

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

CİLT 8

SAYI 6

KASIM 1994

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 bulunmaktır.

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

KASIM 1994
CİLT 8 • 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: (0-312) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (0-312) 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
Sendikasını bağlamaz.

□
BU DERGİ
ÜNAL OFSET MATBAASI'nda
basılmıştır.
G.M.K. Bulvarı 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel: (0-312) 229 82 47 - 230 61 86
Fax: (0-312) 230 07 62

İÇİNDEKİLER

TÜRKİYE'DE İŞ ARACILIĞI
FAALİYETLERİ
3

BİTMEYEN SENFONİ:
ÖZELLEŞTİRME
8

HABER
15

SÜRESİ BELİRSİZ
SÜREKLİ HİZMET
AKİTLERİNİN
SONA ERMESİ
17

KİTAP TANITIMI
28

HUKUK
30

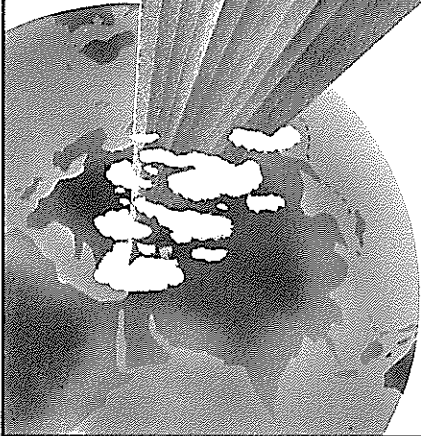
İSTATİSTİK
36

TÜRKİYE



**TÜRK LİRASI
İLE
GÜÇLENECEKTİR**

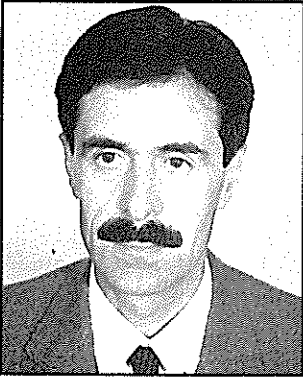
HALKBANK/TANITMA



HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

TÜRKİYE'DE İŞ ARACILIĞI FAALİYETLERİ



*Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER **

1952 Ayvalık doğumlu olan yazar 1973 yılında A.Ü. Hukuk Fakültesini bitirmiş, 1977 yılında İzmir Barosu'na kayıtlı serbest avukat iken asistan olarak üniversiteye intisap etmiştir.

"Hasta İşçinin İş İlişkisi" konulu teziyle 1981'de doktor. "Sosyal Sigorta İlişkisi" isimli çalışmasıyla 1988'de doçent, Mayıs 1994'de Türkiye'de Sosyal Hukuk - Sosyal Tazmin, Sosyal Yardım, Sosyal Hizmet, Sosyal Teşvik konulu çalışma ile profesör olan Sözer halen D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

I. GİRİŞ

Ülkemizdeki istihdam sorununun yıllardır çözülmediği ve hâlâ çalışma yaşında olan her beş kişiden birinin işsiz olduğu söylenebilir. Düşük istihdam özellikle gençler için problem teşkil etmektedir. Diğer yandan ülkemiz istihdam sorunlarının en önemli özelliklerinden bir diğeri vasıflı kişilerin işsizliğidir. İşsiz Ziraat Mühendislerinin bir dernek etrafında birleşmeleri bu konuda verilebilecek örneklerden biridir.

Sorunun çözümünde izlenecek uygun eğitim ve yatırım politikalarının yanında elverişli iş ve işçi bulma politikaları da önem taşımaktadır. İş ve işçi bulma faaliyeti yaygın olarak devletlerce yürütülmektedir. Ancak birçok ülkede resmi iş ve işçi bulma kurumlarının yanında özel istihdam bürolarının da faaliyette bulunduğu bilinmektedir.

Anılan büroların varlığı oldukça eskidir. Nitekim XIX.yy Kara Avrupasında işgücü piyasasının düzenlenmesi genellikle kâr amacı ile kurulan özel iş ve işçi bulma büroları ile yapılmakta idi. Ancak işsizliğin yaygın olduğu dö-

nemlerde çalışanların istismarı devreye devletin girmesi ve sonra da bu büroların yasaklanması eğilimini doğurmuştur. Halen birçok ülkede ücretsiz hizmet sunanlar hoşgörü ile karşılanmakta, ücretli olanlar ise denetim altında tutulmaktadır. (Bkz. Fevzi Demir, Batı ülkelerinde iş ve işçi bulma faaliyetleri, sosyal siyaset 2 / 1992, 42, 43).

II. İŞ ARACILIĞI İLE İLGİLİ İÇ HUKUK DÜZENLEMELERİ

Anayasamız 48. maddesinde çalışma ve sözleşme hürriyetine yer verdikten sonra 49. maddesinde devlete işsizliği önlemeye ve çalışmayı destekleme görevi vermiştir. Anılan destek 1475 S.Y.'da iş bulma açısından açığa kavuşturulmuştur. Yasada işe aracılık devlet tekeline (İİBK) bırakılmış (madde 83) ve bununda ücretsiz yapılacağı (madde 84) hükme bağlanmıştır.

Kurum bu görevini iş kanununun kapsamı dışında kalan iş ve işçi isteyenleri de kapsayacak şekilde yürütür (4837 sayılı iş ve işçi bulma kurumunun kuruluş ve görevleri hakkında yasa madde). Diğer yandan kurum ta-

* 26 Nisan 1994 tarihinde İzmir'de D.E.Ü. - İ.İ.B.F. ile S.N.S.M. Uluslararası Danışmanlık ve Organizasyon Ltd. Şti. tarafından müştereken gerçekleştirilen "Türkiye'de İstihdam Sorunları ve Özel İstihdam Danışmanlığı" konulu panelde yapılan konuşmanın metnidir.

lepleri karşılayamamaktan dolayı herhangi bir sorumluluk altına girmemektedir (4837 SY. madde 3).

Belirtilen düzenlemeler kurulacak tüm hizmet sözleşmelerinin mutlaka iş ve işçi bulma kurumu aracılığı ile yapılması yükümlülüğünü getirmemektedir. Sadece kamu kesimi iş yerleri işverenlerinin işçi ihtiyaçlarının kurum aracılığı ile karşılanması zorluluğu vardır (İşverenlerin işçi isteklerini iş ve işçi bulma kurumuna bildirmeleri hakkında tüzük (RG:6.8.1973-14617) Madde 2,3). Özel kesim işyeri işverenleri tüm işçi isteklerini kuruma bildirmekle yükümlü olmalarına karşın, ihtiyaçlarını kendi başlarına karşılayabilme hakkına sahiptirler (Anılan tüzük madde 4,5 Mustafa Çemberci, 1475 sayılı iş kanunu şerhi Ankara, 1972 903 vd. A.Can Tuncay, özel faaliyet olarak iş ve işçi bulma hakkında düşünceler, iş hukuku dergisi, 3/1991, 325-327 (düşünceler); aynı yazar, sanatkarlara iş bulmak için özel büro açılması, İHU, işk 85 (No:1) (özel büro); İsmail Bayer, İHU 85, (No:2). Ancak bu hak yurt dışındaki işyerine işçi temin edecek olanlar için İİBK'nin iznine bağlıdır (1475 SY. madde 85/3).

Yurt dışında işe yerleştirme hizmeti hakkında yönetmelik (RG:4 Ekim 1989, 20302 madde 22).

Yukarıda açıklamaların doğal sonucu olarak "İşçilere iş ve işlere işçi bulmak için, kazanç amacı ile olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışması veya büro açılması yasak" sayılmaktadır (1475 sayılı Y. madde: 85/1). Bu yasak sadece tarım kesimi için kaldırılmıştır (madde: 85/2). Böylece kırsal yörelerde geleneksel olarak süregelen "Elçilik" müessesesi yasallaştırılmış durumundadır. Ancak, elçiler de izin almak ve ücretsiz olmak kaydı ile faaliyette bulunabilirler (Bkz. tarımda iş ve işçi bulma aracılığı hakkında tüzük / RG:15.5.1978, 16288 md. 2).

Belirtmek gerekir ki yasak kapsamı oldukça geniştir. Ücret alınmayan aracılıklar da kapsamdadır. Hayır cemiyetleri, işçi ve işveren kuruluşlarının işçi ve işbulma amaçlı faaliyetleri yasal sayılmayacaktır (Halbuki 3008 sayılı iş yasası (Md.63-71) belirtilen durumları yasak kapsamı dışında saymaktaydı. Bkz. Ercan Akyiğit, İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, 4/1992, 580) Yeni

işyeri açan bir işverenin gazetelerde ilan vererek veya başka şekillerde işçi araması; bir kişinin bir yakınına iş araması, gazetelerin iş ve işçi ilanları yayınlaması dahi suç kapsamında değerlendirilmektedir (Bkz. Hasan Bıyıklı, Sosyal Ceza Hukuku ve Çalışma Düzeni Aleyhine Suçlar, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi C:6 içinde 448, 449).

Yukarıda açıklandığı üzere kurumdan iş ve işçi temini sadece kamu kesimi işyerleri için bir zorunluluk iken, özel sektör kendi işçisini kendisi temin etme serbestliğine sahiptir. Ancak işverenler gazetelere ilan vermeden, yakın çevresiyle ilişki kurmadan bu serbestliği nasıl kullanabileceklerdir? Herhalde koltuklarında oturup kedilerinin işçi aradığından habersiz bir işçinin tesadüfen kapıda içeri girmesini beklemekten başka seçenekleri yoktur. Bu durumda özel sektör suç işlemeyen işçi teminini ancak İİBK aracılığıyla gerçekleştirebilecek demektir. Böyle bir sonuç ise liberal hukuk düzeninden ziyade totaliter rejimlere uygun düşer.

III. İŞ ARACILIĞIYLA İLGİLİ DIŞ HUKUK DÜZENLEMELERİ

Konuya ilişkin olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından kabul edilip imzaya açılmış birçok sözleşme mevcuttur. Anılan sözleşmeleri ilki teşkilatın 29.10.1919 T.li toplantısında kabul edilen "İşsizlik Hakkında 2 Numaralı Sözleşme"dir. Düzenlemeye göre "Bu sözleşmeyi onayan her üye merkezi bir makâmın kontrolüne tabi bir resmi parasız iş bulma büro sistemi kurmalıdır. Parasız resmi ve Özel İş Bulma büroları aynı zamanda mevcut olduğu takdirde bu büroların işlerinin milli bir plan dahilinde koordine edilmesi için tedbirler olmalıdır..." (Mad.2). Ülkemiz 16.2.1950 T.'de 5543 SY. ile sözleşmeyi onaylamıştır (RG: 18.2.1950, 7463).

Örgüt 8.6.1933 T'li toplantısında "Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 Numaralı Sözleşme"yi kabul etmiştir. Birinci madde de ücretli iş bulma tanımlanıp ikinci madde de ücretli iş bulma bürolarının kapatılması esası getirilmiş, üçüncü madde de ise kapatma dışı bırakılanlar sayılmıştır. Kazanç amacı taşımayanlar faaliyetlerini sürdürecektir. Ayrıca gemi adamları ve yayın vasıtaları sözleşmenin kapsamı dışında kalmaktadırlar (Mad.1).

Sözleşme tarafımızdan 11.2.1946'da 4866 SY ile onaylanmıştır (RG:16.2.1946, 8234).

UÇÖ 9.7.1948 T.'li toplantısında ise "İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Numaralı Sözleşme"yi kabul eder. Düzenlemeye göre "Üye ülkeler bir amme ve parasız iş ve işçi bulma servisi kurarlar (Md.1)". "Yetkili makamlar amme iş ve işçi bulma servisiyle kazanç gagesi takip etmeyen Hususi İş ve İşçi Bulma Büroları arasında müessir bir işbirliği sağlamak için lüzumlu tedbirleri alır" (Md.11). Türkiye 30.11.1949 T.'de 5448 SY. ile sözleşmeyi onaylamıştır. (RG: 7.12.1949, 7373).

Teşkilat son olarak 8.6.1949 T.'li toplantısında 34 no'lu sözleşmeyi tadil etmek üzere "İş ve İşçi Bulma Büroları Hakkında 96 No'lu Sözleşmeyi" yürürlüğe koyar. Ücretli iş bulma bürolarının tarifini yapan sözleşmenin (Md.1). II. Bölümü "Kazanç Amaçlı İş Bulma Bürolarının Kaldırılması"na III. Bölümü ise "Ücretli İş Bulma Bürolarının Nizama Bağlanması"na ilişkindir. Türkiye 8.8.1951 T'de 5835 SY. ile (RG: 14.8.1951, 7884) III. Bölümü kabul etmiştir (Md.2). Çalışma Bakanlığı lüzum hasıl olduğunda III. Bölüm hükümleri yerine II. Bölüm hükümleri ikâmeye yetkilidir.

III. Bölüm ücretli iş bulma bürolarının kontrol, ruhsat ve tarifesiyle ilgili hükümler içermektedir (Sözleşme metinleri için bkz. Şemsettin Kırıl, T.C. Anayasası, Çalışma Hayatıyla İlgili Uluslararası Sözleşmeler, İstanbul 1987, 111, 127, 135, 176, 185 vd.; Sözleşmeler hk. bkz. Tuncay, Düşünceler, 327, 328; Akyiğit, 579, 580; Bıyıklı, 449; İlhan Göçer İstihdam Hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve Özel İstihdam Acentaları, İşveren 6/1994, 22).

IV. İŞ ARACILIĞINA İLİŞKİN ÖRNEK OLAYLAR

Ülkemizde iş aracılığı faaliyeti tarım dışında Devletin tekelindedir. Amaç zor durumda bulunan işsizlerin suistimalinin önlenmesidir. Meydana gelen birçok olayda bu konuma gereksimimi açıkça ortaya çıkmaktadır(A). Ancak, amacı aşkın katı düzenlemeler bazen korunması gerekenlerin zararına sonuç verebilmektedir(B). Diğer yandan, ülkemizde ihtiyaçtan doğan bazı örtülü özel iş aracılığı faaliyetleri bulunmaktadır(C). Aşağıda belirtilen durumlara örnekler verilmektedir.

A) Bilindiği üzere bazı sanatçılar konser büroları kanalıyla iş bulabilmekte, karşılığında da bu bürolara işleri geçiciyse bir defalık, daimi ise sürekli olarak ödemede bulunmaktadırlar. Bu durum onların bazı kişilerce sömürülmesine yol açmaktadır (Bkz. Bayer, 2,3). Yargıtay bir kararında sanatçıları işçi saymayarak, iş temin eden büroyu yasak kapsamı dışında saymıştır. Mahkeme Çayırova Cam Fabrikasında konser için 14 kişiye (solist, orkestra ve saz heyeti) menfaat karşılığı iş bulma hadisesinde sanatçıları işçi değil eser meydana getiren kişiler olarak değerlendirmiştir (Yarg.9.CD, 5.3.1981, E: 1981/725, K: 1981/889. İlamı inceleyen Tuncay bu kararı eleştirmiştir. Bkz. İHU, İşk.85, No:1). Halbuki aynı mahkeme 5 gün sonra verdiği kararda pavyonlarda çalışan konsomatris (bar, pavyon, gece kulübü vb. yerlerde müşteri ile birlikte yiyip içerek çalıştığı yere kazanç sağlayan) kadınları işçi sayarak onlara iş bulmak için özel büro açılmayacağına hükmetmiştir (Yarg.9.CD.10.3.1981, E:1981, 836, K:1981/964 İHU, İşk. 85, No:2. Karar Bayer tarafından isabetli bulunmuştur. Değinen her iki karar hk. ayrıca bkz. Bıyıklı, 450).

Çalışanların suistimal edildiği bir diğer ücretli iş aracılığı faaliyeti-yanıltıcı bir ifade ile "taşeron" uygulamasıdır. İş Yasası Md.1/son'da düzenlenen "alt işveren" kavramı bir işverenden iş alıp işçi çalıştıran kişileri ifade etmektedir. Böyle bir müessesenin getiriliş nedeni ise çalışanları korumaktır. Ancak kimseyi çalıştırmadığı halde çalıştırmış gibi gösterilen bazı kişiler belirli işletmelere işçi simsarlığı yapmaktadır. Kendilerine taşeron denilen bu sahte işverenler yoluyla çalışanlar suistimal edilmektedir. Suistimal olayı iki yönlüdür. Bir yandan işletme işçi çalıştırdığı halde çalışma mevzuatının getirdiği yükümlülüklerden kurtulmakta, diğer yandan da sahte işveren iş bulduğu kişilerden her ay karşılık almaktadır.

Üzüntü veren husus anılan uygulamanın özellikle Kamu İktisadi Teşekküllerinde yaygın olmasıdır. Örneğin Türkiye Elektrik Kurumu, Ali-ağa Petrol Rafinerisi ve Etibank sahte işveren kullanma yöntemine başvurmuşlardır. Sendikacıların tesbitlerine göre Etibank Fethiye Göcek'te, Şark Kromlarında, Ergani Bakır'da ve ayrıca Emet Kolemanit Madeninde işçi alımını ihaleyle gerçekleştirmektedir. Emanet ile ilgili

olarak elde edilen bir teklif alma şartnamesinde Etibank Emet Kolemanit İşletmesi Müessese Müdürlüğü, iş yerlerinde çalıştırmak ancak sosyal sigorta, vergi ve iş yasalarından doğan tüm sorumluluğu taşeronla ait olmak üzere işçi temin işinin kapalı zarf usulü ile yaptırılacağı açıklanmaktadır. Diğer yandan, yukarıda belirtilen şartname hükümleri işçi ihalesini kazanan sahte işverenle işletme arasında yapılan sözleşmede de bulunmaktadır. En fazla üç kez uzatılan üçer aylık sürelerle istihdam edilen işçiler yer üstü için işe alınmalarına karşın hiç eğitilmeden yer altında çalıştırılmakta, kendilerine asgari ücret ödenmektedir. İşe girerken peşin ibraname vermek zorunda kalan bu işçilerin çoğu zaman sigorta primleri de hemen hemen hiç yatırılmamaktadır.

Koruma amaçlı taşeron müessesesi ile hiçbir ilgisi olmayan (bkz. Fevzi Demir, Taşeron işçileri üzerine bir karar incelemesi, Madenci, 244/1991, 22vd), çalışanları haklarından mahrum etmeye yönelik bu sahte işveren uygulamaları tipik bir ücretli iş bulma faaliyetidir.

