ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

MART 1988
CİLT 2
SAYI 1

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 Eskihisar, 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 tarihdeki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii İş kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

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

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

AMACI

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

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

ADRES : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, Akyol İş Hanı No : 83/7-8 06570 Maltepe — ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
tarafından iki ayda bir yayınlanır

içindekiler :

- Halkla İlişkilerde Etkinlik Araştırması 3
- Ölüm Sigortası 7
- Karar İncelemesi 19
- Hukuk 25

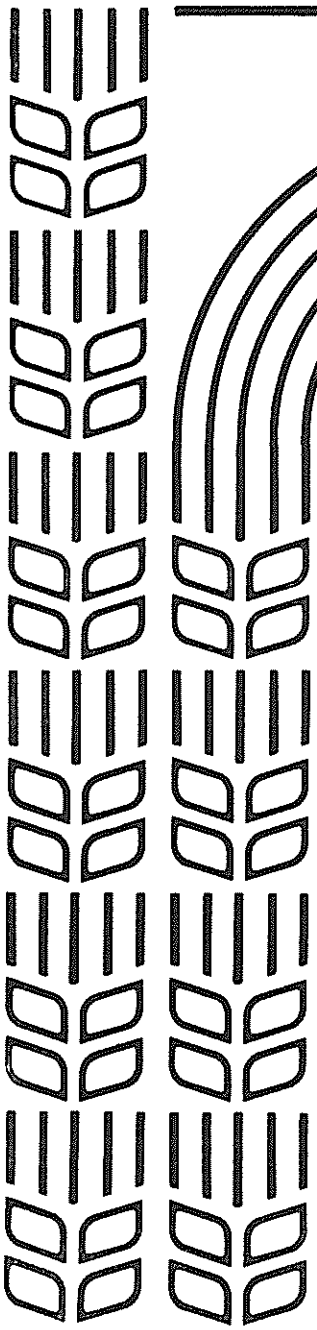
MART 1988 CİLT 2 SAYI 2

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :
İMTİYAZ SAHİBİ : A. Mesut EREZ
GENEL YAYIN MÜDÜRÜ : Av. İ. Sancar BAYAZIT
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ : Parlar POLATATEŞ
İDARE YERİ : Gazi Mustafa Kemal Bulvarı Akyol İşhanı No: 83/7-8 06570 Maltepe - ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53

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

İLAN FİYATLARI :
○ Arka Kapak Dışı Tam Sayfa 250.000.— TL. ○ İç Sayfalar Tam Sayfa 200.000.— TL.
○ Arka Kapak İçi Tam Sayfa 200.000.— TL. ○ İç Sayfalar Yarım Sayfa 100.000.— TL.
○ Renkli Baskılarda Her Renk için ilan ücretine 10.000.— TL. ilave edilir.

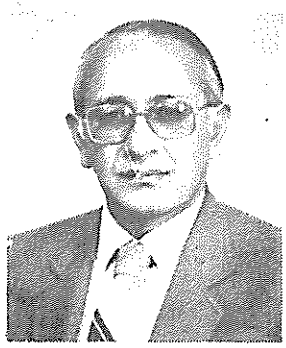
BASILDIĞI YER : Ayyıldız Matbaası A.Ş. — ANKARA TEL : 213 19 62 - 222 69 40 - 222 69 41



ulusal
kalkınmaya
katkıda
başarımız
güveninizdir.

T.C. ZİRAAT BANKASI

gucüne erisilmez



1939 yılında Adana'da doğdu. Orta tahsilini Talas, Amerikan Koleji ve İzmir Türk Kolejinde tamamladı.

Yüksek tahsilini İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesinde yaptı. Daha sonra İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesinde Yönetim ve Organizasyon, Personel Yönetimi ve Davranış Bilimleri konularında master çalışmaları yaptı. Aynı Fakülteden "İşletme Yönetiminde Halkla İlişkiler ve Kullanılan Araçların Etkinliği" teziyle İşletme Doktoru ünvanını aldı.

İstanbul Üniversitesi, Basın Yüksek Okulunda misafir öğretim üyeliği yapan Dr. Engür ÖZÜSTÜN, konuşmacı olarak da birçok seminere katıldı.

Halen Sabancı Halding'e bağlı Akçimento Ticaret A.Ş. nin Endüstri İlişkileri Grup Müdürlüğü görevinde bulunan Dr. Engür ÖZÜSTÜN evli, iki çocuklu olup, İngilizce bilmektedir.

Dr. Engür ÖZÜSTÜN
Akçimento Ticaret A.Ş.
Endüstri İlişkileri Grup Müdürü

Halkla İlişkilerde Etkinlik Araştırması

Son günlerde basınımızda çeşitli konularda anketler yayınlanmakta ve hemen her grup kendi yaptığı veya yaptırdığı anketlerin en doğru olduğunu savunmaktadır.

Bizce önemli olan bu anketlerin hazırlanması ve yapılmasından ziyade etkisini bilmek ve ona göre bir politika saptamaktır.

Bir araştırmanın etkinliği nasıl bulunur? Neler yapılmalıdır? Hangi metotlar kullanılır? Etkinlik araştırmaların iyi ve zayıf tarafları nelerdir? Bunları açıklamaya ve bu tip araştırma yapanlara yardımcı olmaya çalışacağız.

Halkla ilişkilerin kamuoyu üzerinde etkinliğini yüzde yüz ölçmek olanaksızdır. İnsan fikrinin ve düşüncesinin ne derece etkilendiğini ölçmek oldukça zor bir iştir. Çünkü, insanı tanımanın ne kadar güç bir iş olduğu gün geçtikçe daha iyi anlaşılan bir gerçektir.(1)

Etkilemek veya etkilenmek, inanırlığa ve güvenirliğe bağlıdır. Yalnız doğruluk ve güvenirlik de aynı şey değildir. Verilen bir mesaj tamamıyla doğru olup, hakikatı yansıtmış olabilir. Fakat inandırıcı değildir. Bunun terside olabilir, inandırıcıdır fakat doğru değildir. Yahut bir halkla ilişkiler örgütü fevkalâde tanıtım yapabilir, buna karşılık halkın davranışlarını değiştiremediği gibi, üretilen malın da satışına yardımcı olmayabilir. Çünkü halkla ilişkilerin gönderdiği mesajın kaç kişi tarafından anlaşıldığı gerçekten önemli değildir. Önemli olan mesajın kimlere gönderildiği ve alması istenilen kimselerin mesajı alıp almadığıdır.

