

Çimento İşveren

**ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI**

**KASIM 1993
CİLT : 7
SAYI : 6**

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 Sendikası'nın bugün 23 üyesi bulunmaktadır.

- ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AKÇİMENTO A.Ş.
- ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET 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 SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- YİBİTAŞ-YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. VE SAN. 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 İlkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

Çimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

KASIM 1993
CİLT 7 • SAYI 6

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT

İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İşhanı 83/7-8
Maltepe 06570 • ANKARA
Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (9-4) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlâk Yasasına Uymayı Taahhüt Eder.
Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi
iade edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel
görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası'nı bağlamaz.

BU DERGİ
ÜNAL OFSET MATBAASI'nda
basılmıştır.

G.M.K. Bulvarı 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel: (9-4) 229 82 47 - 230 61 86
Fax: (9-4) 230 07 62

REKLAM TARİFESİ

- Tam Sayfa 5.000.000.- TL.
- Yarım Sayfa 2.500.000.- TL.
- Her renk için ücrete ilâve 1.000.000.- TL.

Reklamlarda kapak içi, kapak dışı veya iç sayfa
ayrımı yapılmaz.

İÇİNDEKİLER

SERBEST PİYASA
EKONOMİSİNDE
MÜTEŞEBBİS
VE
İNSAN FAKTÖRÜ
3

İŞ MÜCADELESİ
ARACI OLARAK
GREV KIRMA PİRİMİ
VE
MEŞRULUĞU SORUNU
10

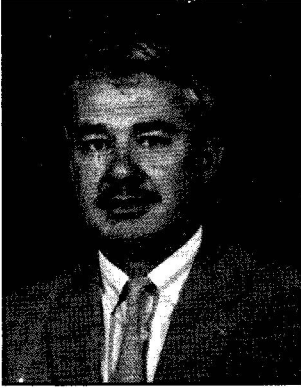
506 SAYILI YASAYA GÖRE
SİGORTALI SAYILMADA
"HİZMET SÖZLEŞMESİNE
DAYANARAK İŞVERENE
AİT İŞYERİNDE
ÇALIŞMA" KOŞULU
19

KARAR İNCELEMESİ
24

HUKUK
28

İSTATİSTİK
30

SERBEST PİYASA EKONOMİSİNDE MÜTEŞEBBİS VE İNSAN FAKTÖRÜ



Doç. Dr. Mehmet ÇİFTLİKLİ

**Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi**

1949 yılında Tavas'ta doğan M.Çiftlikli, 1973 de Ege Üniversitesi İ.T.B. Fakültesinden mezun olup, 1976'da master ve 1980'de doktora çalışmalarını tamamlamıştır. 1982-83 yıllarında İngiltere Leeds Üniversitesinde "verimlilik" konusunda çalışmalarda bulunan Dr. Çiftlikli 1984 yılına kadar D.E.Ü. Mühendislik Fakültesinde işletme ekonomisi asistanlığı yapmıştır. 1984 yılında yardımcı doçent olan M. Çiftlikli halen Dokuz Eylül Üniversitesi İ.T.B. Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesidir. 30'dan fazla bilimsel araştırma ve incelemeleri bulunan M.Çiftlikli İngilizce bilmektedir.

ÖZET

19. Yüzyılın ortalarında Avrupa'da bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler (*laissez faire, laissez passer*) ilkesiyle ortaya çıkan liberalizmin bir ürünü olan piyasa ekonomisi, günümüzde özel teşebbüse, serbest rekabete, fiyat mekanizmasına, devlet müdahale ve yatırımlarının asgari düzeye indirilmesine ve serbest dış ticaret ve döviz işlemlerine dayalı olarak yürütülmektedir.

Serbest piyasa ekonomisinde ve özellikle bazı ülkelerde uygulanan sosyal piyasa ekonomisinde "rekabet boyutu ile sosyal dengeleme boyutu" iki esaslı faktördür. Bunlar birbirinin ön şartıdır. Biri olmadan diğeri olamaz.

Serbest piyasa ekonomisinin uygulanmasında insan tipi veya modeli en önemli faktördür. Çünkü, sistemin kurulmasından yönlendirilmesine; mal ve hizmetlerin üretiminden tüketimine kadar bilgi, becerisi, inancı ve davranışları ile insan faktörü önde gelmektedir.

Piyasa ekonomisi sisteminin mükemmelliği spekülasyoncu, monopolcü, haksız kazanç peşinde koşmayan müteşebbis (girişimci) modeli ile homo economicus (robot gibi çalışan) olmayan insan (işçi) tipine bağlıdır.

Bu sistemde servet ve gelir dağılımını sosyal adalet ve dengeleme araçları ile refahı tabana yayan bir devlet politikası geçerlidir.

Gerçek bir piyasa modeli, savurganlığa, rüşvete, vergi kaçakçılığına, haksız kazanç ve sınırsız bir serbestiyete kapalı olup, sosyal adalete, çalışma ve motivasyona, yardımlaşmaya, kardeşliğe ve insanca yaşamaya açık bir sistem olmalıdır.

Dini, dili ve ırkı bir olan Türk Cumhuriyetleri'nin 21. yüzyılı gerçekten "Türk Dünyası"nın yüzyılı yapabilmeleri ve bu toplumları kaynaştırabilmeleri için kendi toplumlarına özgü bir piyasa modeline geçmeleri kaçınılmaz görünmektedir. İşte o zaman her yönüyle bütünleşmiş Türk Devletlerinin "Tek Pazarı"na gerçekleşmiş olacaktır.

1. GİRİŞ

Geçmiş ve günümüzde birçok sosyal, kültürel, siyasi ve iktisadi sistemler yaşanmış ve yaşanmaktadır. Merkantalizm, fizyokratizm, kapitalizm, sosyalizm, liberalizm ve başka ekonomik sistemler günün siyasi ve iktisadi düşünce ve şartlarında ekonomik ve ticari hayatta sahneye çıkmışlardır.

Liberalizmin bir ürünü olarak özellikle Batı Avrupa ve Amerika'da çok yıllar önce uygulamaya konulan "Piyasa Ekonomisi"nin temelleri "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" felsefesine dayanmaktadır. Bugünkü uygulama ile görülen yapıya bağlı olarak bu sistemi şöyle tanımlayabiliriz:

Piyasa ekonomisi sistemi esas itibarıyla özel teşebbüs ve serbest rekabete dayanan; kaynakların dağılımında yine esas itibarıyla fiyat mekanizmasının ve dünya fiyatlarının hüküm kılındığı; devlet müdahale ve yatırımlarının asgari düzeye indirildiği ve kamu sektörünün GSMH içindeki payının düşürüldüğü; kamu yatırımlarının ise daha ziyade altyapı alanlarına hasredildiği bir ekonomik sistemdir.

Piyasa ekonomisinde dış ticaret alanında ve döviz işlemlerinde de serbesti asıldır. Korumacılık terk edilerek ithalatta liberasyona gidilir; çok veya katlı döviz kuru (multiple exchange rate) yerine tek döviz kuru (single exchange rate) kullanılır. İçeride dönük; ithal-ikame sanayileşme stratejisi yerine, fiyat mekanizması çerçevesinde, dışa dönük ve ihracata yönelik bir ekonomik hedef alınır (Hiç, 1992:1-2).

Yukarıda belirtilen temel unsurların bir arada gerçekleşmesi halinde bir ülkede piyasa ekonomisinin uygulandığından söz edilebilir.

2. PİYASA EKONOMİSİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

Piyasa ekonomisinin kökü iktisadi liberalizme dayanır. İktisadi liberalizm ithalat serbestliğini, gümrük vergilerinin indirilmesini, serbest rekabeti savunmuş ve devletin ekonomiye müdahalesine karşı çıkmıştır. Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler! sözü, Liberalizmin Parolasıdır.

Liberalizm, Büyük Sanayi İnkılabıyla beraber, İngiltere'de doğmuştur. Whing'ler ile 1830 da onların yerini alan Liberal Parti, dış ticarete Merkantalizme son verilmesini ve serbest mübadele rejimine geçilmesini sağlamaya çalışmıştır.

İktisadi Liberalizmin bayraktarlığını yapmış büyük yazarlar arasında Adam Smith, David Ricardo ve J.S. Mill'i sayabiliriz.

Liberalizm, 19. yüzyıl sonlarına doğru gerilemeye başlamıştır. 1880'de Avrupa'da solcuların aldıkları oylar çoğalmak istidadını göstermiştir. Bismark, Liberalizmi baltalayıcı bir iç ve dış politika izlemeğe koyulmuştur (Ak İktisat Ansiklopedisi; 1973:589-90).

Daha sonraları az gelişmiş ve sosyalist ülkeler dışında kendi kendine işleyen (spontan) bir sistem haline gelen liberalizmin ekonomik görüntüsü "Klasik Liberal görüş" olarak ortaya çıkmıştır. Böylece geleneksel toplumun, merkantalist dönemin ve sosyalist sistemin devlete dayalı sosyallik ilkesinin karşısına "birey" ve bireysellik (ferdiyetçilik) ilkesi ön plana çıkmıştır.

Bu ilk yaklaşımdan birinde, devlet en üst değer ve kurumdur. Bu nedenle gerekirse bireyler devlet için feda edilir. Aksine Klasik Liberal görüşte ise en üst değer bireydir. Devlet bireye hizmet eden bir kurumdur. Bu düşünce ve yaklaşımın ekonomik alana uygulanması ise serbest rekabet ve serbest piyasa ekonomisini meydana getirmiştir. Hür ve bağımsız birey özellikle de ekonomik çıkarlarını gerçekleştirmede hiçbir kısıtlamaya tutulmamalı idi; yani sınırsız bir ekonomik özgürlük söz konusu edilmiştir.

Kısacası liberalizm kökeninde ve onun ekonomik görüşü olan serbest piyasa ekonomisindeki kişi ve kişilerin yetenekleri yatmaktadır. Kişinin yeteneği ise onun akla ve mantığa dayalı rasyonel düşünce sistemi içinde mevcut olanın dışında yenisini üretebilmesinden kaynaklanmaktadır.

Fakat aşırı ferdiyetçilik (bireycilik) akımının gelişmesi ve bu akımın kişisel çıkarları en üst amaç ve değere çıkarması yanında, hiçbir sınır ve kontrolün (bırakınız yapsınlar ve bırakınız geçsinler felsefesi gereği) olmaması kesin sınıf ayrımları doğurmuştur. Yani bir yanda hızlı endüstrileşme süreci içinde sınırsız bireyciliğe dayalı sermaye birikimi, sınırsız zenginleşmeyi (kapitalizmi) meydana getirirken, diğer yandan feodal yapının çözülmesi sonucu şehirlere akarak boğaz tokluğuna çalışan insanlar (işçiler) ordusu oluşmuştur.

Bir yanda bireysel güçle ekonomik ve politik gücü birleştirerek giderek daha da güçlenen "kapitalist sınıf" ve diğer yanda hiçbir sosyal hak ve güvenceye sahip olmadan boğaz tokluğuna günde 16-18 saat çalışan ve bugünkü ölçülerle bakıldığında gerçekten sömürülen "işçi sınıfı", "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" felsefesine dayalı serbest rekabet-serbest piyasa ekonomisinin Batıda uygulanan şekliyle doğmuştur.

Böylece kâr ve kazanç yollarını açmak için her çareye başvurabilen kapitalizmde toplumu iki parçaya bölününce birbirini tahakküm altına almaya çalışan ve birbirini sınıf diktatörlüğü ile suçlayan iki toplumsal sınıf kavgası hem millî hem de uluslararası düzeyde gündeme gelmiştir.

İşte insanlık üzerinde derin yaralar ve etkiler bırakan ve halen bıraktığı bu izlerin bütün dünyanın silemediği sosyalizm ve komünizm de bir bakıma kapitalizmin işçiler üzerindeki ağır baskıları sonucunda bir tepki olarak doğmuştur. Bu yönü ile komünizmin ve sosyalizmin kaynağı ve nedenini kapitalizm teşkil eder.

Bundan böyle "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" felsefesine dayalı piyasa uygulamaları tarih önünde yanılmıştır. Bunun üzerine bilim ve bilimadamları "serbest rekabet" ve "serbest piyasa" tezlerini yeniden gözden geçirdiler. Uzun incelemeler ve araştırmalar sonucu serbest piyasa tezi bireysellik ve sosyallik (fert ve toplum çıkarları) ilkelilerinin bir tezi olan "sosyal piyasa ekonomisi" ile ikame edildi.

İlkel kapitalizm ile sosyalizm arasında bir üçüncü yol ve yeni bir sistem olan sosyal piyasa ekonomisi iki temel teze oturtulmuştur.

1. Rekabet boyutu
2. Sosyal dengeleme boyutuna dayanmaktadır.

Bu iki temel görüşle;

— Hem ekonomik kaynakların etkin dağılımı ve koordinasyonu,

— Hem de zıtlık ve çatışmaları çözerek toplumsal bütünleşmeyi (entegrasyonu) sağlanmak düşünülmüştür.

Rekabetin kendi akışına bırakılmaması ve sınıf çatışmalarına meydan verilmemesi için sosyal piyasa ekonomisi sosyal kuralları ile hukuk kurallarına bağlı kalacaktır.

Sosyal piyasa ekonomisinin isim babası olan A. Müller Armack'a göre sosyal piyasanın iki boyutu (rekabet ve sosyal dengeleme boyutu) bir paranın iki yüzü gibi birbirini tamamlar. Bir yüzü olmadan diğer yüzü olamaz. Bunlar birbirinin varlık şartıdır, yani ön şartıdır. Rekabet olmadan, sosyal dengeleme ve sosyal dengeleme olmadan rekabetin etkin olarak gerçekleşmesi sağlanamaz. Bu nedenle ikisi birlikte vardır.

Rekabet, rekabet hukukuna bağlı olarak düzenlenir ve kurallara bağlanır. Bu nedenle sosyal piyasa ekonomisinde;

— Kartel oluşturmak,

— Paralel davranışta bulunmak,

— Ekonomik gücü kötüye kullanmak yasaktır veya denetim-gözetim altındadır.

Rekabeti düzenleyen bu tür kuralları yanında, rekabet politikasının oluşturulması gereklidir. Rekabet Politikası, sistemin canlı, etkin verimli ve üretken olmasını sağlarken, toplumsal zenginliğin ve refahın yayılmasını da düşünür. Böyle bir rekabet ise, ekonomik birimleri çalışma ve başarıya motive ederken, ekonomik zenginliğin kaynağı olarak teknolojik yeniliklere bağlı olarak gerçekleşen uzmanlaşma, işbirliği ve verimlilik artışını meydana getirir.

Öte yandan ise bu model insan boyutunu ön plâna çıkarıp, insana yatırım yaparak, bir yandan toplumdaki herkesin refahtan pay alması için sosyal dengeler kurar.

Sosyal piyasa ekonomisi, özellikle Almanya'da 1940'lardan bu yana uygulanan ve kültürel değerlere, hoşgörüyeye dayalı; özel mülkiyetin ve servetin kitlelere yaygınlaşması esasını benimsemiş "herkesin refah" sloganı ile ortaya çıkmış bir piyasa modelidir.

3. PİYASA EKONOMİSİNİN TÜRKİYE'DEKİ UYGULAMALARI

Türkiye'de piyasa ekonomisi yönünden ilk köklü adımı 24 Ocak 1980 tarihinde alınan ekonomik kararlarla atılmıştır. Özellikle 1983'den bu yana uygulanan politikalar piyasa ekonomisi sisteminin geliştirilmesini hedef almıştır.

1980 öncesi petrol krizinin etkileri, yanlış politika ve stratejileri (özellikle aşırı devletçilik ve korumacılık), dış ödemeler krizi, döviz darboğazı, yüksek enflasyon, büyüme hızının sıfırın altına inmesi, gelir dağılımının giderek bozulması vb. sebepler Türk ekonomisini çıkmaza itmiş ve yoklar ülkesi yapmıştı. 24 Ocak 1980 kararlarıyla, ekonomik düzeltmek üzere başlıca şu tedbirler alınmıştır.

1- İthalatta mutlak korumacılık ilkesi terkedilmiştir.

2- Sabit döviz kuru yerine günlük kur ayarlamalarına gidilmiştir.

3- Enflasyonu önlemek için kamu maliyesi ile ilgili (vergi reformu gibi) bir dizi tedbirler alınmıştır.

4- Sübvansiyonlu ve müdahaleci (idari) fiyatlar yerine piyasa fiyatları hakim kılınmıştır.

5- Girdi ve çıktı fiyatları dünya fiyatlarına yaklaştırılmak istenmiştir.

6- Tasarrufların teşviki için faiz oranları enflasyonun üzerine çıkarılmıştır.

7- Enflasyonu önlemek için sıkı Para Politikası gaye edinilmiştir.

8- Büyümeyi hızlandırmak için özel teşebbüsün ve bu arada özel yabancı sermaye akımının teşvikine yeniden dönülmüştür.

Bu ilkelerle çok köklü politika değişimleri başlamış, fiyatlarda, dış ödemeler dengesinde, büyüme dengesinde, dış kredilerde, düzelmeler olmuştur. 1983 sonrasında bu yana da piyasa ekonomisi genişletilerek;

— Türk Parasının Kıymetini Koruma Kanununun kaldırılarak döviz işlemlerine nispi serbestlik getirilmiştir. 1989'da Türk Lirası'nın "Convertible" olması yolunda adım atılmıştır.

— İthalatta liberasyon gerçekleştirilmiş olup, gümrük vergileri azaltılmıştır.

— Dayanıklı-dayanaksız tüketim malları ile altın ithalatı serbest bırakılmıştır.

— Hisse senetleri ve menkul değerlerin dışarıda, yabancı ülkelerde satışına izin verilmiştir.

— Kamu idaresinde ademi merkezîyetçilik yönünden önemli adımlar atılmıştır. Yerel yönetimlere belirli vergi gelirleri tahsil edilmiştir.

— Kamu yatırımları esas itibarıyla altyapı alanlarına inhisar ettirilmiştir.

— KİT'lerin özelleştirilmesine başlanmıştır (Hiç; 1992:12-15).

Türkiye için bu model tam olarak uygulamaya geçirilememiştir. Çünkü;

— Ekonomik sistem politikaları (maliye, para, vergi vb. politikalar) yetersizdir.

— Üretimde ve tüketimde, insani ve ahlâki davranışlar hesaba katılmamaktadır.

— Enflasyon, ücretler, gelir dağılımı gibi başlıca negatif gelişmeler düzeltilememektedir.

— Rekabet süreci içinde menfaatlerin korunması, kontrolü, piyasa yapıları, fiyat oluşumu ve tüketici hakları gibi hususlar rekabet hukuku ve ekonomik anayasa uygulamalarından yoksun ve uzaktır. Dolayısıyla rekabetin mantığı ve felsefesi yerli yerine oturtulmamıştır.