B) Özel iş aracılığını yasaklayan İş Yasası Md.85 kazanç amacıyla olmayan iş ve işçi bulma faaliyetlerini de kapsamına alarak çalışanları koruma amacına aykırı sonuçlara sebebiyet vermektedir. Yukarıda bir kişinin yakınına (örneğin bir babanın oğluna) iş aramasının dahi suç kapsamına girebileceği belirtilmişti. Nitekim, bir reklam ajansı sahibi arkadaşının çalıştığı otelin müşterisi olan bir Suudi Arabistanlıya mürebbiye bulmak için Hürriyet Gazetesine ilan verince İIBK İstanbul Bölge Müdürlüğü'nün şikayeti üzerine hakkında Savcılıkça takibat açılır. Ancak, yasaya aykırı davranma kasdının olmaması ve fiilin devamlılık gösteren bir faaliyet sonucu olmayıp arızilik göstermesi nedeniyle sanık beraat eder (Bkz. Tuncay, Düşünceler, 330). Bu örnek olay İş Yasası Md. 85'in çok katı yorumlanmaması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

C) Özel istihdam büroları Avrupa'da Belçika, İngiltere, Hollanda ve İsviçre'de faaliyette bulunmaktadırlar. Resmi İş ve İşçi Bulma Kurumlarının yanında çalışan bu bürolar daha ziyade üst düzey yönetici ve uzman elemanlara iş bulmaktadırlar (Bkz. Demir, 44, 45; Göçer, 20; Akyiğit, 582, 583). İş ve işçi istiyenlere ilişkin bilgileri derleyen özel kuruluşlar firmaları iyi

tanıdıkları için hem çalışmak isteyenleri hem de firmaları yönlendirmektedirler. Özel istihdam danışmanlığı hizmeti veren bir firma yöneticisinin kullandığı deyimle kişiler işyerlerine kaynaklanmaya çalışılmaktadır. Bunun için de her iki tarafın özelliklerinin ve beklentilerinin iyi bilinmesi gerekmektedir. Böyle bir çalışma tarzına ise resmi kuruluşlardan ziyade özel kuruluşlarda rastlanmaktadır.

Ülkemizde mevcut yasaklama nedeniyle bazı firmalar yürütmekte oldukları organizasyon, halkla ilişkiler, reklamcılık ve pazar araştırması gibi faaliyetler yanında ek olarak istihdam danışmanlığı hizmetlerini üstlenmektedirler. Belirtilen hizmetlerin sağlanması için atılan ilk adım firmalara bu konuda bilgi vermektir. Konuya ilişkin olarak muhatap işyerlerine yazılan mektuplarda özellikle şu ibareler ilgi çekicidir. Hatır gönül ilişkileri ile personel alımı firmalara büyük zararlar vermektedir. İlan yolu ile eleman aramak yüzlerce kişi ile uğraşarak zaman kaybı sonucunu doğurur. Bünyemizde mevcut eleman bankasına kayıtlı eğitimi, mesleki bilgisi ve ayrıca kişilik özellikleri de belirlenmiş olan kişiler insan faktörünün şirketiniz açısından en iyi şekilde değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Personel temininde sıkıntısı bulunan bazı firmalar vaki teklifleri olumlu karşılamakta ve istihdam danışmanı firma ile personel teminine ilişkin bir sözleşme imzalamaktadır. Sözleşmenin konusu işverene istediği vasıfta eleman veya elemanların bulunmasıdır. Personelin bulunması, işyeri açısından değerlendirilmesi danışman şirketçe yapılır. Belirlenen eleman işbaşı yapacak olursa, işveren danışmana bunun karşılığında (Örneğin, işçinin bir aylık ücreti tutarında) bir ödeme yapar.

Belirtmek gerekir ki böyle bir hizmeti kamu kuruluşları da sunmaktadır. Örneğin, bazı büyük şirketlerin (Tansaş, Tariş gibi kuruluşlar, bankalar) talebi üzerine üniversiteler döner sermayelerine yapılan ödemeler karşılığı personel sınavları yaparak sonuçlarını firmalara bildirmektedirler.

Yukarıda açıklanan her iki durumda da yapılan iş bir vekâlet veya hizmet akti çerçevesinde istek sahibi adına iş görmektir (Bkz. Tuncay, Düşünceler, 332). İş ve İşçi Bulma Ku-

rumundan beklenemeyecek böyle bir hizmeti İş Yasası Md.85'deki yasak kapsamında saymak makul sayılamaz (Tuncay, Düşünceler, 332). Nitekim, İzmir'de istihdam danışmanlığı hizmeti veren bir firma aleyhine 1475 SY. Md.85'e muhalefetten açılan dava İzmir 12. Asliye Ceza Mahkemesi tarafından beraatle sonuçlandırılmıştır (5.10.1993 T.,1992/1347, E.1993/698 K).

Karara konu olayla ilgili olarak rapor düzenleyen DEÜ Mühendislik Fakültesi İş Güvenliği Öğretim Görevlisi Sayın Gürdal Külahçıoğlu danışman firmaların vermekte olduğu mülakat ve test gibi yöntemlerle eleman seçimi hizmetlerinin çağın gelişimine ayak uyduramayan İİBK'ca verilemediğini, belirtilen hizmetlerin İİBK'nın faaliyet alanına müdahale sayılamayacağını ifade ile 85. maddenin dar yorumlanması gerekliliğine işaret etmektedir. Bilirkişiye göre geniş yorum halinde bir işverene işe alım için açılacak bir telefonun dahi suç sayılarak çalışma hayatının gerçeklerine ters sonuçlar yaratılabilecektir.

V. TÜRKİYE İŞ KURUMU TASLAĞI VE İŞ ARACILIĞI

İş ve İşçi Bulma Kurumunun yeniden yapılanması için hazırlanan yasa taslağında İş-Kur olarak adlandırılan kuruluş yine eskisi gibi "İşgücünün yurtiçinde ve yurtdışında uygun işlere yerleştirilmelerini temin etmek" görevine sahiptir (Md.4/b). Ancak, kurumun yetersizliği ve faaliyetini sürdüren özel istihdam bürolarının varlığı dikkate alınarak taslakta bu müesseseye de yer verilmiştir. Konuya ilişkin 57. maddenin gerekçesinde şöyle denilmektedir: "Türkiye tarafından 8.8.1951 tarihinde 5835 sayılı kanun ile onaylanmış 96 no'lu ILO sözleşmesi de gözönünde tutularak özel iş bulma bürolarının bazı şartlarla işe yerleştirme ve istihdam danışmanlığı faaliyetinde bulunabilecekleri öngörülmüştür. Böylece Türkiye iş kurumunun iş ve işçi bulmadaki aracılık tekelini gereği gibi kullanmasına olanak bulamamasından doğan sakıncalar giderilmiş, iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verilmiş ve kurumun sınırlı da olsa rekabet içinde gelişmesine olanak sağlanmış olmaktadır."

57. madde hükmü ise şu şekildedir: "Özel iş bulma kurumları işe yerleştirme ve istihdam danışmanlığı faaliyetinde bulunabilirler. Bu bü-

roların iş ve meslekler itibarıyla faaliyet alanı çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir. Özel iş bulma büroları Türkiye İş Kurumu'nun denetimine tabi olup çalışmaları hakkında istenecek her türlü bilgiyi Kuruma vermekle yükümlüdürler. İzin verilmesinde aranacak şartlar ile izin belgesinin geçerlilik süresine ve geri alınmasına, büroların bilgi verme yükümlülüğü, denetim ve diğer hususlara ilişkin esaslar bir yönetmenlikle düzenlenir."

VI. SONUÇ

Ülkemizde bugüne değin 1475 SY.Md.85, 105 ve diğer bazı düzenlemelerden yola çıkılarak özel iş bulma bürolarının faaliyetlerinin yasak olduğu kabul edilmiştir. Mevcut düzenlemeleri en fazla ihlâl eden ise sahte işveren (taşeron) uygulamasıyla kamu kesimidir. Diğer yönden, iş ve işçi bulma kurumunun yetersizliğinden ve dünyadaki yeni bazı gelişmelerden kaynaklanan nedenlerle Türkiye'de özel istihdam bürolarının faaliyete geçtiği görülmektedir. Bir ihtiyacı karşıladığı inkâr edilemeyen anılan büroların varlığı ilk bakışta İş Yasasına aykırı gözükmemektedir. Ancak, ülkemizin UÇÖ'nün 96. sözleşmesinin "ücretli iş ve işçi bulma bürolarının nizamına bağlanması" başlıklı III. bölümünü 1951 yılında 5835 SY. ile kabul ettiği hususu gözden kaçmaktadır. Devletler Hukukunun kanunlar hiyerşisi prensibi gereği milletlerarası sözleşmelerin kanunlara üstünlüğü ilkesi dikkate alındığında anılan büroları yasa dışı olarak niteleyebilmek mümkün değildir ("Yasa anlaşmaya aykırı ise anlaşma uygulanır. Anlaşma yasayı değiştirmiş sayılır. Aykırı yasa anlaşmadan sonra yürürlüğe girerse de mahkemece anlaşma uygulanır. Ayrıca bu davranış Devletler Hukuku bakımından sorumluluğu gerektirir": Zafer Gören, Temel Hak Genel Tedrisi, İzmir, 1993, 22. Ayrıca bkz. Hüseyin Ali Sadroleşrafi Şematik Devletler Özel Hukuku, Giriş, Genel Esaslar ve Özel Bağlama Kuralları, İzmir, 1991, 42 vd.)

Mevcut durumu düzene bağlayabilmek için İş-Kur Yasa taslağındaki özel iş bulma bürolarına ilişkin hükmün bir an önce kabulü ve böylece halen denetimsiz, başiboş kuruluşların disiplin altına alınması gerekmektedir (Anılan büroların yararları ve gerekliliği hk. bkz. Akyığıt, 588; Göçer, 22).

Bitmeyen Senfoni: ÖZELLEŞTİRME



Doç. Dr. Yusuf ALPER

1959 yılında Konya'da doğan Yusuf Alper, 1981 yılında, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden mezun olduktan sonra aynı yıl, Fakülte'nin Sosyal Siyaset Kürsüsü'ne asistan oldu. 1985 yılında doktor, 1988 yılında da doçentlik ünvanını kazandı. Halen bu Fakülte'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün öğretim üyesi olarak akademik çalışmalarını sürdürmektedir.

GİRİŞ

Türkiye, son on yıldır özelleştirmeyi telaffuz etmekte, son iki yıldan beri ise özelleştirme ile yatıp kalkmaktadır. Bu kadar uzun süre kamuoyunu meşgul eden ve yine bu kadar yoğun olarak tartışılan özelleştirmede gelinen noktanın "bir arpa boyu kadar olması", hem özelleştirme taraftarlarının ve hem de karşıtlarının bugün gelinen noktadan memnun olmamasına ve birşeylerin yanlış, veya en azından eksik olduğu yönündeki görüşlere haklılık kazandırmaktadır. Açık olarak görülen husus, özelleştirme konusunda henüz toplumsal bir konsensusun sağlanmadığıdır. Kavram karga-

şası, bu konsensus eksikliğinin temel sebeplerinden birini teşkil eder. Bu bakımdan, konu ile ilgili tarafların aynı dilde konuşmalarını sağlayacak bir "akordun" yapılması ihtiyacı vardır. Bu çalışmada, bir anlamda özelleştirme alfabeti oluşturulmaya çalışılacaktır(*).

I. NASIL ORTAYA ÇIKTI?

1950'li yıllar ile 1970'li yıllar arasında, çok hızlı bir iktisadi gelişmeyi gerçekleştiren Batılı Sanayileşmiş ülkeler, bu gelişmenin sonunda gözükamaştıran bir refah artışını ve bu refahın geniş toplum kesimlerine yaygınlaştırılmasını da gerçekleştirmişlerdir. Bu parlak dönem yal-

(*) Bu makale, esas olarak Eylül 1994'de Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası tarafından yayınlanan "İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla: Özelleştirme" isimli çalışmamda ayrıntılı olarak belirtilen görüşlerin kısa bir özeti olarak kaleme alınmıştır.

nızca iktisadi hayat ile sınırlı kalmamış sosyal ve siyasi hayata da yansımıştır. Sosyal hayatla ilgili olarak sosyal adalet, siyasi hayatla ilgili olarak da demokratikleşme ve temel insan haklarının geliştirilmesi, daha yoğun olarak gündeme getirilmiştir.

1970'li yılların ilk yarısından itibaren, Batılı Sanayileşmiş ülkelerin iktisadi organizasyonlarında ciddi bir yapısal krizin izleri görülmeye başlanmıştır. Petrol fiyatlarındaki ani yükselmeler, bir çoğunun zannettiği gibi bu krizin sebebi değil, yalnızca açığa çıkmasını sağlayan faktör olmuştur. Petrol krizi, iktisadi yapıdaki rahatsızlığın ortaya çıkmasını çabuklaştırmıştır. Krizin göstergeleri, yüksek orantılı enflasyonla yüksek oranlı işsizliğin aynı anda görülmesi, enflasyon veya işsizlik arasındaki tercihlerle çözüm getirmeyi amaçlayan Klasik İktisat Politikalarının problemi çözmekte yetersiz kalması olmuştur. Teşhis, ekonomik yapının hantallaştığı, kendini yenileme ve rekabet gücünü kaybettiği yönünde olmuştur. Öte yandan, krizin geçici olmadığı noktasından hareketle, iktisadi organizasyonun yeniden yapılanmasını sağlayacak bir transformasyonun da gerçekleştirilmesi gerektiği öne sürülmüştür.

İktisatçılar, iktisadi organizasyondaki yapısal krizin temel sebebinin, devletin ekonomik hayatta artan ve genişleyen rolü olduğunu tespit etmişler, çözümün de yeniden rekabete dayanan serbest piyasa ekonomisinin bütün kuralları ile işletilmesi ile gerçekleşeceğini ileri sürmüşlerdir. Ancak, yalnızca milli ekonominin sınırları içinde bunu gerçekleştirmenin yetersiz olacağı, kitle haberleşme ve ulaştırma vasıtalarındaki gelişmenin de sunduğu imkanlarla bu dönüşümü dünya ekonomisinin entegrasyonunu da sağlayacak şekilde hayata geçirmek gerektiğini ifade etmişlerdir. Siyasi ve sosyal alanda ise tam hürriyet ve insan hakları kavramları yeniden tanımlanarak, bu konularda milli sınırları aşan bir anlayış hakim kılınmaya çalışılmıştır. Globalleşme ve küreselleşme ideolojisinin temelleri bu şekilde tamamlanmıştır.

Özelleştirme, iktisadi yapının yeniden şekillendirilmesi amacıyla yönelik olarak, devletin iktisadi alandaki faaliyetlerini özel sektöre devredilmesi işlemine verilen genel adı oluş-

turmuştur ve bu şekli ile bir iktisat politikası vasıtasıdır. Bu iktisat politikası vasıtasını en yaygın olarak kullananlar ise 1970'li yılların sonunda İngiltere'de iktidara gelen Thatcher, ABD'de iktidara gelen Reagan ile 1980'lerin başında Almanya'da iktidara gelen Kohl olmuştur. Ülkemizde ise Turgut Özal'ın temsilciliğini yaptığı bu siyasi akımın adı da Yeni Sağ'dır. Yeni Sağ politik akımın temel felsefesi, iktisadi alanda olduğu kadar siyasi, sosyal ve kültürel alanda da tam bir liberalleşmedir.

II. NİÇİN ÖZELLEŞTİRME?

Özelleştirme, esas olarak bir iktisat politikası vasıtası olmakla birlikte, zaman içinde özelleştirmeden beklentiler artmış ve bir takım siyasi ve sosyal amaçlar da özelleştirme ile gerçekleştirilmek istenen hedefler listesine dahil edilmiştir. Demokratikleşmeyi sağlamak, devleti küçültmek, sendikaların siyasi güçlerini zayıflatmak, ülkelerarası entegrasyonu güçlendirmek, gelir ve servet dağılımını iyileştirmek ve işsizliği önlemek bu siyasi ve sosyal amaçlar arasında çok sık olarak dile getirilmiştir. Özellikle, gelişmekte olan ülkelerde görülen bu özelleştirmenin amaçlar listesini genişletme eğilimi, çok zaman özelleştirmeyi özünden ve gerçek amaçlarından uzaklaştırmaktadır.

Özelleştirmenin özünde yatan temel sebep, "kıt kaynakları kullanma konusunda özel sektörün kamu sektöründen daha etkin olduğu" iddiasıdır. Bu bakımdan, kaynakları rasyonel ve etkin olarak kullanamayan kamu kesiminden, daha etkin olarak kullanacağı düşünülen özel sektöre bir transfer sürecini ifade eder. Kaynakların daha etkin kullanımının sonucu ise, bütün toplumların hedefini oluşturan refah artışıdır. Herhangi bir iktisadi teşebbüsün özelleştirilmesinin temel gerekçesini bu etkinlik artışı oluşturmalıdır. Bunun dışındaki kriterler, özelleştirmenin amaç dışı kullanımını gündeme getirir. Bu yöndeki bir tespit, özelleştirme kararlarının da kolaylıkla verilmesini sağlar. Eğer, yapılan iktisadi analizler sonucu Etibank veya Sümerbank'ın sahip olduğu teşebbüslerle yarattıkları katma değerden daha fazlası, bu teşebbüslerin özel sektöre devredilmesi ile sağlanacaksa, bu devir işleminden toplum kazançlı çıkacaktır. Özelleştirme, iktisadi açıdan, etkinlik artışına yol açtığı müddetçe savunulabilir.

Bu noktada, çok karıştırılan ve açıklanması gereken önemli bir hususu da etkinlik, kârlılık ve zarar kavramları oluşturur. Daha önce de belirtildiği gibi etkinlik, maddî değerlerle ifade edilir ve bir anlamda en az maliyetle üretim gerçekleştirme ölçüsünü ifade eder. Kârlılık veya zarar ise, parasal değerlerle ifade edilir ve çok zaman da muhasebe sistemi veya kayıt düzeni ile ilgilidir. Bir kuruluşun parasal olarak kâr etmesi onun etkin olduğu anlamına gelmediği gibi, zarar etmesi de etkin olmadığı anlamına gelmez. Piyasa şartlarının uygun olduğu her durumda, en geri teknoloji ile etkin olmayan şekilde çalışan teşebbüsler dahi kâr edebilirken, iktisadî amaçlar yanında siyasi ve sosyal amaçlar yüklenmiş olan teşebbüsler de fiyatlandırma politikası ile zarar edebilirler. Kısaca belirtmek gerekirse, KİT'lerin zarar ediyor olmaları onların mutlaka özelleştirilmelerini gerektirmediği gibi, tersi de geçerlidir. Özelleştirme kararında, iktisadî açıdan öncelikle bakılması gereken ölçü etkinliktir.

