmemesi ve iş şartlarının değiştirilmesi gibi haklı sebeplerden dolayı işçi tarafından iş akdinin feshedilmesi halinde hakedilen kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

Dava : Davacı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Davacı ile davalı arasındaki iş akdi ilişkisi, ödenen gerçek fiili ücretin bordroya yansıtılmamasının, fazla mesai parasının ödenmemesi ve iş şartlarının değiştirilmesi dokuma tezgahından alınıp tuvalet işlerine verilmesi nedeniyle davalı tarafından haklı olarak feshedildiği ihtarname

içeriği ile davalının terk sebeplerini açıklamamasından delillerin birlikte değerlendirilmesinden ve özellikle fazla mesai parasına hükmedilmiş olmasından anlaşılmaktadır. Bu durumda davacıya hak ettiği kıdem tazminatının verilmesi gerekir.

Karar bu sebeple bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz, harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 8.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1987/6908
Karar No : 1987/7717
Karar Tarihi : 10.9.1987**

Karar Özeti : İş akti işyerinde işlenen ve iş kanununun 17. maddesinin II. bendinde yazılı fiillerden değil genel bir tahkikat sonucu sıkıyönetim komutanlığı ile Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün önerisi üzerine feshedildiğine göre işçi kötü niyet tazminatı isteyemez ise de ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücretli izin parası ve ikramiye alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

Yargıtay Kararı : 1 — Bir işçinin iş aktinin bildirimsiz ve tazminatsız feshedilebilmesi için 1475 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesinin II. bend fıkralarında yazılı hallerden en az birinin gerçekleşmiş olması gerekir. Oysa davacının iş akti, işyerinde işlediği bu tür fiil ve hareketlerden dolayı değil, genel bir tahkikat sonucu sıkı yöne-

tim komutanlığının ve Bölge Çalışma Müdürlüğünün önerisi üzerine feshedilmiştir. Böyle durumlarda ihbar ve kıdem tazminatının verilmesi Yargıtay uygulamaları gereğidir. O halde, kötüniyet tazminatı isteği yerinde değilse, sadece gerçekleşen ihbar ve kıdem tazminatına karar vermek gerekir.

2 — Davada yıllık ücretli izin ücreti ile ikramiyede istenmiştir. Bu istekler yönünden gerekli araştırma ve inceleme yapılmadan, gerekçe dahi gösterilmeden reddi usul ve yasaya aykırıdır.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1987/6922
Karar No : 1987/7724
Karar Tarihi : 10.9.1987**

Karar Özeti : Kampanya dönemlerinde çalışan ve işyerinde en az bir yıl çalışmış olmak koşulunu gerçekleştiremeyen işçilerin durumu İş Kanununun 50. maddesinde sayılan sebeplerden bulunmadığından aynı kanunun 49. maddesi gereğince yıllık ücretli izin hakları yoktur.

Dava : Davacı, yıllık ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : Gerek Toplu İş Sözleşmesinde gerekse İş Yasasının 49'cu

maddesinde en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla izine hak kazanılır. Davacı ise, bu en az bir yıl çalışma koşulunu gerçekleştirmemiş her sene 5,5 ile 11,5 ay arasında bütün mevsiminde kampanya çalışması yapmıştır. Bu durumda yıllık ücretli izin haklarını kazanamaz. İş Kanununun 50'ci maddesinin ciaya uygulama olanağında yoktur.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1987/7104
Karar No : 1987/7858
Karar Tarihi : 15.9.1987**

Karar Özeti : İşçinin sendikaya üye olması, şikayet yoluna başvurusu gibi kötüniyet halini oluşturan sebeplerle işinden çıkarılması kötüniyet tazminatını gerektirir. Hamilelik nedeniyle, işin verimliliği noktasından işverenin taktirine dayanan ve işverene fesih hakkı tanıyan hallerde ise işverenin kötü niyetli olduğu benimsenemez. Kötü niyet kavramı genişletilemez.