Şirketlerin yönetim kurulları ile özel olarak çalışan halkla ilişkiler şirketlerinin müşterileri de, halkla ilişkilerin kamuoyu üzerinde etkinliğini ve sarfettikleri çaba ve paranın karşılığının alınıp alınmadığını öğrenmek isterler.(2)

Halkla ilişkiler uzmanları da kendi etkinliklerini bilmek isterler. O zaman şu soruları kendilerine sormalıdırlar.(3)

1. Hedefleri tam olarak saptayabiliyor muyuz?
2. Mesajı vermek istediğimiz kitleyi tam olarak tayin edebiliyor muyuz?
3. Yönetimin bizden ne beklediği izah edildi mi veya açıklandı mı?
4. Bu çalışmanın maliyetinin ne olacağını düşündünüz mü?
5. Halkla ilişkilerin hedefine varması için şirkette mevcut olan diğer çalışanlardan faydalanıyor muyuz? (Ürünün kendisi veya reklâm programı gibi?)
6. Şirketin tüm yetkililerine hedefler anlatılarak bu programın yürütülmesinde kendilerine de önemli görevler düştüğü söylendi mi?
7. Raporlarımızda tepe yöneticilerin anlayacağı kelimeleri ve şekilleri kullanıyor muyuz?

Ayrıca, halkla ilişkiler uzmanlarının kamuoyu üzerinde etkili bir program yapmaları için,

1. Yönetim kurulunun tam olarak onayını alması,
2. Yetenekli halkla ilişkiler personeline sahip olması,
3. Çalışmaların merkezileştirilerek, tek elden yürütülmesi,
4. Yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarı ve yatay iletişimi sağlaması,
5. Koordineli bir şekilde çalışarak, hedefe varması,

gerekmektedir.

Halkla ilişkilerin, gerek yaptıkları etkili bir programın neticesini öğrenmek, gerekse tepe yöneticileri tatmin etmek için başvuracakları en geçerli yol araştırma olacaktır. Etkinlik araştırması nedir? Şimdi bu soruya yanıt arayalım. Etkinlik araştırması, organize edilmiş bir şekilde ve ilmi kurallara uygun olarak halkla ilişkilerin gösterdiği gayreti ölçmek veya düzeltmek için girişilen çabaların toplamıdır.(4)

A) ETKİNLİK ARAŞTIRMALARININ ÖNEMİ

Yazma, konuşma veya başka ikna etme yollarındaki beceri, istenilen etkiyi yapmak için yeterli olmayabilir. Bazı durumlarda ve bazı konularda en becerikli avukat veya bir konuşmacı bile hitap ettiği grubu

(1) Kemal Tosun, İşletme Yönetimi, Cilt I, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 174, S. 108.
(2) International Encyclopedia of The Social Sciences, U.S.A. The Mcmillan Company and The Free Press, 1968, S. 213.
(3) Irving Smith Kogan, Puplic Relations, New York, Alexander Hamilton Institute, 1977 s. 299.
(4) Hwoard Stephenson "Puglic Relations Practice" Handbook of Public Relations (Der) H. Stephenson, New York, Mc Graw Hill, Inc. 1960 S. 47.

etkilemeyebilir veya istediğinin tam tersi bir etki yaratabilir. Başarılı olabilmesi için hitap ettiği grup hakkında çok geniş bilgiye sahip olması gereklidir.

Genellikle bilinmesi gereken hususlar dört gruba ayrılır.

1. İlgili grubun temel gereksinmesi ile bu gereksinmeleri tatmin etmek için benimsedikleri davranış biçimleri,
2. Bu davranış biçimleri çerçevesinde kişisel davranışlara yön veren olgu ve tutumlar,
3. Gereksinmelerini tatmin etmeye yardım eden iletişim araçlarından nasıl yararlandıkları,
4. Geçmişte benzeri propaganda veya tanıtma araçlarına tepkileri.

Konuştuğumuz kişiler bize çok benzediklerinden hitap ettiğimiz grup hakkındaki bilgileri ya doğrudan gözlem yoluyla veya kendi düşünce ve duygularımız vasıtasıyla ediniriz.

Ancak, hitap ettiğimiz gruptaki insanlar ne derece farklı olur veya toplumsal ve kültürel bakımdan bizden ne derece değişik olursa, gerekli bilgilerin araştırma ile elde edinilmesi de o derece güç olacaktır. Piyasa ve kamuoyu araştırmacıları; gereksinmeleri, davranış biçimleri, tutum ve tepkileri oldukça doğru bir şekilde tanımlama mızı sağlayan yöntemler geliştirmişlerdir. Bu konuda karşılaşılan zorluklar daha ziyade araştırmacıya ne gibi bilgiler istendiğinin açıkca söylenmemesinden ileri gelmektedir.

Tepki veya etkilerin gözlenmesi araştırmanın en önemli yönüdür. Son derece titizlikle yapılan ön hazırlıklara rağmen belirli bir iletişimin ne gibi bir etki yaratacağını önceden söylemek olanaksızdır. Bu nedenle tepkilerin gözlenmesi ve iletişimin bu tepkilere göre ayarlanması sürecinin yerini başka hiçbir şey alamaz.

Belirli bir topluluğu etkilemek isteyen kimsenin o topluluğa kullanabilecekleri bilgileri vermesi gereklidir ve bu bilgilerin ne derece yararlı olduğunu anlamanın tek emin yolu da tepkilerin gözlenmesidir.

B) BİR ARAŞTIRMA NASIL YAPILIR?

Bir araştırmanın yapılabilmesi için;

1. Sorun belirli olarak ortaya konmalı,
2. Kullanılacak ölçü araçları güvenilir olmalı,
3. Güvenirliğini bildiğimiz ölçü araçlarının verimli kullanılması,

gerekir.

Bir araştırmadan ne beklediğimizi açıkca bilmemiz lazımdır. Bu araştırmayı yaparken kullanacağımız anket kâğıtları, telefon veya yüzyüze yapılacak olan mülâkat ile paneller ölçü araçlarımızdır. Bu ölçü araçlarının en iyi şekilde kullanılması ise halkla ilişkilerin etkinliğini anlayabilmek bakımından önem taşır.

Etkinlik araştırmalarımızda anakitlenin tavrı incelenmelidir. Halk ne düşünüyor, ne kadar anlıyor, neyi seviyor, neyi sevmiyor gibi. Ayrıca, halkın yapılan kampanyayı ne kadar benimsediğini, ne kadar tanıdığını, yapılan kampanya sonunda malı, servisi, fiyatı, personeli ve yapılan reklâm hakkında ne düşündüğü öğrenilmelidir.(5)

Halkla ilişkilerin etkinliğini ölçmek için dört türlü araştırma yapılır.

1. Mülâkat Niteliğinde Genel Kamuoyunu Araştırmaları :

Kamuoyunu meydana getiren bireylerle teker teker görüşülür. Bu yöntemin en doğru bilgileri vereceği beklenir. Ancak, yüzyüze gelindiğinde çoğu kimselerin konuşmaktan çekindiği, konuşsa bile doğru konuşmadığı saptanır. Kadınlar ise, ülkemizde başka bir sorundur. Onlar konuşmacının yanına bile gelmezler. Bu sistemin en önemli başka bir zorluğu da, zaman, para ve personelin yetmeyeceğidir. Hepsini bulduğumuz takdirde çalışacak personelin niteliği aynı olmaz. O zaman da onların yaptığı araştırmalar sıhhatli olmayacak ve gerçeği belirtmeyecektir.