— Partizanlık ve yolsuzluklar ile piyasa ekonomisinin temel ilkeleri zedelenmiştir. Çünkü bu

yolla krediler, ihaleler, teşvikler vs. en verimli çalışan firmalara değil, en verimsiz çalışan ve fakat partizanca imtiyaz sağlayan firmalara yönelecektir (Hiç; 1992: 20). Bundan dolayı;

1- Rekabet şartlarına riayet etmeyen, monopolcü firmalar çoğalmıştır.

2- Çalışma ve başarı motivasyonu yerine ilişki, spekülasyon, haketmeden ve kolay yoldan kazanma motivasyonu egemendir.

3- Ahlakî, insanî ve toplumsal boyutları gözünde bulunduran, dinamik ve vicdanını kendi üzerine gözcü koyan egemen müteşebbis (girişimci) tipi oluşmamıştır.

4- Aksine fırsatları, spekülasyonları ve rantları kollayan tüccar, sanayici ve girişimci tipi mevcuttur. Bu tip piyasa ekonomisi daha çok keyfilik sağlar (Erkan; 1990:40-46).

İşte bu nedenlerden dolayı piyasa ekonomisinin temel unsurlarında görülen birçok önemli eksiklikler ve uygulamalar dolayısıyla bugün Türkiye'de piyasa ekonomisi sisteminin tam olarak gerçekleştirilmiş olduğunu söylemek mümkün değildir.

Acaba bu sistemin iyileştirilmesi ve işlerlik kazandırılması açısından müteşebbis ve insan faktörünün rolü nedir? Bunun üzerinde durulmasında fayda vardır.

4. PİYASA EKONOMİSİNDE MÜTEŞEBBİS VE İNSAN FAKTÖRÜ

Sosyal, kültürel, siyasi ve iktisadi faaliyetlerde iki unsur önemlidir: Sistem ve insan. Fakat, sistemi kurma ve işletme yönünden insan unsuru sistemin hem sebebi, hem de neticesi olması yönünden daha önemlidir. Örneğin, bir iktisadi faaliyetin başlangıcından sonuna kadar insan faktörünün birinci derecede rol oynadığını görürüz. Pekçok faaliyetler ne kadar kompüterize edilirse edilsin, üretim, yönetim, planlama, tüketim, pazarlama faaliyetleri insan fikri ve bedeni gücü hesaba katılmadan sonuçlandırılmaz. Öyleyse, birçok faaliyetlerde olduğu gibi ekonomik faaliyetlerde de dinamik, aktif ve yönlendirici temel güç insan faktörüdür.

İnsan faktörü, bilgi, beceri, adil, üretken ve verimli olması ile ekonomik sistemde üretim yetersizliği olmayacağı gibi, dağıtımda haksızlıktan söz edilemez. Bu düşünceden hareket edilirse esasen ekonomik problemin kaynağını "insan ve insan davranışları" teşkil etmektedir. Hatta bu görüşle, kapitalist göre ekonomik problemin kaynağını

meydana getiren "nedret (rarity, kıtlık) tezi" bile reddedilebilir. Çünkü bu tezin aksine vefret (Wefraabundance-bolluk) tezini savunanlara göre, tabiatta insanoğlunun ihtiyaçlarına yetecek kadar servet ve nimetler saklıdır. Nedret tezinin pozitif olan vefret tezi ile, fiilen elde mevcut, üretilmiş veya elde edilebilir maddeler değil bu maddelerin tabiat-taki mevcudiyetini (kaynakları) kastedilmektedir. Örneğin, balık piyasasında mevcut balık, insanların ihtiyaçlarına nispetle kıt (netret tezi). Ama, herhangi bir zamanda denizlerde ve diğer sularda mevcut balıklar insanların hepsinin ihtiyacına nispetle boldur (vefret tezi).

İşte tabiatta saklı nimetleri elde etme konusunda genellikle kusurlu davranış, çalışmamak ve gayret sarfetmemek suretiyle insan kendi üzerine düşen iktisadi faaliyeti yapmazsa, önce kendisini ve sonra da başkalarını mahrum etmekle üretim yetersizliğine sebep olmaktadır.

Öte yandan üretilen mal ve hizmetlerin sosyal adalet ve hakkaniyet ölçülerinde hak sahiplerine (fert, aile, toplum, devlet vb.) dağıtmamak suretiyle dağıtımda haksızlığa neden olur.

Böylece, insanlar yeterli üretim için gereğince çalışmamak ve elde edilen ürünü de hakkaniyet ölçülerinde dağıtmamak suretiyle sosyo-ekonomik problemleri kendileri meydana getirirler.

Sonuç olarak ekonomik problemin kaynağı insan ve onun üretim ve dağıtımındaki olumsuz iş ve davranışlarıdır. Hatta denilebilir ki, problemin kaynağı tek kelime ile "İNSAN"dır (Demir; 1981:272-75).

Günümüzün değişen ve gelişen ekonomik ve teknolojik dünyasında iyi bir piyasa ekonomisi geliştirmemizde işverenden (müteşebbis) işçiye; amirden memura; üreticiden tüketiciye kadar her kesimde bulunan kişilerin iyi bir insan tipi veya modelinde yetişmeleri zorunludur.

Müteşebbis-işveren rolünde olanlar;

— Modern ekonominin gereklilerini yerine getirmek için belirli bir input karşılığı en yüksek output değeri elde etmede tüm iktisadî faktörleri verimli kullanmalıdırlar.

— Faktörler arası koordinasyonu sağlanmalı, borçlanma, yatırım, fiyat, pazarlama ve yüksek dereceli personel seçimi ile ilgili konuları gözden geçirmelidirler.

Bir müteşebbis şu sorunlara da cevap aramalıdır:

Teşebbüsün gelecekte var olabilmesi için hangi yeni teknolojilere ihtiyaç duyacaktır? Ürünlerini hayat eğrisi (pazara giriş-yükselme-düşüş) hangi aşamdadır? Hangi ürünler devre dışı kalıyor ve hangi yeni ürünler devreye giriyor? Rakiplerimiz kimlerdir? Teşebbüsümüzün pazardaki durumu ve imajı nasıldır? Teşebbüsünüze olan teklifler, fırsat, riskler, bağımsızlıklar nelerdir? (Tekstil İşveren; Kasım-Aralık 1992:38).

— Müteşebbis spekülasyon, fırsatçı, monopolcü, haksız kazanç, vergi kaçakçılığı peşinde olmayan bir yapıda olmalıdırlar.

— İnsanî, ahlakî değerleri, toplumsal davranışları ön planda tutarak iktisadî faaliyette bulunan bir müteşebbis tipi olmalıdır. Her adımını çıkar ve kâr için atan iktisadî adam tipi değil.

— Çalıştırdığı işçisini, personelini gözeten, ücretini alınının teri kurumadan (hakkı ölçüsünde ve vaktinde) ödeyen bir işveren olmalıdır.

— İşçisine köle gibi davranmayıp, angaryaya ve sömürücülüğe meydan vermeden onu insan gibi çalıştıran bir işveren olmalıdır. Yani ona adil ve insancıl yaklaşımlarda bulunmalıdır.

— İyi bir işveren veya müteşebbiste azim, sabır, bilgi, tecrübe, insanlarla ilgili ilişki, organizasyon, denetleme, tanıtım, inanç, ümit, adalet ve mantık olmalıdır. Ayrıca ekip ruhu kurmalı, personelin moralini yüksek tutmalıdır.

— İyi bir işveren veya müteşebbis, devlete ve topluma olan ödevlerini istisnasız olarak yerine getirmelidir.

— İşverenler iyi eğitilmiş ve deneyimli yöneticilere ve işçilere sahip olurken; düşük maliyet ve yüksek kalitede mal ve hizmet üreterek endüstriyel verimliliği artırmaya ve ülkenin hayat seviyesini yükseltmeye yardımcı olmalıdırlar (TISK İşverenler Dergisi; Ocak 1993:15).

Serbest pazar ekonomilerinde ve müteşebbis kültürünün oluşmasında Küçük ve Orta ölçekli işletmelerin (KOBİ)'lerin kurulması ve desteklenmesi de şarttır. Bununla ilgili olarak;

— Ucuz ve faizsiz kredi temini, sanayi sitelerinin inşaatı, çırakların eğitimi için devlet desteği olmalıdır.

— KOBİ'ler uluslararası pazarlarda rekabet edebilir duruma getirilmelidir.

— Müteşebbiscilik kabliyet ve ruhuna sahip insanlara, en az bir küçük işletme ile işe başlayabilecek gerekli mali yardımı sağlamalıdır.

— Pazar, kabiliyetli insanlara açılmalıdır. Yani kendi kendilerine iş yapabilen insanlar toplular meydana gelsin. Bağımlı bir toplumdaki kendine yeterli bir topluma; "bana ver" diyen bir toplumdaki; "kendin yap" diyen topluma; arkasına yaslanıp, birilerinin vermesini bekleyen toplumdaki kalkıp yürüyen topluma dönüşmek gereklidir. Bu düşüncelerin gerçekleşmesi yeni bir iş ve çalışma kültürünün oluşmasına bağlıdır.

Müteşebbis (girişimci) kültürü, başkalarının kendisine iş imkânı oluşturmasını beklemek yerine, başkaları için iş imkânı oluşturan yepyeni bir neslin yetişmesini sağlayan bir kültürdür.

Belki bir ülkeye herşeyi ithal etmek mümkündür ama, ülkenin sosyo-ekonomik yapısını bilen müteşebbisleri (girişimcileri) ithal etmek mümkün olmayabilir. O, ancak o ülkenin insanları olmalıdır. Ayrıca girişimcilerin, makinelerle veya teknolojilerle de ikâmesi mümkün değildir. Bu insana özgü bir üretkenlik niteliğidir (Türkiye İktisat; 15 Şubat 1993).

Öte yandan piyasa ekonomisinde insan faktörü olarak işgücünü teşkil eden işçinin rolü de önemlidir. Onların yapıları, yetişmeleri ve kültürleri işverenler, müteşebbisler kadar da önemlidir. İyi bir ekonomi sisteminde bunlarda aranan özellikler şunlardır:

1- İşçi veya çalışan bir insan "robot gibi işleyen bir insan tipi (homo economicus) olmamalıdır. Üretkenliğinin, verimliliğinin yanında, düşünen, topluma hizmet eden, maddî ve manevî kültürle donatılan bir insan modeli olmalıdır.

2- Çalıştığı işyerindeki, alet ve makineleri yerli yerinde kullanan, girdileri ve zamanı israf etmeyen; kendini iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruyan bir personel tipi olmalıdır.

3- Kendisini makinaya, teknolojiye mahkûm eden değil, hakim olan ve yönlendiren bir insan tipi olmalıdır.

4- Bu modeldeki insan tipinin, iktisadî faaliyetlerde sadece beşerî akıl ve ilmin yetmediği bilinmelidir. Ayrıca evrensel ve yaratılış kanunlarını da gözünde bulundurmalıdır.

Piyasa ekonomisinde sadece müteşebbis, işçinin veya personelin fonksiyonlarını yerine getirmesi yetmemekte; devlete, hükümete ve topluma da önemli görevler düşmektedir.

Örneğin devlet müteşebbise, yatırım ve diğer iktisadî faaliyetler için teşviklerini hızlandırmalıdır. Bunlar günün şartlarına göre gözden geçirilmelidir. Özellikle Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine her

türlü kolaylığı, hükümetler karşılıklı olarak derhal sağlamalıdır.

Hemen akla gelenler arasında:

1- Yurt dışı seyahatlerinde iş, konferans vb.leri için konut fonları ve benzerleri kaldırılmalıdır.

2- İthalatta uygulanan Gümrük Vergileri ve Fonlar en azından AT ve EFTA ülkeleri nispetine indirilmelidir. Şimdi, siz bir Türkiyeli tüccar olarak Özbekistan'dan pamuk ithal edeceksiniz; % 12 gümrük vergisi + CIF bedelinin % 19'u kadar da Fon ödeyeceksiniz. Ama pamuk ipliğini AT veya EFTA ülkelerinden ithal ederseniz gümrük vergisi yaklaşık % 100 daha düşük olarak % 6.5 olacak (1993 Yılı İthalat Rejimi ve Yönetmeliği; 121).

3- Aynı şekilde yatırım yapılan Türk Cumhuriyetleri gelir, kurumlar ve gider vergilerinin, yatırımı gerçekleştiren başka bir Türk müteşebbisine veya iş adamına en az 5 sene vergi muafiyeti tanınmalıdır. Bildiğim kadarıyla Özbekistan Cumhuriyetinin "İşyerleri, Birlikler ve Teşkilatlardan Alınacak Vergiler Hakkındaki Kanun"un 11. maddesine göre gelir ve kurumlar vergisi muafiyeti 2 yıl. KDV de % 30 oranında. Bu oran da çok yüksek. Devlet yeni kurulan bir ülkede vergileri artırma yerine, üretimi çoğaltarak, önce halkın talebini karşılamalıdır. Aksi halde yeteri kadar arz oluşturulamadığından, artan talep karşısında fiyatlar artacak, dolayısıyla enflasyonist ortam yaşanacaktır. Kazakistan'da 1992'de % 15 oranında GSMH'da düşme oldu. Bu yılda aynı düşmenin devam edeceği beklenmektedir. Bu ülkede de tüketici fiyat endeksi % 1400'e ulaşmıştır.

4- Özellikle yurtdışından gelen müteşebbise, devlete ait arsa ve bina tahsis edilmelidir. Hiç olmazsa yerli vatandaşlara tanınan haklara eşit olacak şekilde haklar sağlanmalıdır (Devlet Tasarrufundan Çıkarma ve Özelleştirme Hakkındaki Kanun, Madde 20).

5- Ayrıca hükümetler döviz ihracı yerine teknolojilerinin ihracını sağlamalıdır.

6- Millî paralarıyla dış ticaret yapmalıdırlar veya ortak bir Türk Lirası da olabilir.

7- Hükümetler gerçek bir piyasa modelinde, servet ve gelir dağılımını, mutlaka sağlamalıdırlar. Bunun için en az şu hususlar yerine getirilmelidir:

a) İnsanlara çalışsın veya çalışmasın geçimini (en az biyolojik ihtiyaçlarına yetecek kadar) temin edecek bir gelir sağlanmalıdır (Devletin toplumun görevi).

- b) Fırsat eşitliği mutlaka tanınmalıdır.
c) Gelir seviyeleri en az 1/10'i indirilmelidir.

5. SONUÇ

İster serbest piyasa ekonomisi, ister sosyal piyasa ekonomisi olsun, gerçek bir ekonomik modelde, o ülkede veya toplumda yaşayan tüm insanların mutluluğu ve refahı düşünülmelidir. Fert ve toplum menfaatleri dengede tutulmalıdır.

Ne mutlak bir bırakınız yapsınlar (laissez-fair) modeli bir iktisat sistemi, ne de mutlak bir güdümlü-otoriter veya kollektivist bir model olmamalıdır. Toplum-fert menfaatlerini koruyan-kollayan ve dengede tutan bir model olmalıdır. Meselâ, ferdi menfaatler sosyal denge ile sınırlandırılmalıdır.

Sömürgecilik, israf, haksız kazanç, monopollük, rüşvet, vergi kaçakçılığı bu sistemde olmamalıdır. Kişi kendi menfaatleri için tüketimi sınırsız yapamaz. Kendi menfaatleri için herşeyi yok edemez.

Gerçek piyasa modeli veya sistemi cinayete, sefalete, helâkete, sefâhete (heves ve arzuları tatmin) kapalı olup, adâlete, fazilete, yardımlaşmaya, kardeşliğe, mutluluğa açıktır.

Model arayışında olan ülkelere veya toplumlara böyle bir ideal sistem teklif ve tavsiye edilebilir.

Sonuç olarak, 21. yüzyıla yaklaştığımız şu günlerde dini, dili, ırkı bir olan Türk Cumhuriyetlerine, toplumlarına, açıkca Türk insanına tarihi, kaçınılmaz bir görevi düşmektedir. O da, her yönüyle bütünleşmiş, iş adamlarına, devlet adamlarına, ilim adamlarına, bu ülkelerdeki ticarî, malî, siyasî, teknik, ulaşım, iktisadî konuları hiç vakit kaybetmeden çözmektir. İşte o zaman her yönüyle bütünleşmiş Türk Devletlerinin "Tek Pazarı"ni görebileceğiz.

KAYNAKÇA

1. AK İKTİSAT ANSİKLOPEDİSİ, Sernet Matbaası, İstanbul, 1973.
2. DEMİR, Fahri (Dr.), "İslam Hukukunda Mülkiyet ve Servet Dağılımı", İlimi yayınlar Emek Matbaacılık, Aralık 1981, İstanbul.
3. ERKAN Hüsnü (Prof. Dr.), "Sosyal Piyasa Ekonomisi Nedir?", 1990.
4. HİÇ, Mükerrrem (Prof. Dr.), "Gelişme Staretejileri ve Makro Ekonomik Politikalar-Piyasa Ekonomisi, Felsefesi, Temel Kuralları ve Uygulaması", İzmir 3. İktisat Kongresi, Haziran 1992, İzmir.
5. İSTANBUL SANAYİ ODASI, "1993 Yılı İthalat Rejim ve Yönetmeliği".
6. ÖZBEKİSTAN Cumhuriyeti Kanunları ve Karamameleri, 1992.
7. TEKSTİL İŞVEREN, Sayı: 170, Kasım-Aralık 1992.
8. TİSK, İŞVEREN DERGİSİ, Cilt: XXXI, Sayı: 4, Ocak 1993.
9. TÜRKİYE İKTİSAT, 15 ŞUBAT 1993.

BAŞSAĞLIĞI

Yönetim Kurulu Üyemiz İsmail YEŞİLYURT'un yiğeni

Yozgat-Şefaathlı İlçesi Belediye Başkanı

Bayram KARABULUT'un

05 Ekim 1993 tarihinde trafik kazası sonucunda

vefat ettiğini, aynı olayda merhumun eşi

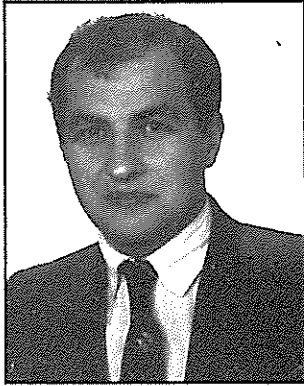
Gülşen ve oğlu **Bekir**'inde

yaralandıklarını üzüntü ile öğrendik.

Merhuma Tanrıdan rahmet, yaralılara acil şifalar,
kederli ailesine sabır ve başsağlığı dileklerimizi sunarız.