Dava : Davacı, kötüniyet ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : Davacının iş akti işveren tarafından 1475 sayılı İş Kanununun 13 ncü maddesine göre fesh edilmiş ve

kendisine ihbar ve kıdem tazminatı ödenmiştir. Davacı bu defa dava dilekçesinde iş aktinin hamileliği nedeniyle bozulduğunu, bu sebeble feshin kötüniyet halini oluşturacağını iddia ederek ayrıca kötüniyet tazminatı istemiştir. İş Kanununun 13 ncü maddesinin sonndan bir önceki fıkrasında işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması ve genel olarak hizmet aktinin fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren durumlar kötüniyet hali olarak gösterilmiştir. Hamilelik nedeniyle fesih, işin verimliliği noktasından işverenin takdirine dayanan ve 13 ncü maddenin işverene fesih hakkı tanıyan hükmüne girmektedir. Bu itibarla olayda kötüniyet yoktur. Mahkemenin bazı ihtimalleri sayarak ve kötüniyet kavramını genişletici anlama gelecek şekilde isteği kabul etmiş olması isabetsizdir. O halde karar bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine 15.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/7134
Karar No : 1987/7900
Karar Tarihi : 15.9.1987

Karar Özeti : Fesih sırasında işverenin işçiyi tokatlaması kötü niyeti göstermeyeceğinden kötü niyet tazminatı istenemez, yalnız ihbar tazminatına hükmetmek gerekir.

Dava : Davacı, kötüniyet ve manevi tazminat ile boştaki geçen günler karşılığının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Fesih sırasında işverenin davacıya tokat atması ve o sırada cereyan eden diğer olaylar, kötüniyeti göstermez.

Olayda kötüniyeti oluşturan başka bir hususta mevcut değildir.

Bu durumda davacı, ihbar tazminatına hak kazanırsa da ihbar tazminatının dışında ve onun iki katı tutarında kötüniyet tazminatı alamaz. Mahkemenin gerekçe dahi göstermeden kötüniyet tazminatına hükmetmesi doğru değildir.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda 2. bentle yazılı sebepten BOZULMASINA, hükmün bozma dışında kalan bölümünün ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine 15.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/8223
Karar No : 1987/7862
Karar Tarihi : 15.9.1987

Karar Özeti : 1 — Kıdem tazminatı 1475 sayılı Kanunun 14 ve 2762 sayılı kanunun ek geçici maddesinde belirtilen tavan sınırını aşamayacağı gibi, tavan sınırı altında kalan kıdem tazminatı da tavan sınırına ibla edilemez.

2 — Kıdem tazminatı işçinin giydirilmiş gerçek ücretine göre hesaplanması gerekir.

Dava : Davacı, kıdem tazminatı farkının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : 1 — 1475 sayılı İş Kanunu'nun değişik 14. maddesi hükmüne göre her geçen tam yıl için işverence işçiye ödenecek 30 günlük ücreti tutarında veya varsa sözleşmesinde yazılı süreye göre hesap edilecek kıdem tazminatının 2762 sayılı kanunun ek geçici maddesinde belirtilen tavan sınırı aşmaması gerekir. Bu sınır her tam yıl için işçiye ödenecek kıdem tazminatının en üst sınırı olup, işçinin gerçek ücretine göre bulunacak miktar bunun altında ise, o takdirde bu miktarda karar vermek icap eder. Tavan sınır altında kalan kıdem tazminatı tavan sınıra ibla edilemez. Davada olay tarihi itibarıyla tavan sınırı 81.250 TL'dir. Davacının kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücretine göre gerçekleşecek olan miktar ise bunun altındadır. Bu yön mahkemenin hükmüne esas aldığı bilirkişi raporunda da görülmektedir. Buna rağmen bilirkişinin beher yıl için davacıya ödenecek 30 günlük ücret tutarındaki kıdem tazminatını 81.250 TL.'sına iblağ ederek hesap yapmış olması tamamen yanlıştır. Böyle yanlış bir rapora dayanarak hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

2 — İş Kanunu'nun 13. maddesinde öngörüldüğü gibi 3 yıldan fazla hizmeti olan işçi için ihbar öneli 8 haftadır. Bu 56 gün yapar. Ihbar tazminatının hesabında 56 gün ile davacının kıdem tazminatına esas tutulan günlük yevmiyesi ile çarpılması gerekir. Ihbar tazminatı yönünden bu esasa aykırı hesap yapılmasında yanlıştır. Kıdem tazminatına esas olan ücret ise yukarıda 1. madde de açıklandığı gibi tavan sınıra göre bulunacak bir günlük ücret değil, işçinin giydirilmiş gerçek ücretidir.