(5) Bertand R. Cangield, Puglic Relations, Principles, Cases and Pfoglems ,Homewood, Illinois, 1968, S. 421.

2. Örnekleme Yöntemine Başvurarak Yapılan Araştırmalar :

Örnekleme yönteminde; özellikleri bakımından kamuoyunu temsil edecek örneklerin seçimi yapılarak, araştırma yürütülür. Bu yöntemin de yüzde yüz doğru olduğu söylenemezse de anakitlenin tümü araştırmaya alınmayacağına göre daha kolay, zahmetsiz ve ekonomik yöntem olduğu kabul edilir.

Örnekleme yönteminde anakitleyi temsil edecek olan örneğin seçilmesi üç türlü olur.

A) Rastgele Örnekleme,

Bu örneklemede araştırmaya girecekler gelişigüzel seçilir. Örneğin, bir telefon rehberindeki tek numaralı sayfaların ilk on ismi gibi(6)

B) Bölgesel Örnekleme,

Bu örneklemede araştırmaya alınan kentlerin, mahalleleri tek tek saptanır. Bu mahallelerin de sokakları saptanır. Daha sonra sokaktaki evlerden rastgele seçim yapılır. Bu evlere araştırma için gidildiğinde kiminle konuşulacağı, araştırmayı yapacak olan personelin insiyatifine bırakılır. Burada heme nşunu belirteli mki, araştırma yapılacak yerlerdeki nüfus dağılımı oranı seçilen yerler üzerinde büyük bir rol oynar.

C) Kota Örneklemesi,

Örneklemede araştırmaya alınanların çeşitli özellikleri dikkate alınır. Yaşı, mesleği, kazancı, cinsi yaşadığı yer gibi.

Araştırmayı yapacaklara da bu ortak özelliği sahip kişilerle konuşmaları önerilir. Görüldüğü gibi bu kadar özelliği birarada bulmak kolay değildir ve kota kendiliğinden genişletilmiş olur. O zaman araştırma için görevli personel işini zamanında bitiremez. Bir de buna para ve zaman sorunu da eklendiği takdirde araştırmadan istediğimiz sonucu alamamış oluruz.

Araştırmanın en önemli unsuru ise doğruluktur. O halde, para, zaman ve personeli olanaklar içinde geniş tutarak, örnekleri fazlalaştırmalı ve doğruluk oranını yüksek tutmalıyız.

3. Tüm Ilgililere Yazılı Anketler Göndermek :

Anketler hazırlanarak, tüm anakitleyi oluşturanlara genellikle posta ile ya da bir aracı vasıtasıyla gönderdiğimiz için kimin cevap vereceğini bilemeyiz. Yalnız küçük bir kitle hedef alınmışsa telefonla araştırmamızı yürütebiliriz.

Anketlerde soruların hazırlanması ciddden önemlidir. Çünkü karşımızdakinden hem isteğimiz bilgi alınacak, hem sorular anlaşılır bir şekilde sorulacak, hem de anket yarıda kesilip çöp tenekesine atılmayacaktır.

Anketler genel olarak iki türlü hazırlanır. Birincisinde; sorular sorulur, cevaplar karşıdan beklenir. Ikincisinde ise; yine sorular sorulur, fakat karşısına şıklar yazılarak birinin veya bir kaçının işaretlenmesi istenir.

Ayrıca, anketi dolduranlardan kimliklerini belirtici bilgiler istenmediği takdirde daha doğru yanıtlar alınacağı da unutulmamalıdır.

4. Paneller :

Halkla ilişkilerin etkili olup olmadığını anlamanın en iyi bilinen yolu, tanıtılacak konuda kampanyadan önce ve sonra panel tertiplemektir.(7) Yalnız bu yolu reklâmlarda uygulanan grup üyeleri deneyim sahibi bir yöneticinin yönetiminde, yüksek sesle düşünür, düşüncelerini gruba iletir ve diğer konuşmacıların söylediklerine tepki gösterir.(8) Halbuki, memleketimizde pek seyrek kullanılan bu teknikte ise, halkın tavırları incelendiği gibi, şirket hakkında da ne kadar bilgiye sahip oldukları kampanyadan önce belirlenir .Kampanya bittikten sonra aynı kimselerle tekrar bir toplantı yapılarak, halkla ilişkilerin verdiği mesajın üzerlerindeki etkisi ölçülür.

---

(6) David J. Huck ve Hung G. Wales, Marketing Research, New Jersey, Prentice-Hall, 1952, S. 140.

(7) Canfield, s. 423.

(8) Güney Devrez, Reklâm Etkilerinin Ölçülmesi, Ankara, Sevinç Matbaası, 1979, s. 61.

ÖLÜM SİGORTASI

Teoman OZANOĞLU
Yargıtay 10'ncu Hukuk Dairesi Üyesi

PLÂN

I — Ölüm sigortasının mahiyeti ve gerekçesi :

II — Ölüm sigortasından yararlanmanın koşulları :

A) Ölüm olgusu :
B) Yazılı istek :
C) Ölen sigortalıya bağlanmış, yeniden çalışması nedeniyle kesilmiş veya bağlanacak olan malüllük ve yaşlılık aylıklarının ölüm aylığına dönüştürülerek, hak sahiplerine bağlanması halleri :
D) Ölen sigortalının belli sigortalılık süresi ve prim ödeme gün koşullarını ölüm tarihinde doldurmuş bulunması :

III — Ölüm sigortasından yararlanacak kişiler (haksahipleri) :

A) Dul karı-koca :
B) Yetim çocuklar :
C) Ana ve baba :

IV — Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar :

A) Ölüm aylığı :
B) Cenaze yardımı :
C) Evlenme yardımı :
D) Avans verilmesi :
E) Toptan ödeme :
F) Sağlık yardımı :

V — Ölüm sigortasında süreler :

A) Aylıkların zamanaşımı :
B) Aylıkların ve toptan ödemenin miktarına itiraz süresi :

VI — Ölüm sigortasından doğan davalar :

I — ÖLÜM SİGORTASININ MAHIYETI VE GEREKCESI :

Ölüm, insanlar için kaçınılmaz bir sondur. Ne var ki, bu tabii olay, bir takım önemli sonuçlara yol açar. Ölen sigortalının geçindirdiği kişiler, özellikle dul kalan eşi, henüz çalışma yaşına gelmemiş veya öğrenim yapan çocukları, ana, babası, geçim kaynaklarından yoksun kalabilirler. Ayrıca, sigortalının defni için yapılması zorunlu cenaze giderleri, geride kalanlar için, kaçınılmaz bir masraf artışına yol açmış olur. Sigortalının arkasında bıraktığı bu kişilere ilişkin olarak, söz konusu risklerin karşılanması, sosyal güvenliğin bir gereği olarak düşünülmüştür. İşte, bu amacı gerçekleştirmek üzere, ölüm sigortası tesis edilmiştir. Bu sigorta kolu, bir yandan, sigortalının geride bıraktığı haksahibi denen yakınlarının ihtiyaçlarını karşılarken, bir yandan da ölüm sigortasına sağlığında mecburi olarak tabi tutulan sigortalıyı, ölümünden sonra yakınlarının yoksulluğa düşmesi korkusundan kurtarıcı ve onun çalışma gücünü artırıcı bir fonksiyon ifa eder.