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ

İŞ MÜCADELESİ ARACI OLARAK GREV KIRMA PİRİMİ VE MEŞRULUĞU SORUNU



Ar. Gr. Ercan AKYİĞİT

*İ.T.Ü. İşletme Fakültesi,
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı*

1964 yılında Kadirli / Adana'da doğdu. İlk ve ortaokulu Kadirli, Liseyi Kayseri'de bitirdi. 1982-1983 öğretim yılında girdiği İ.Ü. Hukuk Fakültesi'nden 1986'da mezun olup, aynı yıl İ.T.Ü. İşletme Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalına Araştırma Görevlisi olarak girdi. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 1989'da Yüksek Lisansı bitirip, Özel Hukuk Doktora Programına kaydoldu. Şu an İ.Ü. Hukuk Fakültesi ile Köln Üniversitesi Sosyal Hukuk Araştırma Enstitüsü'nde Doktora Tezini yazmaktadır.

I. GİRİŞ

"Çalışma hayatında işçilerle işverenlerin özellikle toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması ve barışçı yolların da mevcut bu uyuşmazlığı çözmeye yetersiz kalması halinde, diğer tarafı kendi isteklerini kabule zorlamak için başvurdukları ya da başvurabilecekleri çeşitli baskı yolları ya da araçları mevcuttur ve bu araçların kullanımına meyledilmesi halinde "iş mücadelesi" (Arbeitskampf) dediğimiz kavram ortaya çıkar. İş mücadelesi çeşitli açılardan sınıflandırmaya tabi tutulmakla birlikte hukukumuz açısından meşru olanı, yukarıda da belirttiğimiz gibi barışçı yolların sonuçsuz kaldığı ve toplu iş sözleşmesi yapılması amacıyla kendisini gösteren kolektif iş mücadelesidir(1). İşte hukuka uygun bir iş mücadelesinde tarafların diğerini anlaşmaya

zorlamak için başvuracağı araçlara "iş mücadelesi araçları" (Arbeitskampfmitteln) yahut bir başka deyişle "iş mücadelesi silahları" (Arbeitskampfwaffen) adı verilmektedir(2). İş mücadelesine giren tarafların başvuracağı araçlar ya da silahlar olarak klasik bir yaklaşımla "grev" (Streik) lokavt (Aussperrung) ve boykot (Boycott) üzerinde durulmaktadır(3). Biz tek tek ve geniş bir şekilde bu kavramlar hakkında açıklamaya gitmeyeceğiz ancak gerek grev ve gerekse lokavtın, inceleyebildiğimiz kadarıyla Alman ve İsviçre hukukundan farklı olarak bizde hem anayasa (Any. 54) ve hem de özel bir yasayla oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenlendiğini belirtmeden geçmeyelim. (TSGLK. 25, 26 vd.) Boykotunsa Türk hukuku açısından grev / lokavt dışında bir iş mücadelesi aracı olarak görülüp görülmeyeceğinin de tereddütler vardır ve

- (1) Kolektif iş mücadelesi hakkında fazla bilgi için bkz. Löwisch (Krauss / Bittner / Rieble / Rumler), Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht, AR-Blattei, Bd. 17, Wiesbaden 1989, s. 103 ud. Rn. 222 ud. Daeubler, Arbeitskampfrecht, 1. Auflage, Baden-Baden 1984, s. 41 ud. Brox / Rütters, Arbeitskampfrecht, 2. Auflage, Stuttgart / Berlin / Köln / Mainz 1982, S 1 vd.
- (2) İş mücadelesi araçlarıyla ilgili detaylı açıklamalar için bkz. Rehbinder, Formen des Arbeitskampfes, Bern 1980, s. 15 vd. C. Tuncay, Erseheinungsformen und Rechtsmaessigkeit des Arbeitskampfes, Bern 1980, s. 32 ud. Söllner, Grundriss, 10. Auflage, München 1990, s. 76 vd.
- (3) Bu konuda bkz. Löwisch, Arbeitsrecht, Rn. 367. Söllner, Grundriss, s. 78 vd. Hanau / Adomeit, Arbeitsrecht, s. 80 vd. Nikisch, Arbeitsrecht II, s. 78 vd. Hueck / Nipperdey, Lehrb, II, s. 604 vd. Rehbinder, Formen des Arbeitskampfes (Recht und Arbeitskampf) Bern 1980, s. 29 vd. C. Tuncay, Erscheinungsformen und Rechtsmaessigkeit des Arbeitskampfes, (Recht und Arbeitskampf) Bern, 1980, s. 32-33 ve dn. 10. FN Feyzioğlu, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I. Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul 1976, s. 567-569.

bizde boykot, temelde bir haksız fiil olarak kabul görmektedir(4).

Bu arada grevin işçilere, lokavtın ise işverene tanınmış hukuka uygun birer iş mücadelesi aracı olmasına karşın boykotu hem işverenin ve hem de işçilerin yapabileceği görülmektedir(5). Bu andığımız araçlar, iş mücadelesinin deyim yerindeyse "klasik" ve üzerlerinde uzun boylu değerlendirmelerin yapıldığı silahlardır. Ama ne var ki, iş mücadelesine girişen tarafların diğer taraf üzerinde kolektif baskı meydana getirebilmek ve onu kendi önerdiği şartlar çerçevesinde anlaşmaya zorlamak için kullandığı araç ya da silahlarda son yıllarda özellikle Alman hukukunda ilginç denebilecek gelişmeler yaşanmaktadır.

İşte amacımız bir yandan bu yeni gelişmeyi tanıtmak diğer yandan da kavramın Türk İş Hukuku açısından ne derecede uygulanma şansına sahip bulunduğu hususunda fikir yürütmektir. Bu anlamda değineceğimiz problem "grev kırma piri-mi" adıyla anılabilir. Şimdi, bu kavramın incelemesine geçebiliriz.

II. Grev Kırma Pirimi (Streikbruchpraemie):

İşyerinde grevle karşılaşmış bir işverenin menfaati, greve mümkün olduğunca az sayıda işçinin katılması ve böylece kalan yani greve katılmayan işçilerle üretimi devam ettirmeyi gerektirir zira böylece işveren, işçi tarafının uyguladığı kolektif baskıya karşı daha fazla direnç gösterir ve baskının azalmasıyla işverenin iş mücadelesini kazanma şansı artar. Bu nedenle işveren hu-

kuken caiz görülen sınırlar içinde ve yine meşrû yollarla grevdeki kollektiviteyi azaltmaya çalışacaktır; Böyle bir azalmayı sağlamak için, işçilere "siz greve katılır veya devam ederseniz, bende lokavt uygulayım" biçiminde açıklamalarda bulunabileceği akla gelebilirse de, bunun istenilen etkiyi doğurmayabileceği bir yana lokavt ilân edildiği takdirde, en az işçiler kadar işveren de sıkıntıya düşecektir. İşte kısmî bir grev halinde işverenin üretim vs. gibi kayıplarla karşı karşıya kalmamak için işçilerine; "Grev katılmayan işçilere, bazı finansal edimlerde bulunacağını taahhüt etmesi" ve bu nedenle de bazı işçilerin greve katılmamak yahut grevden vazgeçmeyi üstlenmesi üzerinde durulabilir. Örneğin, greve katılmayacak olan işçiye belli bir miktar pirim ödeneceğinin bildirilmesi gibi. İşte görebildiğimiz kadarıyla Alman hukukunda son yıllarda gerek yargı kararlarında ve gerekse öğretide caiz bir iş mücadelesi aracı olup olmadığı ve olsa bile ödenme koşulları vs. üzerinde ilginç değerlendirmelerin yapıldığı "grev kırma piri-mi" (Streikbruchpraemie)nin ifade ettiği olgu budur. Yani işverenin, greve katılmamayı sağlamak amacıyla greve katılmayacaklara birtakım ekonomik/finansal teşviklerde bulunması halinde "grev kırma piri-mi"nden söz edilmektedir(6). Bahsedilen pirimin şekli de önemli görünmüyor, örneğin greve katılmayana belli bir miktar özel ödemelerde (Sondernahlungen) bulunulması biçiminde görülebileceği gibi(7) işçiye bizzat kredi açılması veya bir başkasınca açılacak krediye güvence vermek vs. şeklinde de karşımıza çıkabilir veya işçiye ücret yükseltiminde bulunulması gibi.

(4) Feyzioğlu, s. 568-569. Yazar, boykot edilen aleyhine boykotçularda, aşırı bir nisbetsizliğe neden olmuşsa, boykotun hukuka aykırılığı kanısındadır. Keza bu anlamı verebilir tarzda bkz. Tuncay, Erscheinungsformen, s. 32 dn. 10.

(5) Rehbindler, Formen des Arbeitskampfes, s. 30. Yine Rehbindler, Arbeitsrecht, s. 178. Bu anlama gelebilecek tarzda bkz. Feyzioğlu, s. 568. İşverenlerin başvurduğu en önemli boykot şekli, işçi önderlerinin veya sendikaca organize edilen işçilerin isimlerini "kara liste" (schwarze liste) denilen listeler haline getirip adeta o işçileri herhangi bir uğraşı yapmaktan alıkoymaktır. (Bu hususta bkz. Rehbindler, Arbeitsrecht, s. 178. Aynı sayfada boykotun diğer somut görünüm biçimlerine ait bilgiye vardır.) Keza bkz. Löwisch, Schlichtungs und Arbeitskampfrecht, AR-Blattá, Bd. 17, Wiesbaden 1989, s. 113 Rn. 270. Söllner, s. 77.

(6) Bu anlamda bkz. G. Von Hoyningen-Huene, Streikbedingte Sonderzuwendungen als Arbeitskampfmittel, DB 1989, s. 1466 vd. E. Günter Mager, Finanzielle Anreize für Nichtteilnahme am Streik-Neue Kampfmittel der Arbeitgeber, (M. Ekonomi'ye 60. Yaşgünü Armağanı, Yay. Ulucan / Eyrenci / Taşkent) Ankara 1993. s. 369-381. W. Daeubler, Das Arbeitsrecht 1, Reinbek bei Hamburg 1990, s. 301 vd. ile s. 336 M. Löwisch, Zur rechtlichen Beurteilung besonderer Arbeitskampfmassnahmen im Medienbereich, RdA 1987, s. 219-234 (s. 222-223). M. Lieb, Der Kampf um den Arbeitskampf, RdA 1988, s. 327-332 (s. 330). Rastladığımız yargı kararları olarak bkz. BAG. Uv. 28.7.1992-1 A2R 87/92, NZA 1993/6, s. 267-270 ile yine Federal İş Mahkemesine ait önceki tarihli karar olarak bkz. BAG. U.v. 4.8.1987-1 AZR 486/85, NZA 1988, s. 61 veya DB. 1987, s. 2470

(7) Löwisch / Krauss s. 192-193 Rn. 567 vd. Von Hoyningen-Huene, s. 1466 vd. Günter-Mager, s. 379 vd.

III. Grev Kıрма Piriminin Hukuken Caiz Olup Olmadığı

1. Alman Hukukunda:

İşverenin greve katılmayacak işçilere birtakım ekonomik / finansal ödemelerde bulunarak işçileri grevden alıkoymaya çalışmasının hukuken, caiz görülüp görülemeyeceği hususunda Alman hukuku yoğun tartışmalar içindedir. Öyle ki bir anlayışa göre(8) işverenin vermeyi önerdiği bu tür ekonomik teşvikler karşılığında tek tek münferit işçilerin veya bir gurup işçinin grevden vazgeçmesini öngören kayıtlar (grevden vazgeçme kaydı : Streikverzichtsklausel) çeşitli açılardan itiraz edilebilir nitelik taşımaktadır. İlk itiraz, bu tür bir kaydın anayasayla güvence altına alınmış olan örgütlenme özgürlüğünü (Koalitionsfreiheit) zedeleyeceği noktasındadır. (GG. Art. 9 Abs. 3 Satz 2) İkincisi ise, Alman Medeni Kanunundaki "eşit davranma ilkesi" (Gleichbehandlungsgrundsatz)nden kaynaklanmaktadır.

Çünkü, iş hukukunda bu saydığımız hususlar dikkate alındığında, işçilerin örgütlenme özgürlükleri vardır ve bunun bir uzantısı da işçi sendikalarının organize edilen bir greve katılabilme imkânıdır. Sonra işveren objektif / haklı bir neden yoksa işçileri arasında ayırım yapamayacaktır, aksi halde yapılan işlemi caiz kabul etmek mümkün değildir. Kısacası ayırımı öngören ve işçilerin örgütlenme özgürlüğünü zedeleyen işlemler hukuka aykırı bir nitelik taşıyacaktır. İşte greve katılmama karşılığı özel ödemelerde bulunmayı öngören anlaşmaları bu ilkeler ışığında irdelemeye kalktığımızda, herşeyden önce bunların, işçinin örgütlenme özgürlüğünü (GG. Art. 9 Abs, 3 Satz 2) ihlâl etmesi yanında sırf greve katılıp katılmamayı temel aldığı için, greve katılanları katılmayanlar karşısında olumsuz bir konuma ittiği dikkate alınırsa, eşit davranma ilkesinin de zedelendiği görülecektir.

Ancak hemen ifade edelim ki bu düşünce taraftarları dahi kendi kendilerine herbir somut olayda sözünü ettikleri ihlâlin nasıl gerçekleşeceği ve burada sınırlamanın nasıl yapılacağı sorusunu soruyorlar. Hele de bir yazarın deyimiyse grev hakkının bir mülkiyet ya da işyerini seçme hakkı gibi subjektif bir hak değilde bir yetki (Befugnis) olarak nazara alındığı, keza sendika ya da örgütlenme özgürlüğünün sadece pozitif değil bir de "negatif örgütlenme / sendika özgürlüğü" yanının bulunduğu hatırlarsak, çözüm biraz daha güçleşecektir. Ancak bütün bunlara rağmen bazılarınca önemli olanı, işveren veya işveren birliklerinin ödemeyi vaadettikleri bu tür teşviklerle grevci işçilerin içteki irade oluşumunu etkileyip etkilemedikleridir ve böyle bir etkide bulunmaya kalkışmak anayasa hükmünü (GG. Art. 9 Abs. 3 Satz 2) zedeleyeceğinden hukuka aykırıdır(9). Aynı düşünce içindeki bir başka anlayış ise, kural olarak greve katılmayanlara yapılacak ödentileri reddederken, greve katılmayıpta çalışan işçilerin işlerinde normal aşan bir yığılmanın varlığı halinde bunlara yapılacak özel ödemeleri caiz görmektedir(10). Netice olarak diyebiliriz ki, grev kıрма pirimini reddeden düşünce taraftarları, grev / kıрма piriminin meşrû bir iş mücadelesi aracı ya da silahı niteliğinin de bulunmadığı kanısındalar.

Oysa tartışmalı olduğunu söylediğimiz bu konudaki diğer bir düşünce, grev kıрма piriminin tamamen caiz bir iş mücadelesi aracı olduğu yönündedir(11). Gerçekten de bu düşünce taraftarlarına göre herşeyden önce iş mücadelesi araçları sınırlı sayı (numerus clausus) ilkesine tabi bulunmadığı gibi başvuruları bir tedbirin (ya da yolun-aracın) iş mücadelesi aracı olarak kabul görmesi, seçilen olgunun iş ilişkilerini engellemesi şartına da bağlı değildir. Sonra işverenin başvuracağı böyle bir yolun iş mücadelesindeki denge ya da iş mücadelesi araçlarında eşitlik ilkesine de (Kampfparität: Waffengleichheit) aykırı olduğu söylenemeyecek-

(8) **Daeubler**, Das Arbeitsrecht 1, Reinbek bei Hamburg, 1990, s. 301-304 ile s. 336. **Löwisch / Krauss**, Rn. 567-574. s. 192-193. **Schaub**, Münchener Kommentar, (Kommentar zum BGB) 2. Auflage, 1988. § 612 a Rn. 9. **Staudinger / Richardi**, BGB. 12 Auflage, Vorbem. zu § 611 Rn. 1279 ile § 612 a Rn. 9 ve 14. **Hagemeier / Kempen / Zachert / Zilius**, Tarifvertragsgesetz-Kommentar, 2. Avflage, 1990 § 1 Rn. 205. Yine böyle bir ödemeyi caiz görmeyen **Lieb**, Der Kampf, s. 330.

(9) **Daeubler**, ArbR.1, s. 301-304. Hatta bu yazara göre karşılaşılabilecek bu tip ihlallerde henüz ihlâl gerçekleşmemişse ve fakat gerçekleşmesinden korkuluyorsa, açılacak bir "içtinap / kaçınma davası" (Unterlassungsklage) ile bunun önlenmesi mümkündür. Ancak zedeleme oluştuğu takdirde de ihlâlin kaldırılması ve tazminat davaları açılabilir. (s. 305).

(10) **Löwisch / Krauss**, Rn. 568-569, s. 193.

(11) Bu anlamda bkz. **Von Hoyningen-Huene**, s. 1466 vd. **Günter Mager**, s. 374-378 ve s. 381. **Konzen**, SAE 1989, s. 22, **Löwisch / Rumler**, AR-Blattei (D) Arbeitskampf II Streik, Entscheidung, 29-30. **Löwisch**, RdA 1987, s. 223.

tir. Zira nasıl ki grev lokavt esnasında işçi sendikası grevci işçilerin mücadeleye dayanımlarını ve grevci işçi sayısını artırmak için, greve katılanlara finansal yardımlarda bulunuyorsa, işverenin de grevin sonuçlarını ve grevci sayısını azaltmak için böyle bir yola başvurması, caiz görülmek gerektir. Bu tür teşviklerin olumlu örgütlenme / sendika özgürlüğünü (GG. Art. 9 Abs. 3 Satz 2) ihlâl ettiği yolundaki itiraza gelince;

Bir kez işverenin bu tür finansal teşviklerden amacı işçilerin olumlu sendika / örgütlenme özgürlüğünü ihlâl etmek değildir. Çünkü; sendika (örgüt) üyesi olup olmamayı kendisine ölçüt almış değildir. Sonra işçi sendikasının lokavt esnasında işçilere yaptığı finansal yardımları yalnızca kendisi tarafından organize edilen işçilere ödeyip diğerlerine ödemediği dikkate alınır, iki teşvik arasında benzerlik ortaya çıkar.

Tabii durum bu olunca, işçi sendikasının yaptığı ayırımı haklı ve caiz bulurken, işverenin kendi açısından aynı amacı izleyen grev kırma piriminin anayasa hükmünü ihlâl edeceğini söylemenin de bir anlamı olmayacaktır.