III. NASIL ÖZELLEŞTİRME?

Devletin elindeki iktisadî üretim birimlerinin özelleştirilmesi yönünde bir siyasi karar verildikten sonra, özelleştirmenin gerçekleştirilmesi teknik işlemlerden oluşan bir süreci ifade eder. Esas olarak, mülkiyet ve yönetim devrini ihtiva eden dar anlamdaki özelleştirme uygulamalarında, mülkiyetin ve yönetimin kamudan özel sektöre geçmesini sağlayacak iktisadî ve hukukî işlemlerin yapılması gerekir. Bu bir satış işlemidir.

Özelleştirme amacıyla, kamu kurum ve kuruluşlarının özel sektöre satılması:

1. Teşebbüsün iktisadî kıymetinin hisse senetlerine bölünerek halka arz edilmesi, veya,
2. Mülkiyetin bütün olarak devredilmesi,

yöntemiyle gerçekleştirilebilir. Her iki durumda da satışla ilgili hukukî bir süreç gerçekleşir. Ancak, hisse senetlerinin halka arzı yoluyla teşebbüsün özelleştirilmesi, sermaye piyasasını da ilgilendiren iktisadî düzenlemeleri gerektirir. Bu yöntemlerden hangisinin seçileceği basit bir işlem değildir. Ülkenin iktisadî ve sosyal yapısı ile hukukî mevzuatı bu satış yöntemini etkileyen temel unsurlardır. Nitekim, sermaye piyasasının yeterince gelişmemiş olması halinde, olumlu sosyal sonuçları bakımından çok

arzu edilmesine rağmen hisse senedi arzı yoluyla satış mümkün olmayabilir.

Geniş anlamda özelleştirme ise, mülkiyet ve yönetim devri dışındaki uygulamaları ifade eder. Burada, yalnızca kamu tarafından yerine getirilmekte olan üretim ve hizmet alanlarında özel sektörün de faaliyet göstermesine izin verilmesi veya devletin yerine getirmekle yükümlü olduğu birtakım üretim ve hizmet faaliyetlerini özel sektöre ihale etmesi gibi uygulamalar vardır. Nitekim, Türkiye dar anlamda özelleştirmeyi yıllarca tartışmasına ve çok sınırlı gelişmeler kaydetmesine rağmen, geniş anlamdaki özelleştirme uygulamaları bakımından önde gelen ülkeler arasında sayılabilir. Sağlık ve eğitim gibi sosyal hizmet alanlarında çok geniş kapsamlı bir özelleştirme gerçekleşmiştir. İlköğretimden üniversite eğitime kadar her seviyede eğitim özel sektör tarafından yerine getirilmektedir. Aynı şekilde, Radyo-TV yayıncılığı alanında da geniş bir özelleştirme uygulaması vardır.

Özetle belirtmek gerekirse, özelleştirmenin belirli yöntemleri ve tipleri vardır. Hangi tip özelleştirmenin yapılacağı o ülkenin iktisadî, siyasi ve sosyal şartları açısından belirlenir. Hiçbir alıcının çıkmadığı bir ortamda KİT'leri mutlaka blok satış yöntemi ile satma çabasında bulunmanın veya sermaye piyasasının yeterince gelişmediği bir ortamda da hisse senedi arzı ile satma uygulamasının bir anlamı yoktur.

IV. BAŞARILI BİR ÖZELLEŞTİRMENİN TEMEL ŞARTLARI NELERDİR?

Başarılı bir özelleştirme uygulamasının gerçekleştirilebilmesi için, özelleştirme öncesinde, sırasında ve sonrasında bir dizi faaliyetin gerçekleştirilmesi gereklidir. Başarılı bir özelleştirmenin şartları ana hatları ile şu başlıklar altında sıralanabilir:

1. Özelleştirmenin gerekçesi, ülke ihtiyaçlarından doğmalı, ideolojik tercihlere bağlı gerekçelerle özelleştirme politikası oluşturulmalıdır.

2. Özelleştirme, kamuya ait varlıkların belirli kesimlere devrini içerdiği için toplumsal bir boyuta sahiptir. Toplum kamu mallarının kendi

ödediği vergilerle yaratıldığına inandığı için, hangi amaçla olursa olsun, bu değerlerin kullanımını konusunda son derecede hassastır. Demokratik rejime sahip ülkelerde bu hassasiyet daha fazladır. Bu sebeple öncelikle geniş toplum kesimlerinin özelleştirmeye inanmalarını ve desteklemelerini sağlayacak bir konsensus oluşturulmalıdır.

3. Toplumsal konsensusu sağlamanın ilk şartı, amaçları, sınırları ve sonuçları belirli olan bir özelleştirme stratejisinin tesbit edilmesi ve kamuoyuna sunulması ile mümkündür. İktisatçıdan hukukçuya, işletmeciden siyasetçiye ve kamu yöneticisinden sendikacıya kadar uzanan geniş kapsamlı bir uzman kadrosunun bu stratejinin belirlenmesinde görev alması gerekir.

4. Başarılı bir özelleştirme için kamuoyunda oluşturulan konsensusa bağlı ve ondan güç alan bir siyasi iradenin ve gücün teşekkül etmesi ihtiyacı vardır. Özelleştirme çok zaman uzun dönemli ve istikrarlı bir politikayı zorunlu kılar. Bu noktada özelleştirmeyi hayata geçirecek siyasi iktidarın güçlü ve istikrarlı olması ihtiyacı vardır. (Türkiye bu şartın yerine gelmediği ilginç örneklerden birini oluşturmaktadır).

5. Özelleştirme, kamuya ait varlıkların özel sektöre devrini içerdiği için, mülkiyet sistemi ve bu sisteme bağlı değişkenleri doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple özelleştirmenin hukuki alt yapısı hazırlanmalıdır.

6. Özelleştirme, kamuoyuna açık ve şeffaf olarak gerçekleştirilmeli, toplumsal konsensusun bozulmasına izin vermemelidir. Kamuoyu, topluma ait varlıkların çarçur edildiği veya belirli kesimlerin menfaatine kullanıldığı düşüncesine kapılmamalıdır.

7. Hangi tip ve yöntemlerle özelleştirmenin gerçekleştirileceği, her ülkenin kendi iktisadi, siyasi ve sosyal şartlarına bağlıdır. Diğer ülke uygulamaları örnek olarak alınmakla birlikte, hiçbir ülke kendi toplumunun verilerine aykırı bir özelleştirme politikasını hayata geçiremez.

8. Özelleştirme, uzun dönemde toplumun refah seviyesini yükseltecek bir iktisat po-

litikası vasıtasıdır. Ancak, kısa dönemde özelleştirmeden olumsuz etkilenecek sosyal gruplar vardır. Özelleştirilecek kuruluşların çalışanları bu grupların başında gelmektedir. Genel toplum menfaatine yapılan bir uygulamanın belirli sosyal gruplara vereceği zararın, toplum tarafından tazminini sağlayacak şekilde, özelleştirmenin sosyal alt yapısının da hazırlanması gerekir. Sosyal alt yapının hazırlanması, özelleştirmeyi sekteye uğratabilecek karşı cephelerin de oluşmasını önleyecektir.

9. Özelleştirmeden beklenen amaçların gerçekleşmesi, özelleştirme sonrasında bir dizi denetim ve düzenleme faaliyetinin etkin şekilde yerine getirilmesini gerekli kılar. Tekelleşmenin önlenmesi, özelleştirilen alandaki faaliyetin devamlılığının sağlanması, tüketici menfaatlerinin korunması ve benzeri konularla ilgili olarak devletin etkin olarak devreye girmesi gerekmektedir. Zaten özelleştirme, bir anlamda devletin fonksiyonlarının değişmesi, daha önce bizzat yaptığı faaliyetleri, özelleştirme sonrası düzenlemesi manasına gelmektedir.

10. Özellikle mülkiyet ve yönetim devrine yönelik özelleştirme uygulamalarında, özelleştirilmesi söz konusu olan her iktisadi birimin tek tek incelenmesi, satış değerinin ve yönteminin sağlıklı olarak tesbit edilmesi gerekir. Özelleştirme genelleştirilme yapılacak bir araç değildir. Her iktisadi üretim birimi için ayrı ayrı değerlendirilmeli ve teknik çalışmaları yapılmalıdır. Bu bakımdan toptancı bir anlayışla yapılacak özelleştirme savunulamaz. (Türkiye için bütün KİT'lerin özelleştirilmesi yönündeki bir anlayış yerine, her bir KİT'i ayrı ayrı ve hatta her KİT'i sahip olduğu iktisadi üretim birimleri düzeyinde değerlendiren ayrıntılı bir teknik çalışma yapılmalıdır).

Bütün bunların ötesinde, bilinmesi ve gözden kaçırılmaması gereken temel gerçek, özelleştirmenin bir araç olduğudur. Hiç bir zaman nihai amaç olarak değerlendirilmemelidir. Kaynak kullanımında etkinlik sağladığı ölçüde özelleştirme savunulabilir bir iktisat politikası vasıtası olarak kabul edilmelidir. Her ne pahasına olursa olsun özelleştirme, kesinlikle savunulabilecek bir politika değildir.

V. ÖZELLEŞTİRMENİN SINIRLARI VAR MIDIR?

Özelleştirme ile ilgili olarak cevaplandırılması gereken bir soru da, "Özelleştirmenin sınırlarının ne olduğudur?" Yine bu soru ile ilgili olarak: Acaba, devletin bütün iktisadi faaliyetlerini özel sektöre devretmesi mümkün müdür? Sınırsız bir özelleştirme düşünülebilir mi? Şeklindeki sorular da gündeme gelebilir. Bu sorulara verilebilecek cevap, hayırdır. O halde özelleştirmenin sınırları ne olacaktır? sorusunun cevabını bulmak gerekecektir. Bir ülkede uygulanacak olan özelleştirme politikasının sınırlarını 3 faktör tayin eder. Bu faktörler şunlardır:

1. Devletin Ekonomik Hayat İçindeki Yeri ve Önemi

Devletin bütününü ile iktisadi faaliyetten çekildiği bir iktisadi organizasyon yoktur. Ne ölçüde iktisadi faaliyette bulunacağını cevabı ise, "kaçınılmaz olarak devlet tarafından yerine getirilmesi gereken iktisadi faaliyetlerin varlığına ve özel sektörün yetersizliğine bağlı olarak" verilmektedir. Devletin ekonomik hayat içindeki yerini ve sınırlarını belirleyen fonksiyonel devlet teorisi ve piyasa ekonomisinin başarısızlığı teorisi, kamunun iktisadi faaliyetlerinin gerekçelerini ve alanlarını tayin etmektedir. Nitekim, piyasa ekonomisinin başarısızlığı teorisine göre:

- Tam rekabet şartlarının hiçbir zaman gerçekleşmemesi,
- Kamu malları ve hizmetlerinin varlığı,
- Eksik piyasaların varlığı,
- Piyasadaki bilgi yetersizlikleri,
- Dışsal ekonomilerin varlığı,
- İşsizlik, enflasyon ve diğer iktisadi dengesizliklerin varlığı,
- Gelirin yeniden dağıtılma zorunluluğu,

devleti zorunlu olarak iktisadi faaliyetlerin içinde kılmaktadır. Fonksiyonel devlet teorisine göre ise:

- Kaynak tahsisinde etkinlik sağlama ihtiyacı,
- İktisadi istikrarın sağlanması,
- Gelir dağılımında adaleti sağlamak,
- İktisadi büyüme ve kalkınmayı gerçekleştirmek,

- Ödemeler bilançosunda denklik sağlamak,
- İktisadi amaçlar arasındaki çatışmaların varlığı,

devleti iktisadi organizasyonun içinde önemli bir yere oturtmaktadır. Devletin iktisadi hayattaki yerini ve önemini belirleyen iki teorisinin verileri ışığında, kaçınılmaz olarak devlet tarafından yerine getirilmesi gereken iktisadi faaliyetlerin varlığı özelleştirmenin ilk sınırını oluşturmaktadır. Kaldı ki bu sınır, ülkenin gelişmişlik seviyesine göre değişebilir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, zorunlu olarak devlet tarafından yürütülmesi gereken iktisadi faaliyetlerin alanı daha geniştir. Çünkü, hiç bir ülke, yalnızca özel sektöre bağlı olarak iktisadi gelişmeyi gerçekleştirememiştir.

2. Kamusal Malların ve Hizmetlerin Varlığı

Özel sektör, esas olarak fiyatlandırılabilen mal ve hizmetleri üretir. Çünkü, ancak bu tür mal ve hizmetler için rekabete dayanan piyasa ekonomisinin kuralları geçerli kılınabilir. Eğer, bir mal ve hizmetin tüketimi sırasında, topluma yansıyan bir sosyal faydası varsa, bu mal ve hizmetin piyasa şartlarında fiyatlandırılması ve etkin şekilde üretilmesi mümkün değildir. Çünkü, özel sektör fiyatlandıramadığı sosyal faydayı üretimde dikkate almaz. Bu tür mal ve hizmetlerin üretiminin özel sektöre bırakılması, ya hiç üretilmemelerine veya refah kaybına uğrayacak şekilde yetersiz seviyede üretilmelerine yol açar. Kâr endişesi taşımayan üretimle devlet bu mal ve hizmetleri, sosyal talebi de dikkate alarak, toplumsal talebe uygun olarak üretir. Eğitim ve sağlık hizmetleri bu tür mal grubunun başında gelir. Kamusal mal ve hizmetler, özelleştirme politikasının hayata geçirilmesindeki ikinci sınırı oluşturur.

3. Stratejik Faktör

Siyasi bağımsızlık, her ülkenin en değerli ve öncelikli hedefini oluşturmaktadır. Ülkelerarası ilişkilerde de henüz istikrarın sağlanmadığı ve savaşların da çok sık rastlanan bir durum olduğu bir gerçektir. Her ülke, sahip olduğu coğrafya üzerindeki tabii kaynakları öncelikle kendi bağımsızlığını korumak ve sürdürmek için kullanacaktır. Bazı üretim alanlarının ve tabii kaynakların, özellikle savaş dönemlerinde ülkelerin bağımsızlıkları açı-

sından büyük önemi vardır. Bu tür faaliyet alanları ve tabii kaynaklar da özelleştirmenin sınırları dışındadır ve devlet tarafından yerine getirilmeleri gerekir. Hangi alanların ve kaynakların stratejik olduğu, ülkeden ülkeye ve zamana göre değişebilmektedir. Yine ülkelerin coğrafyası da stratejik mal ve hizmetlerin sınırlarını değiştirebilmektedir. Ülkemizde, özelleştirme konusunda kamuoyuna tatmin edici cevapların verilmesi gereken alanlardan birini bu faktör oluşturmaktadır. PTT'nin telefon hizmetlerinin özelleştirilmesine yönelik temel eleştiri noktasını bu faktör oluşturmuştur. Ancak, ne gibi bir özelleştirme düşünüldüğü ve bu tür özelleştirmenin stratejik olarak ne anlam ifade ettiği kamuoyuna yeteri kadar izah edilememiştir. Stratejik mal ve hizmetler yalnızca savaş sanayi ile ilgili değildir. Aralarında ABD ve Almanya'nın da bulunduğu en gelişmiş ülkeler bile, yüksek teknoloji ile üretim yapan bütün faaliyet alanlarını stratejik olarak tanımlamakta ve kontrol altında tutmaktadırlar.

VI. ÖZELLEŞTİRMENİN SOSYAL BOYUTLARI NELERDİR?

Özelleştirme, önemli sosyal sonuçları beraberinde getiren bir iktisat politikası vasıtasıdır. Bu bakımdan, başta sendikalar olmak üzere çeşitli sosyal grupların yakın ilgisini çekmektedir. Özelleştirmenin sosyal açıdan ilk boyutunu, yaratacağı olumsuz sosyal sonuçlar oluşturmaktadır. Özelleştirilen kuruluşlardaki çalışanlardan bir kısmının işsiz kalması, toplu pazarlık ve sendikacılık sisteminin zayıflaması, ücret seviyesinin düşmesi, gelir dağılımının bozulması ilk akla gelebilecek olumsuz sosyal tesir alanlarını oluşturmaktadır. Daha önce, başarılı bir özelleştirme politikasının şartları arasında da belirtildiği gibi, "eğer özelleştirme toplum menfaatine bir uygulama ise, bu uygulamadan olumsuz olarak etkilenecek olanların zararları toplum tarafından tazmin edilmelidir". Bu, özelleştirmenin sosyal alt yapısının hazırlanması anlamına gelir ki, iş kaybı tazminatları ödenmesinden işsizlik sigortası kurulması ve mesleki eğitimin teşvik edilmesine kadar bir dizi faaliyeti kapsar.

Özelleştirmenin ikinci sosyal boyutunu, devletin iktisadi faaliyetleri ile yerine getirdiği

sosyal yükümlülükleri oluşturur. Özelleştirme sosyal devletin ortadan kalkmasını gerektirmez. Dolayısı ile, özelleştirme ile devlet sosyal devlet olmanın gereği olarak yerine getirmek zorunda olduğu sosyal yükümlülüklerinden kaçınmaz. Devlet sosyal yükümlülüklerini özelleştiremez. Bir örnekle açıklamak gerekirse; eğitim alanında özel sektörün faaliyetlerine izin veren devlet, piyasa şartlarının geçerli olmaya başladığı bu alanda, yalnızca parası olmadığı için bazı toplum kesimlerinin bu hizmetten mahrum olmasına seyirci kalmaz. Eğitim hizmetinin üretimini özel sektöre devreden devlet, bu hizmeti yerine getirme yükümlülüğünü de özel sektöre devredemez. Fırsat eşitliğini sağlamanın bir gereği olarak, fertlere bu hizmeti özel sektörden satın almalarını sağlayacak satın alma gücünü yaratmalıdır. Aynı şekildeki bir değerlendirme sağlık hizmetleri için de yapılabilir. Devlet, sağlık hizmetlerini özelleştirebilir. Ancak, hiçbir toplum ferdinin, yalnızca parası olmadığı için temel insan haklarından biri olan sağlık hizmetinden mahrum kalmasına göz yumamaz. Bu noktada da devlet, fertlere sağlık hizmetlerini satın almalarını sağlayacak satın alma gücünü transfer etmek veya sigorta sistemini kurmak zorundadır.

VII. SENDİKALAR ÖZELLEŞTİRMENİN NERESİNDEDİR?

Üyelerinin menfaatlerini koruma amacıyla faaliyet gösteren mesleki teşekküller olarak sendikalar, özelleştirme üyelerini etkilediği ölçüde özelleştirmenin doğal tarafıdır. Özelleştirmeyi salt bir iktisat politikası aracı olarak ele almak ve sendikaları bu politikanın belirlenmesinin dışında bırakmak mümkün değildir. Özelleştirme stratejisinin tayin edildiği masada sendikaların da vazgeçilmez bir yeri vardır.