3— Davalı giyim ve tahaffuz malzemesinin kıdem tazminatında nazara alınmaması gerekirken yanlışlıkla hesaba dahil

edilerek ödeme yapıldığını bildirerek bunda takas ve mahsubunu istemiştir. Bu husus üzerinde durulmamış olmasında bozma sebebi sayılmıştır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 15.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/7164

Karar No : 1987/8103

Karar Tarihi : 17.9.1987

Karar Özeti : Gerçek ücretin bordrolara yansıtılmadığı iddia edildiğine göre, davacının istek tarihlerindeki gerçek ücreti pozisyonu ve ehliyeti, yaptığı iş nazara alınarak ve tarafların göstereceği delillerde veya ilgili meslek kuruluşlarından sorularla tesbit edilip kıdem tazminatının buna göre hesaplanması gerekir.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Davacının isteklerine esas alınan gerçek ücretinin bordrolara yansımadağı anlaşılmaktadır. Böyle olunca istek tarihlerinde ki pozisyonu ve ehliyeti, yaptığı iş nazara alınarak gerçek ücretinin tarafların

göstereceği delillerle veya ilgili meslek kuruluşlarından sorularak tesbit edilip kıdem tazminatının ve diğer ücret alacağının tesbit edilen gerçek ücret üzerinden hesaplanması icap ederken, davacının imzasını dahi taşımayan tamamen işverence doldurulan bordroya göre hesap yapılması hatalı olmuştur.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1987/7473
Karar No : 1987/8147
Karar Tarihi : 17.9.1987**

Karar Özeti : Davacı ehliyeti ve ilişkisi bulunmadığı halde işverene ait kamyonun anahtarını eline, geçirerek kullanmak suretiyle arabaya zarar verdiği için İş Kanununun 17/II. maddesine göre işverenin iş aktini ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı vardır.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı avukat tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü .

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

2 — Davacı ehliyeti ve ilişkisi bulunmadığı halde işverene ait kamyonun kon-

tak anahtarını eline geçirerek freni çekili arabayı kullanmak suretiyle arabaya 117.000 TL tutarında zarar verdiği dosyadaki toplanan delil ve belgelerle sabittir. Davacının bu davranışı hiç kuşkusuz işverene İş Kanunu'nun 17/II. maddesine göre haklı yani ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı verdiği düşünülmenden ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi yasaya aykırıdır.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 17.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1987/7155
Karar No : 1987/8094
Karar Tarihi : 17.9.1987**

Karar Özeti : İş Kanununda Kıdem Tazminatına hak kazandırıcı ayrılış sebepleri arasında işçinin iş akdini kıdem tazminatı ödenmek şartı ile koşullu bozma hali yoktur.

Makam ve lojman tazminatı bu tazminatlara hak verecek makamlarda bulunmayanlara verilmez.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile makam ve lojman tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : 1 — Dosyadaki yazılarla, toplanan delillere ve kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre, davacının bütün temyiz itirazlarının reddine,

2 — Davalının temyiz itirazına gelince;

Davacı, 23.8.1984 tarihli dilekçesi ile kıdem tazminatı almak koşulu ile ayrılmak isteğini bildirmiş, işveren genel müdürlüğü de önce bu talebi onaylamış bunun üzerine 2.1.1985 de işyerinden ayrılmıştır. Fakat işlemin Yönetim Kuruluna intikalinden sonra böyle bir talebin istifa niteliği taşıdığı belirtilerek kıdem tazminatı ödenemeyeceğine karar vermiştir. Bu karar üzerine de davacıya kıdem tazminatı vermemiştir. Davacı ödenmeyen kıdem tazminatı ile makam ve lojman paralarını istemiştir.