Keza olaya bir de eşit davranma yükümü açısından bakarsak, işmücadelesine katılmayan (ve genelde sendikaca örgütlenmeyen) işçinin tıpkı katılanlar gibi iş mücadelesi rizikosunu (Arbeitskampfrisiko), katılanlardan farklı olarak sendikaca yapılan yardımlardan yoksun biçimde üzerinde taşıdığı gibi ayrıca mücadele sonrası (işyerine ve işyeri örgütlenme hukukuna ait hükümleri dışında) yapılan toplu iş sözleşmesinden de doğrudan yararlanamadığı (TVG § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1) bilinmektedir.

İşte örgütlenmemiş işçi açısından bu sakıncalar devam ettiği sürece aynı işçinin çalışmaya hazır olması için özel bazı ödentiler almasının eşit

davranma ilkesini zedeleyeceği söylenemeyecektir(12).

Alman hukukunda grev kırma piri mi etrafında söylenenler genel hatlarıyla bunlar olup, şimdi sorunun Türk hukuku açısından değerlendirilmesine geçeceğiz.

2. Türk Hukukundaki Durum:

İnceleyebildiğimiz kadarıyla grev kırma piri mi hakkında Türk hukuku açısından herhangi bir bilgiye rastlamış değiliz(12a). Bu nedenle yaptığımız bu incelemede ileri süreceğimiz düşünceler hukumuz bakımından ilk olmakla kalmayıp kendi açımızdan da bir deneme niteliği taşıyacaktır.

Soruna eğildiğimizde denilebilir ki, Türk hukukunda da işverenin işçileri grevden vazgeçirmek için onlara para veya diğer finansal / ekonomik değerler vermeyi, buna karşında işçilerin başlamış / başlayacak bir grevden vazgeçmeyi üstlendiği anlaşmalarla karşılaşılabilir. Fakat özellikle "hizmet akıtlarına grev hakkında vazgeçilmesine veya grev hakkının sınırlanmasına yönelik olarak konulacak hükümlerin geçersiz olacağını öngören yasa hükmü (TSGLK.41) açısından bunun ne tür bir alanda ve hangi derecede hukuken caiz kabul edileceğinin tartışılması büyük önem taşıyacaktır.

Probleme bir ayırımla yaklaşmanın isabetli olacağını düşünüyoruz, şöyle ki;

a) Henüz hizmet akdi kurulurken veya daha sonraki bir aşamada ama grevden evvel işçinin elde edeceği bir ekonomik değer karşılığı, hiç veya belirli bir süre greve katılmayacağını öngören anlaşmanın gerçekten de işçinin grev hakkında o iş ilişkisi süresince veya belirli bir süre için vazgeçmesi sonucunu doğuracağından geçersizlikle kar-

(12) Bu anlamda bkz. **Von Hoyningen-Huene**, s. 1466-1468, Benzer şekilde **Günter-Mager**, s. 374-381.

(12a) Sadece grev esnasında çalışmayan işçilerden bu çalışmama nedeniyle, normalde yıl içinde alacakları ikramiye, piri mi, vs. nin ne derecede kesinti yapılacağı hususu tartışılıp hem grev esnasında çalışmayan işçilerden sadece çalışmadıkları sureyle orantılı olarak bir kesinti yapılacağı ve fakat bunun dışında bir kesintinin mümkün olmadığı dile getiriliyor. Yine bununla bağlantılı biçimde deniyorki, buna aykırı olarak hizmet akdinde getirilen hükümler geçersizdir. Örneğin, hizmet sözleşmesinde, çalışanlara yıl sonunda bir maaş ikramiye verileceği, fakat bir süre çalışmamış olanların hiç ikramiye alamayacaklarını öngören hüküm, grev hakkının kullanılmasını tehdit ederek grevi önleyici bir rol oynayacaklarından TSGLK. 41 gereği geçerli kabul edilemezler. (Bu açıklamalar K. Oğuzman'a ait olup bkz. **Oğuzman**, İşçi-İşveren, s. 222). Öyle anlaşılıyorki yazar, greve katılmayıp çalışanlara ekstra bir ödeme yapılmasının geçersizliğini değil, işyerindeki kıdeme bağlı olarak normalde bütün işçilere ödenecek bir piri mi, vs. nin greve katılanlara bu nedenle ödenmeyeceğini öngören hükümlerin geçersizliği üzerinde duruyor.

Hatta yazar, anılan türden ödemelerden fiili çalışma karşılığı olanların grev esnasında grevciiler çalışmadıklarından dolayı, bu çalışılmayan sureyle orantılı bir kesintinin yapılabileceğini de belirtiyor. (Keza konuyla tam bağlantılı olmasa da bkz. **Ekonomi**, İHU İşK. 14 (No. 17) ile **C. Tuncay**, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 174-175 ile 202-207.

şılacağı söylenebilecektir. Örneğin işçinin bir yıl veya 6 ay süreyle o işyerinde greve katılmayacağını öngören kayıt gibi(13).

b) Fakat henüz grev kararı alınmış olmasa bile, işçinin greve katılmayacağını değil de, işverenle yaptığı anlaşmada elde edeceği ekonomik bir edim karşılığında (veya bedava) işyerinde her zaman veya belli bir zaman dilim için, grev kararı

alınır, alınan bu grev kararına karşı "grev oylaması" isteyeceğini taahhüt etmesi, doğrusu bize mümkün bir yol olarak gözüküyor. Öyle ki böyle bir taahhüdün, işçinin grev hakkını sınırladığı veya ondan vazgeçme sonucu doğurduğu da söylenebilecektir. Çünkü, işçi "ben greve katılmayacağım" değil, sadece "grev kararı alınması halinde grev oylaması yönünde istekte bulunacağım"

- (13) Bu arada üzerinde durulabilir bir husus, grev hakkından vazgeçmeyi öngören kaydın ne tür bir anlaşmaya konu olması gerektiğidir. Bu noktada 2822 sayılı TSGLK. 41'nin metninde açıkça ve sadece "hizmet akitleri"ne anılan türden kayıtların konulması halinde geçersizlikle karşılanacağından sözedilmektedir. Maddenin gerekçesine baktığımızda ise metinle bağlantısı olmayan ifadeler yer verildiği görülmektedir.

Çünkü, "maddede grev hakkı ve lokavt, anayasamızdaki ifadesine uygun şekilde belirtilmiştir" biçimindeki gerekçeye (gerekçe için bkz. **Berksun / Eşmeliöğlü**, Açıklamalı-İçlihatlı-Gerekçeli Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, md. 41 s. 603) işçinin grev (ve işverenin lokavt) hakkından vazgeçip geçemeyeceğine dair hiçbir açıklık ihtiva etmeyen anayasa (Any. 54) karşısında başka bir anlam vermek zor. 2822 sy. TSGLK. 41 nci madde hükmüne benzer bir hüküm 275 sy. TSGLK. md. 26/1'de de yer almıştı ve bu hükümde de hizmet akdinden bahsedilmekteydi. Ancak 275 sy. TSGLK 26'nın "Kanun tasarısı gerekçesinde" herhangi bir ayırım yapılmaksızın"sözleşmelerin grev.... hakkından vazgeçildiğini belirten yahut grev... hakkını kısan hükümlerinin batılacağı bu madde ile belirtilmiştir" biçiminde bir ifadeye yer verilmişken (bkz: **Egemen / Otabaş** Türk Toplu İş Sözleşmesi Mevzuatı, Ankara 1965, s. 13) yine aynı maddede ilişkin "Geçici Komisyon Raporu" "...Komisyonumuz... bu maddede vazedilen yasağın sadece ferdi hizmet akitlerine şamil olduğunu, yoksa bütün demokratik memleketlerde olduğu gibi toplu iş sözleşmesine akdî grev yasağına dair hükümler konulmasına cevaz verilmesi gerektiğini mütalaa etmiştir..." şeklinde düzenlenmişti. (bkz. Türk-İş Yayınları No. 35, s. 100 ve **Berksun / Eşmeliöğlü** TSGLK. 41 s. 603 dn. 2). 275 sy. TSGLK. Kanun Tasarısı gerekçesinin ilginç yanı hiçbir ayırım yapılmadan "sözleşmeler" biçiminde bir ifadeyi taşımaya iken, Geçici Komisyon Raporu'nda geçersizliğin yalnızca hizmet akdiyle getirilen vazgeçme / sınırlamayı hedef aldığı, buna karşın toplu iş sözleşmesinin ihtiva ettiği aynı tür kaydın geçersizlikle karşılaşmayacağını belirtilmemesi de dikkate değer. Ancak raporun dikkat çeken bir başka yanı komisyonda ele alınan metnin hem grev ve hem de lokavttan vazgeçmenin veya bunları kısıtlamanın geçersizliğinden söz etmesine karşın, Geçici Komisyonun yalnızca "greve" yönelik olarak TİS ile getirilecek yasağın caiz görüldüğünü dile getirmesidir. (Dolayısıyla acaba lokavtı sınırlayan veya yasaklayan bir TİS hükmü geçersizlikle mi karşılaşacaktı? sorusu akla takılmaktadır.)

Şu anki mevcut toplu iş sözleşmesi, grev / lokavt sistemi dikkate alındığında bir TİS'in yürürlüğü esnasında grev / lokavt (iş mücadelesi) caiz olmadığından, (getirilebilirse) getirilecek düzenlemenin ancak TİS sonbulduktan sonra hizmet akdi hükmü olarak devam edebilip edemeyeceği üzerinde durulabilecektir. (Nitekim bu yönde bkz. **Reisoğlu**, 2822 sayılı TSGLK. Şerhi, Ankara 1986, md. 41 s. 342-343, ile **Berksun / Eşmeliöğlü**, md. 41 s. 604). Fakat bize öyle görünüyorki, TSGLK. deki yasağın amacı dikkate alındığında toplu iş sözleşmesiyle kendinden sonraki dönem için grev hakkını sınırlayan veya ondan vazgeçmeyi hedefleyen bir yasağın getirilebilmesi şüphelidir. (Bazı yazarlar bu tereddütü, böyle bir düzenlemeyi reddederek çözmüş görünüyor. Bkz. **Berksun / Eşmeliöğlü**, md. 41 s. 603, **Reisoğlu**, md. 41 s. 343). Kanaatimce getirilen böyle bir sınırlamanın işçiler açısından bir etkisi olup olmayacağı ayrı bir konudur ama acaba o TİS nin tarafı olan sendika yenisi için yeniden yetki aldığı anda o sendikayı bağlamayacağı söylenebilir mi? Gerçekten de aslında fiilen grevi yapan ve onun acı / tatlı sonuçlarıyla karşılaşacak olanlar işçiler olmasına rağmen, yetkili sendika istemediği takdirde işçiler ne kadar istese de bizim hukuk sistemimizde hukuka uygun bir grev oylaması isteme imkânının varlığı da bir anlam taşımamaktadır. Zira bizdeki grev oylaması sisteminde işçilerden grev kararı alınmasını isteyip istemedikleri değil, alınmış bir grev kararının uygulanmasını belirli koşullarla (TSGLK. 35) önleme imkânlarından sözedilmiştir.

Durum bu olunca gerçekte grevin işçilere mi yoksa sendikaya mı bir hak olarak tanındığı sorusu, mevcut düzenlemeler (Any. 54 ve TSGLK.25 vd.) çerçevesinde dahi akla takılabilecektir. Sosyal realiteye pek uymasa da sendikayı yetkili olmasına ve grev için gerekli koşullarda gerçekleşmesine rağmen grev kararı alıp bunu uygulamaya zorlamak hukuken mümkün olmadığına ve hatta sendika grevi her zaman sona erdirebilme imkânına sahip bulunduğuna göre, ilgili işçileri bağlamasa da toplu iş sözleşmesinde (veya işverenle yapılan başka bir anlaşmada yer alacak kaydın) hiç değilse o sendikayı bağlayacağını kabul etmek gerekir. Yani sendika için geçerli bir taahhüttür fakat sendika buna rağmen aranan yasal şartlar gerçekleştiği takdirde greve başvurma imkânına sahiptir ancak taahhüdünü ihlâlin sonuçlarına da katlanması gerekecektir.

diyor. Dolayısıyla münferiden işçinin böyle bir taahhüdünün hemen grev oylamasına götürmeyeceği bir yana (çünkü, oylama için belli sayıda işçinin istekte bulunması şarttır-TSGLK. 35/1) bu tür anlaşma yapılan işçi sayısının aranılan rakamı yakalaması halinde bile, oylamanın ne yönde sonuç vereceği henüz bilinmeyeceği için yapılan bu tür anlaşmaların geçerli olacağı kanısındayız. Hatta grev oylaması yapma kaydı bir toplu iş sözleşmesinde de yer alabilir ve aynı sendika yeni toplu iş sözleşmesi için yetkili olduğunda grevi uygulamadan evvel veya henüz grev kararı almadan evvel bu tür bir grev oylamasına gitmek, sendikanın gerçekten işçi desteğine sahip olup olmadığını anlama imkânı da vereceği için yararlıdır, ama buna rağmen ilgili sendika (yasa - TSGLK. 35-36 anlamında değil) bu anlamdaki bir grev oylaması taahhüdüne uymadan grev kararı alsa veya alınmış olan kararı uygulamaya koysa; Taahhüde aykırı olmakla birlikte diğer yasal koşulları gerçekleşmek kaydıyla anılan grevin hukuka aykırı bir grev olduğu söylenemeyecektir. Zira bize öyle geliyor ki, taraflar yapacakları anlaşmalarla kanuna uygun bir grevi kanuna aykırı kılma yetkisine sahip değildir. Fakat taahhüde uymayan sendikanın (lokavt veya çalışmak isteyenleri çalıştırmama yetkisi açısından da işverenin) diğer tarafa tazminat ödemekle sorumlu tutulması mümkündür.

c) Şimdi bir başka ihtimal, işçinin elde edeceği bir ekonomik değer karşılığında grev oylaması istemesi kaydı yanında oylamada grevin reddi yönünde oy kullanacağını taahhüt etmesi halidir ki;

Grev oylamasının "gizli oy ve açık sayım" esasına göre yapılacağını belirten kanun hükmü karşısında, (TSGLK. 35/2) belirli yönde oy kullanma vadinin bir anlamı olmasa gerektir, diye düşünüyoruz. Çünkü taahhüdüne rağmen işçinin ne yönde oy kullandığını belirlemek mümkün değildir.

d) Elde edeceği ekonomik değer karşılığında (veya karşılıksız) greve katılmamayı taahhüt eden işçinin henüz grev kararı alınmadan evvel yaptığı bu tür taahhüdün yasa hükmüne (TSGLK.41) aykırılık nedeniyle geçersiz olacağını gördük.

Ancak, işçinin taahhüdü grev kararı alınmasından sonraki bir zamanda yapılmışsa, durumun ne olacağını ayrıca tartışılması gerekecektir.

Öyle ki işçi, grev kararı alınmış ve fakat henüz uygulanmaya geçilmediği bir aşamada işverene bu greve katılmayacağını veya karar alınıp uygulamaya geçilen ve kendisinin katıldığı

grevden vazgeçmeyi taahhüt etmiş olabilir, acaba bunların da geçersiz olacağı söylenebilecek midir?

Grev kararı alındıktan sonra işçinin bu greve katılmayacağını öngören anlaşmanın hangi zaman dilimi içinde yapılması gerektiği de önemli bir problemdir ve işçinin ne zamana dek greve katılmasının caiz olduğu sorunuyla bağlantılı olarak cevaplanması gerekir. Yasaya bakıldığında işin niteliği gereği greve katılmayacak olanlar (TSGLK.30+40) dışında katılma hakkını haiz işçilerin bu katılma hakkını ne zamana kadar kullanabilecekleri hususunda bir açıklık mevcut değildir. Buna rağmen doktrinde, greve katılmayacak olanların, "grev uygulamasının başlayacağı güne kadar bu konuda bir karar vermeleri gerektiği" aranarak, greve katılma kararı olarak engeç grevin uygulamaya geçilişi anı gösterilmektedir.

Bu düşünce içinde kalınırsa, işçinin greve katılmayacağını öngören anlaşmanın grev kararının alınmasından itibaren grevin uygulanmaya başlaması anına dek yapılabileceğini kabul gerekir. Başlamış ve bu işçinin de katıldığı bir grevden işçinin vazgeçmesini öngören anlaşmanın greve katıldıktan sonra grevin son bulmasına kadar geçecek zaman dilimi içinde yapılabileceği söylenebilecektir. Nihayetinde karar alınmış bir greve katılmamayı veya katıldıktan sonra ondan ayrılmayı öngören anlaşmaların yapılmasının işçinin grev hakkını geçersizlikle karşılaştıracak derecede sınırlanmış olacağı kanısını taşımıyoruz. Zira; herşeyden önce bu tür bir sınırlama veya vazgeçme, henüz greve katılma imkânı doğmadan peşinen yapılan bir sınırlama veya vazgeçmeyi deyimlemektedir. Durum böyle olunca, karar alınmış bir greve katılmama veya katılınan bir grevden ayrılma (işçinin tek taraflı isteğiyle olsa da) işçi hiçbir karşılık elde etmeden mümkün bulunmasına rağmen, aynı olgunun işverenden alacağı bir ekonomik edim karşılığında vuku bulamayacağını iddia etmek, biraz zor görünüyor. Buna karşın, işverenin bu tür bir teşvikinin işçinin kararına etken olarak greve katılıp katılmama veya katıldığı bir greve devam edip etmemeyi de içerebilecek sendika özgürlüğünü ihlâl ettiği, hatta bununla da kalmayıp bizzat grevci sendikanın kolektif sendika özgürlüğünü de zedeleyip zedelemeyeceğinin tartışılması yerinde olacaktır. Gerçekten de karar aldığı ve / veya uygulamaya geçtiği bir greve daha fazla sayıda işçinin katılmasında grevci sendikanın haklı bir menfaati olduğu açıktır. Çünkü o, grevci işçi sayısı ne kadar çok olursa, işveren üzerinde o derecede kuvvetli baskı kurabilecektir.

Halbuki işverenin deyim yerindeyse grev kırma piri mi veya teşviki vererek grevci işçi sayısını azaltması durumunda, işçi sendikasının (ve diğer geri kalan grevci işçilerin) başlamış olan bu iş mücadelesine devam gücü, direnme gücü zayıflayacak ve belki de sendika mücadeleyi kaybedecektir. İşte bu yönleriyle grev kırma piri minin işçileri grevden kaçmaya özendirdiği ve bunun da ilgili işçi sendikasının sendika özgürlüğünü belli bir ölçüde ihfâl ettiği söylenebilecektir. Keza, alacağı bu piri m veya teşvik nedeniyle greve katılmayan veya grevden vazgeçen işçinin bu katılmama veya vazgeçme kararına, işverenin vermeyi önerdiği bu teşviklerin etken olduğu, bununda işçinin grevle bağlantılı olarak (grev bizde zorunlu biçimde sendikal bir faaliyet olduğundan) işçinin olumlu / olumsuz sendika özgürlüğünü; zedelediği düşünülebilir. Ancak, biz bu tür ihlâl ya da zedelemenin hukuka aykırı olduğu kanısında değiliz. Zira işveren teşvik ya da piri m vererek işçilere greve katılmamayı yahut katıldıkları grevden vazgeçmeyi önermek yerine, greve katılacaklara lokavt uygulayacağını söyleyerek onları tehdit yoluna da gidebilirdi. Lokavta başvuracağını söylemek ne kadar meşru ise, grev kırmayı teşvik amacıyla piri m ödenmesi

yolunun da en az o derecede meşru olduğu kanaatini taşıyoruz. Çünkü, bu türdeki işçinin işverenin lokavt tehdidinden ne oranda etkileniyorsa teşvikleri de en fazla o oranda etkilendiğini düşünüyoruz.