Sendikalara düşen sorumluluk ise, bütünüyle özelleştirmeye karşı çıkmak değildir. Öncelikle, kendi üyelerinin menfaatlerini koruyacak, zararlarını asgariye indirecek bir dizi sosyal amaçlı tedbirin alınmasını sağlamaya çalışacak, daha sonra da ülke menfaatlerine uygun bir özelleştirme stratejisinin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Özelleştirmeye bütünü ile karşı çıkmak, sendikaları özelleştirme ile ilgili karar sürecinin dışında bırakabilir. Bu amaçla, önce kendilerini masada bir taraf olarak

kabul ettirecek faaliyetleri gerçekleştirmelidirler. Kaldı ki, sendikaların özelleştirmenin tarafı olması siyasi iktidarın da çalışmalarını kolaylaştıracaktır. Çünkü, özelleştirme lehine oluşturulacak kamuoyunun en önemli taraflarından birini çalışanlar ve sendikaları oluşturmaktadır. Kabul etmek gerekir ki, Türk sendikalarının özelleştirme karşısında, özellikle 1990 sonrasında netleşen tutumları, kendileri için rasyonel olduğu kadar, siyasi iktidarlar için de bir şanstır.

VIII. ÜLKEMİZDE NE OLUYOR?

10 yıldan fazla bir süredir sürekli gündemde olmasına rağmen, Türkiye özelleştirme konusunda başarılı bir örnek oluşturamamıştır. Bu başarısızlık, yalnızca sınırlı olarak kalan özelleştirme uygulamaları ile ilgili değildir. Yine kabul etmek gerekir ki, ilk yıllardaki özelleştirme çalışmaları daha sistematik ve bilinçli iken, son yıllarda telaşa ve aceleye getirilen özelleştirme uygulamaları gündeme gelmiştir. Bu olumsuz gelişme, ülkemizde, iktisadi, siyasi ve sosyal açıdan özelleştirmenin alt yapısının olmamasından kaynaklanmıştır. Batılı ülkelerdeki uygulamalarla başlatılan özelleştirme, altyapı yetersizliği ile tıkanmıştır. Teletaş'ın özelleştirilmesi, Batılı ülkelerdeki özelleştirme uygulamalarını esas alan örnek bir özelleştirme olarak başlamıştır. Ancak devamı gelmemiştir. Çünkü:

- Siyasi iktidar kamuoyunu hazırlayamamıştır.
- Sermaye piyasası gelişmemiştir.
- Özelleştirilecek kuruluşlara talip özel sektör ortaya çıkmamıştır.
- Siyasi iktidarlar özelleştirme konusunda samimi davranmamıştır.
- Bürokratlar, özelleştirmenin teknik alt yapısını oluşturma konusunda siyasi iktidarlara yardımcı olmamışlardır.
- Blok satışlarla, kapalı kapılar ardında gerçekleştirilen özelleştirme uygulamaları, kamuoyunun güvenini sarsmıştır.
- Özelleştirmeyi gerçekleştirecek kararlı bir siyasi iktidar ortaya çıkmamıştır.
- Özelleştirme, siyasi iktidarın pazarlık konusu olmuştur.

- Özelleştirmenin hukuki ve sosyal alt yapısına önem verilmemiştir.
- Kamu kuruluşlarının, zayıflatılarak özelleştirilmesi düşüncesi, özelleştirme karşıtı görüşleri güçlendirmiştir.
- Ne pahasına olursa olsun özelleştirme düşüncesiyle yapılan uygulamalar, kamuoyunda devlet malının yağma edildiği düşüncesini yaratmıştır.
- Başlangıcı ve sonu belli bir özelleştirme politikasını ortaya koyan bir özelleştirme stratejisi belirlenmemiştir.

Bu olumsuz sebepler listesini uzatmak mümkündür. Ancak, bu da bir çıkış yolu değildir. Son dönemde mahkemelik olan özelleştirmenin hukuki altyapı eksikliği farkedilerek bu eksikliği giderecek tedbir alınmak istenmektedir. Benzer bir gelişmeyi, diğer eksikliklerin giderilmesi ve bir özelleştirme stratejisinin belirlenmesi yönünde de gerçekleştirmek için çabaları yoğunlaştırmak gerekmektedir. Bu yöndeki çabaların başlangıcı da siyasi iktardan gelmeli, konu ile ilgili tarafların, özelleştirme kararlarının alındığı masada yer alması sağlanmalıdır.

IX. SONUÇ OLARAK

Özelleştirme, kaynakları daha etkin kullandığı düşüncesi ile, iktisadi üretim birimlerinin ve faaliyet alanlarının devletten özel sektöre devredilmesi anlamına gelen bir iktisat politikası vasıtasıdır. Temel amacı, iktisadi etkinliktir. Bu sebeple, mutlaka karşı çıkılması gereken veya her ne pahasına olursa olsun gerçekleştirilmesi gereken bir iktisat politikası aracı değildir. Bütün iktisadi kararlarda fayda-maliyet analizi yapılır. Toplam faydası toplam maliyetinden fazla olduğu müddetçe özelleştirme savunulabilecek bir araçtır. Özelleştirmeyi, geri kalmışlığın bütün problemlerini, en kısa zamanda çözecek bir sihirli değnek olarak görmekten uzaklaşmak gerekir. Özelleştirmeye ideolojik bir boyut kazandırmak, amaçlarla aracın karıştırılması sonucunu beraberinde getirir. Türkiye'nin kendine has özellikleri vardır. Bu özellikleri de dikkate alan, amaçları ve sınırları belirli olan bir özelleştirme stratejisini belirlemek ve bu stratejiye bağlı olarak politikayı hayata geçirmek gerekir. Bu stratejinin belirlenmesi için gereken zaman, bir gecikme değildir.

TOPLANTI ve SEMİNER HABERLERİ

EURONET TOPLANTISI

**İ.Ü. İŞLETME FAKÜLTESİNİN
ÜYESİ OLDUĞU "İNSAN KAYNAKLARI
AVRUPA ARAŞTIRMA AĞI
EURONET'İN "YILLIK
TOPLANTISI BU SENE
İSTANBUL'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ**

İ.Ü. İşletme Fakültesinin üyesi olduğu "İnsan Kaynakları Avrupa Araştırma Ağı EURONET'in" yıllık toplantısı bu sene İstanbul'da gerçekleştirildi. Bu toplantı için Avrupa'nın 16 ülkesinden gelen uzmanların da katılımıyla, 13 Ekim 1994 tarihinde Personel Yöneticileri Derneği (PERYÖN)'nin katkıları ve organizasyonu ile "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi" ana başlığı altında bir seminer düzenledi.

TOPLANTI PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Cengiz Coşkun ve İ.Ü. İşletme Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Kemal Kurtuluş'un konuşmaları açıldı. Daha sonra 3 oturum olarak

devam eden toplantıya konuşmacı olarak Prof. Dr. Martin Hilb, Dr. Henrik H.Larsen, Dr. Yohanan Altman, Dr. Chris Brewster, Dr. Patrick Gunigle, Dr. Michael Morley, Doç. Dr. Cavide Uyargil, Dr. Roman Lombriser ve Dr. Josef Koubek katıldılar.

ÇOCUK İŞÇİLER SEMİNERİ

**ÇOCUK İŞÇİLER KONUSUNDA
YÖNETİCİLERİN EĞİTİMİ
"SEMİNERİNİN
DÖRDÜNCÜSÜ YAPILDI**

"Çocuk İşçiler Konusunda Yöneticilerin Eğitimi" konulu TISK-IPEC projesi kapsamında planlanan seminerlerin dördüncü ve sonuncusu 11 Ekim 1994 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirildi.

TISK Yönetim Kurulu Başkanı Refik Baydur'un açış konuşmasıyla başlayan seminerde, sırasıyla ILO-IPEC Programı Yöneticisi Mrs.

Gabriel Stoikov, TISK Genel Sekreter Yardımcısı Bülent Pirlar, Doç. Dr. Nizamettin Aktay, Prof. Dr. Tankut Centel, Baş İş Müfettişi Dr. Dilşat Paya, Av. İlker İnal ve Türk-İş Çalışan Çocuklar Bölümü Müdürü Özcan Karabulut birer konuşma yaptılar.

Seminer esnasında düzenlenen panelde, temel eğitim görme zorunluluğunun 8 yıla çıkarılması, mesleki teknik okulların sayı ve kalitelerinin yükseltilmesi, yurt çapında yaygın hale getirilmesi, sanayi ile işbirliği yapılması, devlet denetiminin etkin bir şekilde yürütülmesi görüşleri ağırlıkla dile getirildi. Bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başlattığı ve iş müfettişlerince yürütülen projeden anlamlı sonuçlar alındığı, çocuğun çalışma şartlarının iyileştirilmesi için Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Tabipler Odası ve işyeri hekimlerine de büyük görev düştüğü hakkında fikir birliğine varıldı ve çalışmaların bu yönde devam etmesi gerektiği özenle vurgulandı.

AB-TÜRKİYE İLİŞKİLERİ KONFERANSI

TÜRKİYE-AVRUPA TOPLULUĞU
DERNEĞİ TARAFINDAN
18 EKİM 1994 TARİHİNDE
ANKARA'DA, TÜRKİYE-AVRUPA
İLİŞKİLERİNDEKİ SON GELİŞMELER"
KONULU BİR KONFERAN DÜZENLENDİ

Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezinde düzenlenen konferansa konuşmacı olarak Avrupa Parlamentosu Enformasyon Ofisi eski Direktörü Mr. Guy Vanhaeverbeke katıldı.

Vanhaeverbeke konuşmasında, Türkiye ile kurulacak olan gümrük birliğinin ayrıcalıklı bir yapısı olduğunu, müzakereler sırasında iki tarafın da karşılıklı çıkarlarını gerçekçi olarak

tespit etmeleri gerektiğini, gümrük birliğinin oluşması halinde Türkiye'nin yabancı yatırımcı açısından son derece cazip olacağını ve herkesin bildiği üzere enflasyon sorunu halledilir, ekonomik ve siyasi istikrar sağlanabilirse gümrük birliğinin her iki taraf için de faydalı sonuçlar doğuracağını belirtti.

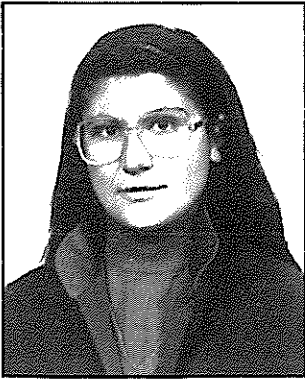
Geçmişte yapılan karşılıklı hataları ve Türkiye'nin hassas olduğu insan hakları ve demokrasi ile ilgili sorunları dile getirmek istemeyen Vanhaeverbeke, önyargıların zaman zaman gerçeklerin önüne geçtiğini, Türkiye'nin şu sıralar AB içinde pek fazla sempati görmediğini ve hatta düşmanca tepkilere hedef olduğunu, bunun giderilmesi için Türkiye'nin aktif çaba harcayarak, Avrupa ile kültürel bağlar geliştirmesi, beyinlerdeki Türk imajının değiştirilmesi için Avrupa medyası ile işbirliği yapılması ve siyasi partilerimizin Avrupa'dakilerle ilişkilerini geliştirip güçlendirmeleri gerektiğini, ancak bu şekilde birtakım önyargıların aşılabileceğini samimiyetle ifade etti ve Avrupa Birliği'nin genişleyecek olan coğrafyasında Türkiye'nin de yer alabileceğini, bu konuda iyimser olduğunu dile getirdi.

II. VERİMLİLİK KONGRESİ

MPM TARAFINDAN DÜZENLENEN
"II. VERİMLİLİK KONGRESİ"
19-21 EKİM 1994 TARİHLERİNDE
ANKARA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çeşitli kesimlerce yürütülmekte olan verimlilik çalışmalarının irdelenerek ülkemizin verimlilik hedef ve politikalarının tartışılması, verimlilik kültürünün kamuoyuna benimsetilmesi ve bu konuya yönelik katkıların sağlanması amacıyla düzenlenen II. Verimlilik Kongresinde son derece değişik konularda, akademisyenler ve çok çeşitli sektörlerin temsilcileri tarafından tebliğler sunuldu.

SÜRESİ BELİRSİZ SÜREKLİ HİZMET AKİTLERİNİN SONA ERMESİ



Fazilet Nurel ARGUN

1965 Sivrihisar doğumludur.

A.Ü. Hukuk Fakültesinden 1986 yılında mezun olmuştur.

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Yüksek Lisans eğitimini bitirmiştir.

Halen Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Doktora öğrencisidir.

Evlü ve bir çocuk annesidir.

GİRİŞ

Hizmet akdi, işçi ve işveren tarafı arasında kurulan ilişkiye esas teşkil eder. Çalışma ilişkilerinin işçi ve işveren arasında eşit şartlar altında düzenleyen hizmet akdi bir ferdi hukuk akdi olmaktadır. Bağımlılık ilkesine dayalı bir akit olması sebebiyle diğer işgörmeye akitlerinden ayrılmakta aktin tarafını ve konusunu işçinin şahsının oluşturması sebebiyle ayrıca önem taşımaktadır. Sürekli borç ilişkileri doğuran hizmet akdinde işçi hizmet borcunu yerine getirirken, işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmektedir.

Bu çalışmada hizmet akdinin sadece süresi belirsiz sürekli hizmet akdi türünün sona erme şekilleri incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde çalışma süresince sıkça kullanılacak olan hizmet akdi, feshi ve süresi belirsiz sürekli hizmet akdi kavramları önemli yönleriyle ve kısaca açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde ise süresi belirsiz sürekli hizmet akitlerinin sona erme şekilleri incelenmiştir. Bu bölümde öncelikle bildirimsiz ve bildirimli feshi ile sona ermenin şartları, süresi ve şekli üzerinde durulmuş son olarak tarafların anlaşması ve ta-

raflardan birinin ölümü ile sona erme şekilleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Hizmet akdinin feshi ihbar ve haklı nedenle feshi İşK 13, 16, 17 ve 18. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu hükümler İş Kanununa tabi hizmet akitlerine borçlar kanunu hükümlerinden önce uygulanırlar.

İş Kanunu kapsamı dışında kalan hizmet akitlerine BK hükümleri uygulanacaktır. Ölümün ake etkisi ise BK'nın 347. maddesinde düzenlenmiştir.

Sonuç bölümünde İş Kanununda yer alan sürekli hizmet akitlerinin sona ermesini düzenleyen 13, 16, 17 ve 18. maddelerinin değerlendirilmesine çalışılmıştır.

GENEL OLARAK

1. Hizmet Akdi Kavramı:

Hizmet Akdi Borçlar Kanunu 313. maddede tanımlanmıştır. Bu tanıma göre "Hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona ücret ödemeyi taahhüt eder" verilen tanımdan çıkan unsurlar çalışma unsuru ve ücrettir. Ayrıca tanımda bulunmamakla birlikte yargı ka-

rarları ve doktrin tarafından eklenen bağımlılık unsuru hizmet akdini diğer iş görme akitlerinden ayıran en önemli unsur olmaktadır. Hizmet aktinde bağımlılık unsuru, işçinin işverenin otoritesi altında iş görmesi; onun emir ve talimatlarına uyarak çalışması anlamına gelmektedir(1). İşçi bu bağımlılık karşılığında işveren tarafından korunmak avantajına kavuşmaktadır. İşveren işçisini akdin yapılmasından, sonra ermesine kadar, çalışma şartları, ücret, işçi sağlığı ve işgüvenliği konularında korumakla yükümlü kılınmaktadır(2).

2. Süresi Belirsiz Sürekli Hizmet Akti:

Sürekli ve süreksiz hizmet akitleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 8. md.sine tanımlanmaktadır. Buna göre "nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş" denilmektedir. Sürekli ve süreksiz işlerin ayrımında kanun koyucu ölçü olarak işin niteliğini almıştır. İşin sürdüğü süre değil niteliği icabı süreceği süre önemlidir. Bundan dolayı sürekli işlerde yapılan hizmet akitlerine ise süreksiz hizmet akti denilmektedir(3).

İş hukukumuz açısından bu ayırım son derece önemlidir. Süreksiz işler için yapılmış süreksiz hizmet akitlerinde 1475 sayılı İş Kanununun 31. md.si uygulanmamakta, bu maddelerle ilgili uyumsuzluk çıkması halinde Borçlar Kanunu hükümleri devreye girmektedir.

Süresi belli olan ve olmayan hizmet akitleri ise İş Kanununda özel olarak tanımlanmamıştır. Doktrinde bu ayırmada en önemli ölçü, hizmet aktinde bir sürenin öngörülmüş olması ya da olmamasıdır(4). Akdin belirli süresinin 1 yıl veya daha uzun süreli olması halinde yazılı olarak yapılması zorunludur. 13. md.de ise, sadece süresi belli olmayan hizmet akitlerinin feshi ihbar yolu ile sona erdirilebileceği belirtilmektedir.

Çalışma hayatında belirsiz süreli iş sözleşmesi asıl ve belirli süreli iş sözleşmesi istisna durumundadır. Uygulamada genellikle belirsiz süreli iş sözleşmeleri yapılmaktadır(5).

Böylece niteliği icabı 30 iş günü ve daha fazla süren, süresi taraflarca tayin edilmemiş hizmet akit-

leri belirsiz süreli, sürekli hizmet akitleri olmaktadır.

3. Fesih Kavramı:

a. Tanımı:

Fesih sürekli bir hizmet akdini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdirmeyi amaçlayan, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bir irade beyanıdır(6). Bu tek taraflı beyan geleceğe yönelik hukuki sonuç doğurmaktadır.

Fesih bozucu yenilik doğuran bir haktır. Hak sahibinin bu yönde iradesini açıklamasıyla hüküm ifade eder. Ayrıca karşı tarafın kabulüne gerek olmadığı gibi red imkanı da mevcut değildir(7).

Kaplan'a göre fesih beyanı hukuki neticelerini karşı tarafa verme anında doğurur. İş Kanununun 13. md.si "bildirimin yapılması" ifadesine yer vermektedir. Bu ifadeden beyanın karşı tarafa varması anlamı çıkarılmalıdır(8).

b. Şekli:

1475 sayılı İş Kanunu; bildirim şeklinin yazılı olduğunu ve imza karşılığı yapılması gerektiği kuralını getirmiştir. Bunun geçerlilik şartı mı, yoksa ispat şartı mı olduğu hukukumuzda tartışılmıştır. Yargıtay 3008 sayılı İş kanunu döneminde yazılı bildirim şartının ispat şartı olacağını benimserken, sonraki yıllarda görüş değiştirmiş, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmasının geçerlilik şartı olduğu sonucuna varmıştır. Turan ve Kaplan da bu görüştedir. Tunçomağ ise İşK/7 md.nin bir ispat biçimi koyduğunu, bu biçime uyulmadıkça yapılacak bir bildirimin hükümsüz sayılamayacağını, yalnız ispatının yazılı yapılmasının gerektiğini belirtmektedir(9).

c. Yapılma Yeri ve Zamanı:

Fesih bildiriminin yapılma yeri ve zamanı hakkında hüküm bulunmamaktadır. İşyeri ve çalışma süreleri içinde veya dışında, her yerde ve her zaman yapılması mümkün görülmektedir. Ancak yer ve zaman bakımından münasip olmayan fesih bildirimini muhatapın reddetme hakkı bulunduğunu MK/2 md. çerçevesinde kabul etmek ve bu halde geçersiz olacağını belirtmek gerekmektedir(10).