Ölüm riski; bizde tam anlamıyla ilk kez, 4.2.1957 tarih ve 6900 sayılı ihtiyarlık, malûliyet ve ölüm sigortaları Kanunu ile karşılanmış, bazı değişikliklere uğradıktan sonra, en son 1.3.1965 tarih ve 506 sayılı Kanunun 65-71. maddeleriyle bu günkü haline getirilmiş bulunmaktadır.

Ölüm sigortası az önce sözünü ettiğimiz amaçları gerçekleştiren, uzun vadeli yardımlar yapan, bir sosyal sigorta koludur.

II — ÖLÜM SİGORTASINDAN YARARLANMANIN KOŞULLARI :

Ölüm sigortasından yararlanmanın koşulları 506 sayılı Kanunun 66'ncı maddesinde gösterilmiştir. Buna göre, ölüm sigortasından yararlanmanın koşulları, ölüm olgusu, yazılı istek koşulu, ölen sigortalıya bağlanmış, bağlanacak veya kesilmiş, işlemi bitmiş veya bitmemiş malüllük veya yaşlılık aylığının bulunması veya belli bir sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısının mevcut olmasıdır. Şöyle ki:

A) Ölüm olgusu :

Ölüm sigortasından yararlanmanın ilk şartı, ölüm sigortasına tabi olan sigortalının, ölümüdür. Yani, biyolojik olarak yaşımını yitirmesidir. Ölüm olgusu ile, Medeni Kanun madde: 27/1 uyarınca sigortalının şahsiyetide son bulur. Sigortalının cesedi ortada ise ve öldüğü tıbbi rapor ve belgeler ve defin ruhsatı ve tutanaklar ile belli olduğu takdirde sorun yoktur. Fakat sigortalının cesedi bulunmamış ise, ölümüne muhakkak nazariyle bakılması gereken şartlar içinde kaybolmuş ise, Medeni Kanun m: 30'daki ölüm karinesi gereğince, sigortalı, gerçekten ölmüş gibi sayılır. Haklarında Medeni Kanun m: 31 uyarınca mahkemelerce gaiplik kararı verilmiş, yani, ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya çoktan beri kendisinden haber alınmayan ve ölümü pek muhtemel görülerek gaipliği kararlaştırılan sigortalının dahi, ölüm tehlikesi yahut son haber gününden itibaren öldüğü kabul olunur.

Burada söz konusu olan ölüm iş kazası ve meslek hastalığı dışında herhangi bir nedenle ve meselâ sair hastalık, cinayet trafik kazası sonucunda meydana gelen ölümdür. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerin, ölüm sigortası kolunun kapsamı dışında tutulmasının sebebi, o nedenle esasen iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kolundan hak sahiplerine gelir bağlanmakta olması ve mükerrer kazançı önleme düşüncesidir. Demekki bu sigorta kolunda ölümün nedeni önem taşımaktadır.

Bunun dışında, ölümün meydana geliş şekli veya ölüm olgusunda ölen sigortalının kusuru olup olmaması, hatta sigortalının intihar etmesi, ölüm sigortasından haksahiplerinin yararlanmasını engellemez.

B) Yazılı istek :

Hak sahiplerine sigortalının ölümü üzerine, Kurumca otomatikmen ve kendiliğinden ölüm sigortasına ilşkin yardımlar yapılmaktadır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 75'nci maddesi uyarınca hak sahiplerinden reşit ve mümeyyiz olanların kendilerinin, reşit ve mümeyyiz olmayanların ise kanuni temsilcilerinin, Kurumdan yazılı istekte bulunmaları şarttır. Bu kimselerin vekilleri tarafından yapılacak isteklerde vekâletname ibraz edilmesi gerekir. Başvuru, dilekçe ile olur. Dilekçede hak sahibinin ikametgâh süresi ve ölen sigortalının adı soyadı, sigorta sicil numarası, çalıştığı son işyerinin ünvan ve adresi, 2829 sayılı Kanun uyarınca birleştirilmesi gereken hizmeti bulunup bulunmadığı ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aylık alıp almadığı açıkca gösterilir. Bu dilekçeye sigortalının öldüğünü ve ölüm tarihini, hak sahibi ile hısımlık derecesini, hak sahiplerinin adı soyadı ve medeni halini gösteren nüfus kayıt örneği, 2 şer adet vesikalık fotoğrafları, 18 yaşını bitiren hak sahiplerinin öğğrenim durumlarına ilişkin öğrenim belgeleri, malûl çocukların sağlık raporları ve reşit kız çocuklarının imzalayacakları örneği Kurumca hazırlanan ve "aylık alma şartlarının varlığına ve aylığın kesilmesini gerektiren bir durum ortaya çıkarsa durumu derhal yazıyla Kuruma bildireceği, aksi halde tüm sorumluluğu kabul ettiğine" ilişkin fotoğraflı ve ikametgâh muhtarınca tasdikli taahhütname, ana babanın geçimi sigortalı tarafından sağlanıyor idiyse, ikametgâh muhtarlığında onaylı ve bu hususu belirten belge veya bu husus herhangi bir şekilde mahkeme ilâmıyla saptanmış ise, bu ilâmın eklenmesi lâzımdır. Yönetmeliğin 76'ncı maddesine göre de, Türk uyruklu olmayan sigortalılar ile hak sahipleri için, hüviyetlerini gösterir, yetkili makamlar tarafından verilmiş belge Kuruma verilir.

Başvurunun ölen sigortalının en son çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Kurum şubesine veya Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne yapılması lâzımdır.

C) Ölen sigortalıya bağlanmış, yeniden çalışması nedeniyle kesilmiş veya bağlanacak olan malûllük ve yaşlılık aylıklarının ölüm aylığına dönüştürülerek hak sahiplerine bağlanması halleri :

506 sayılı Kanunun 66/a ve b bentlerinde düzenlenmiştir.