Sonra, greve katılma hakkına rağmen katılmayarak veya baştan katılıp da sonra vazgeçerek çalışmak isteyen işçi gibi işverenle yaptığı anlaşma gereği piri m alarak çalışmak isteyen işçinin de mücadele sonrası imzalanan TİS'nden yararlanamayacakları (TSGLK. 38/2 c. 2) hatırlanır; Hiçbir ekonomik değer elde etmeden vazgeçtiğinde de aynı durumda olacak işçinin, hiç değilse alacağı bir finansal edim karşılığında vazgeçmesinin makûl görülebileceğini zannediyoruz(15).

Keza bu tür piri mi haklı gösterebilecek bir başka olguda şudur; grevci sendika henüz grevi uygulamaya başlamadan evvel, belki de bir grev oylaması esnasında, grevin uygulanması (ve nihayetinde lokavtla karşılaşılması) halinde grevci işçilere grev süresince ekonomik yardımda bulunacağını söyleyerek, onları greve teşvik ediyorlar(16).

(15) Bu arada verilecek teşvikin mutlaka belli bir maddi edim, örneğin ücret yükseltilmesi veya belli bir miktar paranın ödenmesi şeklinde mi olması gerektiği akla takılabilir. (Alman hukuku uygulamasında bunlar üzerinde durulmaktadır ve greve katılmayan işçilerin, normaldeki iş yüklerinin (herhalde grevcilerin işini de yaparak) artmış olacağından söz edildiği görülmektedir. (Bkz. **Günter-Mager**, s. 375-376, **Von Hoyningen-Huene**, s. 1467 vd. BAG. U. v. 28.7.1992 1 AZR 87/92, NZA 1993/6, s. 267-270, **Löwisch / Krauss**, Rn. 569 s. 193). Bizde, iş mücadelesine katılmayıp çalışanlara grevci işçilerin işleri yaptırılmayacağına göre (TSGLK.43) çalışan işçilerin bu anlamda işyüklerinin arttığı söylenemeyecektir.)

Kanaatimizce işverenin greve katılmama veya grevden vazgeçme karşılığında işçilere vereceği teşvik piri minin mutlaka finansal / ekonomik bir değer olmasını aramamak gerekir. Bu, tek başına veya belirli bir maddi (parasal, finansal) değer yanında yer alabilecek bir başka olguya da işaret edebilir. Örneğin; işverenin bu tür işçilere kanunun kendisine verdiği "greve katılmayan veya grevden vazgeçenleri çalıştırmamak şeklindeki" yetkiyi (TSGLK. 38/2) kullanmamayı taahhüt biçiminde de olabilir. Tabii bu ifademiz ister istemez, işverenin sözünü ettiğimiz bu yetkisinden vazgeçmesinin mümkün bulunup bulunmadığı sorusunu da gündeme getirecektir ki, zaten isabetli olduğu kuşkulu bulunan bu yetkiden vazgeçmenin yetkiyi kullanma imkânı doğmadan evvel veya doğduktan sonra mümkün ve geçerli olacağını düşünüyoruz.

(16) Bu tür yardımlara İsviçre'de de rastlanmaktadır. **Rehbinder**, Arbeitsrecht, gerçi işçi sendikasının grevci (iş mücadelesine katılan) üyelerine grev esnasında yaptığı ekonomik yardımlara karşın, işveren sendikalarının da iş mücadelesiyle karşılaşan işverenlere yardım yapması üzerinde durulabilir. Nitekim rastladığımız bir Yargıtay kararına konu olaydan işverenin üye olduğu işveren sendikası grev / lokavt esnasında üyelerine yardımda bulunmak amacıyla bir "Grev-Lokavt Yardım Fonu" kurmuş ve bu fondan ilgili işverene, grev esnasında bir miktar para yardımı yapmıştır ki bu yardım yasaya uygundur (TSGLK. 39/3). Kararın konumuzla ilgili yanı bu ise de, çok daha ilginç ve hazin bir yanı da; işçi sendikasının ilgili işverenle anlaşmaya yanaşmasına rağmen, işveren sendikasının gurup toplu iş sözleşmesinde prensip maddesidir diyerek, toplu iş sözleşmesini imzalamaktan kaçınıp işvereni adeta ekonomik çöküntüye itmeye kalkışmasıdır. Yargıtay'ın oldukça, ilginç özellikler taşıyan bu kararı, İstanbul 1. İş Mahk.'nin 25.1.1990 tarih ve 1988/512 E, 1990/7 K. sayılı kararının aynen onaylanması şeklinde olup Yarg. 9. HD'ne ait 1.5.1990 T. ve E. 1990/2736, K. 1990/5338 sy. karardır. Hem Yargıtay'ın onama kararı ve hem de İş Mahkemesi kararı için bkz. İBD. C. 64, Sayı: 4-5-6 1990, s. 521-528). Görünen o ki, işveren böyle bir yardımı aldığına pişman olmuştur.

İşverenin de greve katılmayanlara özel bazı ödemelerde bulunarak onları grevden vazgeçirmeye çalışmasını da doğal karşılamak gerektiği söylenebilir. Teşvik pirimi ya da grev kırma pirimini bu anlamda değerlendirince, bunun yukarıda andığımız sınırlar çerçevesinde Türk hukuku açısından da caiz bir iş mücadelesi aracı (yolu, taktiği) olduğu sonucuna varmak mümkündür. Çünkü, Alman hukukunda da dile getirildiği üzere anılan pirimin amacı, iş mücadelesinde işverenin uğrayacağı üretim, vs. kaybını asgariye indirmek ve nihayetle belki de iş mücadelesinde ibreyi işverenden yana çevirmektir. Tabii bunu iş mücadelesi aracı gören düşüncemizin götüreceği sonuç, Türk hukuku açısından da iş mücadelesi araçlarının "sınırlı sayı" prensibine bağlı tutulmamış bulunduğu olacaktır.

d) İşverenin grevden vazgeçen veya hiç katılmayan işçiye grev esnasında yaptığı özel ödemelerin, örneğin ücret yükseltiminin imzalandıktan sonra toplu iş sözleşmesiyle getirilen ücreti aştığı hallerde, acaba greve katılmış işçiler aynı orandaki ödemenin kendilerine de yapılmasını aksi halde işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmış olacağını ileri sürebilecekler mi? Gerçekten, böyle bir durumda grev kırma pirimi olarak niteleyeceğimiz ücret yükseltiminin iş mücadelesi süresini aşır barış döneminde de ödemeye devam edilmesi sözkonusudur. Acaba böyle bir hal, sendikal faaliyet nedeniyle (toplular iş

sözleşmesi hükümleri dışında) işçiler arasında ücret vs. ayırımı yapılamayacağını öngören hükmün (SenK. 31/3, 4, 5) greve katılan işçilere yönelik olarak ihlali biçiminde değerlendirilebilip, hiç değilse, sendikal tazminatın ödenmesini gündeme getirebilecek midir? İşin ilginç yanı grev kararı alıp uygulamanın en karakteristik sendika faaliyeti olmasıdır, dolayısıyla işçinin greve katılması, tipik bir sendikal faaliyet olacaktır. Kanaatimizce, grev esnasında yapılan özel ödemenin, ücret yükseltiminin grev süresince işverenin eşit davranma borcuna aykırılık taşıyacağı söylenemeyecektir. Aynı ödemenin TİS'nden sonraya sarkması halinde durum tartışmaya açık görünmekle birlikte, farklı davranışın iş mücadelesi anındaki bir olgudan kaynaklandığı ve bu nedenle de haksız olmadığı söylenebilir(17).

IV. SONUÇ

Grev kırma pirimine yönelik olarak yaptığımız bu incelemede vardığımız sonuçları şöylece özetlemenin mümkün olacağını sanıyoruz:

a) Herşeyden evvel denilebilir ki, henüz grev vs. ortada yokken işçinin işverenle yaptığı bir anlaşma gereği kendisine sunulacak bir ekonomik / finansal teşvik (edim) karşılığında o işyerindeki greve "hiç" veya "belli bir dönem" katılmayacağını taahhüt etmesi, grev hakkını caiz görülemeyecek bir biçimde sınırlandıracağı için (TSGLK. 41) geçersizlikle karşılaşacaktır.

(17) Hemen şunu ifade edelim ki, bizde sorun işverenin iş mücadelesi esnasında grevden vazgeçerek çalışan işçilere, ileride imzalanacak toplu iş sözleşmesinin altında veya üstünde olmasıyla ilgili olarak değil; Toplu iş sözleşmesi imzalanıp ortaya çıktıktan sonra ondan yararlanılmasıyla bağlantılı biçimde, işverenin sendika üyesi olmayan işçilere toplu iş sözleşmesinin getirdiğinden az veya ona denk yahut ondan fazla bir zam yapması haliyle ilgili olarak tartışılmakta ve bu konuda çeşitli fikirlere rastlanmaktadır. (Üzerinde fazla durmayacağımız bu konuda bkz. **Oğuzman**, İşçi-İşveren s. 77-78 ve aynı sayfada dn. 81-82 b.) Oysa bizim tartıştığımız problem, grevden vazgeçerek grev esnasında çalışan işçilere işverenin bu nedenle ödediği diğer yollu bir pirimin yahut ücret yükseltiminin, iş mücadelesi sonrasında greve katılanlarca da istenilip istenemeyeceğidir.

Greve katılmayıp çalışan bu işçilerin TİS tarafı sendikanın üyesi olsun olmasın imzalanan TİS'nden yararlanamayacakları da (TSGLK.38/2) dikkate alınırsa, bunlara henüz toplu iş sözleşmesi yokken iş mücadelesi esnasında yapılan bir zammın Sen K. 31 anlamında caiz görülemeyen bir farklı davranış olduğu da söylenemez gibi görünüyor. (Almanlardaysa durum tartışmalıdır; Bu tür uygulamanın eşit davranma yasasını ihlal edeceği ve bu nedenle greve katılanların da aynı ödentiye talep hakkına sahip oldukları savunulduğu gibi aksi yönde fikirler de vardır. Bu konuda bkz. **Von Hoyningen-Huene**, s. 1467 vd. **Löwisch**, *Rechtliche Beurteilung*, s. 222-223, **Günter-Mager**, S. 374-378. ve S. 381 Krş. **Lieb**, *Der Kampf*, s. 330, **Schaub**, MünK. § 612a Rn. 9, **Daeubler**, ArbR. 1. s. 304 ve 336. **Staudinger / Richardi**, Vorbem, Zu § 611 Rn. 1279 ve § 612a Rn. 9 ile 14.) Bunlar dışında Federal İş Mahkemesi'nin düşüncesi için bkz. BAG. U.v. 28.7.1992-1 AZR 87/92, NZA 1993/6, s. 267-270 ve U.v. 4.8.1987-1 AZR 486/85). Talep hakkını haiz bulunduğunu kabul edenler, anılan teşvikin sadece bir iş mücadelesi aracı değil, aynı zamanda ücret niteliğinde taşıdığından sözediyorlar.

b) Buna karşın "grev kararı alınmadan evvel" veya "sonra", işçinin işverene anılan grevin uygulanmasını engellemek amacıyla "grev oylaması isteyeceğini" hatta bununla birlikte veya bundan ayrı olarak "grev oylamasında grevin uygulanmasını red yolunda oy kullanacağı" taahhüdünde bulunmasının tamamen geçerli olacağını düşünüyoruz. Çünkü, anılan yükümlülüklerde greve katılmama gibi bir durum da mevcut değildir.

c) Keza işçinin grev kararı alındıktan sonra ve fakat henüz grev başlamadan evvel, bu greve "katılmamayı" veya zaten başlamış ve kendisinin de katıldığı mevcut bir grevden (grev son buluncaya kadar ki dönem içerisinde) "vazgeçmeyi / ayrılmayı" üstlenmesinin de geçersizlikle karşılaşacak bir yanı olduğunu sanmıyoruz. Zira işçi, karar alınmış ve fakat henüz uygulanması başlamayan bir greve fiilen, somut olarak katılma hakkını elde ettikten sonra, alacağı bir pirimle bundan vazgeçmesinin, işçinin grev hakkını geçersizlikle karşılaşacak derecede sınırladığı kanısında değiliz. Öyle görünüyor ki, bu dönemde olduğu gibi başlayan ve bizzat kendisinin de katıldığı bir grevden vazgeçmeyi öngören anlaşmaların dahi geçersiz olduğu söylenemeyecektir. Çünkü bu tartıştığımız durumlarda işçi, grev hakkını ya fiilen ve hiçbir engelle karşılaşmayacak şekilde kullanma imkânına sahiptir ya da (vazgeçmede olduğu gibi) zaten katıldığı bir grevden uzaklaşmayı taahhüt etmektedir. Gerçi işçinin bu kararında işverenin önerdiği özel ödemelerin etken olduğu söylenebilecektir ama bu etki, anılan taahhüdü geçersiz kılmayı haklı gösterecek derecede görünmemektedir.

d) Tabii taahhüdü geçerli sayınca, bunun doğuracağı sonuçların da tartışılması yerinde olacaktır. Anlaşmanın geçerliliği dikkate alınınca, bunun sonucu, işçinin anılan greve "katılamayacağı" veya vazgeçmeyi taahhüt etmişse de "artık devam edemeyeceği" olacaktır. Buna rağmen katılır veya devam kalkışırsa: Bize göre işçi, anılan taahhüdünü ihlal yanında (işveren ondan çalışmasını isterse) işgörme borcunun ifasında mütemerrit duruma da düşebilecektir.

e) İlginç bir başka nokta da, bu tür anlaşmaya istinaden greve katılmayan veya katıldığı grevden vazgeçen işçiye karşı, işverenin TSGLK. 38/2c.1'deki "çalıştırmama yetkisi"ni kullanabilip kullanamayacağıdır. Doğrusu tartışmaya açık olsa da, bu tür işçilere karşı anılan yetkinin kullanılabileceğinin kabulü, ilke olarak "grev kırma anlaşması"nın amacıyla bağdaşmaz görünüyor.

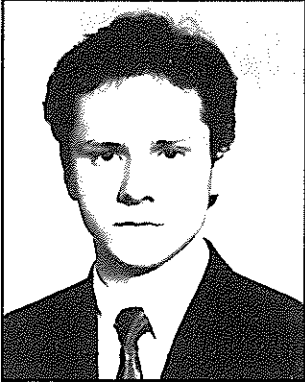
f) İşte Alman hukukundan esinlenerek yaptığımız bu denemede, belirli sınırlar çerçevesinde de olsa, işverenin greve katılmayan veya grevden vazgeçen işçilere vermeyi önerdiği "grev kırma pirimi"nin Türk hukuku açısından da "caiz bir iş mücadelesi aracı" olduğu sonucuna varmış bulunuyoruz. Gerçekten de anılan pirimin amacı, diğer tarafın gücünü azaltarak işveren üzerindeki kollektif baskıyı hafifletmeyi, işverenin mücadeleye devam gücünü arttırmayı, keza anılan işçilerin de katılımıyla üretimin devam etmesini hedeflemiştir. İşte bu yönüyle grev kırma piriminin, iş mücadelesi aracının tipik unsurlarını taşıdığı kanısındayız.

Buna karşın klasik araçlardan yola çıkılarak, bunun hizmet akdinden doğan hak ve edimlerde hiçbir şekilde "askı" yol açmayacağı, bu nedenle de bir iş mücadelesi aracı niteliği taşımadığı biçimindeki iddianın da pek fazla önemi yok görünüyor. Zira bize göre de hizmet akitlerinde askıya yol açmak, bir olguya / tedbire iş mücadelesi aracı demenin bir koşulu değildir. Hatta öyleki, hizmet akdinden doğan kimi hak ve borçları (grev / lokavt gibi) askıya alsa da, mesela TSGLK. 38/2'deki işverenin "çalıştırmama yetkisi"ni, bir iş mücadelesi aracı olarak nitelemek mümkün değildir. Çünkü, mücadelenin diğer tarafına yönelik olarak uygulanıp da üzerinde baskı kurarak onu anlaşmaya zorlama amacı taşımayıp, tam tersine mücadeleye katılmayan işçileri hedef almış görünmektedir.

Keza boykotda da hizmet akdinden doğan hak ve borçlar askıyla karşılaşmamasına rağmen, boykotun bir iş mücadelesi aracı olduğunda şüphe yoktur. Ancak boykotun, bizde zaman zaman hak-sız fiil teşkil edebileceğini de gözden kaçırmamak gerekir.

(18) Boykotlu ilgili olarak bkz. **Rehbinder**, Formen des Arbeitskampfes s. 30 ile **C. Tuncay**, Erscheinungsformen, s. 32 ve dn. 10. Keza bkz. **Feyzioğlu**, s. 568-569.

506 SAYILI YASAYA GÖRE SİGORTALI SAYILMADA "HİZMET SÖZLEŞMESİNE DAYANARAK İŞVERENE AİT İŞYERİNDE ÇALIŞMA" KOŞULU



Arş. Gör. Çoşkun SARAÇ

**9 Eylül Üniversitesi İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi**

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

1966 yılında İzmir'de doğdu. 9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 1988'de mezun olduktan sonra, aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsünde Özel Hukuk Yüksek Lisans programını bitirdi. Halen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Doktora Programına devam etmektedir.

1. Genel Olarak

Kimlerin sigortalı sayıldıkları 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanununun" (SSK.)nin 2. maddesinde gösterilmiştir. SSK.m.2'deki sigortalının tanımına dahil olmanın yanısıra, aynı yasanın 3. maddesinde belirtilen "sigortalı sayılmayanlar" arasında olmamak da, gerçekleşmesi gereken bir koşuldur. Yasanın 3. maddesinde sayılan kimseler, çalışmaları hizmet akdine dayanmaktaysa da, gördükleri işin niteliği, şahıslarından kaynaklanan bazı özellikleri ve diğer sosyal güvenlik rejimlerinin kapsamında olmaları gereği, kısmen veya tamamen sigortalı sayılmamışlardır(1).