Davalı ise, davacının iş aktının kendileri tarafından feshedilmediğini, davacının istifa ederek işyerinden ayrıldığını böyle durumda kıdem tazminatına hak kazanamayacağını savunmuş diğer makam ve lojman tazminatları içinde bu hakların görev ve makama bağlı olduğunu oysa davacının lojman ve makam tazminatı alacak görevlerde bulunmadığını ileri sürmüştür. Mahkeme kıdem tazminatı ve makam ve lojman paralarını hüküm altına almış ihbar tazminatını reddetmiştir.

Dosyada toplanan delillerden maddi olayın davacının 23.8.1984 tarihli kıdem tazminatı ödenmesi şartı ile işyerinden ayrılmak istediğine ilişkin geliştiği bu koşullu isteğin genel müdürlükçe uygun görülmesi üzerine davacının 2.1.1985 tarihinde işyerinden ayrıldığı fakat olayın Yönetim Kuruluna intikalinden sonra bu kurulca İş Kanununun 14. maddesi esasları içersinde değerlendirilmesi yapıp ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin olumsuz şekilde karara bağlandığı anlaşılmaktadır.

Gerçekten İş Kanununun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandırıcı ayrılış halleri tek tek sayılmış bunlar arasında 16. maddenin dışında işçinin iş aktının koşullu da olsa sebepsiz bozma hali sayılan haller arasında yer almamıştır. Hatta bu madde de sayılan bu ve diğer esaslara aykırı davranış aynı yasanın 98. maddesinde medeni ve cezai yaptırıma bağlanmış ve yasaklanmıştır. Bu yasağa karşı Genel Müdürlüğün "olur"u davacıya ihbar ve

kıdem tazminat isteme hakkı vermez. Kaldı ki genel müdürlüğün tutumunda Yönetim Kurulunca uygun görülmemiştir. Böyle olunca davacıya kıdem tazminatı ödenmesine karar verilmesi isabetli olmamıştır.

3 — Makam ve lojman tazminatlarına gelince gerçekten davacı bu tazminatlara hak veren görevlerde hak verecek şekilde bulunmamıştır. O halde bu tazminatlarında hüküm altına alınması uyumsuzlukta ki maddi olaya uygun düşmemiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenlerle BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

Esas No : 1987/8324
Karar No : 1987/7434
Karar Tarihi : 9.9.1987

Karar Özeti : İş Kanununun 14/4 maddesi gereğince hizmet sürelerini birleştirmek suretiyle ödenen kıdem tazminatından davalının işyerinde geçen süreye ilişkin bölümünün tahsili isteği; işçi sayılan kimselerde işveren veya işveren vekilleri arasında değil iki işveren arasındaki bir dava olduğundan İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi gereğince iş mahkemelerinde görülemez.

Dava : Davacı vekili, müvekkili kurum'ca sigortalı işçiye ödenen kıdem tazminatının davalıdan rücu tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği reddetmiştir.

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

Yargıtay Kararı : Davacı, SSK. Genel Müdürlüğü en son kendisinde çalışıp emeklilik suretiyle işyerinden ayrılan işçisine bu işçinin daha önce TTK. Genel Mü-

dürlüğünde geçen hizmetini birleştirmek suretiyle "İ.K. 14/4" kıdem tazminatı ödediğini ileri sürüp, davalı kurumda geçen hizmet karşılığına isabet eden kıdem tazminatı miktarının bu kurumdan tahsilini istemiştir.

Mahkeme işin esasını inceliyerek bu esasla ilgili bir karar oluşturmuştur. Fakat tarafların iki ayrı işveren olması ve aralarında hizmet ilişkisinin bulunmaması görev sorununu gündeme getirmektedir. Nitekim temyiz eden davacı Kurum'da genel hükümlerin uygulanmasından söz etmiştir.