Bu durumlarda ölen sigortalıya, sağlığında malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanmıştır. Ölümüyle bu aylıklar ölüm aylığına dönüşerek hak sahiplerine intikal edecek tir. Veya ölen sigortalı sağlığında henüz malûllük ve yaşlılık aylığı almamakla beraber, malüllük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin koşullar oluştuğundan ötürü aylık bağlanması için Kuruma başvurmuş, henüz işlemler tamamlanmadan ölmüştür. Veya ölen sigortalıya sağlığında malûllük ve yaşlılık aylığı bağlanmakla beraber, tekrar sigortalı olarak çalışması nedeniyle. 506 sayılı Kanun m: 58 uyarınca malullük aylığı veya 63'ncü madde uyarınca yaşlılık aylığı kesilmiştir. Bu hallerde de, malüllük ve yaşlılık aylığı koşulları oluşmuş bulunduğundan ve ölümle engel kalktığından ölüm aylığına ilişkin koşullar aranmadan ölüm aylığı bağlanır. Diğer bir deyimle, bağlanan veya bağlanacak olan malullük ve yaşlılık aylığı, ölüm aylığına dönüştürülerek hak sahiplerine bağlanır.

Bu hallerde, kuşkusuz malullük ve ölüm aylığı bağlanıp bağlanmadığı, bağlanmış ise kesilip kesilmediği konuları üzerinde durulmalıdır. Sigortalı malûllük ve yaşlılık aylığı bağlanması için Kuruma başvurmuş olupta, işlemlerin henüz tamamlanmadığı durumda da malullük ve yaşlılık aylığı koşullarının oluşup oluşmadığı araştırılmalıdır. Bu koşullar var ise ölüm aylığı bağlanacaktır. Aksi halde istek reddedilecektir.

D) Ölen sigortalının belli sigortalılık süresi ve prim ödeme gün koşullarını ölüm tarihinde doldurmuş bulunması :

Bu biraz önce anlattıklarımızdan bağımsız bir durumdur. Burada, ölen sigorta-

lının sağlığında malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmamıştır. Veya bağlanıpta yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlamasından ötürü kesilmişte değildir. Veya sigortalı bu aylıklara hak kazanmasından ötürü aylık bağlanmasını isteyip te henüz işlemlerin tamamlanmaması gibi bir durumda yoktur.

Fakat sigortalı öldüğü tarihe kadar en az 5 yıldan beri sigortalıdır ve sigortalılık süresinin her yılı için ortalama 180 gün malüllük - yaşlılık - ölüm sigortası primi ödemiştir. Veya toplam olarak 1800 gün prim ödeme gün sayısı vardır.

İşte bu koşulların bulunması halinde de hak sahiplerine aylık bağlanacaktır.

Maddedeki "en az" sözcüğünden anlaşıldığı gibi sigortalılık süresi aslında 5 yılı geçmelidir. Fakat 5 yılın dolmasıda yeterli olacaktır. Buradaki yıl tabiri takvim yılını ifade eder, 5 yıllık sürenin başlangıcı ve sonu 506 sayılı Kanun m: 108'e göre tesbit edilir. Buna göre "sigortalılık süresinin başlangıcı, sigortalının yürürlükten kaldırılmış 5417 ve 6900 sayılı Kanunlara ve bu Kanuna tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihtir." 5 yıllık sürenin sonu ise ölüm tarihidir. Demekki bu iki tarih arasında en az 5 yıl geçmiş bulunmalıdır. Sigortalılık süresi biraz önce sözünü ettiğimiz Kanunların kapsamına giren bir işte bilfiil çalışmakla başlayacaktır. Normal olarak bu işe girişin "işe giriş bildirgesi" denilen ve işverenin Sosyal Sigortalar Kurumuna verdiği belgede tarih olarak yazılı olması gerekir. Fakat bazen bu tarih gerçeğe uymayabilir veya bildirge verilmemiş olabilir. Bu durumda. fiili çalışmanın başlangıcı iş mahkemesinden alınan bir ilâmla ispatlanabilir.

Öteyandan, 991 sayılı Kanun m. 2 uyarınca Devlet demiryolları ve Askerî Fabrikalar Tekaüt Sandığına aidat ödemiş olanların fiili hizmetleri de, bu sandıklar Sosyal Sigortalar Kurulumuna devredilmiş olduğundan, 506 sayılı Kanuna tabi olarak (yani 108 nci maddedeki "Bu Kanuna") geçmiş sayılır.

Bunun gibi, 228, 1214, 2829 sayılı Kanunlar uyarınca, öteki sosyal güvenlik kurumları, T.C. Emekli Sandığı, Bağ-Kur, 506 sayılı Kanun geçici m. 20'ye tabi sandıklarda geçen hizmetler, birleştirilmiş ise, bu hizmetlerde, sigortalılık süresinden sayılacaktır. Hatta, bu hizmetler, 506 sayılı Kanuna tabi olarak geçen hizmetlerden önce ise, o hizmetlerin başlangıç tarihi, sigortalılığın başlangıç tarihi sayılır. Keza, sosyal güvenlik kurumlarındaki kesenek, prim ve aidatlarını geri alanlar, toptan ödeme alanlar veya toptan ödeme hakkı zamanaşımına uğrayanlar, ihya koşullarını yerine getirip, eski hizmetlerini ihya ettirirlerse, ihya edilen hizmetler, sigortalılık süresine katılacaktır. 1186 sayılı Kanun m. 21 ile 506 sayılı Kanuna eklenen ve Anayasa Mahkemesince iptal edilen geçici 3 maddeye göre, iptal kararından önce borçlanılmış süreler de, sigortalılık süresine dahil edilecektir. 1912 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanuna eklenen geçici 5. maddeye ve 2167 sayılı Kanun ile eklenen geçici 1. maddeye ve 3351 sayılı Kanuna ve 3395 sayılı Kanun geçici m. 3'e göre borçlanılan süreler ve gene 506 sayılı Kanun m. 60/F uyarınca yapılan askerlik borçlanması, 2147 ve 3201 sayılı Kanun mucibince borçlanılan yurt dışı hizmetler, 3570 sayılı Kanun m. 19 uyarınca hayat yıpratıcı işlerde çalışanlara verilen fiili hizmet süresi zamları, 2098 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanuna eklenen ek m. 1 ve 3395 sayılı Kanun m. 13 uyarınca hizmete eklenecek günler, sigortalılık süresinden sayılacaktır.

Demek ki, sigortalılığın sona erdiği tarihle, başladığı tarih arasındaki, süreye, fiili hizmet zamlarının eklenmesi suretiyle, sigortalılık süresi hesaplanmış olacaktır.

Sigortalılık süresinin tümünde, ölü sigortalının bilfiil çalışması gerekmez. Himet akdinin askıda olduğu, sigortalının raporlu, hükümlü, tutuklu olduğu, işsiz kaldığı, boşta geçirdiği sürelerde, sigortalılık süresine dahildir. Sigortalılık süresini kesmez. Aralıklı çalışmak, yani bu sürenin bir bölümünü çalışmadan geçirmekte mümkündür.