SSK. m. 2'de gösterilen koşulları taşıyanlar işe alınmalarıyla birlikte sigortalı sayılacaklarından, bunların işveren tarafından Sosyal Sigortalar Kurumu'na

bildirilmemiş olmaları, onların "Sigortalı sayılma" statülerini etkilemeyecektir(2).

2. Hizmet Sözleşmesine Dayanarak, İşverene Ait İşyerinde Çalışma Koşulu

A) Hizmet Sözleşmesine Dayanarak Çalışma
aa- Kural: Bir Hizmet Sözleşmesinin Bulunması

506 sayılı yasanın 2. maddesinin 1. fıkrasında yeralan,

"Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanun hükmüne göre sigortalı sayılır" şeklindeki hüküm ile yasa, sigortalı kavramını tarif etmiştir. Maddenin anlatımından açıkça görüldüğü gibi, yasaya göre sigortalı sayılmada esas teşkil eden unsur, hizmet sözleşmesine dayalı bir çalışmanın bulunmasıdır(3).

(1) Can TUNCAY, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 1988, sh. 134. ÇENBERCİ'nin deyişiyle bunlar, 506 sayılı yasanın 2. maddesinde tanımlanmış sigortalılara göre "tam olmayan" sigortalılardır (Mustafa ÇENBERCİ, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, sh. 44).

(2) Ali GÜZEL / Ali Rıza Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1990; TUNCAY, sh. 175; Kenan TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990, sh. 265; Reşat ATABEK, İşkazası ve Sigortası, İstanbul 1978, sh. 51; Memduh YELEKÇİ, Notlu, İzahlı, İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991, sh. 14; Bu yönde Y. 10. HD. 16.11.1983, E. 5747, K. 5706 (YELEKÇİ, sh. 27, no. 20), Y. 9. HD. 27.5.1987, E. 4912, K. 5332 (YKD, Mart 1988, C.XIV. S. 3, sh. 354-355) sayılı kararları.

(3) Bkz. Y. 9. HD. 9.1.1970, E. 10268, K. 91 (Metin ÖNOL / Ziyagökalp PUSAT / Yılmaz ACARBAY, Sosyal Sigortaları, Ankara 1970, sh. 12. no. 11), Y. 10. HD. 24.1.1974, E. 199, K. 1274 (YKD., 1975/1, sh. 81-83), Y. 10. HD. 26.5.1977, E. 1976/8702, K. 1977/4023 (YKD., Kasım 1977, C. III, S. 11, sh. 1559-1561), Y. 9. HD. 6.4.1982, E. 2700, K. 3452 (YKD., Temmuz 1982, C. VIII, S. 7, sh. 949 Tekstil İşveren, Ekim 1982, S. 57, sh. 18), Y. 10. HD. 15.4.1986, E. 1432, K. 2280 (YKD., Eylül 1986, C. XII S. 9, sh. 1334-1336). Y. HGK. 14.10.1987, E. 10-6, K. 716 (İKİD, Nisan 1988, C.XXVIII, S. 328, sh. 5602-5603), Y. 10. HD. 20.3.1990, E. 2547, K. 2749 (YKD., Eylül 1990, C.XVI, S. 9, sh. 1325-1327); ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 98; GÜZEL/OKUR sh. 98; TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 98.

Hizmet sözleşmesinin tanımı SSK.unda ve İş Yasalarında verilmediği için, SSK. açısından da, Borçlar Kanununun 313. maddesindeki tanım gözönünde tutulacaktır(4). Söz konusu maddenin 1. fıkrası gereğince, "Hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder. "Dikkat edilirse, fıkra da hizmet sözleşmesinin "iş" ve "ücret" unsurları(5) belirtildiği halde, İş Hukukumuzda bu sözleşmeyi konusu işgörme olan diğer sözleşmelerden ayırdeden en önemli unsur olarak görülen "bağımlı çalışma (tabiyet)" unsuruna yer verilmemiştir. Oysa, Anayasa Mahkemesinin bir kararında(6) açıklandığı gibi; hizmet sözleşmesinde işçi çalışmasını (edimini) işverenin gözetimi ve yönetimi altında yerine getirmekte olup, hizmet sözleşmesinden başka sözleşmelerde "hukuki bağımlılık" unsuru bulunmamaktadır ki, bu da hizmet sözleşmesini ko-

nusu işgörme olan diğer sözleşmelerden ayıran temel ölçüttür(7). Hukuki bağımlılıktan amaç ise, "işçinin işgücünün belirli ya da belirsiz bir süre için, işgörme ediminin yerine getirmesine ilişkin olarak, emirler, direktifler, gözetim ve kontrol ve hatta cezalandırma yetkisiyle donatılmış şekilde işverenin otoritesi altında bulunmasıdır(8).

Yargıtay, hizmet akdine dayalı çalışmanın varlığı konusunda uygulamada görülen duraksamaların giderilmesi için verdiği birçok karar ile sigortalı kavramını açıklığa kavuşturmaya çalışmıştır. Örneğin, limited şirkette ortak olan müdür ile şirket arasındaki ilişki vekâlet olup, hizmet ilişkisine dayanmamasından dolayı, müdür, sigortalı sayılmamaktadır(9). Aynı şekilde anonim şirket veya limited ile komandit şirket) denetçisinin şirketle ilişkisi, kural olarak, vekâlet niteliğinde görüldüğünden, denetçi 506 sayılı Yasa anlamında sigortalı olarak kabul edilmektedir(10). Kollek-

- (4) TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 99; GÜZEL/OKUR, sh. 98.
- (5) SSK. m. 2'de "bir hizmet akdine dayalı çalışmadan sözedilip, "ücret"e yer verilmemesi ve SSK. m. 78/2.f.da "ücretsiz çalışan sigortalılar"dan sözedilmesi karşısında; sigortalı sayılmak için hizmet sözleşmesiyle çalışmanın bir ücret karşılığı yapılmasının zorunlu olmadığı görüşü öne sürülmüştür (Bkz. ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 26; GÜZEEL/OKUR, sh. 97. Aynı yönde, Y. İkt. Bir. Kar. 8.4.1972, E. 4. K. 6; Y. 10. HD. 8.2.1983, E. 260, K. 491; Y. 10. HD. 27.4.1984, E. 2228, K. 2315 (ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 26-27). Karşı görüş için bkz. TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 105 ve GÜVEN, sh. 17.
- (6) 26-27.9.1967, E. 1963/336, K. 1967/29 (RG. 19.10.1968, S. 13031, sh. 4 vd)
- (7) Bu görüşteki yazarlar için bkz. Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1990, sh. 51, dpn. 8; Seza REİSOĞLU, Hizmet Akdi, Mahiyetli Unsurları, Hükümleri, Ankara 1968, sh. 51; GÜZEL/OKUR, sh. 98; Adil İZVEREN, İş Hukuku I, II, III, Ankara 1974, sh. 60; HALİD Kemal ELBİR, İş Hukuku, İstanbul 1987, sh. 61; Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş İlişkileri, Ankara 1988 sh. 130; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, sh. 61; Münir EKONOMİ, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, sh. 74; Turhan ESENER, İş Hukuku, Ankara 1978, sh. 127; Güven ESEN, Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, C.I. Bireysel İş Hukuku, 1. Kitap, İstanbul 1985, sh. 33, 137; YELEKÇİ, Sigortalar, sh. 22. ÇENBERCİ'ye göre, iş sözleşmesini diğerlerinden ayıran en önemli unsur, işgörme ediminin ilk olarak işverene ait işyerinde görülmesidir (Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, sh. 50 128-129. doktrindeki baskın görüş yönündeki Yargıtay kararları için bkz. Y.10.HD. 24.1.1974, E.199, K.1274 (YKD, 1975/I, sh. 81-83), görüş yönündeki Yargıtay kararları için bkz. Y.10.HD. 24.1.1974, E.199, K.1274 (YKD, 1975/I, sh. 81-83), Y.10.HD. 3.11.1986, E.5624, K.5663 ve 16.12.1986, E.6684, K.6851 (Tankut CENTEL, Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1987, sh. 230-231), Y.10.HD. 27.2.1984, E.1132, K.1166 (ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 30, no. 15-a), Y.10.HD. 14.9.1987, E.4115, K.4329 (Tekstil İşveren, Kasım 1988, S. 128, sh. 18-19). SOYER ise, karşı görüşle hizmet akdinin asıl ayırıcı unsurunun "zaman" olduğunu kabul etmektedir. Böylece, işgörenin çalışma borcunun hukuki nitelikli bir süreklilik göstermesi ve görülecek işin zaman açısından sınırlandırılmış olması halinde, hizmet akdinin varlığından sözedilebilecek, örneğin, bir doktorun hastahane için, avukatın banka için düzenli şekilde çalışması hizmet akdine vücut verecektir (Bkz. M. Polat SOYER, Karar incelemesi, YASA, Nisan 1980, C.3, Y.3, S.4, sh. 508 vd). Hizmet sözleşmesine ilişkin bilgi için bkz. REİSOĞLU, Hizmet Akdi, sh. 1 vd.; ÇELİK, İş, sh. 66 vd. NARMANLIOĞLU, sh. 127 vd.; İZVEREN, İş, sh. 56 vd.; EKONOMİ, sh. 73 vd.; ELBİR, İş, sh. 61.; ESENER, sh. 125 vd.; ESEN, sh. 135 vd. Kenan TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku, C.I, Genel Hükümler, İstanbul 1976, sh. 806 vd.; O.Gökhan ANTALYA, Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukuki Niteliği, YD. Ocak-Nisan 1987, C.XII, S. 1-2, sh. 123 vd; Temmuz 1987, S. 3, sh. 288 vd; Ekim 1987, . 4, sh. 456 vd; Reşat ATABEK, sh. 2 vd.
- (8) ÇENBERCİ, İş 1986, sh. 49, dpn. 128. Yargıtay, bir kararında sözkonusu bağımlılığı "heran ve durmadan çalışanın denetleme veya buyruğuna göre edim yaptırma olanağını işverene tanıyan ve çalışanın, edimiyle ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılık" olarak tanımlamıştır (Y.10.HD. 1.7.1974, E. 4612, K. 3612, YKD., 1975/8, sh. 110-113).
- (9) Y.9.HD. 26.2.1975, E.978, K.724, Reşat ATABEK, İHU, SSK. m. 2, no. 1); Y.HGK. 28.3.1986, E.339, K.311 (YELEKÇİ), Sigortalar, sh. 24, no. 10).
- (10) Bkz. Y.10.HD. 14.9.1973, E.180, K.209 (YELEKÇİ, Sigortalar, sh. 26, no. 14). Y.10.HD.nin 3.5.1988 t. ve E.2813, K.3026 sayılı kararında da, anonim şirketlerde "yönetim kurulu üyesi ortak" statüsünü taşıyanların değil hizmet akdi ile çalışan yönetim kurulu üyelerinin 506 sayılı Yasaya göre sigortalı sayılabilecekleri öngörülmüştür. (Müjdat ŞAKAR, Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1990, sh. 210-211).

tif şirket ortağıyla ilgili bir kararda da, ortakların şirket sözleşmesinde ücretle ve fiilen çalışacakları öngörülmüş olsa da, bunların işveren niteliğinde sayılmalarından ötürü 506 sayılı Yasanın kapsamı dışında kaldıkları sonucuna varılmıştır(11). İnşaatların fenni sorumluluğunu üzerine almış bulunan mühendisler ise, hizmet akdiyle çalıştıkları sürece, kural olarak sigortalı sayılmıştır(12). Yine profesyonel futbolcular da, "hizmet akdinin varlığı için, sunulan işgücünün mutlaka bedensel nitelik taşıması gerekmeyip dünsel, bilimsel ya da artistik nitelik de gösterebileceği" gerekçesiyle, sigortalı sayılmıştır(13). Aynı şekilde, günün belli saatlerinde ve aylık belirli bir ücret ile işverenin buyruğunda işgören temizlik işçilerinin hizmet sözleşmesiyle çalıştıkları ve sigortalı oldukları kabul edilmiştir(14). Bunun yanı sıra, belirli bir ücretli çalışan sendika mali sekreteri(15) ile işverene ait işyerinde ücretli çalışan avukatların da(16) sigortalı sayılacakları öngörülmektedir.

Bu kısımda son olarak, sigortalının hizmet akdine dayalı çalışmasından doğan "sosyal sigorta ilişkisi"nden kısaca söz etme yerinde olacaktır.

Doktrinde yapılan bir tanıma göre; "Sosyal sigorta ilişkisi, iki veya daha fazla taraf arasında kurulan bir kamu hukuku ilişkisidir. Bu kamu hukuku ilişkisi sigorta kurumu, işçi ve üçüncü şahıs (bağımlı çalışanın işvereni) arasında kurulur ve yasa tarafından düzenlenen hak ve yükümlerden oluşur"(17).

Sigortalılık niteliğinin kazanılmasında, kural olarak, hizmet akdine dayalı bir çalışmanın bulunması arandığına göre, acaba sosyal sigorta ilişkisinin kurulma anı ne olacaktır?

Bu konuda iki yön üzerinde durmak gereklidir. Eğer çalışan hizmet sözleşmesinin kurulduğu andan itibaren edimini yerine getirmeye başlamış ise, sosyal sigorta ilişkisi hizmet akdinin kurulmasıyla birlikte doğmuş sayılacaktır. Ancak hizmet akdinin kurulması anıyla, fiilen çalışmaya başlama anı farklı ise, sosyal sigorta ilişkisi fiilen çalışmaya başlama anında kurulmuş sayılacaktır(18). Eğer çalışan kusuru olmaksızın işgörmeye edimini fiilen çalışma tarihinde yerine getirmemişse; sözleşmede öngörülen çalışmanın başlangıç tarihinde, sosyal sigorta ilişkisinin doğmuş sayılacağı da, kabul edilmektedir(19).

bb- Ayrık Durumlar

Sigortalının Yakınlarının, Sanatçıların, Genel Kadınların ve Koruma Bekçilerinin Sigortalılığı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2. maddesinin 2. fıkrasıyla, "bir hizmet sözleşmesine dayalı çalışma" ölçütü terkedilerek, hizmet sözleşmesi ile çalışmayan bazı kimseler de, yasanın kapsamına dahil edilmiştir.

aaa- Sigortalının Yakınları

Yasanın kapsamına alınan, sigortalının aile bireylerinden "eş ve çocuklarının" sigorta yardımlarından yararlanmaları geniş bir alanı içerdiği halde; "diğer hak sahipleri"(20) nin yararlanmaları, yalnızca

- (11) Bkz. Y.10.HD. 14.9.1987, E.4115, K.4239 (Ali GÜZEL, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1987, sh. 265-267).
- (12) Y.9.HD. 15.2.1973, E.26485, K.2261 (YELEKÇİ, Sigortalar, sh. 26, no. 15).
- (13) Y.10.HD. 24.1.1974, E.199, K.1274 ve Y.10.HD. 3.3.1984, E.6455, K.1486 (ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 22).
- (14) Bkz. Y.10.HHD. 13.10.1976, E.1961, K.6646 (Kenan TUNÇOMAĞ, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1979, sh. 265-267).
- (15) Bkz. Y.HGK. 22.5.1985, E.10-288, K.494 (Ali GÜZEL, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1987, sh. 183-185).
- (16) Bkz. Y.HGK.nun 26.12.1975 t., E.1974/9-237, K.1975/1965 sayılı kararı (YELEKÇİ, Sigortalar sh. 27, No. 21). Sosyal Sigortalar Kanunu açısından sigortalı sayılanlara ilişkin başka kararlar için bkz. ŞAKAR, 1988 Değerlendirilmesi, sh. 207 vd. Can TUNCAY, Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1988, sh. 182 vd.; aynı yazar, Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1985, sh. 297 vd.; Ali GÜZEL, Sosyal Sigortalının Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının değerlendirilmesi, İstanbul 1989, sh. 243 vd.
- (17) Ali Nazım SÖZER, Sosyal Sigorta ilişkisi, İzmir 1991, sh. 15-16. Bu konuda geniş bilgi için bkz. aynı yazar, sh. 15 vd. Ayrıca bkz. TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 165 vd.
- (18) SÖZER, sh. 33-35; TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 106; TUNCAY, Sosyal Güvenlik, sh. 95; ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 90; GÜZEL/OKUR, sh. 117. Bu yöndeki bir Yargıtay kararında, "Bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için 506 sayılı Yasa m. 9'da öngörülen işe giriş bildirgesinin verilmesinin yeterli olmayıp o kimsenin Yasanın 2. maddesinde belirtildiği üzere, eylemli olarak çalışmış olmasının da gerekli olduğuna işaret edilmektedir (Y.10.HD. 22.11.1983, E.5784, K.5914, YKD., Mart 1984, S. 3, sh. 402-403). Aynı yönde, bkz. 21.6.1984, E.3455, K.3579 (ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 91, no. 1-a) ve 19.6.1984, E.3162, K.3499 ÇENBERCİ, (Sigortalar 1985, sh. 91-92, no. 2-a) sayılı kararlar.
- (19) SÖZER, sh. 34-35; TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 107, 159; ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 91.
- (20) "Diğer hak sahipleri", sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu ana ve babasından başka, ölen sigortalının dul karısı veya kocası ile çocuklarıdır (TUNCAY, Sosyal Güvenlik, sh. 132).

sigortalının ölümü halinde mümkün olmaktadır(21).

bbb- Sanatçılar

Bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sanatçılar, genellikle bir hizmet akdi uyarınca işgördükleri için, bunların da sigortalı sayılmaları doğaldır ve bunlarla diğer sigortalılar arasında bir fark yoktur. "29.6.1978 tarih ve 2167 sayılı yasa(22) ile SSK.nun kapsamına alınan sanatçılar" ise, hizmet sözleşmesi dışında kalan -vekâlet veya istisna akdi gibi- bir hukuki ilişki uyarınca çalışan kimselerdir(23).

ccc- Genel Kadınlar

2167 sayılı Yasayla 506 sayılı Yasaya eklenen ek madde 13 ile 1593 sayılı "Umumi Hıfzısıhha Kanunu"nun 128. maddesine göre çıkarılan tüzükte belirtilen genel kadınlar da, sigortalı sayılmıştır(24).

ddd- Koruma Bekçileri

2.7.1941 tarihli ve 4081 sayılı "Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun"a(25) göre çalışan koruma bekçilerinin SSK.m.4/f.son gereğince atama tasarrufu yoluyla göreve başlamalarından dolayı, sigortalı sayılmamaları gerekmektedir. Ancak, 11.5.1976 tarihli ve 1992 yılı Yasa(26) ile SSK.nun 2. maddesine eklenen bir fıkrayla, bunlar da 506 sayılı Yasa kapsamına alınmıştır(27).

b) İşverene Ait İşyerinde Çalışma

Doktrinde bazı yazarlar, Sosyal Sigortalar Kanunu'nda öngörülmediği halde, Yargıtay uygulamasından doğmuş bir koşul uyarınca, sigortalılık niteliğinin kazanılması için sigortalının niteliğinin kazanılması için sigortalının işgörmeye borcunu işverene ait işyerinde yerine getirmesi gerektiği öne sürülmektedir(28).