Gerçekten İş Mahkemelerinin görevini belirleyen 5521 sayılı Yasanın 1. maddesinde iş yasasına göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş aktinden veya İş Kanununa dayalı her türlü hak uyumsuzluklarının İş Mahkemelerinde görüleceği hükmüne bağlanmıştır. Görevi belirleyen bu hüküm sınırlı buyurucu hükümlerdendir. Uyumsuzluk konusunu bu hüküm kapsamı içinde düşünmek mümkün değildir. Bunun sonucu olarak mahkemenin görevsizlik kararı vermesi gerekirken işin esasına girilerek karar verilmesi hatalı olmuştur.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, 9.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/6983
Karar No : 1987/8324
Karar Tarihi : 21.9.1987

Karar Özeti : İş Kanununun 50. maddesinin 5. fıkrası hükmünce inşaat işinde her yıl 6 ay mevsimlik olarak çalışmak işçiye yıllık ücretli izin hakkı kazandırmaz.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ücret alacağı ile fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parasının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Davacının, davalının inşaat işyerinde her yıl 6 ay çalıştığı kabul edilmiştir. Niteliği itibarıyla işin mevsimlik işlerden olduğu anlaşılmaktadır. Böyle olunca 1475 sayılı İş Kanununun 50'ci maddesinin 5'ci fıkrası hükmünce davacı yıllık ücretli izine hak kazanamaz. Bu husus dikkate alınmadan yıllık ücretli izin ücretine karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/7584
Karar No : 1987/8480
Karar Tarihi : 24.9.1987

Karar Özeti : İş Kanunu uygulamasında Cumartesi günleri hafta tatiline tabi olmayıp iş günü sayıldığına, toplu iş sözleşmesinde de Cumartesi gününün hafta tatiline dahil edileceğine dair bir açıklama getirilmediğine göre cumartesi günü için tatil ücreti verilemez.

Dava : Davacı, fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — İş Kanunu uygulamasında haftanın Cumartesi günleri hafta tatiline tabi değildir. İş gününden sayılır. Toplu İş Sözleşmesinde ise, ulusal bayram ve genel tatillerden bahsedilmiş, Cumartesi gününün hafta tatiline dahil olduğu yolunda bir açıklama getirilmemiştir. O halde İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ve Cumartesi günü için tatil ücreti verilmemesi icap eder.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, 24.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●
T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/7789
Karar No : 1987/8512
Karar Tarihi : 25.9.1987

Karar Özeti : Bir hizmet akti veya toplu iş sözleşmesine dayanmayan ücret yükseltilmesi isteğinin karşılanmaması kural olarak feshe zorlama sayılamayacağı için işçiye fesih hakkı vermiyeceğinden işverenin daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla hareket ettiği kabul edilemez.

Dava : Davacı, kıdem tazminatı farkının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : Davacı işyerinde 8.3.1963 tarihinden 31.10.1981 tarihine kadar çalıştıktan sonra bu tarihte ücretinin yükseltilmemesini sebep olarak göstererek iş akdinin fesih etmiş ve kendisine o süreye ait kıdem tazminatı ödenmiştir. Bu fesihten bir ay sonra 1.12.1980 tarihinde daha yüksek ücretle tekrar aynı işyerinde işe alınmış, 29.4.1986 tarihine kadar çalıştıktan sonra iş akdi emeklilik nedeniyle sona erdirilmiştir. Kendisine bu ikinci çalışma içinde ayrıca kıdem tazminatı ödenmiştir. Davacı önceki çalışmasıyla ilgili olarak işveren tarafından ayrılmaya zorlandığını iddia ederek her iki çalışma süresi birleştirilerek tamamı için son ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenmesini istemiştir. Mahkeme istek gibi karar vermiştir. Her ne kadar davacı işveren tarafından feshe zorlandığını iddia etmekte ise de, bir hizmet akdi veya bir toplu iş sözleşmesine dayanmayan ücret yükseltilmesi isteğinin karşılanmaması kural olarak feshe zorlama olarak sayılmaz ve bu durum işçiye fesih hakkını vermez. Bundan başka davacı işverene gönderdiği 6.4.1986 tarihli dilekçesinde önceki dönemle ilgili fesih halini anlatırken mali durumunun bozuk ve borçlarını ödemek için paraya ihtiyacı olduğunu ve yeni bir iş kurmak isteğini bu sebeple ayrılmak ihtiyacını duyduğunu açıklamıştır. Bütün bu durumlar birlikte değerlendirildiğinde davalının daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla hareket ettiğinin kabulünde isabet olamaz. Bu yöndeki şahit ifadelerine de değer verilemez. Böyle olunca davanın reddi gerekir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA,

peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

Esas No : 1987/7791
Karar No : 1987/8514
Karar Tarihi : 25.9.1987

Karar Özeti : İş Kanununun 14. maddesi hükmünce borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatında nazara alınabilmesi için işçinin kamu kurum ve kuruluşlarında yaşlılık veya malüllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması gerekir. Sendikalar Kanununun 29. maddesine göre tekrar işe alınma başvurusunun kabul edilmemesi halinde ise borçlanılan askerlik süresi kıdem tazminatı hesabında nazara alınmaz.