Şu halde, bu 5 yıllık süre, bir çeşit kıdem süresi niteliğindedir. 5 yıllık süre dolduktan sonra, ölümün meydana geldiği tarihte dahi sigortalının çalışıp çalışmaması ölüm aylığı bağlanmasında önem taşımaz. Sigortalılığın başlangıç tarihini takiben bir süre çalışıp daha sonra çalışmadığı dönemde ölen sigortalının başlangıç tarihinden, ölüm tarihine kadar 5 yıl dolmuşsa haksahiplerinin ölüm sigortası yardımlarından yararlanması mümkündür.

Ne varki, asgari sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün ölüm sigortası primi ödenmiş olması şarttır. Burada her yıla ilişkin asgari bir çalışma süresi öngörülmüş olmaktadır. Sigorta primi sigortalının çalışmasına bağlı olarak ödeneceği için, burada, sigortalının hiç olmazsa yılın 6 ayında veya öteki yıllarda, her yıla 180 gün düşecek şekilde, çalışması zorunlu görülmüş olmaktadır. Ne var ki, bu altı aylık çalışmanın ve diğerlerinin sürekli olması gerekmemektedir. Bir takvim yılı içinde 180 gün prim ödemek şartıyla aralıklı çalışmak da mümkündür. Burada prim ödeme gün sayısından söz edilmesinden amaç, 5 yıllık sürenin hiç olmazsa 900 gününün çalışmakla geçirilmesi gerektiğini vurgulamaktır. Yoksa prim ödeme gün sayısını belirtmek değildir. Çünkü, prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi, yani kıdemi 5 yıla ulaşmasa bile, yani kıdem süresi oluşmadan dahi, öteki koşulların varlığı halinde tek başına ölüm sigortasından yararlanmaya imkân verecek şekilde 1800 gün olarak ayrıca düzenlenmiştir.

Ne var ki, sigortalı 5 yıldan daha sonra, örneğin 8 yıl sigortalılığın sonunda ölmüş ise, 180 x 8 = 1440 gün prim ödemesi, yani bu 8 yılın 1440 gününü, çalışarak geçirmesi lâzımdır. Ve bu suretle 1800 günü doldurmadığı halde, hak sahipleri ölüm sigortası yardımlarından yararlanabileceklerdir.

Ölüm sigortası yardımlarından yararlanmak için sigortalının 5 yıllık kıdemi yoksa, 1800 gün ölüm sigortası primi ödenmesi lâzımdır. Ölüm olgusu gerçekleşmiş ve 1800 gün ölüm sigortası primi de ödenmişse hak sahipleri ölüm sigortası yardımlarından faydalanabilir.

1800 gün prim ödemenin faydası şuradadır. Sigortalı meselâ 12 yılda 1800 gün prim ödese artık her yıl 180 gün prim ödeme şartı aranmıyacaktır. Burada 180 : 12 = 150 gün yıllık prim ödendiği ve bu rakam yıllık 180 günden az olduğu halde aylık bağlanabiliyor. Toplam prim ödeme gün sayısı 1800'e ulaşmasaydı aylık bağlanamıyacaktı. Demek ki sigortalılık süresi uzayıpta ortalama prim ödeme gün sayısının 180'in altına düştüğü hallerde 1800 gün sınırı sigortalılara ölüm aylığı bağlanmasında bir imkân getirmektedir. 1800 gün, sürekli 5 yıl çalışma halinde tamamlanabilir. Örneğin her yıl 180 gün çalışıp 6 yılda 1080 gün prim ödeme gün sayısıyla (6 x 180 : 1080) ölüm aylığı alabilirken 5 yıl çalışan bir sigortalı 180 x 5 : 900 gün prim ödeme gün sayısıyla ölüm sigortası yardımlarına hak kazanabilmektedir. Burada da adeta bir bir denge kurulmuştur. 5 yıldan sonraki 6 ncı yıl için 180 gün prim ödenmiş olacaktır. (900 + 180 = 1080).

Toplam ödeme olarak 506 sayılı Kanunun m: 64 uyarınca yaşlılık sigortasıyla ilgisini kesmiş olan sigortalıların haksahipleri, ölüm sigortasından yararlanamazlar. Ne var ki, bunların hizmetleri yöntemince ihya edilmiş ise yararlanabilirler. Gerçekten, bu hizmetler 1214 sayılı Kanun M: 2167 sayılı Kanun Ek M: 5 uyarınca ihya edilmiş bulunabilir. Veya bu hükümlerin yerine geçmiş bulunan 3279 sayılı Kanun Ek M: uyarınca ihya edilebilir. Bu maddeye göre "... 2454, 3575, 5417, 6900 sayılı Kanunlar ile 506 sayılı Kanun ve Ek değişikliklerine göre prim, aidat iadesi veya toptan ödeme yapılarak hizmetleri tasfiye edilmiş bulunanlardan :

a) Yeniden bu Kanuna tabi işlerde çalışmış yahut bu Kanunun 85 veya 86'ıncı maddesine göre prim ödemiş olanlar ile,

b) Tasfiye edilmiş ve edilecek hizmetlerin, varsa Kanunla kurulumş diğer

sosyal güvenlik kuruluşlarında geçmiş hizmetler ile toplanarak ölüm sigortasından aylık bağlanmasına yeterli olması halinde ölenlerin haksahipleri yazılı olarak, hizmetin tasfiyesinde ilgililere iade edilen prim ve aidat veya toptan ödeme tutarının tamamını alındıkları tarihten yatırılacağı tarihe kadar, hesaplanacak kanuni faizi ile birlikte, bir defada Kuruma ödedikleri takdirde bu hizmetler ihya edilerek 506 sayılı Kanunun uygulamasında ve 2829 sayılı Kanuna göre yapılacak birleştirmede ...." nazara alınacaktır. Yani, bu şekilde ihya edilmiş hizmetler esas alınarak, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşullarının oluşup oluşmadığı değerlendirilecektir. Kuşkusuz sözü edilen süreler ölüm aylığı koşullarına ilişkin 506 sayılı Kanunun m: 66/a-b'nin uygulanması açısından malüllük ve yaşlılık aylığı unsuru olarakta gözönünde tutulacaktır.

III — ÖLÜM SİGORTASINDAN YARARLANACAK KIŞİLER (HAKSAHİPLERİ) :

Haksahipleri deyimi, ölen sigortalının ölümüyle, ölüm sigortası kolundan yararlanabilecek olan ve sigortalının yakını bulunan kişileri ifade etmektedir. Bunlar, sigortalının eşi ve çocukları, ana ve babasıdır.