(1) SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, Konya 1991, s.27.

(2) TURAN Kamil, Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993, s.13.

(3) TURAN, a.g.e., s.29.

(4) DEMİRCİOĞLU/CENTEL, İş Hukuku, İstanbul 1988, s.35, TURAN, a.g.e., s.29, ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1990, s.75, ELBİR Halid Kemal, İş Hukuku, İstanbul 1987, s.63, CENTEL Tankut, İş Hukuku, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s.83.

(5) DEMİRCİOĞLU/CENTEL, a.g.e., s.35.

(6) KAPLAN Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1982, s.14.

(7) KAPLAN, a.g.e., s.15.

(8) KAPLAN, a.g.e., s.16.

(9) TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s.202.

(10) ÇELİK, a.g.e., s.145, KAPLAN, a.g.e., s.21.

Fesih beyanı tarafların aralarındaki iş münasebetini sona erdirecek kadar açık ve şüpheye yer vermeyecek kadar belirli olmalıdır. Ancak fesih kelimesinin kullanılması şart değildir(11).

d. Fesih Şekilleri:

Türk İş Hukukunda fesih "bildirimli fesih" ve "bildirimsiz fesih" olmak üzere iki şekilde düzenlenmiştir. Bildirimli feshe; feshi ihbar, feshi ihbarla fesih de denilmektedir. Bu halde taraflardan biri akde son verme iradesini tek taraflı olarak karşı tarafa bildirmektedir.

Bildirimsiz fesih, haklı sebeplerle fesih, derhal fesih olarak da ifade edilmekte, bu halde bildirim süresi olmaksızın hizmet aktine son verilmektedir.

SÜRESİ BELİRSİZ SÜREKLİ HİZMET AKİTLERİNİN SONA ERMESİ

A. FESHİ İHBARLA SONA ERME

Tek taraflı irade beyanı olan feshi ihbarda; akde son verecek olan taraf, karşı tarafa bir süre vermekte bu süre ile işçiye yeni bir iş sağlama imkânı işverene ise ihtiyaç halinde yeni bir işçi bulma imkânı sağlanması amaçlanmaktadır.

1. Feshi İhbarla Sona Ermenin Şartları:

Fesih bildirim hakkı hizmet akdinin yapılmasıyla başlar ve kullanılmasıyla ya da sözleşmenin başka bir nedenle bitmesiyle ortadan kalkar. Feshi ihbarla sona ermenin şartlarıysa şöyle sıralanabilir:

a. Feshi ihbarla sona erdirme ancak belirsiz süreli, sürekli hizmet akitlerinde söz konusu olmaktadır. Belirli süreli hizmet akitleriyle, süresiz işler için yapılan hizmet akitleri bu yolla sona erdirilemez(12).

b. Fesih bildirim akdin tarafları olan işçi veya işveren tarafından yapılmalıdır. Kural bu olmakla birlikte istisnaen kanuni veya akdi temsilçilerce de feshi ihbar yapılabilir.

c. Feshi ihbar karşı tarafa yöneltilmelidir. Sözleşmeyi bozmak isteyen tarafın iradesini karşı tarafa yöneltilmesi gerekmektedir. Ayrıca, karşı tarafın kabulü gerekmemektedir. Bu feshin tek taraflı bir hukukî işlem olmasının sonucudur. Feshi ihbarın geçerli olması için bir nedene dayanma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu konu ise "iş güvencesi" de-

nilen sorunu gündeme getirmektedir. İşverenin bir neden göstermeden işçinin işine son verebilmesi bir eksiklik(13).

Ancak kanun ya da sözleşme ile feshi ihbar sosyal, ekonomik ya da teknik bir sebebe dayalı olarak kullanılabilmeyle bağlanmışsa bu çerçevede içinde yapılmalıdır(14).

2. Feshi İhbarın Hüküm ve Sonuçları:

a. Feshi ihbarla hizmet akdi derhal sona ermemekte, ihbardan sonra işleyecek belirli bir süre sonunda ileriye dönük olarak sona erdirilmektedir. Yani hak ve borçlar ihbar süresi içinde de devam eder. Bu süre, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim karşı tarafa yapılmasından başlayarak, iki hafta; altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta; bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için, altı hafta ve üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz haftadır. Bu süreler asgari olup hizmet sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. Çelik, Yargıtay ve Ekonomi bu arttırmanın sadece işçi lehine olabileceği görüşünderken Centel bu görüşe katılmamaktadır (15).

Feshi ihbarda bulunan taraf fesih bildirim ile bağlıdır. Süre içinde ancak karşı tarafın onayı ile geri alınabilir. (Y9HD E:1990/9141, K:1991 173/T:17.1.1991)

b. İşveren feshi ihbar süresi içinde yeni bir iş bulabilmesi için işçiye iş arama izni vermekle yükümlüdür. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izinlerini topluca kullanabilir. Ancak işçi bu isteğini işten ayrılacağı günden önce bugünlere rastlatmak ve durumu işverene bildirmek zorundadır. İş arama izni çalışma saatleri içinde ve ücret kesintisi olmadan yapılmalıdır. Yeni iş arama izni işverenin gözetme borcunun, destekleme yükümlülüğünün bir gövrentüsüdür(16).

c. Feshi ihbar süresine ait ücretin peşin ödemesi, İşK/13 md. işverene işçinin feshi ihbar süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdine son verme imkânı tanımaktadır. Bu durumda ihbar süresi işçinin çalıştığı sürenin hesabında göz önünde tutulmalıdır(17). Ancak Yargıtay doktrinindeki çoğunluk görüşten ayrılarak bildirim sü-

(11) KAPLAN, a.g.e., s.20.

(12) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.235, TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.201, Y9HD E: 1990/9157, K: 1991/189 T: 17.1.1991 ÖZGIDA-İŞ SENDİKASI FERDİ İŞ HUKUKU, İLGİLİ MEVZUAT, ANKARA 1993, s.22.

(13) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.203, geniş bilgi için bkz. ÇELİK, a.g.e., s.146.

(14) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.237.

(15) ÇELİK, a.g.e., s.151, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.240, DİPn. 62, CENTEL, a.g.e., s.170, ayrıntılı bilgi için bkz. KAPLAN, a.g.e., s.49, 56.

(16) CENTEL, a.g.e., s.171.

(17) ÇELİK, a.g.e., s.152, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.248, CENTEL, a.g.e., s.173, TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.205, EKONOMİ, a.g.e., s.248.

resine ait ücretin peşin ödenmesi halinde hizmet akdinin peşin ödeme anında sona erdiğini kabul etmektedir. Bu halde ihbar süresinin hizmet süresine eklenemeyeceğini, bu süre için toplu sözleşmede öngörülen hakların işçiye uygulanamayacağını, bozucu yenilik doğurucu bu hakkın kullanıldığı anda derhal hukuki sonuç doğuracağını pek çok kararında belirtmektedir(18). Oysa İşK 13. md. ye göre hizmet akdi, ihbar süresi sonunda bozulmuş olacaktır. Bu hüküm kamu düzeniyle ilgilidir. Bu sürelerin konmasıyla hem işçinin hem de işverenin korunması amaçlanmaktadır.

Yargıtay son yıllarda işverenin bu imkânı kötüye kullanması halinde sözleşmenin derhal feshi yüzünden işçinin mahrum kaldığı hakların tazminat olarak istenebileceğine karar vermiştir. (Y9HD 24.12.1982 ve 9330/10107 sayılı kararı).

d. Feshi ihbar süresinin sonunda hizmet akti ortadan kalkmaktadır. Bu durumda işçinin birikmiş bütün ücret alacakları muaccel olup ve işçi alacaklı olduğu ücretin tamamını istemeye hak kazanır (İşK 261U, Bk. 326/II). Geçerli feshi ihbar halinde işçi kıdem tazminatı ve çalışma belgesi verilmesini isteyebilme hakkına sahiptir. Ayrıca işverenin İşK 13. md. yi uygulaması halinde, işçi 24. md. deki koşulların gerçekleşmesi üzerine tekrar işe alınmasını isteyebilir. İşveren bu halde çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz. Bu süre içinde aynı nitelikteki işçi için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu öncelikle çıkardığı işçisine duyurur.

3. Feshi İhbar Süresine Uyulmaması ve Hukuki Sonuçları: (İhbar Tazminatı)

a. Muhtevası ve Tarafları:

Hizmet akdi taraflardan biri tarafından ihbar sürelerine uyulmaksızın feshedilirse usulsüz yapılan fesih söz edilir. Bunun gibi hizmet akdinin akitte ya da toplu iş sözleşmesinde kabul edilen prosedüre ve şartlara uyulmadan bozulması halinde de fesih usulsüz olacaktır. Usulsüz fesih halinde; ihbar süresine uymaksızın hizmet akdine son veren taraf ihbar sürelerini karşılayan ücret tutarını karşı tarafa tazminat olarak ödemek zorundadır, buna "İhbar Tazminatı" denilmektedir.

İhbar tazminatı talebinin ortaya çıkabilmesi için sürekli bir işe ilişkin süresi belirsiz bir hizmet akdinin ihbar sürelerine uyulmadan feshedilmesi

gerekmektedir. İhbar tazminatı ödenebilmesi sadece bildirim süresine uymamak şartına bağlanmıştır. Herhangi bir zararın doğması ya da kusur şartına bağlı tutulmamıştır(19). Bu hak işçiye zararını isbat koşulu olmaksızın tanındığı için işçi derhal iş bulsa ve zarara uğramasa da o süre içinde ücretini isteyebilir. Bu İşK 13/C yi Bk 325. md. den ayıran önemli bir noktadır(20).

İhbar tazminatı her zaman karşı taraf için doğan bir haktır. Hizmet akdini usulsüz olarak sona erdiren taraf karşı tarafa bu tazminatı öder. Usulsüz fesihle bulunanın ihbar tazminatı isteme hakkı bulunmamaktadır(21).

b. Hukuki Niteliği:

İhbar Tazminatı Yargıtayca kanunen öngörülen bir işsizlik sigortası olarak nitelendirilmektedir. Buna göre "ihbar tazminatının niteliği hizmet akdinin süre verilmeden feshi halinde işçinin yeni bir iş buluncaya kadar boşta geçireceği günlerin bir tazminatı olmaktadır"(22). Oysa ihbar tazminatı istenebilmesi ne kusur ne de zarara bağlı tutulmuştur. Bildirim süresine uyulmaması yeterli değildir.

Doktrinde ise ihbar tazminatı; işçi için ücret, işveren için tazminat olduğu görüşü, götürü bir tazminat olduğu görüşü; ücret ve tazminat görüşlerinin kabulü halinde indirimin söz konusu olabileceği, bu görüşlerin ihbar tazminatının niteliğini işveren bakımından açıklayamadığı için medeni ceza olarak kabul edilmesini öngören görüşler mevcuttur(23). Narmanlıoğlu'na göre kanundan doğan maktu bir tazminattır; kusur ve zarara bağlı değildir ve indirim yapılamaz. Turan ise ihbar tazminatının işçi ve işveren açısından ortaya çıkabilecek çeşitli zararları karşılamaya matuf bir tazminat olduğunu kabul etmektedir.

İhbar tazminatı BK 125. md. si gereğince on yıllık zaman aşımına tabidir. Takası, temliki, haczi bir sınırlamaya bağlı değildir. Ayrıca ihbar tazminatından sigorta primi kesilemez.

c. Miktarı:

İhbar tazminatının miktarı; her hafta yedi gün olarak kabul edilip, feshi ihbar süresine ilişkin gün sayısı ile son brüt günlük ücret çarpılması yoluyla belirlenir. İhbar tazminatının hesaplanmasına temel ücrete ilâve olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün hizmet akdinden

(18) YHGK 19.2.1982 E:981/9-1203, K:982/135, HGK 19.2.1982, E:981/9-1200, K:982/132, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.247, Dipn: 89 da sayılan diğer kararlar.

(19) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.256.

(20) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.206, EKONOMİ, a.g.e., s.183-184.

(21) TURAN, a.g.e., s.137, TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.206.

(22) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.260, Y9HD 27.6.1974, 33069/13683.

(23) TURAN, a.g.e., s.137-138, CENTEL, a.g.e., s.175, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.261.

veya toplu iş sözleşmesinden yahut kanundan doğan menfaatlerde gözönünde tutulur.

Feshi ihbar sürelerinin tespiti açısından hizmet süresinin başlangıç ve sona eriş tarihleri son derece önem kazanmaktadır. Yargıtay feshi ihbar sürelerinin hesabında işçinin işyerine girişi ile çıkışı arasında geçen sürenin esas alınması gerektiği görüşündedir. İşçi işyerine dahil olup, emeğini işverene tahsis ettiği tarihten itibaren fiilen çalışmaya da hizmet süresi başlamış kabul edilecektir(24). İşK. 13. md. ifadesinden bildirim süresinin başlaması ise bildirim yapıldığı günü takip eden gün olarak benimsenecektir. Feshi ihbarın yapıldığı tarihin ertesi günü hem hizmet aktinin sonu hem de bildirim süresinin başladığı tarih olarak kabul edilecektir(25).

İhbar Tazminatı ile ilgili bir diğer konu ise, ihbar tazminatı miktarının sözleşmelerle artırılıp arttırılmayacağı konusudur. Süresi belli olmayan hizmet akitlerinin ihbar sürelerine uyulmaması halinde ödenecek ihbar tazminatı miktarını düzenleyen İşK. m.13/c md.si Yargıtay'a göre kamu düzeni ile ilgilidir ve emredici niteliktedir. Bildirim süreleri sözleşmelerle arttırılsa dahi ihbar tazminatını bu sürelerle ilişkin olarak arttırılmaması gerekir. Yargıtayın bu yöndeki kararı doktrinde eleştirilmiş ve ihbar tazminatı miktarının sözleşmelerle arttırılabileceği savunulmuştur. Çelik, Ekonomi ve Kaplan bu görüştedirler. İşK.13 md.(c) bendinin de sürelerin arttırılabilesine ilişkin (b) bendi gibi nispi emredici nitelikte olduğu ve tazminat miktarını bildirim sürelerini arttırarak yükselten tarafların doğrudan doğruya miktarı da arttırılabilecekleri kabul edilmelidir(26). Böyle bir kabul iş hukukunun işçiyi koruma amacına ve işçi lehine yorum ilkesine de uygun düşecektir.

4. Feshi İhbar Hakkının Kötüye Kullanılması: (Kötü Niyet Tazminatı)

Belirsiz süreli bir hizmet akdi işçi veya işveren tarafından kanunda öngörülen prosedür ve sürelerle uygun olarak feshi ihbarla sona erdirilse bile bu hak kötüye kullanılmış olabilir. Kötüye kullanma zarar verme kastıyla ya da hakkın sosyal amacından saptırılması şeklinde ortaya çıkabilir. Böyle bir davranışa izin verilmesi söz konusu olamaz, ayrıca bunu önleyici tedbirler alınmalıdır(27).

Bu amaca yönelik olarak İşK. 13c/3f da işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması halleri ve genel olarak hizmet akdine fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödeneceği hükme bağlanmaktadır. Bu tazminat kötü niyet tazminatı olarak ifade edilmektedir. Kötü niyet tazminatını düzenleyen hükmün işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılması halinde uygulanacağını belirten yazarların yanısıra(28), bu hükmün gerek işçi ve gerekse işveren bakımından uygulanması gerektiğini belirten yazarlar da vardır. Bu bakımdan sadece işçilerin yararlanacağını belirten yazarlar kötü niyet tazminatının amacının zayıf durumda olan işçiyi korumaya yönelik olduğunu işçinin fesih hakkını kötüye kullanması durumunda ise Mk. Md. 2/II daki genel hükümlere gidileceğini söylemektedirler. İşverenin kötü niyetini ispat ise işçiye düşmektedir.

Kötü niyet tazminatının hem işçi hem de işveren açısından sözkonusu olabileceğini savunan yazarlar ise genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlar ifadesinden hareket etmekte ve bu hükmün gerek işçi ve gerek işveren bakımından uygulanması gerektiğini belirtmektedirler(29).

a. Kötü Niyet Tazminatının Hukuki Niteliği:

Kötü niyet tazminatı şartları ağırlaştırılmış bir ihbar tazminatı olarak kabul edildiği gibi,(30) medeni ceza olarak da nitelendirilmektedir(31). Ağırlık görüşü medeni ceza olduğu şeklindedir.

b. Kötü Niyet Tazminatının Hesaplanması:

Kötü niyet tazminatının hesabına geniş anlamda ücret esas alınacaktır. Bu nedenle asıl ücretin yanısıra, ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün, sözleşmeden veya kanundan doğan menfaatlerinde dikkate alınması gerekmektedir.

5. Sendikal Faaliyetler Sebebiyle Akdin Feshedilmesi: (Sendikal Tazminat)

Sen. K.na göre; işçiler, sendikaya üye olmak veya olmamak, ayrı sendikalara üye olmak yahut diğer sendikal faaliyetlere katılmak dolayısıyla işten çıkarılamaz veya farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

(24) TURAN, a.g.e., s.138.

(25) TURAN, a.g.e., s.139.

(26) ÇELİK, a.g.e., s.154, EKONOMİ, a.g.e., s.184, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.258, KAPLAN, a.g.e., s.70.

(27) EKONOMİ, a.g.e., s.186.

(28) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.208, TURAN, a.g.e., s.141, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.264.

(29) CENTEL, a.g.e., s.177, EKONOMİ, a.g.e., s.187.

(30) TURAN, a.g.e., s.141.

(31) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.268, CENTEL, a.g.e., s.178.

Aksi halde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Bu tazminata doktrin ve içtihatla sendikal tazminatı denilmektedir. Bu tazminat sendikal nedenlerle yapılan fesihlerde kötü niyet tazminatının ağırlaştırılmış bir şekli ve doktrinde genelde kabul gördüğü üzere daha ağır bir medeni ceza olmaktadır. Turan'a göre Sen. K.da yeralan bu tazminat amaçları doğrultusunda değerlendirildiğinde "sendikaya üyelik hürriyeti tazminatı" olarak da adlandırılabilir(32).