Dava : Davacı, kıdem ve sendikal tazminatın ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatında nazara alınabilmesi fesihte 1475 sayılı İş Yasasının 14'ü maddesinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanma koşullarının gerçekleşmesine bağlıdır. Olayda davacı için bu şartlar mevcut değildir. Sendikada görevli iken, 2821 sayılı Sendikalar Ya-

sasının 29'cu maddesine göre tekrar işe alınması için işverene yapılan başvurunun kabul edilmemesi, işe alınma isteğinin reddi söz konusudur. Böyle olunca borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabına dahil edilerek hüküm tesisi usul ve yasaya ve Yargıtay İçtihadlarına aykırıdır.

3 — Davacının sendikal sebeple işe alınmadığı iddiası yeterli ve inandırıcı delillerle ispat edilmemiştir. Sendikal tazminat isteğinin reddi gerekir. Mahkemenin bazı varsayımlardan hareketle bu tazminata karar vermiş olması isabetsizdir. karar bu nedenlerle bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

Esas No : 1987/7509
Karar No : 1987/8545
Karar Tarihi : 28.9.1987

Karar Özeti : 3008 sayılı İş Kanununun 1. maddesi gereğince fikri yönü bedenî yönüne nazaran ağırlıkta olan muhasebecilik, kooperatif müdürlüğü gibi işlerde çalışanlar işçi sayılamıyacaklarından o döneme ait çalışmalar kıdem tazminatına hak kazandırmaz.

Davacı, kıdem tazminatı farkının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : İş akdi 29.5.1981 tarihinde emeklilik nedeniyle sona eren dava-

cının, şahsi sicil dosyasındaki bilgilerden 12.8.1967 tarihinden önceki çalışmasını stajyer, muhasebeci muavini, muhasebeci, kooperatif müdürü olarak geçtiği anlaşılmaktadır. Bu çalışmalarında nitelikleri itibariyle fikri yönün ağırlıkta olduğu kuşkusuzdur. Fikri çalışması üstün olanların ise, İş Kanununa tabi olamayacakları 3008 sayılı İş Kanununun 1. maddesi hükmü gereğidir. Böyle olunca 12.8.1967 tarihine kadarki çalışmalarından dolayı davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz. Böyle olduğu halde gerçeğe uymayan şahit beyanlarına göre davacının bedeni çalışmasının üstünlüğünden söz edilerek 12.8.1967 tarihinden önceki hizmetinden dolayı kıdem tazminatına hükmedilmesi doğru değildir.

Dairemizin ve Hukuk Genel Kurulunun yerleşmiş içtihadları da bu yöndedir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

—●—

**T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No : 1987/7496
Karar No : 1987/8532
Karar Tarihi : 28.9.1987**

Karar Özeti : İş Kanununun 14. maddesinin 6. fıkrası hükmüne göre kıdem tazminatının T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük

aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamayacağına dair hükmü kamu düzeni ile ilgili olup toplu iş sözleşmelerine bunun aksine konacak hükümler geçersizdir.

Dava : Davacı, kıdem tazminatı farkının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalı hazine avukatı tarafından temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 6. fıkrası hükmüne göre kıdem tazminatının T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz. Bu hüküm kamu düzeni ile ilgili olup emredici niteliktedir. Uyulması zorunludur. Bunun aksine hizmet akitlerine veya toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler geçersizdir. Bu itibarla davacının T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresinin işçilikte geçmiş gibi kabul edilerek işçilikteki son ücret üzerinden değerlendirilmiş olması yasanın bu amir hükmüne aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, 28.9.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

—●—

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;

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

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

ÜYELERİ

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

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

AMACI

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

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

ADRES : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

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