Bu görüş bazı yazarlarca paylaşılmamaktadır. Bu yazarlardan EKONOMI'ye göre, teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu işin görüldüğü yerin genişleyerek işyeri sınırlarının dışına çıkması karşısında, artık "işçinin, işverenin iş organizasyonunda" faaliyet göstermesinden söz etmek gerekmektedir. Örneğin, montaj işlerinde, ev aletlerinin bakım ve onarımında çalışanların; şoförlerin; gazete dağıtanların; satış elemanlarının çalışmaları çoğu kez işyeri dışındadır. Yine metin hazırlama, dökümantasyon, tercüme, muhasebe defteri tutma, reklamcılık gibi çalışmalar işçinin evinde veya evinin yakınında bir yerde gerçekleşmektedir. Bu gibi çalışmalar serbest meslek faaliyetine dönüşmedikçe, işyeri ve meslek açısından bağımlılık azalsa da, işçi niteliği varlığını koruyacaktır(29).

Diğer yazar, SOYER'in düşüncesine göre de;

(21) TUNCAY, Sosyal Güvenlik, sh. 132.

(22) RG. 11.7.1978, S. 16343.

(23) TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 102-103; TUNCAY, Sosyal Güvenlik, sh. 132-133 GÜZEL/OKUR, sh. 102.2167 sayılı Yasa ek madde 1/II.f.ile kimlerin sanatçı olduğunun belirlenmesi yetkisi verilen iki bakanlık, bu konuda bir de liste hazırlanmıştır. Liste için bkz. ÇENBERCİ, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Bağımsız Ek Kitap, Ankara 1979, sh. 299. Ancak, Y.10.HD.nin 19.1.1989 t., E.1988/7983, K.1989/239 sayılı kararında, sanatkar sayılmak için sözkonusu listede yer alan bir işte çalışmanın yeterli olmadığı; ilgili sanat kolunda çalışanın gerçekten "sanatkar" olup olmadığı; o sanata ilişkin yeterliliğinin ölçüsünün, bir bilirkişi marifetiyle incelenmesi gerektiği öngörülmüştür (Karar ve inceleme için bkz. ŞAKAR, 1989 Değerlendirmesi, sh. 190-191)

(24) TUNCAY, Sosyal Güvenlik, sh. 133. Genel kadınlar ile kendilerini çalıştıranlar arasındaki ilişkinin hukuki niteliği ve geçerliliği hakkında bkz. TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 102 ve aynı yazar, Borçlar I, sh. 254-257'de yer alan 14.1.1948 tarihli ve E.30, K.2 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı.

(24) TUNCAY, Sosyal Güvenlik, sh. 133. Genel kadınlar ile kendilerini çalıştıranlar arasındaki ilişkinin hukuki niteliği ve geçerliliği hakkında bkz. TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, sh. 102 ve aynı yazar, Borçlar I, sh. 254-257'de yer alan 14.1.1948 tarihli ve E.30, K.2 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı.

(25) RG.7.7.1941, S. 4853.

(26) RG.26.5.1976, S. 15598 (mükerrer).

(27) Bkz. TUNCAY, Sosyal Güvenlik, sh. 131; ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 41-42; GÜZEL/OKUR, sh. 102; NARMANLIOĞLU, sh. 100; SÖZER, sh. 40; Y.10.HD. 20.12.1982, E.5659 K.5827 (YKD.Haziran 1983, C.9., S.6, sh. 856-857). CENTEL ise, hizmet akdiyle (ilişkisiyle) çalıştıkları görüşündedir (Bkz. TUNCAY, 1986 Değerlendirmesi, Genel Görüşme kısmı, sh. 209). Y.10.HD.nin 13.2.1986 t., E.270, K.645 sayılı kararında da, "Çiftçi Mallarını Koruma Başkanlığı" işyerinde, su taksimcisi ve bekçisi olarak çalışan bir kişinin ücret aldığı ve bu kişiyle köy muhtarlığı arasında hizmet akdi bulunduğunu belirterek, yaptığı işin 4801 sayılı "Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun" kapsamına girdiğini kabul etmiştir (Karar için bkz. TUNCAY, 1986 Değerlendirmesi, sh. 163)

(28) Bkz. ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh. 42-43; GÜZEL/OKUR, sh. 103; TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik, 106; Bu doğrultudaki kararlar için bkz. Y.10.HD. 15.4.1986, E.1432, K.2280 Tekstil İşveren, Kasım 1986, S. 104, sh. 22), Y.HGK. 14.10.1987, E.10-6, K.716 (IKİD, Nisan 1988, Y.28, C.28, S.328, sh.5602-5603), Y.10.HD. 26.5.1977, E.1976/8702, K.1977/4023 (YKD., Kasım 1977, C.III, S.11, sh.1559-1561), Y.10.HD. 25.5.1984, E.2729, K.2927 (ÇENBERCİ, Sigortalar 1985, sh.44, no.69-a), Y.10.HD. 20.3.1990, E.2547, K.2749 (YKD. Eylül 1990, C.XVI, S.9, sh.1325-1327 - Tankut CENTEL, Genel Sosyal Sigorta Hükümleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, (Yayanlanmamış Tebliğ), İstanbul 1991, sh. 1.

(29) Münir EKONOMI, Türk Endüstriyel İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler, Kamu-İş, Temmuz 1988, C.1, S.5, sh.11, 17-18, 25.

bir işverenin kendisine hizmet akdiyle bağlı bulunan işçisini istisnaen (örneğin, ek iş gücüne ihtiyacı olan veya işyerindeki muhasebe defterlerinin tutulmasını isteyen) başka bir işverenin yanında çalışması mümkündür. Bu durumda, işçisini başkasına ait işyerinde çalıştıran işveren, yine hizmet akdinin tarafı olarak kalmaya devam edecek, ancak işin görülmesini isteme hakkını diğer işverene temlik etmiş olacaktır(30).

Aynı şekilde ATABEK de, işvereninden aldığı dikiş makinası ve kumaşı evine götürüp evinde elbise imal ettikten sonra bunları işverenine teslim eden ve parça başına ücret alan işçi örneğini vererek; bu halde faaliyetinin tümü işyeri dışında geçen işçinin, işverenine hizmet akdiyle bağlı bulunduğu açık olduğunu belirtmekte ve bu işçinin sigortalı sayılması gerektiğini öne sürmektedir(31).

Kanımızca da, Yargıtayın işverene ait işyerinde çalışmayı sigortalı olmanın bir unsuru olarak öngören görüşü, günümüzün gelişen iş ilişkileri açısından önemini büyük ölçüde yitirmiştir. Sosyal Sigortalar Hukuku'nun sosyal eşitlik ve adaleti sağlama amacı düşünülürse, işverene ait işyerinde çalışanlar ile işinin niteliği gereği işyeri dışında çalışması gerekenler arasında, sigortalı sayılma bakımından bir ayrımın bulunmaması gerekir.

SONUÇ

506 sayılı Yasa, kural olarak bir hizmet akdine dayanarak çalışanları sigortalı saymıştır. Bunun yanı sıra, yasa, hizmet akdiyle çalışmayan bazı kimseleri de, özel durumlarından ötürü Sosyal Sigortalar Yasası'nın kapsamı içine almıştır.

SSK.m.2'de hizmet akdine dayalı çalışmadan bahsedilmekle birlikte, bir ücret karşılığı çalışmadan sözedilmemesi ve SSK.m.78/e'de "ücretsiz çalışan sigortalılardan sözedilmesi karşısında, hizmet akdiyle ücretsiz olarak çalışanların da sigortalı sayılabileceği kabul edilmektedir. Öte yandan, yasanın sigortalı sayılmayı hizmet akdine, dayalı çalışmaya bağlaması karşısında; uygulamada kimlerin hizmet akdiyle çalışan sigortalı oldukları konusunda görülen tereddütler, Yargıtayın içtihatlarıyla giderilmeye çalışılmaktadır. Ancak sözkonusu içtihatlarda sigortalılık niteliğinin tesbitine yönelik yeterli bir ölçüt tayin edilmediğinden, yerleşik bir içtihat oluşturulamamaktadır.

Sigortalı olmada, işverene ait işyerine çalışma koşulunu öngören Yargıtay uygulaması da, günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Artık, günümüzün iş ilişkileri, işgörme edimini yalnızca işyeri sınırlarına tabi olmaktan çıkarmıştır. Üstelik, yasada bu yönde bir hüküm yer almamasına karşılık, içtihatlarla böyle bir koşulun öngörülmesi de; yasanın açık hükümlerini aşmanın yanısıra, çağımızın ihtiyaçlarını karşılamakta uzaktır.

BİBLİYOGRAFYA

ANTALYA, O.Gökhan: Hizmet Akdinin tanımı, Unsurları ve Hukuki Niteliği, Yargıtay Dergisi, C.13, Ocak-Nisan 1987, S.1-2, sh.123 vd.; Temmuz 1987, S.3, sh. 288 vd; Ekim 1987, S.4, sh.456 vd.

ATABEK, Reşat: İHU, SSK.m.2., no.1 incelemesi

ATABEK, Reşat: İşkazası ve Sigortası, İstanbul 1978

CENTEL - Tankut: Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1987, sh.225 vd.

CENTEL, Tankut: Genel Sosyal Sigorta Hükümleri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı kararlarının Değerlendirilmesi (Yayımlanmamış Tebliğ), İstanbul 1991.

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Derstleri, İstanbul 1990

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986

ÇENBERCİ, Mustafa: Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985

EKONOMI, Münir, Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler, Kamu-İş, Temmuz 1988, C.I, S.5, sh.11 vd.

ELBİR, H.Kemal: İş Hukuku, İstanbul 1987

ESEN, Güven: Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, C.I, Bireysel İş Hukuku, 1.Kitap, İstanbul 1985

ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978

GÜVEN, Ercan: Sosyal Sigortalar-Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir 1976

GÜZEL, Ali: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1987, sh.179 vd.

GÜZEL, Ali: Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1989, sh.241 vd.

GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1990

İZVEREN, Adil: İş Hukuku, I, II, III, Ankara 1974

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş İlişkileri, Ankara 1988

ÖNAL, Metin/PUSAT, Ziyagökalp/ACARBAY, Yılmaz: Sosyal Sigorta Kanunları, Ankara 1970

REİSOĞLU, Seza: Hizmet Akdi, Mahiyeti, Unsurları, Hükümleri, Ankara 1968

SOYER, M.Polat: Karar İncelemesi, YASA Hukuk Dergisi, Nisan 1980, Y.3, C.III, S.4, sh.508 vd.

SOYER, M.Polat: İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar, YASA Hukuk Dergisi, Mart 1980, Y.3, C.II, S.3, sh.339 vd.

SÖZER, Ali Nazım: Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991

ŞAKAR, Müjdat: Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1988 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1990, sh.207 vd.

ŞAKAR, Müjdat: Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1989 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1991, sh.187 vd.

TUNCAY, Can: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 1988

TUNCAY, Can: Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1985, sh.295 vd.

TUNÇOMAĞ, Kenan: Sosyal Güvenlik Kavram ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990

TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989

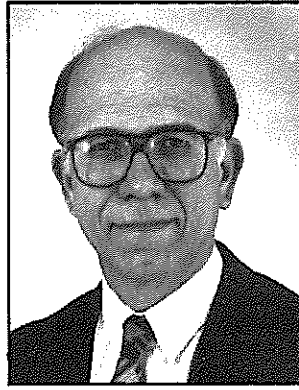
TUNÇOMAĞ, Kenan: Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Semineri, İstanbul 1979, sh.295 vd.

YELEKÇİ, Memduh: Notlu, İzaahlı, İçhatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991

(30) M.Polat SOYER, İşçinin Bir başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar, YASA, Mart 1980, Y.3, S.3, sh. 340-342.

(31) ATABEK, İşkazası, sh.11-12.

KARAR İNCELEMESİ



Prof. Dr. A. Can TUNCAY

KARARIN ÖZETİ: Resmi kurumlarda geçen sigortalı çalışmalar nedeniyle işverenin düzenlediği ücret tediye bordrolarından sigorta primlerini kestiğinin anlaşılması halinde ne prim belgeleri ne de primler kuruma intikal etmemiş olsa bile 506 sayılı SSK'nın 79/8. maddesinde öngörülen on yıllık hak düşürücü sürenin artık bu olayda uygulama olanağı yoktur.

YARGITAY KARARI HUKUK GENEL KURULU

ESAS NO : 1993/10-30
 KARAR NO : 1993/173
 MAHKEMESİ : Boğazlıyan 2. Asliye Hukuk İş Mahkemesi
 GÜNÜ : 6.10.1992
 SAYISI : 1992/150 E. 1992/244 K.
 DAVACI : Cengiz Bulut
 DAVALILAR : 1- SSK Genel Müdürlüğü vekili Av. Mustafa Karlı
 DAVAYAKATILAN : 2- Bektaşlı Belediye Başkanlığı

Taraflar arasındaki "hizmet tesbiti" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Boğazlıyan 2. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen 10.10.1991

gün ve 179-220 sayılı kararın incelenmesi davacı tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 18.5.1992 gün ve 229-5673 sayılı ilâmı ile; (... Davacı, 16.12.1967 - 20.12.1967 tarihleri arasında, davalı işveren Belediyeye ait işyerinde geçen ve fakat diğer davalı Kurumca kabul edilmeyen, sigortalı çalışmalarının tesbitiyle anılan tarihin sigortalılık süresinin başlangıcı olarak kabulüne karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, hak düşürücü süre yönünden davanın reddine karar verilmiştir.

Olayda, işveren idarenin işyeri kayıtlarını usulüne uygun olarak düzenlediği, davacıya ait ücret bordrolarını tuttuğu ve ödenen ücretlerden sigorta primlerini kestiği tartışmasızdır. Öbür yandan, davacının iş ve sosyal sigorta mevzuatının öngördüğü sigorta hak ve yükümlülüklerini yerine getirdiği, dosyadaki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılabilir. Bu durumda, yönetmelikle tesbit edilen belgelerin, işveren tarafından düzenlenmediği söylenemez. Giderek, anılan belgelerin gerçeği yansıtmadığı, sahte olduğu iddia ve ispat edilmiş de değildir. Esasen, bu işyerinin resmi bir kuruluş olması nedeniyle davacıyla ilgili belgelerin düzenlenmesi yönünden muvazaadan söz edilemeyeceği de açıktır.

Ne var ki, sözü edilen belgelerin yasal süresi içerisinde Kuruma gönderildiği ve primlerin de yatırılmış olduğu işveren idarece ifade edilmesine karşın, davalı Kurum bu belgelerin ve primlerin kayıtlarına intikal etmediğini bildirmiş ve bunun üzerine de işveren tarafından on yıllık yasal süre

geçtikten sonra tekrar düzenlenip gönderilen belgeleri ve primleri de bu defa Kurum kabul etmemiştir. Bu durumda, ilk defa, yasal süresi içerisinde düzenlenen söz konusu belgelerin ve kesilen primlerin bilgisizlik, kayıtsızlık, ihmal ve muhasebe hatası sonucu Kurum kayıtlarına intikal etmemiş veya bu kayıtlarda gözükmemiş bulunması da mümkündür. Bundan başka, Kurumun, denetlemeye yetkili olanları eliyle yasa, tüzük ve yönetmelik hükümleri gereğince işyeri ve kayıtlar üzerinde belirli zamanlarda yapmakta oldukları denetlemelerde, gördükleri yasal noksanlıkları bildirme, örneğin, işverenlerin yükümlülüklerini, Anayasa'dan kaynaklanan sosyal güvenlik ilkelerine uygun biçimde yapmaları konusunda işvereni uyarma görevini yerine getirmediği de açık-seçiktir. Böyle olunca da, resmi Kurumlarda geçen sigortalı çalışmalar nedeniyle işverenin düzenlediği ücret tediye bordrolarından, sigorta primlerini kestığinin anlaşılması halinde, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79/8. maddesinde öngörülen on yıllık hak düşürücü sürenin artık bu davada uygulama olanağının bulunmadığı açıktır. Tersinin kabulü ile, Kuruma ve giderek işverene kendi kusurundan yararlanma olanağını tanımak ve bunun yasal ve hukuksal sonuçlarını da sigortaliya yüklemek olur ki, bu ne yasaca ne de hukukça olanak yoktur.

Bu durumda, yapılacak iş, davanın esasına girilerek, davacının göstereceği tanıklar, dinlenilmek, -varsa- tarafların başkaca diğer delilleri de toplanılmak suretiyle isteğin gerçek olup olmadığı yolunda, yeterli ve gerekli inceleme ve araştırma yapılarak, dosyada mevcut diğer delillerle birlikte değerlendirilip takdir edilerek, hasil olacak sonuç uyarınca bir karar vermekten ibarettir.

Mahkemece, açıklanan maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde davanın hak düşürücü süre yönünden reddine karar verilmiş bulunması usul ve kanuna aykırıdır) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevirmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Temyiz Eden: Davacı

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ

Davacının temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı H.U.M.K. nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 21.4.1993 gününde, oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Davacı, 16.12.1967 - 20.12.1967 tarihleri arasında sigortasız geçen çalışmalarının tesbitine karar verilmesini istemektedir.

Davalı işverenin işyerinde tuttuğu ücret tediye bordrosunda davacıya ait primi kestığı, ancak gerek primleri gerekse Sosyal Sigorta İşlemleri tüzüğünde gösterilen bildirgeleri Kuruma göndermediği, davanın ise 1967 yılından bu yana on yıllık hak düşürücü süre fazlasıyla geçtikten sonra açıldığı konularında hiç bir uyumsuzluk yoktur. Uyuşmazlık işverenin primi kesmesi ancak gerek kesilen primi gerekse bildirgeleri Kuruma intikal etmediği durumlarda 506 sayılı Yasanın 79/8 nci maddesinde öngörülen on yıllık hak düşürücü sürenin olayda uygulama olanağının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79/8 nci maddesidir. Anılan madde hükümlerine göre yönetmelikte tesbit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen sigortalılar çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak on yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır. Şu hale göre çalışmaların yılın sonundan itibaren on yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra dava açılırsa dava reddedilmelidir. Maddenin lafzından süreyi geçiren sigortalıya böyle bir dava hakkı tanınmadığı açıkça anlaşılmaktadır. Amaca yönelik yorum yapılırken şayet yasadaki kullanılan sözcüklerden amaç, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde anlaşılıyorsa başka başka anlamlara gelen sonuçlara ulaşılamaz. Aksi takdirde yasa koyucunun başlangıçta hiç istemediği kural getirilmiş olur. Öyleyse sigortalının çalışmaları Kuruma bildirilmediğine ve on yıllık süre geçtikten sonra dava açıldığına göre mahkemece davanın reddedilmesine herhangi bir isabetsizlik yoktur. Çoğunluğun görüşüne itibar edildiği takdirde yasa hükmüne açık aykırılık teşkil eder ve giderek yepyeni bir hüküm koymaya yol açar. Oysa mahkemelerin görevi yeni hüküm koymak değil yasalara amacına uygun olarak aynen uygulamaktan ibarettir.