Y9HD.si 1990-11647/11684 ve 1.11.1190 tarihli kararında "işçinin bir sendikaya üye olması veya olmaması sebebiyle hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi suretiyle fesh edilmesi halinde İşK./13 md.deki kötü niyet tazminatına değil, 2821 ŞK.nın 3449 sayılı kanunla değişik 31. md.deki tazminata hükmedilmesi gerekir" demektedir(33). Ancak ters yönde kararları da mevcuttur.

Sendikal tazminata hükmedilmesi durumunda ayrıca kötü niyet tazminatı istenemez. Ancak işçinin kanun ve sözleşme gereği haiz olduğu diğer hakları saklı tutulmaktadır.

6. İhbar ve Kötü Niyet Tazminatlarının Karşılıklı Durumları:

Yargıtay kötü niyet tazminatının ihbar tazminatının üç katı tutarında olduğunu ve ihbar tazminatının kötü niyet tazminatının içinde bulunduğunu, kötü niyet tazminatına karar verilmesi halinde ayrıca ihbar tazminatı karar verilemeyeceğini belirtmektedir.

Yargıtayın bu görüşü doktrin tarafından paylaşılmamakta; işverenin hem ihbar sürelerine uymaması hem de kötü niyetle akdi fesh etmesi durumunda ihbar ve kötü niyet tazminatlarının ayrı ayrı hesaplanarak ödenmesi gerektiği savunulmaktadır(34). Bu iki tazminat ayrı amaçlara yönelik ve nitelikleri bakımından farklı hukuki müeyyidedir(35).

İhbar tazminatı kanunda öngörülen feshi ihbar sürelerine uyulmamasının bir müeyyidesi olmakta yani kanuna aykırılık halinde ortaya çıkmaktadır. Kötü niyet tazminatı ise feshi ihbar hakkının kötüye kullanılması sebebiyle ortaya çıkmakta ve hukuka aykırılığın bir müeyyidesi olmaktadır(36).

Bildirim sürelerine uyulmakla birlikte feshi ihbar hakkı kötüye kullanılmış olabilir; bu durumda ihbar tazminatı doğmamakla birlikte kötü niyet tazminatına hükmedilmek gerekecektir.

7. Genel Anlamda Tazminat:

İhbar sürelerine uyulmaksızın hizmet akdinin usulsüz olarak feshinde İşK/13. md. tarafların ihbar tazminatından başka ayrıca tazminat isteme hakları saklı tutulmuştur. Usulsüz fesihle bulunan taraf karşı tarafın uğradığı zararları da tazminle mükelleftir. Buradaki tazminat İşK/13.md. çerçevesinde düşünülmemeli; ihbar sürelerine uyulmaması ya da fesih hakkının kötüye kullanılmasıyla sözleşmenin bozulması halinde ihbar ve kötü niyet tazminatlarıyla karşılanamayan zararların tazminatının mümkün olduğu kabul edilmelidir(37).

Kanun açıkca tarafların ayrıca tazminat isteme hakkının saklı olduğu ifadesine yer verdiği için her iki tarafın da tazminat talep etme hakkı vardır. Bu tazminatın talep edilebilmesi için genel hükümlerde öngörülen şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Yargıtay bir kararında tazminatın kapsamını belirlerken, hizmet akdinin feshi nedeniyle işçinin boşta kalması sonucu doğan zararların giderilmesini içerdiğini belirtirken bir diğer kararında tazminat kavramının maddi ve manevi tazminatı kapsadığını belirtmektedir(38).

Maddi, manevi tazminat istekleri usulsüz feshi ihbarla feshin, işçi ve işveren tarafları açısından ihbar tazminatıyla karşılanamayacak genişlikte mal ve şahıs varlığı zararlarına yol açması gibi istisnai durumlarda söz konusu olabilecektir. Bilerek yeni bir işin ya da işçinin bulunmasının engellenmesi veya mesleki saygınlığının sarsılması ya da kaybedilmesi, onurun kırılması gibi hallerde maddi ve manevi tazminat istekleri uygulama alanı bulur(39).

B. HAKLI SEBEPLERLE SONA ERME

Feshin inceleyeceğimiz ikinci türü hizmet akdinin haklı bir sebebe dayanılarak derhal sona erdirilmesidir. bu fesih türünde ihbar süresi yoktur. Bildirimsiz fesih olarak da ifade edilen bu tür fesihde akdi sona erdirme yönündeki irade beyanı yöneltildiği anda hukuki sonucunu doğurur. Ayrıca bir süre geçmesine gerek yoktur(40).

(32) TURAN, a.g.e., s.142.

(33) ÖZGIDA-İŞ SENDİKASI, Toplu İş Hukuku, s.83.

(34) ÇELİK, a.g.e., s.156.

(35) EKONOMİ, a.g.e., s.189, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.270.

(36) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.270-271.

(37) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.262-263.

(38) KAPLAN, a.g.e., s.72, EKONOMİ, a.g.e., s.186, TURAN, a.g.e., s.143

(39) CENTEL, a.g.e., s.176, EKONOMİ, a.g.e., s.185-186.

(40) EKONOMİ, a.g.e., s.194, CENTEL, a.g.e., s.179.

Hizmet akdinin devamı sırasında ortaya çıkan ve dürüstlük kuralı çerçevesinde tarafların akdi sürdürmelerini imkânsız kılacak bir sebebe (haklı sebep) dayanılarak akde son verilmesi söz konusudur(41).

Haklı sebeple derhal fesih, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli hizmet akitlerinin sona erdirilmesinde kullanılabilir(42).

Haklı sebeple derhal fesihte kanunda belirtilen sebeplerden birinin varlığı aranır. Haklı sebeple fesih hakkını kullanan taraf dayandığı haklı sebebi spatia mükelleftir(42). Ayrıca bu sebeple bağlıdır. Daha sonra akdi, haklı neden niteliğinde de olsa, başka bir nedenle feshettiğini öne süremez.

1. Haklı Sebeple Fesih Şartları;

a. Hizmet Akdinin Sürekli Olması;

Hizmet akdinin haklı sebeple derhal feshi için akdin niteliği bakımından 30 işgününden fazla süren bir iş için yapılmış bulunması gerekmektedir. Süreksiz hizmet akitlerinin haklı nedenle feshine İşK. 16, 17. md.ler değil BK.nun 344. maddesi uygulanacaktır.

b. Haklı Sebebin Varlığı;

Bildirimsiz fesihte akde son verilmesinde haklı (muhtik) bir nedenin varlığı aranmaktadır. Haklı neden somut bir biçimde açıklanmasa bile karşı taraf olduğunda bu nedenin açıklanması gerekmektedir.

Haklı nedenin tanımı ise ne BK ne de İşK.nda yapılmıştır. Bk. 344. md.sinde "Ahlâka müteallik sebeplerden dolayı, yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her halin ve bir haklı neden oluşturacağını" belirtmektedir. İşK.16 ve 17. maddelerde ise sayılan hallere benzer ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırılıklar haklı sebep olarak nitelendirilecektir.

Dürüstlük kurallarına göre akdi münasebetin devamının çekilmez hale gelmesi; haklı sebebi belirlemede en önemli unsurdur. Haklı sebep sadakat borcunun ihlali ile ortaya çıkabileceği gibi, akdi ilişkinin taraflara yüklediği borçların yerine getirilmesinin dürüstlük kurallarına göre onlardan talep edilebilmesinin imkânsız olduğu hallerde de ortaya çıkar(43). Her olayda haklı sebep kavramı olayın ve tarafların şartları doğrultusunda objektif ölçüler çerçevesinde MK 2 md.si göz önüne alınarak değerlendirilmelidir.

c. Feshin Karşı Tarafa Bildirilmesi;

Haklı bir nedene dayanarak akde son vermek isteyen taraf bu yöndeki iradesini karşı tarafa bildirmek zorundadır. Tek taraflı bozucu irade beyanı olan feshin karşı tarafa yöneltilmesidir. Haklı nedenin doğması ancak fesih beyanı ile birlikte akdin sona erdirilmesinde rol oynayacaktır. Tunçomağ'a göre feshin geçerli olabilmesi için, fesihte bulunana sözleşmeyi ortadan kaldırabilme yetkisini veren bir haklı nedenin bulunması ve bunun açıklanması zorunludur(44). Çelik ve Centel'e göre ise fesih bildirimünün hukuken geçerli bir fesih hükümlerini doğurması; esas olarak fesih nedeninin bildirimde gösterilmiş olmasına bağlı değildir. Ancak uyumsuzluk halinde haklı nedenin varlığının ispatı gerekmektedir(45). Yargıtay fesih nedeninin fesih bildiriminde gösterilmesi gerektiğini ve bu yapılmadığında geçerli bir fesihten söz edilemeyeceği görüşündedir(46).

Haklı bir nedenle hizmet akdine son veren taraf fesih bildiriminde veya sonradan açıklamış olduğu fesih nedeniyle bağlıdır. Daha sonra başka bir nedenle dayanamaz.

d. Feshin Yapılacağı Süre;

İşK.'nda haklı nedenle feshin yapılabileceği süre onsekizinci maddede sınırlanmıştır. Buna göre İşK. 16. ve 17. maddelerde sayılmış ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak hizmet akdine son vermek isteyen taraf fesih iradesine dayandırdığı olayı öğrendiği günden itibaren hesaplanacak altı iş günü içinde ve her halde olayın vuku bulduğu günden itibaren bir yıl geçmeden kullanılmak durumundadır. Bu süre hak düşürücü süredir, durması ya da kesilmesi söz konusu değildir ve hakim tarafından resen gözönüne alınır.

İşK. 18.md.de yer alan sürelerin sadece ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan olaylar yüzünden fesih halinde kullanılacağı madde metninde belirtilmektedir. Ancak Tunçomağ bu sürelerin İşK. 16/ D ve 17/1 deki sağlık nedenleri ve İşK. 16/III ve 17/ III de yer alan zorlayıcı nedenler yüzünden fesih hallerinde de uygulamanın doğru olacağı düşüncesindedir(47). Çelik, Centel, Narmanlıoğlu ve Ekonomi bu sürelerin sağlık sebepleri ve zorlayıcı sebeplerle hizmet akdinin derhal feshinde uygulanmayacağı görüşündedirler(48). Narmanlıoğlu; sağlık sebepleri ve zorlayıcı sebebin devamı süresince bildirimsiz fesih hakkının kullanılabilceğini

(41) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.273, TURAN, a.g.e., s.145.

(42) ÇELİK, a.g.e., s.158.

(43) ÇELİK, a.g.e., s.158.

(44) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.227.

(45) ÇELİK, a.g.e., s.158, CENTEL, a.g.e., s.181.

(46) CENTEL, a.g.e., 181, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.276-277, Dipn. 195 vd.

(47) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.229.

(48) ÇELİK, a.g.e., s.173, Dipn 114, CENTEL, a.g.e., s.182, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.277, Dipn. 204, EKONOMI, a.g.e., s.214, Dipn. 59.

ancak bu durumların ortadan kalkması durumunda kanunda açık bir sınırlama bulunmayan hallerde hak sahibi hakkını dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanması gerektiği düşüncesindedir(49).

Haklı nedenin öğrenilmesi soruşturma açılmasını zorunlu kılıyorsa; altı iş günlük süre söz konusu soruşturmanın bitiminden itibaren başlatılır. İşçilerin işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eylemleri gibi eylem tekrarlanıp devam ediyorsa; fesih süresi bu eylemlerin son bulunduğu tarihten itibaren başlatılır.

Y9HD.10.10.1986, 6368/7846 sayılı kararında "Ahlâk ve iyi niyet kuralları ile bağdaşmayan davranışın vukuundan itibaren bir yıl geçmekle tazminatsız fesih hakkı düşer. Bir yıllık hak düşürücü sürenin dolmasından sonra verilen disiplin kararı dahi sonucu değiştirmez" denilmektedir(50).

Y9HD.1.10.1987; 8467/9118 sayılı kararına göre disiplin kuruluna sevk edilen olaylarda iş konusunda öngörülen altı iş günlük hak düşürücü süre kurulun kararından itibaren başlar(51).

2. Haklı Sebep Fesih Halleri;

İşK.nun 16. ve 17. maddelerinde fesih nedenleri sağlık, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleriyle zorlayıcı nedenler olmak üzere üç grup halinde sıralanmıştır.

a. Akdin İşçi Tarafından Feshi (İşK.m.16);

İşçi aşağıda belirtilen hallerde hizmet akdini derhal feshedebilir:

aa. Sağlık Nedenleri; İşçi sözleşme konusu olan işin yapılmasının kendisinin sağlığı veya yaşayışı yönünden tehlikeli olması halinde veyahut işverenin ya da işyerindeki işçinin bulaşıcı olan veya işle bağdaşmayan bir hastalığa tutulması halinde derhal feshedebilir. Bu sağlık sebeplerinin akdin doğumu sırasında bilinmemesi gerekmektedir(52). Yargıtay'a göre akıl hastalığına veya sara hastalığına tutularak yahut akciğerinden hasta olarak işyerinden ayrılan işçinin işleri ile bağdaşmayan hastalığa tutulmaları nedeniyle işçiler tarafından bu bende göre akdin feshinin kabulü ile kıdem tazminatına hükmetmek gerekir(53).

bb. Ahlâk ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri (m.16/II):

Yanıtma: Akdin yapıldığı sırada akdin esaslı

noktalarından biri hakkında yanlış veya gerçeğe uymayan beyanlarla işverenin işçiyi yanıltması haklı nedendir(54).

Şeref ve namusa dokunacak davranışlar: İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak bir şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa bu haklı sebep sayılır.

Ahlâka aykırı yaşayış: İşçinin işverenin yaşayış biçimi genel ahlâka aykırı ise haklı sebeple fesih hakkı vardır(55). Bu halin gerçekleşmesi için işçinin işverenin evinde oturması gerekmektedir.

Sataşma veya tehdit veya suç işleme: Bu durumlar işçiye veya ailesinden birine karşı olursa işçi açısından haklı sebep teşkil eder.

Ücret ödememe: 16. md.ye göre "Ücreti kanun hükümleri veya toplu iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmeyen veya ödenmeyen" işçiye, haklı nedenle fesih hakkı tanınmaktadır. Burada söz konusu ücret asıl ücretin yanı sıra ücret eklerini de kapsamaktadır. Mali güçlükler nedeni ile işveren ödememe durumunda ise veya işyeri geleneği sebebiyle bazı durumlarda gecikmeler normale işveren kötü niyetli kabul edilmez(56).

Y9HD.31.5.1988, 539/6142 sk.nda "işçinin ferdî hizmet sözleşmesinde işlenmiş ücretlerin müteakip ayın ilk haftasında ödeneceği kararlaştırılmış olmasına rağmen bu süreden sonra ödenmesi işçiye bildirimsiz fesih hakkı verir" denilmektedir(57). Bir diğer kararda ise işçinin ücretinin düşürülmesi ve fazla çalışmaları karşılığında ödenmemesi nedeni ile hizmet akdinin feshi haklı sebebe dayandığından, işçi kıdem tazminatı isteyebilir(58).

Yargıtay'a göre işçinin sosyal güvenlik hakkında ücret kadar önemli ve temel anayasal haklardan. Bu nedenle sigortasız çalıştırılan işçinin hizmet akdini feshetmesi haklı nedene dayanır ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir(59).

Eksik işverme veya çalışma koşullarını değiştirme yahut uygulamama: Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmış olupta işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı veya utardan az iş verdiği ve aradaki ücret farkını zaman esasına göre ödeyerek işçinin eksik aldığı ücreti karşılamadığı takdirde veya iş şartları esaslı

(49) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.277, Dipn. 204.

(50) ÖZGIDA-İŞ, Ferdî, a.g.y., s.64.

(51) ÖZGIDA-İŞ, Ferdî, a.g.y., s.63.

(52) ÇELİK, a.g.e., s.160, TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.212.

(53) ÇELİK, a.g.e., s.160.

(54) ÇELİK, a.g.e., s.161.

(55) CENTEL, a.g.e., s.185.

(56) CENTEL, a.g.e., s.186, ÇELİK, a.g.e., s.161.

(57) ÖZGIDA-İŞ, Ferdî, a.g.y., s.50.

(58) ÖZGIDA-İŞ, Ferdî, a.g.y., s.50.

(59) ÇELİK, a.g.e., s.162.

bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa işçi haklı sebeple hizmet akdini derhal feshedebilir. İşk.16/II c. md.sine göre bu fıkradaki düzenleme hizmet akdi veya TİS.leri yoluyla değiştirilebilir. Örnek olarak ipekli işlerinde ihtisas kazanmış birinin yün işlerinde çalışmaya verilmesi, temizlik işine verilmesi; okuma işinde çalışanın tuvalet işine verilmesi; daha ağır ve tehlikeli bir işte çalışmaya zorlanması, işyerinin uzak bir yere taşınmasını verebiliriz(60). Çalışma koşullarında önemsiz, küçük değiştirme, başkalaştırma veya uygulamalarda işçinin fesih hakkı yoktur. İşçi yararına yapılan değiştirmelerde de aynı şey sözkonusudur(61). Y9HD.13.6.1988 gün ve 4925/6474 skn.da "daha ağır bir işe verilen işçi bu işi kabul etmeyerek yeni işe gitmemişse bu durumda hizmet akdinin işçi tarafından bozulduğunu kabulü gerekir" HGK.nun 13.1.1988 gün ve 9-478/7 sayılı bir kararında da "işçinin yerleşik bulunduğu yerden başka bir yere nakli iş şartlarında esaslı değişiklik ve başkalaşma olarak kabul edilmekteyse de bunun işçi açısından haklı, fesih sebebi sayılabilmesi için TİS.inde aksine hüküm olmaması gerekir".

cc. Zorlayıcı Sebepler; (İşk 116/III)

Zorlayıcı sebepler önceden görülemeyen ve kaçınılamayan dıştan gelen olaylardır. Kaza, arıza gibi teknik, yağmur, zelzele gibi tabii afetler ve hükümet veya belediye tarafından işyerine el konması gibi hukuki nedenler sonucu doğabilir. İşyerinde işin durmasını gerektiren bu gibi zorlayıcı nedenler ortaya çıkar ve bir hafta alan uzun bir süre devam ederse işçi sözleşmeyi derhal feshedebilir. Kanuna göre işveren zorlayıcı nedenle işin durmasından başlayarak geçecek bir hafta için işçiye hergün yarım ücret ödemek zorundadır. İşçi kendisine tanınan fesih hakkını kullanmazsa hizmet akdi askıda kalacaktır(63).

Y9HD.'nin 16.10.1984 gün ve 7488/8884 sayılı kararına göre "İşyerinde işlenen tütünlerin standartlarının düşmesi nedeniyle iş durdurulmuş ve bu duruş bir haftadan çok devam etmiştir. İşçi için 1475 sayılı kanunun 16/III md.deki ihbarsız haklı fesih hali olmuştur."