A) Dul karı ve koca :

506 sayılı Kanun m. 68 uyarınca, dul eş, ölüm sigortası yardımlarından yararlanır. Buradaki "eş" tabiri mutlak olup, karı ve koca ayırımı yapılmamıştır. 3168 sayılı Kanun, daha önceleri mevcut olan ayırımı kaldırmıştır. Dul eş evlenirse aylığı kesilir. Aylığın kesilmesine yolaçan evlenme son bulunca aylık yeniden bağlanır. Şayet sonraki eşden de aylık almaya hak kazanmış ise bu aylıklardan fazla olanı ödenir. Eş durumunun resmî evlilik kaydıyla kanıtlanması gerekir. Resmî nikahı olmayan eş hak sahibi kavramına giremez.

B — Yetim Çocuklar :

Sigortalının ölümüyle yetim kalan, nesebi sahih olan veya M.K. m: 291 uyarınca tanınmış veya M.K. m: 247' göre nesebi düzeltilmiş ,yahut M.K. m: 310 uyarınca babalığına hükmedilmiş veya M.K. m: 253'e göre evlât edinilmiş çosuklar sigortalının ölümünden sonra doğan çocuklar, 506 sayılı Kanun m: 68'deki çocuk deyiminin kapsamındadır. Üvey çocuk ise haksahibi sayılmaz.

Bu çocuklardan, yaşları ne olursa olsun, evli olmayan veya evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarına, Sosyal Sigortalar Kurumu veya T.C. Emekli Sandığına tabi çalışması olmaması veya bunlardan gelir ve aylık almaması kaydıyla aylık bağlanır. Demek ki, kız çocukları için yaş sınırlaması yoktur.

Erkek çocuklardan 18 yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olanlara aylık bağlanır. Ne var ki, 18 yaşını doldurması nedeniyle aylık bağlanamayan bir çocuk, sonradan orta öğretim veya yüksek öğrenim yaparsa veya orta öğrenim yapan yüksek öğrenime geçerse, bağlanmayan, veya bağlanıp da kesilmiş olan aylıkların yeniden bağlanması gerekir. Bunun gibi, çalışamayacak durumda malul bulunan erkek çocuklara, bu yaş sınırlamalarına bakılmaksızın aylık bağlanır ve malüllük hali devam ettikçe ödemeye devam edilir. Hatta, bu yaş sınırlamaları nedeniyle aylık kesilse de, bu kesme olgusundan sonra malüllük gerçekleşmiş ise, yeniden aylık bağlanır. Nevarki, bu gibilerinde, Sosyal Sigortalar Kurumu ve T.C. Emekli Sandığına tabi çalışmaları olması veya bunlardan gelir veya aylık almamaları lâzımdır.

T.C. Emekli Sandığına, Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi bir işte çalışmaması veya bunlardan aylık ve gelir almaması kaydıyla, ölüm aylığı bağlanan bu çocuklar, şayet anılan sosyal güvenlik kurumlarına tabi bir işte çalışmaya veya buralardan gelir ve aylık almaya başlarlar ise, aylıkları

kesilir. Kesilmeye yol açan sebeb ortadan kalkarsa, aylık tekrar bağlanır. Kız çocuklar evlenirlerse aylıkları kesilir. Evlilik son bulursa, yeniden bağlanır. Evlendiği kocasından da aylık almaya hak kazanmış ise, aylıklardan fazla olanı ödenir.

C) Ana ve Baba :

506 sayılı Kanun m: 69 uyarınca ölen sigortalının ana ve babasıda, hak sahipleri arasında yer alır. Nevar ki, bunlara aylık bağlanmasının da bazı koşulları vardır. Bunlardan birincisi ana babanın geçiminin sigortalı tarafından sağlandığının belgelenmesidir. Öteki koşul ise, sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken aylıkların toplamının sigortalının aylığından aşağı olmasıdır. Yani eş ve çocuklara bağlanan aylıklar sigortalının aylığına eşit veya onu geçiyor ise, dağıtılacak başka bir aylık kalmadığından ötürü ana ve babaya aylık bağlanamaz. Keza geçimi sigortalı tarafından sağlanmıyor idiyse aylık bağlanamaz. Geçimin sigortalı tarafından sağlandığını gösteren belgenin ikametgâh muhtarlığınca tasdik edilmesi lâzımdır

Sigortalının ölümü tarihinde, eş ve çocuklara bağlanan aylıkların, toplamının sigortalının aylığından aşağı olmamakla beraber zamanla eşin ve çocuklardan bazılarının veya tümünün aylıklarının kesilmesi veya ölü sigortalının aylığının artması nedeniyle geçimleri sigortalı tarafından sağlanan ana babaya aylık bağlanabilmesi olanağı doğmuş ise, ana babaya aylık bağlanabilir mi? Bu konu doktrinde tartışmalıdır. Sayın Çenberci böyle hallerde ana babaya aylık bağlanamayacağı görüşündedir. (Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi sh: 176) Buna karşılık Sayın Tunçomağ ise 506 sayılı Kanun m: 69'un amaca uygun yorumlanmasını ve böyle durumlarda ana babaya aylık bağlanabilmesini önermektedir. (Sosyal Sigortalar Sh: 447). Bize göre de bu gibi durumlarda ana babaya aylık bağlanabilmelidir. Yasa koyucu, geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana babaya aylık bağlanmasını, sosyal güvenliğin amacına uygun olarak kabul etmiştir. Aylık bağlanamaması, eş ve çocuklar gibi öncelikli hak sahiplerine yapılan tahsisler dolayısıyla ölen sigortalının aylığından ana ve babaya dağıtılabilecek bir meblağın kalmamasından ötürüdür. Ve bu engel, hak sahibi ana ve babanın elinde olmayan ve onlardan kaynaklanmayan bir durumdur. Oysa zamanla gelir artışı veya öncelikli hak sahiplerinin aylıklarının kesilmesiyle ana babaya dağıtılabilecek bir pay meydana gelmiş ise, bunun onlara verilmesi, sosyal güvenliğin ve yasanın amacına tamamen uygun düşer. Bunun gibi ana babanın aylık bağlandıktan sonra geçimlerini kendi kaynakları ile sağlanır hale gelmeleri hatta fevkalâde zenginleşmeleri durumunda, Kurum aylığı kesebilmelidir. Böyle bir durumda, aylık ödemenin sürdürülmesi, yasanın ve sosyal güvenliğin amacına aykırı olduğu gibi tüm öteki sigortalıların ve hak sahiplerinin yararları ile çelişir ve Kurumun aktüeryal dengesini de bozar. Bunun gibi ana babanın sigortalının ölümü tarihinde sigortalının yardımına muhtaç olmamakla beraber ölümünden sonra tamamen muhtaç hale gelmeleri halinde de ana babaya aylık bağlanmalıdır. Nevarki, malesef uygulamada içtihat henüz bu aşamaya gelememiştir. Bu tip uyuşmazlıklar olumsuz yönde çözümlenmektedir.

Ölen sigortalının anası, başka bir erkekle evli olmakla beraber, sigortalının geçindirmesine muhtaç olabilir. Böyle bir durumda anaya ölüm aylığı bağlanması gerekir.