İşyerinde primlerin kesilip Kuruma intikal ettirilmemiş olması meselesine gelince; primi kesen ve Kurum kayıtlarına geçimiyen Kurum olmayıp işverendir. Dolayısıyla işverenin kusurunu Kuruma yüklemek mümkün değildir. Sigortalı, işverenin kendisini aldatmasından kaynaklanan varsa maddi zararını her zaman için işverenden talep edebilir.

Öte yandan çoğunluğun kabul şekline itibar edildiği takdirde dava açmanın çalışılan yılın sonundan itibaren on yıl içinde açılmasını hükme bağlayan 79/8 nci maddesindeki amaçtan uzaklaşmış ve öğrenme tarihinden itibaren on yıl içinde açılması gerektiği şeklinde yasadaki olmayan yepyeni bir kural getirilmesine imkan hazırlanmış olur.

Diğer yönden davacıya ait primlerin Kurumun Ziraat Bankasındaki hesabına yatırıldığı ileri sürülmüş ise de yatırılan primler içerisinde davacının da primlerinin bulunup bulunmadığı belli değildir. Zira işveren gönderdiği yazıda global olarak 1967 yılında çalışan işçilerin primlerinin ödendiğini bildirmektedir. Bu primlerden herhangi biri davacı adına Kurum kayıtlarına geçmediğine göre yatırılan primlerin diğer işçilere ait primler olduğu kabul edilmelidir. Çünkü davalı işveren belediye olup işyerlerinde birçok işçi çalıştırmaktadır. Bu nedenle yatırılan primler galip bir ihtimale öbür işçilerin primleridir. Esasen Kurum kayıtlarında açıkça gözükmeyen çalışmaların varsayımlarla davaya aidiyeti kabul edilemez.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/10526
KARAR NO : 1993/12667
TARİH : 14.9.1993

KARAR ÖZETİ: Davacının hizmet akdi İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca işveren tarafından feshedildiğine göre akdin yaşlılık aylığı almak amacıyla feshedildiğinden söz edilemez ve borçlanılan askerlik süresi kıdem tazminatı hesabında nazara alınamaz.

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI: Davacı, emeklilik hakkını kazandıktan sonra davalı idare tarafından hizmet aktinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğini, fesihden hemen sonra emekli olduğunu davalı tarafından kıdem tazminatı hesabında borçlanılan askerlik süresinin dahil edilmediğini bildirerek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkeme-

ce de istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Borçlanılan muvazzaf askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında, kıdeme dahil edilmesi hizmet aktinin yaşlılık, malullük veya toptan ödeme almak amacıyla işçi tarafından feshedilmesi koşuluna bağlıdır. Bunun dışındaki fesih hallerinde, borçlanılan askerlik süresi için kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olamaz. Olayda davacının hizmet akti İş Kanununun 13 ncü maddesi uyarınca işveren tarafından feshedilmiştir. Fesih yazısında davacı işçinin Emeklilik hakkını kazandığından söz edilmesi, işçinin emekliliğe sevk edildiği anlamına gelmez.

Öte yandan; fesih bozucu yenilik doğuran bir irade açıklaması olup, karşı tarafa ulaşmakla, hüküm ve sonuçlarını doğurur. Fesihden sonra meydana gelen olay, feshin hukuki sonuçlarını etkilemez. Böyle olunca da davacının iş aktinin yaşlılık aylığı almak amacıyla feshedildiğinden söz edilemez ve borçlanılan askerlik süresi kıdem tazminatı hesabında nazara alınamaz. Bu durumda, davanın reddine karar verilmesi gerekirken aksine düşünce ile kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.9.1993 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI: Mahkeme kararının yasaya uygun olması nedeni ile onanması görüşümdedir.

KARŞI OY YAZISI: Borçlanılan askerlik süresinin hizmet birleştirilmesinde nazara alınmayacağı görüşünde olduğu için çoğunluk görüşünün gerekçesine katılmıyorum.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 1993/12848
KARAR NO : 1993/12920
TARİH : 16.9.1993**

KARAR ÖZETİ: Davacı, davalıya ait işyerinde zincirleme sözleşmelerle çalıştırıldığına göre, başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdi ile çalıştırıldığına kabulü ve gerçekleşecek ihbar tazminatına karar verilmesi gerekir.

DAVA: Davacı, ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI: Dava ihbar tazminatı istemine ilişkindir.

Mahkemece, davacının belirli süreli hizmet aktilerle çalıştığından sözedilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı, davalıya ait işyerinde birbirini izleyen belirli süreli hizmet aktilerle, başka bir deyişle zincirleme sözleşmelerle çalıştırılmıştır. Bu durumda davacının başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdi ile çalıştırıldığına kabulü gerekir. Dairemizin öteden beri yerleşmiş uygulamaları da bu doğrultudadır. Gerçekten, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması ve böylece belirsiz süreli hizmet aktilerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesi akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve hukuk düzenince korunmaz.

Yukarıda açıklanan nedenlerle gerçekleşecek ihbar tazminatına karar vermek gerekirken

dairemizin yerleşmiş uygulamalarına aykırı görüşle yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 16.9.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 1993/10740
KARAR NO : 1993/13304
TARİHİ : 21.9.1993**

KARAR ÖZETİ: Davacı, faiz hakkını saklı tutmaksızın taksitle ödenen kıdem tazminatının tamamını tahsil ettikten sonra faiz isteyemez.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatının faiz alacağı ile ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI: Dava, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle gecikme faizi istemine ilişkindir. Davacının hak kazandığı kıdem tazminatı taksitler halinde ödenmiş ve davacı bu ödemeler sırasında faiz isteğini saklı tutmamıştır. Son taksit bu davanın açılmasından önce ödenmiş ve böylece ihtirazi kayıt ileri sürülmeden asıl alacağın tamamı tahsil edilmiş bulunduğundan Borçlar Kanununun 113 ncü maddesi hükmünce faiz alacağı düşmüştür. Kararda sözü edilen Hukuk Genel Kurulu kararına konu olan olayda, asıl alacağın son taksidi henüz ödenmeden faiz isteği ile dava açılmış olduğundan anılan kararın temyize konu bu davada uygulanması olanağı yoktur. O halde, davanın reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.9.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**Devlet İstatistik
Enstitüsü
Kentsel Yerler Tüketici
Fiyatları İndeksi
(1987 = 100)**

Yıl ve Ay	Türkiye	Ankara	İstanbul	İzmir
1988	173.7	171.7	172.9	166.3
1989	283.6	281.1	275.6	279.5
1990	454.6	455.9	439.0	458.8
1991	754.5	769.0	733.7	747.7
1991 I	586.4	580.1	580.5	589.6
1991 II	618.2	626.2	605.8	616.8
1991 III	645.2	656.6	622.7	636.4
1991 IV	687.5	696.2	661.8	667.2
1991 V	710.4	722.7	677.8	701.3
1991 VI	731.4	745.3	708.4	715.2
1991 VII	741.0	748.1	723.0	720.6
1991 VIII	770.5	771.1	749.0	754.8
1991 IX	817.4	833.7	796.9	814.7
1991 X	871.3	904.3	851.5	880.6
1991 XI	917.0	951.0	892.3	918.5
1991 XII	957.0	986.3	934.2	957.1
1992	1283.1	1361.9	1220.5	1286.1
1992 I	1046.7	1099.4	1021.7	1028.0
1992 II	1099.4	1146.6	1070.8	1066.3
1992 III	1152.9	1201.1	1105.0	1130.0
1992 IV	1196.2	1246.1	1128.1	1195.6
1992 V	1206.7	1271.2	1139.9	1213.2
1992 VI	1212.6	1280.8	1142.8	1227.6
1992 VII	1228.6	1299.6	1159.6	1242.6
1992 VIII	1275.5	1352.9	1202.9	1278.5
1992 IX	1370.5	1480.8	1289.7	1384.4
1992 X	1474.1	1606.0	1390.5	1490.4
1992 XI	1546.0	1667.2	1470.0	1573.9
1992 XII	1588.3	1691.6	1525.0	1602.7
1993 I	1672.3	1794.8	1592.5	1702.9
1993 II	1738.8	1851.5	1648.9	1775.8
1993 III	1821.7	1932.1	1716.6	1851.6
1993 IV	1901.6	2032.5	1780.7	1933.5
1993 V	1991.4	2149.3	1840.8	2023.2
1993 VI	2027.9	2187.8	1888.5	2052.0
1993 VII	2126.9	2271.1	1982.7	2140.5
1993 VIII	2183.7	2354.0	2055.2	2203.4

Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre
Değişim Oranı %

12 Aylık Ortalamalara Göre
Değişim Oranı % (*)

Aylar	1991	1992	1993	1991	1992	1993
Ocak	62.0	78.5	59.8	60.5	67.5	68.4
Şubat	63.5	77.8	58.2	60.9	68.8	66.7
Mart	62.3	78.7	58.0	60.9	70.3	65.0
Nisan	62.1	74.0	59.0	60.9	71.2	63.8
Mayıs	62.5	69.9	65.0	60.9	71.7	63.6
Haziran	64.9	65.8	67.2	61.2	71.5	63.8
Temmuz	68.6	65.8	73.1	62.2	71.1	64.6
Ağustos	71.0	65.5	71.2	63.5	70.5	65.2
Eylül	66.9	67.7	68.2	64.1	70.5	65.3
Ekim	66.5	69.2		64.6	70.6	
Kasım	66.8	68.6		65.0	70.6	
Aralık	71.1	66.0		66.0	70.1	

**Devlet İstatistik
Enstitüsü
Kentsel Yerler Tüketici
Fiyatları İndeksine Göre
Enflasyon Rakamları
(1987 = 100)**

(*) 12 aylık ortalamalara göre değişim oranı; Örneğin Aralık 1992 rakamı için 01.01.1991 - 31.12.1991 İndeks rakamlarının ortalamasıyla 01.01.1992 - 31.12.1992 İndeks rakamlarının ortalamalarının karşılaştırılmalarıyla bulunur.

KAYNAK: Devlet İstatistik Enstitüsü

Çağdaş, atılcı Bankacılık

Dev projelerin finansmanı

Menkul değerler ve portföy yönetimi

En düşük faizli

En kolay ödeme koşullu

Yuva kredisiyle halkımıza büyük destek

Köklü geçmiş, tecrübe, gelenek

Geleceğin dünyasına bugünden hazırlık

Hizmette uzmanlığın ve güvenin ayrıcalığı

Konut yapımında titizlik

Konut pazarlamasında uzmanlık

İnşaat sektöründe güçlü öncülük

RENK DEVRİMİ

Dünyada Bankacılık, cari hesap cüzdanı sınırlarını aşan... Kompüterize ve evrensel bir kavramdır bugün... Türkiye'de Emlak Bankası, Bankacılık boyutlarını yeni ufklara taşıyan... Yeni ve genç bir kadroyla güvenli bir geleceğe yatırım yapan kurumdur bugün...



EMLAK BANKASI

"Daha Uygar Bir Yaşam İçin"



Bankacılık teknolojisinde yeni dönem:

ZİRAAT SELF SERVİS

Bu ışık, sizi bankacılıkta teknolojiye davet ediyor. Ziraat en gelişkin teknolojiyi kullanarak gerçek Self Servis Bankacılığı başlatıyor.

Türkiye'de ilk kez Self Servis Döviz Bozdurma Terminali:
Ziraat Self Servis Döviz Bozdurma Terminalleriyle, 14 ayrı dünya parasını istediğiniz an günlük kurdan Türk Lirasına çevirin.

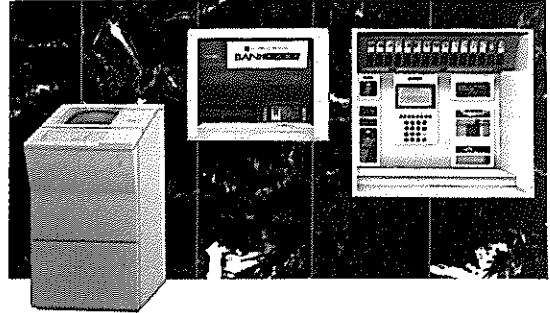
Bankkart'ınızla gece gündüz para çekme-yatırma imkanı:
Ziraat'ın on-line hizmet veren şubelerinde vadesiz hesabınız varsa, hemen bir Bankkart alın. Sonra, Ziraat Self Servis Terminalinin kolaylığını yaşayın. Bankaya girmeden Bankkart'ınızla her an para ve çek yatırım, para çekin, havale gönderin, hesap durumunuzu öğrenin.

Ziraat'ın hizmetlerini Self Servis Danışman'ınıza sorun:
Evet, Türkiye'de ilk kez altın fiyatlarından yatırım fonlarına, kredi olanaklarından faiz oranlarına kadar öğrendiğiniz herşeyi

ekrana dokunarak "Ziraat Self Servis Danışman" terminale sorun. Günün her saati, anında cevap alın.

Yarın yurtçapında yaygınlaşacak olan bu hizmetlerle, Ziraat Self Servis Bankacılık çağının kolaylığını yaşayın.

Ziraat'te teknoloji konuşur. Vakit geçirmeden siz de yararlanın.

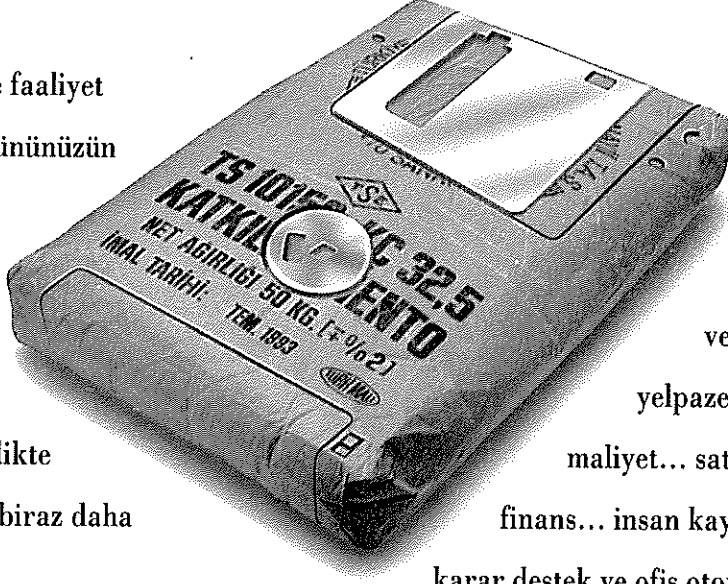


T.C. ZİRAAT BANKASI

"Hizmetbank"

Bu torbadaki çimentoyu biz üretmedik... sadece katkımız oldu.

Öyle bir sektörde faaliyet gösteriyorsunuz ki ürününüzün tüketimi, ülkenin kalkınma hızında bir ölçüt sayılıyor. Üstelik, gelişen inşaat sektörüyle birlikte önemi her geçen gün biraz daha artıyor.



Rekabetin giderek yoğunlaştığı sektörünüzde dikkate almanız gereken çok şey var: •Enerji kullanımını minimize etmek •Yüksek kapasite kullanımına ulaşmak •Spesifikasyonlara uygun, homojen ve sürekli üretim yapmak •Yatırım kararlarını zamanında almak... İşletmenizin beklentilerini karşılayacak, veriminizi artıracak, daha hızlı ve sağlıklı büyümenize katkıda bulunacak çözümleri size, ancak biz sunabiliriz. Çünkü yıllardır Türk Sanayii'nin bilgi teknolojisini yönlendirmenin deneyimini taşıyoruz.

I-BİMSA'nın çözüm paketi, çimento sektöründeki her türlü ihtiyaca cevap verebilecek geniş bir ürün yelpazesi içeriyor: Üretim... maliyet... satış... muhasebe... finans... insan kaynakları... yönetim bilgi, karar destek ve ofis otomasyonu sistemleri.

Sizin için kuracağımız sistemin bütün uygulama aşamalarında karşılıklı destek ve dayanışma-içinde birlikte çalışacağız. •İşletmenizle ilgili göstergeleri izleyerek gerekli önlemleri almak •Üretim ile bakım arasındaki köprüyü kurmak •Doğru ve duyarlı maliyet ve kâr analizi yapmak •Nakit akışını sağlıklı bir şekilde izlemek •ISO 9000'in gerektirdiği kalite dokümantasyonunu oluşturmak, kuracağımız sistemin size sağlayacağı yararlardan sadece birkaçı. Kârlı ve kalıcı bir işbirliğine adım atmak için bir telefonunuz yeterli: (1) 276 90 16-17

I-BİMSA

Uluslararası İş, Bilgi ve Yönetim Sistemleri AŞ

IBM ve SABANCI ortak kuruluşudur.

Vakıfaltın alın. Nakit ödemeyin.



VakıfBank kredi kartı sahiplerine gerek tasarrufları, gerekse sevdiklerine alacakları değerli bir hediye için çok yararlanacakları Vakıfaltınlarını sunuyor.

Vakıfaltınlar bundan böyle kredi kartı ile, nakit ödemeden alınabilecek.

Vakıfaltınlar, VakıfBank'ın tüm yetkili şube ve birimlerinin yanı sıra, Ankara, İstanbul ve İzmir Menkul Kıymetler Merkezleri'nde

Ankara
Menkul Kıymetler Merkezi
Tunus Caddesi, No: 60
Kavaklıdere - Ankara
Tel: 427 87 62-427 87 89

İstanbul
Menkul Kıymetler Müdürlüğü
İnönü Caddesi Gümüşsuyu Vakıf İşhanı No: 2 Kat:4
Taksim - İstanbul
Tel: 293 13 90-94 (5 hat)
293 19 20-24 (5 hat)

İstanbul
Menkul Kıymetler Sirkeci Bürosu
Hamidiye Caddesi 4. Vakıflar Zemin Kat No: 3
Eminönü/İstanbul
Tel: 520 57 41-42 / 520 76 55 / 520 57 67
513 21 90-91 / 513 12 32 / 512 88 22-23*

Ege
Menkul Kıymetler Merkezi
Şehit Fethi Bey Caddesi, No: 26
Gümrük-İzmir
Tel: 41 59 00-89 13 34

VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası
21. Yüzyıl Bankacılığı