İşverenin kendi kusurundan veya başka nedenlerden doğan zarar etme durumu, mevsim sebebiyle satışların durması, stok fazlalığı gibi olaylar zorlayıcı sebep sayılmaz.

b. Akdin İşveren Tarafından Feshi: (İşk. m.17)

İşveren açısından hizmet akdinin haklı ne-

denlerle feshi İşk./17 md.de 16.md.ye paralel bir şekilde düzenlenmiştir.

aa. Sağlık Nedenleri (17/1 md.):

İşçinin hastalanması, kazaya uğraması, gebelik, doğum halleri İşk.17/1'e göre "İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi" işveren için haklı sebeptir.

İşçinin hastalanması veya sakatlanmasının kendi kusurlu davranışından doğmadığı veya işçinin gebe kaldığı yahut doğum yaptığı hallerde bildirimsiz fesih hakkı; hastalık veya kaza sebebiyle işine gelmediği günler, işçinin işyerinde çalışma süresine göre 13. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Gebelik ve doğum hallerinde bu süre 70. md.deki sürenin bitiminde başlar. İşveren fesih hakkının doğumu için beklenilmesi gereken sürede hizmet akdi askıda kalır ve bu süreler için ücret işlemez(64).

İşçinin bulaşıcı veya tiksinti verici bir hastalığa yakalanması; işveren açısından haklı sebeptir. Bu şekilde bir hastalık her iş yönünden farklı şekilde değerlendirilmelidir.

bb. Ahlâk ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri;

İşçinin hizmet akdinin yapıldığı sırada akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe aykırı bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması haklı sebeple fesih yetkisi tanır.

İşçinin şeref kırıcı sözler söylemesi ve davranışlarda bulunması veya asılsız ihbarda bulunması; haklı nedendir. HGK. bir kararında işçinin işvereni kamuoyu karşısında küçük düşüren bildiri yayınlamasını haklı neden saymıştır(65).

İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına veya genel ahlâka aykırı olması haklı sebeptir.

İşçinin işverene yahut ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya gözdağı vermesi yahut 77. md.ye aykırı hareket etmesi haklı sebeptir. HGK'nun bir kararında işçinin iş saatleri içinde diğer işçilere iki kere bıçak

(60) ÇELİK, a.g.e., s.162.

(61) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.217.

(62) ÖZGİDA-İŞ, Ferdi, a.g.y., s.50.

(63) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.300, EKONOMİ, a.g.e., s.202.

(64) ÇELİK, a.g.e., s.165, EKONOMİ, a.g.e., s.204.

(65) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.220.

atması fesih sebebi sayılmıştır(66). İşyerine sarhoş olarak gelen uyarı üzerine işyerini terkediğinden ve bir daha dönmeyen işçi ihbar ve kıdem tazminatı alamaz. Y9HD kararına göre makam şoförünün görevi sırasında alkollü içki içmesi haklı fesih nedenidir(67).

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışları haklı sebep oluşturur. İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, mesleki sırlarını açıklaması, hırsızlık yapması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması haklı sebep oluşturmaktadır. Örnek olarak bekçinin görev esnasında uyuması, işverene ait hurda demirleri başkalarına satması, işverene ait aracın yalan beyanla kullanılması vs. gösterilebilir.

İşçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi haklı sebeptir. Haklı sebebin varlığı için dava sonucu beklenmeli ve hüküm giyme kesinleşmelidir. İşçi beraat eder ya da cezası ertelenirse haklı sebepten söz edilemez(68).

İşçinin işe devamsızlığı: İşçi ard arda iki iş günü veya bir ayda iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemiş olması haklı sebep teşkil eder. Devamsızlığın haklı sebep olması için işverenden izin almaksızın ya da haklı bir nedene dayanmaksızın gerçekleşmesi gerekir. Bu nedenle her olay dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirilmelidir(69). İşçinin yakınlarından birinin ölmesi, tanıklık, seçime katılma, hastalanma, doğum, nişanlanma örnek olarak verilebilir. Tutuklandıktan sonra beraat eden işçinin devamsızlığı fesih hakkı doğuran devamsızlık olarak nitelendirilmektedir, ancak Yargıtay tutuklu işçinin hizmet akdinin feshini haklı nedene dayandırmaktadır. Yargıtay işçinin karısı ve çocuklarını aramak için otuz kırk gün işine gitmemesini haklı bir neden saymamıştır(70).

İşçinin Yüklendiği Görevleri Yapmaması: İşçinin ödevi olan görevleri hatırlatıldığı halde yapmaması haklı sebeptir. Borca aykırılığın bir neticesi olmaktadır.

İşçinin, işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin mallarını kaybetmesi ve hasara uğratması, işçinin özen borcuna aykırı hareketin örneklerini

oluşturan bu davranışlar haklı sebep teşkil eder. İşçinin kendi isteği ve savaşması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işçi tarafından işverenin işyeri veya işle ilgili mallarına kusur ile zarar vermiş bulunması ve zarar miktarının işçinin on günlük ücret tutarından fazla olması haklı fesih nedenidir(71).

cc. Zorlayıcı sebepler: İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı nedenin ortaya çıkması haklı fesih nedenidir. Zorlayıcı nedenler etkisini işyerinde değil işçinin kişiliğinde ve çevresinde meydana getirmelidir. Su basması, kar yağması gibi tabii olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina, haksız şekilde işçinin gözaltına alınması ve tutuklanması örnek olarak verilebilir(72). Yargıtay'a göre Sıkıyönetim Komutanlığının isteği işyeri ile ilgili olmayan bir suçlamadan dolayı işçinin tutuklanıp işine devam edememesi üzerine hizmet akdinin feshi İŞK.17/III deki zorlayıcı nedene dayalıdır. İşçilere sadece kıdem tazminatı ödenir, ihbar tazminatı ödenmez(73).

Fesih hakkı doğmasına rağmen kullanılmazsa sözleşme askıda kalır. İşveren zorlayıcı nedenler halinde bir haftalık süre için hergün yarım ücret ödemek zorundadır.

3. Haklı Sebep Feshin Hükümleri:

a. Geçerli Feshin Hükümleri:

aa. Hizmet Akdinin Ortadan Kalkması: Fesih iradesinin karşı tarafa varmasıyla hizmet akdi gelecek için ortadan kalkar, önceye etkili değildir. Akdin o zamana kadar doğmuş hükümleri fesihten etkilenmezler. Haklı nedenle fesihten önceden vazgeçme geçerli değildir(74).

bb. Maddi - Manevi Tazminat: Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak hizmet akdine son veren taraf maddi ve manevi tazminat davası açarak zararların giderilmesini isteyebilir. Fesheden zararını bu zarar ile fesih olayı arasında illiyet bağı olduğunu ispatla mükelleftir.

Sağlık nedenleri ya da mücbir zarara dayanılmışsa tazminat talebinde bulunamaz.

(66) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.221.

(67) ÇELİK, a.g.e., s.167.

(68) EKONOMİ, a.g.e., s.207, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.313.

(69) NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.318, TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.22.

(70) ÇELİK, a.g.e., s.169.

(71) EKONOMİ, a.g.e., s.212-213.

(72) EKONOMİ, a.g.e., s.214.

(73) ÇELİK, a.g.e., s.171, TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.227.

(74) CENTEL, a.g.e., s.192, TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.229.

cc. Kıdem Tazminatı: İşçiye kıdem tazminatı ödenmesi açısından; işçinin İşK.16. md.de yer alan nedenlerle hizmet akdinin feshedilmesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenecektir. İşverenin fesih hakkını düzenleyen 17. md.ye gelince işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları yüzünden fesihte bulunan işveren kıdem tazminatı ödemez. Diğer hallerde ise öder. Bunun yanısıra kıdem tazminatı ödenmesi için gerekli olan diğer şartların da gerçekleşmesi aranacaktır.

b. Geçersiz (Haksız) Feshin Hükümleri:

Hizmet akdini fesheden tarafın dayandığı durumlar İşK. 16, 17. md.lerinde sayılan nedenlerden birini oluşturmuyorsa ya da ileri sürülen neden ispatlanamıyorsa fesih haksız sayılır. Bu durumda hizmet akdi belirsiz süreliyse usulsüz feshi ihbarla feshin hükümleri uygulanacaktır(75).

C. FESİH DIŞI SEBEPLE SONA ERME:

Belirsiz süreli sürekli hizmet akitlerinin bildirimli ve bildirimli fesih dışında sona erme halleri, tarafların anlaşması ve ölüm halleridir.

1. Tarafların Anlaşması:

Tarafların anlaşmak suretiyle hizmet akdine son vermeleri bütün hizmet akdi türleri için ortak bir durumdur. Belirsiz süreli sürekli hizmet akitleri açısından önceden bildirimde bulunmaya ve bildirim sürelerini beklemeye gerek olmaksızın akdin sona erdirilmesi mümkün olmaktadır.

Feshi ihbarda taraflardan birinin tek tarafı irade beyanı ile akdi sona erdirmesi mümkünken; tarafların anlaşmak suretiyle akde son vermelerinde karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla bir sona erdirmeye akdi meydana gelmekte ve akid sona ermektedir(76). Bu anlaşmanın mutlaka açık olması gerekmez; tarafların örtülü biçimde de anlaşmaları mümkündür, işçinin bir tartışma sonucu işverene işi bırakmak istediğini, işverenin de bunu kabul ettiğini yazılı olarak bildirmesi, kamu kesiminde işçi kadrosunda bir kimsenin kendi rızası ile işveren tarafından memur kadrosuna geçirilmesi halinde de örtülü bir anlaşma ile hizmet akdine son verilmiş olmaktadır(77). Tarafların anlaşmak suretiyle akde son vermeleri durumunda bildirim süresi söz konusu olmadığı için ayrıca bundan dolayı tazminat talebi söz konusu olmayacaktır.

2. Ölüm:

Ölüm olayının hizmet akdine etkisi işçi ve işveren açısından farklı şekilde kendini gösterecektir. Bu konu BK 347. md.de düzenlenmiştir.

a. İşçinin Ölümü:

Hizmet akdi işçinin ölümü ile sona erer. İşçinin ölümü kanundan doğan kendiliğinden doğan bir sona erme nedenidir. Bu durum hizmet akdinin işçinin şahsına bağlı taraflar arasında kişisel ilişki kuran niteliğinden kaynaklanmaktadır. İşçi işini bizzat yapmakla yükümlüdür. İşçinin ölümü halinde işgörmeye borcunun mirasçılara geçmesi ve mirasçıların hizmet akdi ile bağlı tutulmaları sözkonusu değildir. Ancak İşK./14. md. nedeniyle kıdem tazminatı hakkı işçinin ölümü halinde ortadan kalkmamakta, mirasçılarına geçmektedir.

b. İşverenin Ölümü:

Hizmet akitleri işverenin kişiliği dikkate alınmadan yapılır ve bu nedenle kural olarak işverenin ölümü halinde akit sona ermez ve akitten doğan hak ve borçlar işverenin mirasçılarına geçer. Bu kuralın istisnası, işverenin şahsının özönünde tutularak akit yapılmış olması halinde işverenin ölümü ile sona erme halidir.

SONUÇ

Hizmet akdi sürekli borç ilişkisi doğuran bir akitir. İşK. ve Borçlar Kanununda sona erişileyle ilgili hükümler mevcuttur.

Özellikle İşK. kapsamında düzenlenen hizmet akitlerinin sona ermesiyle ilgili ayrıntılı düzenlemeler yer almıştır. Bu hükümlerin uygulanmasında da İşK.nun tümüne hakim olan işçi lehine yorum ilkesiyle, işçiyi koruma ilkesi ve MK 2. md.de düzenlenen doğruluk ve dürüstlük kuralları gözönünde bulundurulmalıdır.

Sürekli borç ilişkisi doğuran belirsiz süreli hizmet akitleri taraflarca feshi ihbarla veya belirli nedenlerin ortaya çıkması halinde derhal fesihle sona erdirilebilmektedir.

Hizmet akdinin sona ermesi konusu iş güvencesi konusunda gündeme getirmektedir.

Fesih hakkının kötüye kullanılması ya da haksız olması durumunda öngörülen ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat ve maddi manevi tazminat isteme imkânı ve bazı hallerde hizmet akdinin askıda kalma durumları (muvazzaf askerlik, hastalık gibi) iş güvencesi sağlamaya yönelik olarak İşK.nda getirilen düzenlemelerdir. Ayrıca İşK/13. md.nin uygulanmasında; işçinin kıdemine göre değişerek tanınan ihbar öneleri işçiye yeni iş arama imkânı tanınması ve işverenin bir sürpriz fesihle karşılaşmasının önlenmesi amacını taşımaktadır.

(75) CENTEL, a.g.e., s.193.

(76) EKONOMI, a.g.e., s.163, NARMANLIOĞLU, a.g.e., s.227.

(77) ÇELİK, a.g.e., s.138.

KİTAP TANITIMI

İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Nuri Çelik, "İş Hukuku Dersleri" kitabının yeni mahkeme kararları ve yayınlar incelenerek gözden geçirilmiş ve yenilenmiş 12. Basısını konu ile ilgilenenlerin kullanımına sundu. Niteliği nedeniyle devamlı gelişim ve değişim içerisinde olan "İş Hukuku" konusunu güncel olarak takip etmeye çalışanlar ve öğrenciler için çok yararlı bir kitap olan "İş Hukuku Dersleri" Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. tarafından yayınlanılmış.

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Prof. Dr. Ali Güzel ve Prof. Dr. Ali Rıza Okur "Sosyal Güvenlik Hukuku" kitabının 4. Basısını yayımladılar. Bir önceki basısı 1992 yılında yapılan, ilgili çevrelerin ve öğrencilerin yoğun ilgisini kazanmış kitap kısa sayılabilecek sürede tükenmiştir.

Yazarların "Kum üzerine yazı yazmaya ve şato inşa etmeye" benzettikleri Sosyal Güvenlik Hukuku" konusunda yazmak gerçekten de be-

raberinde, çabuk değişen mevzuat dolayısıyla yeni basılar yapmak sorumluluğunu da yazarlara yüklemiş oluyor. Sosyal Güvenlik Hukukunun bu niteliği ışığında yenilenmiş 4. Basısı ortaya çıkartılmış.

Karmaşık yapısına karşın Türk Sosyal Güvenlik sisteminin bir bütün içinde ele alınmış ve incelenmiş olduğu bu kitabın konu ile ilgilenenlere önemli ölçüde yardımcı olacağına inanıyoruz.

İKTİSADİ AMAÇLARI VE SOSYAL SONUÇLARIYLA ÖZELLEŞTİRME

Günümüzde özelleştirme konusu pek çok zeminde tartışılmaktadır. Şüphesiz bilimsel yayınlara da bu tartışma yansımıştır. Doç. Dr. Yusuf Alper de bu konuda değerli katkılarda bulunmaktadır. Konu ile ilgili ilk çalışması "Karma Ekonomide Özelleştirmenin Boyutları ve Meseleleri" adıyla Türkiye Sağlık-İş Sendikası tarafından bir kitapçık halinde yayımlanmıştı. Takiben yayımlanan ve sizlere

tanıtmak istediğimiz yeni yayınının adı ise "İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla Özelleştirme" . Kitap Türkiye Sağlık-İş Sendikası tarafından yayımlanmış. Ankara 1994, 178 sayfa.

Öncelikle bir işçi sendikası tarafından özelleştirme konusunda böyle bir yaklaşımda bulunulması gerçekten güzel. Sunuş yazısında Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Başoğlu bu yaklaşımlarını şu şekilde belirtiyor. "Sendikamız, özelleştirmenin ortaya çıkış sebeplerine uygun olarak verimlilik ve etkinliği artırarak, çalışanların ve toplumumuzun refah seviyesini yükseltecek akılcı bir özelleştirme politikasını samimi olarak desteklemektedir".

Doç. Dr. Yusuf Alper ise söze "İlgili tarafların desteği alınmadan ve kamuoyu ikna

edilmeden, onlara rağmen özelleştirme politikası hayata geçirilmek istenmektedir. İktisadi ve sosyal altyapısı olmadığı gibi, hukuki altyapısı da hazır olmayan özelleştirme ülkemizde mahkemelik olmuştur" diye başlıyor.

Son söz olarak da yazar "İktisadi gerekçeleri güçlü olan ve ülke ihtiyaçlarına uygun bir özelleştirmeye karşı çıkmak rasyonel düşünceye ne kadar ters ise, ideolojik gerekçelere dayalı, getirileri ve sınırları belli olmayan bir özelleştirmeyi savunmak da o derece rasyonel düşünceye aykırıdır" şeklinde görüşlerini açıklamaktadır.

Şu sıralar bütün dikkatleri üzerine toplamakta olan özelleştirme konusunda yararlı bir kaynak olacağını düşündüğümüz bu çalışma konuyla ilgilenenlere tavsiye edilebilir bir nitelik taşıyor.

VEFAT ve BAŞSAĞLIĞI

**MESS Genel Sekreter Yardımcısı
Sayın Doç. Dr. Algun Çifter'in babasının
27.09.1994 tarihinde vefat ettiğini
büyük bir üzüntü ile öğrendik.**

**Merhuma tanrıdan rahmet,
kederli ailesine sabır ve başsağlığı
dileklerimizi sunarız.**

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/6706
KARAR NO : 1994/12103
KARAR TARİHİ: 16.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Sözleşmelere tek taraflı olarak işçi aleyhine konan cezai şart geçerli değildir.

DAVA

Davacı, hizmet akdi yapılırken verilen teminat bonosundan dolayı borçlu olmadığına tesbitini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davacının temyizine gelince:

Taraflar arasındaki bir yıllık süreli hizmet sözleşmesinde davacının sözleşme süresinin bitiminden önce veya ihbarsız olarak işten ayrılması halinde 30.000.000.- TL'lik cezai şart öngörülmüş ve buna karşılık bir bono düzenlenmiştir. Dairemizin yerleşmiş uygulamalarına göre, hizmet

akitlerine işçi aleyhine olarak konulan tek taraflı cezai şart geçerli değildir. Bu nedenle mahkemenin sözleşme hükmünün cezai şart olarak kabulü doğru ise de, tek taraflı olarak işçi aleyhine konulan bu ceza koşulunu geçerli sayması doğru görülmemiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/6955
KARAR NO : 1994/12450
KARAR TARİHİ: 23.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Sözleşmenin imzası tarihinden önce emeklilik nedeniyle işyerinden ayrılan kimsenin TİS'den yararlanması mümkün değildir.

DAVA

Davacı, fazla ödenen kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, davalı işçinin 12.7.1991 tarihinde emeklilik nedeni ile iş akdini feshederek işten ayrıldığını, daha sonra 30.7.1991 tarihinde imzalanan 1.3.1991 - 28.2.1993 yürürlük süreli TİS'den hataden yararlandırılarak, fazla kıdem tazminatı ödendiğini ileri sürmüştü ve bunun geri alınmasını istemiştir.

Mahkemece, davacının sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işten ayrıldığından bahisle davalının reddine karar verilmiştir. 2822 sayılı yasanın 9. maddesi ile uyuşmazlık konusu TİS'in 144. maddesine göre, sözleşmenin imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren yararlanırlar. Davacı 12.7.1991 tarihinde emeklilik nedeni ile işten ayrıldığına ve sözleşmenin imza tarihi olan 30.7.1991 tarihinde işyerinde çalışmadığına göre TİS'den yararlanması mümkün değildir. Mahkemenin, yasanın ve sözleşmenin açık hükümlerine rağmen aksine düşünce ile davanın reddine karar vermesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına 23.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/8993
KARAR NO : 1994/13826
KARAR TARİHİ: 10.10.1994

KARAR ÖZETİ:

Hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek katsayı artışından 18 gün önce feshedilmiş olması feshin kötü niyetle yapıldığının kabulü için yeterli olmaz. Kötü niyetin varlığının ispatı gerekir.

DAVA

Davacı, kıdem ve kötü niyet tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2- Davacı, feshin kötü niyetli olduğunu gösterir herhangi bir delil gösterememiştir. Davacının iş akdinin 13.12.1991 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiği uyuşmazlık konusu değildir. Mücerret feshin 1.1.1992 tarihinde katsayı artışı nedeniyle kıdem tazminatı tavan sınırında meydana gelecek artıştan 18 gün önce feshedilmiş olması, işverenin söz konusu artıştan yararlandırmamak amacıyla hareket ettiğini göstermez. Bu durum karşısında kötü niyet iddiası isbatlanamadığından kötü niyet tazminatına ilişkin isteğin reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.10. 1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/8139
KARAR NO : 1994/13098
KARAR TARİHİ: 22.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatında değerlendirilmesi için hizmet akdinin işçi tarafından emeklilik nedeniyle feshedilmiş olması gerekir.

DAVA

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2- Borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatında değerlendirilmesi için hizmet aktinin işçi tarafından emeklilik nedeniyle feshedilmiş olması gerekir. Somut olayda davacının iş akti işveren tarafından feshedildiğinden borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabilmesi için gerekli yasal koşullar gerçekleşmemiştir. Buna rağmen mahkemenin askerlik süresini de gözönünde tutarak kıdem tazminatına karar vermesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/7735
KARAR NO : 1994/12603
KARAR TARİHİ: 26.09.1994

KARAR ÖZETİ:

İşçinin değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi ancak son kamu kuruluşunda çalışırken emeklilik nedeniyle işten ayrılması halinde mümkündür.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı farkının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

1475 sayılı İş Kanunu 14/4 maddesi uyarınca işçinin değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi ancak son kamu kuruluşunda çalışırken emeklilik nedeni

ile işten ayrılması halinde mümkündür. Aynı maddenin 2. fıkrası bu maddede de geçen kamu kuruluşları deyimini genel, katma ve özel bütçeli idarelerde T.Büyük Millet Meclisi'nin denetimine tabi KİT'lerde sınırlı tutmuştur. Davalı şirketin sözkonusu hükümde öngörülen kamu ve kuruluşlarından olup olmadığı gerekli ve yeterli bir biçimde araştırılmamıştır. Eksik inceleme ile hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/7901
KARAR NO : 1994/12630
KARAR TARİHİ: 26.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Yaşlılık aylığı almak amacıyla iş ahdini fesheden işçinin kötü niyet tazminatı istemesi mümkün değildir.

DAVA

Davacı, kötü niyet tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacının hizmet akti, işveren tarafından değil, yaşlılık aylığı almak amacı ile davacı işçi tarafından feshedilmiştir. İş Kanunu'nun 13. maddesinde öngörülen kötü niyet tazminatı aktin işverence kötü niyetli feshi halinde uygulanır. İş akti emeklilik nedeni ile davacı işçi tarafından feshedildiğine göre kötüniyet tazminatına ilişkin isteğin reddi gerekirken kabulü yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/7885
KARAR NO : 1994/12618
KARAR TARİHİ: 26.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Davacı ayrı hükmi şahsiyeti haiz birinci işyerinden kıdem tazminatını alarak ayrıldıktan sonra diğer işyerine girip bir süre de orada çalışarak emekli olmasına göre iki ayrı hükmi şahsiyeti haiz işyerlerindeki hizmeti birleştirilerek kıdem süresinin hesaplanması mümkün değildir.

DAVA

Davacı, noksan ödenen kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Dosyadaki belge ve bilgilere göre, davacı işçi, İmalat A.Ş. işyerinde çalışmakta iken İş Kanunu'nun 16/11 maddesi ve fıkrası uyarınca iş aktini fesettiği ve davalı işveren tarafından da kıdem tazminatının kendisine ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı fesihten sonra bu kez Pazarlama A.Ş. işyerine girmiş bir süre çalıştıktan sonra emekli olması sebebiyle işyerinden ayrılarak kendisine kıdem tazminatı ödenmiştir.

Davacı, bu dava ile iki hizmet süresinin birleştirilmesi suretiyle kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini belirterek fark kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Mahkemece istek gibi karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki davacının çalıştığı işyerleri ayrı ayrı hükmi şahsiyeti haiz kuruluşlara aittir. İlk iş yerinde çalışırken, davacı noterden düzenlenen ibranamede de belirtildiği gibi,

gerekçe göstermek suretiyle iş aktini bizzat kendisi feshetmiş ve kıdem tazminatını almıştır. Görüldüğü üzere davacıya ileride iş akti feshedildiği zaman daha az kıdem tazminatı ödenmesi amacı güdülmesi söz konusu değildir. Bu durumda isteğin reddine karar verilmesi gerekirken aksine düşünce ile kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/6951
KARAR NO : 1994/12449
KARAR TARİHİ: 23.09.1994

KARAR ÖZETİ:

İşverenin iş akdini fesihte haklı olduğunu işverenin ispat etmesi gerekir.

DAVA

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

YARGITAY KARARI

Davacının hizmet akdi, bayram tatilini izleyen 7.4.1992 ve 8.4.1992 günlerinde izinsiz ve mazeretsiz işe gelmemesi nedeni ile İş Kanunu'nun 17/11-f maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacı, 7.4.1992 günü işe gidemediğini 8.4.1992 tarihinde işine gittiği halde, işverence işe başlatılmayarak iş akdinin feshedildiğinin bildirildiğini ileri sürmüştür.

Haklı nedenle iş akdini fesheden işveren haklı nedenin varlığını ispatla yükümlüdür. Davacı, devamsızlığa ilişkin bir tutanağa dayanmış ise de, tutanak altında imzaları bulunan tanıklar dinlenmemiştir. Davacı tanıkları ise, davacının kaç gün işe gelmediğini bilmediklerini söylemişlerdir. Mahkemece, tutanakla imzası bulunan tanıklar dinlenmeden ve ispat yükünün davalı işverene düştüğü gözetilmeden, davacı işçinin işe geldiğini ispat edemediğinden söz edilerek davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/11836
KARAR NO : 1994/12360
KARAR TARİHİ: 22.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Yaşlılık aylığı almak amacıyla işten ayrılan işçi, tasarruf kesintilerini zamanında yatırmayan işverenden nemaları ile birlikte isteyebilir.

DAVA

Davacı, tasarruf kesintileri nemasının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı görev yönünden reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre işçi ile işveren arasında iş kanunundan ve hizmet aktinden doğan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde çözümlenir.

Davacı işçi, işverene karşı açtığı bu davada, 3417 sayılı tasarruf teşvik yasası uyarınca kesilen zorunlu tasarrufun yatırılmaması nedeniyle elde edemediği nemaların tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, uyuşmazlığın çözümünün idari yargı yeri olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı verilmiştir.

Davacı, yaşlılık aylığı almak amacı ile işten ayrıldığına göre gerçekleşecek tasarruf kesintilerini ve nemalarını işverenden isteyebilir. 3417 sayılı yasanın "Ödemelerin zamanında yapılmaması" başlığını taşıyan sözkonusu 7/1 maddesi hükmü çalışmakta olan işçilerle ilgilidir. Davacı yaşlılık aylığı almak amacı ile işten ayrıldığına ve emekli olduğuna göre olayda 7. madde hükmünün uygulanma olanağı yoktur. Bu durumda işin esası incelenerek gerçekleşecek miktarın davalıdan tahsiline karar verilmelidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/12454
KARAR NO : 1994/12158
KARAR TARİHİ: 19.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten önce, ancak yürürlük tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçi yürürlük tarihinden değil, üye olduğu tarihten itibaren sözleşmeden yararlanır.

DAVA

Davacı, ücret alacağı kesintilerinin iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmaya başladıktan ve TİS'ne taraf işçi sendikasına üye olduktan bir süre sonra imzalanan sözleşmeden işe giriş tarihinden itibaren yararlandırıldığı halde işverenin sendika üyeliğinin kesinleştiği tarihten itibaren yararlanması gerektiğinden söz ederek bir kısım ödemeleri geri aldığı ileri sürerek kesintilerinin iadesini istemiştir.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir. Gerek 2822 sayılı yasanın 9. maddesi ve gerekse işyerinde uygulanan TİS'nin 144. maddesine göre sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olan işçiler sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar. Uyuşmazlık konusu, TİS'i 30.7.1991 tarihinde imzalanmış olup yürürlük başlangıç tarihi 1.3.1991'dir. Davacı, 1.3.1991 tarihinden sonra ve imza tarihinden önce işyerinde çalışmaya başlamış ve henüz sözleşme imzalanmadan sendika üyeliği kesinleşmiştir. Davacı, TİS'nin imzalandığı 30.7.1991 tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye bulunduğu göre işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanması gerekir. Davacı, sözleşmenin yürürlük başlangıcı

olan 1.3.1991 tarihinden sonra işe girdiğine ve imza tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi bulunduğuna göre 2822 sayılı Yasanın 9. maddesinin açık hükmü karşısında işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlandırılmış olması doğrudur. Buna rağmen işverenin davacının üyeliğinin kesinleştiği tarihi esas almak suretiyle fazla ödeme yaptığını ileri sürerek, bir kısım ödemeleri geri almış olması doğru değildir. Yasa koyucu, TİS'nin imzalanmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olanların üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanmalarını örgörmüştür. TİS'nin imzalanması tarihinden önce, taraf işçi sendikasına üye bulunanlar için ise böyle bir koşul getirilmemiştir. Bu nedenle davanın kabulüne karar vermek gerekirken aksine bazı düşüncelerle reddi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.9.1994 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1994/7903
KARAR NO : 1994/12632
KARAR TARİHİ: 26.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesindeki teminattan yalnız işyeri sendika temsilcileri yararlanabilirler.

DAVA

Davacı, eski işine iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, istek gibi karar vermiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesinde öngörülen teminattan yararlanabilecek işyeri sendika temsilcisi değildir. Sendika ve konfederasyonların yönetiminde görev alanlar söz konusu 30. maddedeki teminattan yararlanamazlar. Bu nedenle davacının işe iade isteğinin ka-

bulü mümkün değildir. O halde davanın reddine karar verilmelidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.9.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1994/7273
KARAR NO : 1994/12214
KARAR TARİHİ: 19.09.1994

KARAR ÖZETİ:

Haklı sebeple de olsa akdi fesheden taraf ihbar tazminatı isteyemez.

DAVA

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2. Davacı işçi, hizmet aktini kendisinin feshettiğine göre, ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesine göre bildirim öneline uymadan ve haklı neden bulunmadan akti fesh eden taraf karşı tarafa ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür. Haklı sebep dahi olsa fesihte bulunan taraf ihbar tazminatı isteyemez.

3. Dava dilekçesinde 12.000.000.- TL kıdem tazminatı istenmiştir. Bu isteğin aşılıarak 20.000.000.- TL karar verilmesi de HUMK 74. maddesine aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

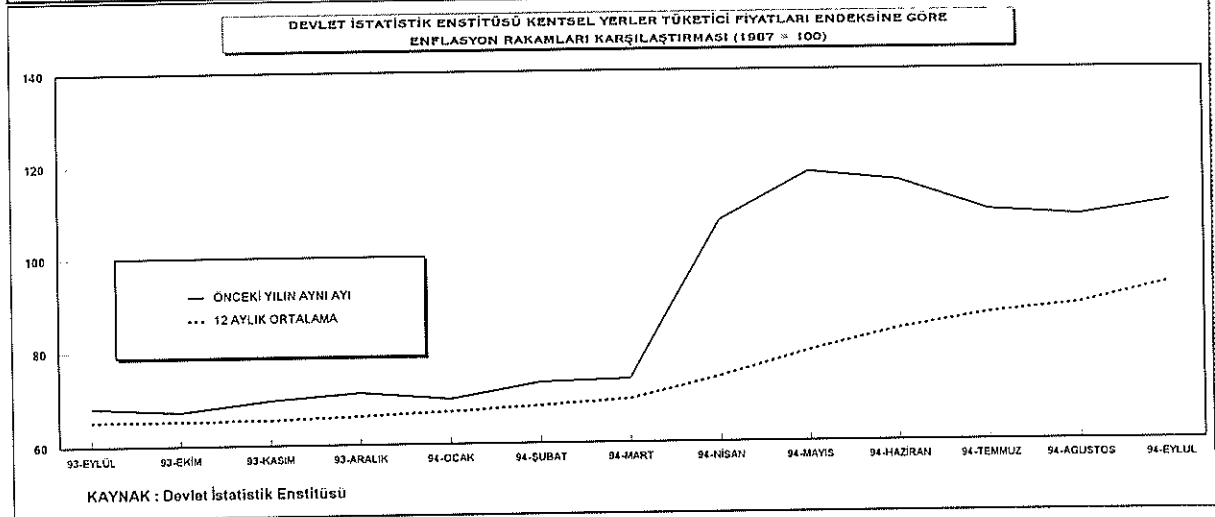
SONUÇ

Temyiz alınan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.9.1994 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
1992		1283.1	1361.9	1220.5	1286.1
1993		2131.2	2287.7	2015.9	2165.1
1993	I	1672.3	1794.8	1592.5	1702.9
	II	1738.8	1851.5	1648.9	1775.8
	III	1821.7	1932.1	1716.6	1851.6
	IV	1901.6	2032.5	1780.7	1933.5
	V	1991.4	2149.3	1840.8	2023.2
	VI	2027.9	2187.8	1888.5	2052.0
	VII	2126.9	2271.1	1982.7	2140.5
	VIII	2183.7	2354.0	2055.2	2203.4
	IX	2305.8	2497.3	2187.4	2340.0
	X	2464.7	2657.0	2361.5	2509.7
	XI	2622.3	2820.4	2510.0	2696.0
	XII	2717.2	2904.6	2626.3	2752.5
1994	I	2837.0	3013.5	2735.2	2929.4
	II	3007.5	3206.2	2888.7	3058.7
	III	3163.3	3376.1	3009.2	3168.2
	IV	3944.8	4177.2	3726.6	3893.7
	V	4337.4	4646.6	4028.6	4386.0
	VI	4377.0	4570.3	4094.8	4444.8
	VII	4452.6	4643.8	4181.8	4401.0
	VIII	4543.1	4777.8	4296.0	4509.5
	IX	4868.3	5215.6	4617.3	4789.6

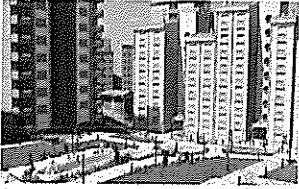
	93-EYLÜL	93-EKİM	93-KASIM	93-ARALIK	94-OCAK	94-SUBAT	94-MART	94-NISAN	94-MAYIS	94-HAZİRAN	94-TEMMUZ	94-AGUSTOS	94-EYLÜL
ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	68.2	67.2	69.6	71.1	69.6	73	73.6	107.4	117.8	115.8	109.3	108.0	111.1
12 AYLIK ORTALAMA	65.3	65.3	65.5	66.1	66.9	68.1	69.3	74.0	79.3	83.8	87.1	89.1	93.6



yeni bir yaşama taşının

Emlak Bankası'nın

size çok renkli önerileri var...



ATAŞEHİR

Ayrıcalıklı bir yaşama önem veriyorsanız, Emlak Bankası Konutları'nda yerleşime açılan yeni bölümlerde hemen yerinizi alın. Türkiye'nin mutlu ailelerine siz de katılın.

Doğayla uyumlu çevresi, eksiksiz altyapısı ve sosyal tesisleri, üstün konfora sahip evleriyle tüm Emlak Bankası Konutları şimdi özel indirimlerle...uygun vadelerle satışa sunuluyor.

Emlak Bankası'nın İstanbul ATAŞEHİR, BAHÇEŞEHİR, SİNANOBA, MİMAROBA, Ankara BİLKENT II, KONUTKENT II, ELVANKENT, ETLİK, İzmir MAVİŞEHİR, GAZİEMİR II ve Adana ADANA EVLERİ'nde size sunduğu yeni yaşamı değerlendirin.



MİMAROBA



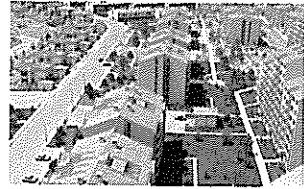
MAVIŞEHİR



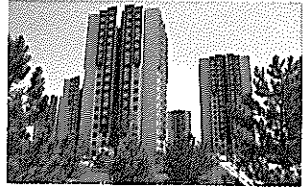
BAHÇEŞEHİR



BİLKENT II



KONUTKENT II



ELVANKENT



EMLAK BANKASI

"Daha Uygur Bir Yaşam İçin"

EMLAK BANKASI PAZARLAMA DAİRE BAŞKANLIĞI

İstanbul Pazarlama Müdürlüğü Tel: 0(212) 276 58 34 - 285 19 90 Ankara Pazarlama Müdürlüğü Tel: 0(312) 426 04 06 - 477 52 22 - 427 58 50 / 33 - 34 - 35
İzmir Pazarlama Müdürlüğü Tel: 0(232) 441 90 66 - 336 07 54 - 251 36 64 - 251 36 04 Galeria Show - Room Tel: 0(212) 559 68 72 - 557 46 72 - 560 45 43
Bahçeşehir Hizmet ve İşletme A.Ş. Tel: 0(212) 596 10 41 - 596 17 76 - 596 14 32



Tüm
Bankacılık
İşlemlerinizde
VakıfBank
Her Zaman
Yanınızda



VakıfBank
21. Yüzyıl Bankacılığı