Sözünü ettiğimiz hak sahiplerini ölüm sigortası yardımlarından yoksun bırakan ortak bir neden vardır. Oda bunların hepsinin veya herhangi birinin sigortalıyı öldürmüş veya öldürmeye teşebbüs etmiş olmalarıdır. Bu durum, M.K. m: 520/1'e paralel bir uygulamadır.

IV — ÖLÜM SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR :

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar, ölüm aylığı, cenaze, evlenme, sağlık yardımı ve avans verilmesi ve toptan ödeme yapılmasından ibarettir.

A) Ölüm aylığı :

Ölüm sigortası kolundan hak sahiplerine yapılacak en önemli yardım, ölüm aylığıdır.

506 sayılı Kanun m: (67/A-a ve b) uyarınca, ölen sigortalı, malüllük ve yaşlılık aylığı almakta idiyse veya aylık bağlanmasına hak kazanıp da aylık bağlanması için Kuruma başvurmamış veya başvurmuş da henüz işlemleri bitmediğinden aylık bağlanmamış veya malüllük ve yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlaması sebebiyle bu aylıkları kesilmiş ise, hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığı, sigortalının almakta olduğu veya alacağı veya 506 sayılı Kanun m: 58 ve 63'e göre tesbit edilecek aylığıdır.

Ölüm sigortası özel koşuluna, yani 506 sayılı Kanun m: 67/A-c bendine göre, ise, toplam olarak 1800 gün veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olan sigortalının, bu Kanuna göre tesbit edilecek göstergessinin kat sayı ile çarpımının %60'ı hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığının hesabında esas tutulacaktır. Sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı esas tutularak ölüm aylığı bağlanması halinde, dağıtılacak aylık oranı, ölen sigortalının kadın ise 50, erkek ise 55 yaşından sonra doldurduğu her tam yaş için ve 5000 günden fazla ödediği her 240 günlük prim ödeme gün sayısı için % 1 artırılacaktır. Fakat bu hallerde oran % 70'den az % 85'den fazla olmayacaktır. Sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına göre hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması durumunda, aylığın göstergesi, sigortalının öldüğü tarihten önceki, malüllük, yaşlılık ölüm sigortaları primi ödenmiş 5 takvim yılının prim hesabına esas tutulan kazanç tutarlarına göre bulunacak ortalama yıllık kazanç esas alınarak tesbit edilir. 5 takvim yılından daha az takvim yılında prim ödemiş olan sigortalı için, ortalama yıllık kazanç prim ödediği takvim yılları esas alınarak hesaplanır.

Ereğli Kömür İşletmesi Müessesesinde çalışan münavebeli sigortalılar için yıllık kazançlarının iki katı alındıktan sonra biraz önce anlattığımız şekilde ortalama yıllık kazanç hesaplanır. Ancak ortalama yıllık kazancın hesabında esas alınan son 5 takvim yılının her birinde 180 günden fazla olan münavebeli çalışmalara ait kazanç tutarları, nazara alınmaz.

Ölen sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda malül sayılarak aylık bağlanmasına hak kazanmış ise (67/A-a-b) fıkralarının uygulanmasında bu durum nazara alınmadan bağlanabilecek aylık dağıtımına esas tutulur. Zira malüllük ölen sigortalıya özgü bir hal olup, sigortalı öldüğüne göre, sigortalının şahsi için öngörülen avantajın hak sahiplerine intikal ettirilmesi anlamsız olurdu.

Demek ki 506 sayılı Kanun m: 67/A-c'deki ölüm sigortası özel koşuluna göre bağlanacak ölüm aylığı (ölen sigortalının göstergesi x % 60 x katsayı = ölüm aylığı) formülüyle ifade edilecektir.

Ne var ki, 506 sayılı Kanun m: 67/B ve m: 96 uyarınca aylığın alt sınırı % 70'den aşağı olamayacağından formül (ölen sigortalının göstergesi x % 70 x katsayı = ölüm aylığı) şekline dönüşecektir.

Burada, ölüm aylığının diğer sigorta kollarından verilen aylıklarla birleşmesi ve karşılaşması durumundan da söz etmek gerekir. 506 sayılı Kanun m: 92 uyarınca ölüm sigortası aylığı ile işkazası meslek hastalığı sigortası geliri birleşirse bu aylık ve gelirlerden yüksek olanın tümü eksik olanın da yarısı bağlanır. Bu aylık ve gelirler eşit olduğu zaman işkazası - meslek hastalığı sigortasından bağlanan gelirin tümü ölüm sigortasından bağlanan aylığın yarısı verilir.

Öte yandan, çocuklara ,hem ana, hemde babadan veya dul eşe, hem eşinden, hemde çocuklarından ölüm aylığı kalabilir. Böyle hallerde ne yapılacağını, 506 sayılı Kanun m: 93 düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre sigortalı olan ana ve babalarının

ölümüyle her ikisinden de gelir veya aylık almaya hak kazanan çocuklara gelir ve aylıklardan yüksek olanının tümü, eksik olanınında yarısı bağlanır. Ölen sigortalı eşinden ve ölen sigortalı çocuklarından aylığı hak kazanan eşe hem ölü eşinden hem ölü çocuğundan ve şayet çocuklar birden fazla ise ayrı ayrı herbirinden aylık bağlanır. Nevarki çocuklarından aylık bağlanırken ana babaya aylık bağlanması koşullarının bulunup bulunmadığına bakılır.

Hak sahiplerine ödenecek aylıkların oranları ve hesaplanması ise 506 sayılı Kanun m: 68'de belirtilmiş bulunmaktadır. Buna göre; ölen sigortalının 67 inci madde gereğince belirlenecek aylığının, dul eşine % 50'si, aylık alan çocuğu bulunmayan dul eşine %75'i,
— anası veya babası sağ olan çocukların her birine % 25 i,
— anasız babasız çocukların her birine % 50 si,
— anası ve babası arasında resmi akit bulunmayan çocukların her birine % 50 si,
— anaları sonradan evlenen çocukların her birine % 50 si,
oranında aylık bağlanacaktır.

Burada kanun koyucu en yüksek oranları tesbit etmiştir. Öyle olabilir ki tüm hak sahiplerinin payları toplamı %100'ü yani ölen sigortalının hak sahiplerine dağıtılacak aylığını aşabilir. Oysa bu mümkün değildir. Nitekim 506 sayılı Kanun m: 68/III bu hususu düzenlemiştir. Ve bu konuda şöyle bir formül getirmiştir. "hak sahibi eş ve çocuklara bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse hak sahibi kimselerin aylıklarından orantılı olarak indirmeler yapılır."

Bu işlemi örnekleyecek olursak: ölen sigortalıdan hak sahibi olarak, eşi, bu eşinden olma 4 çocuğu ve birde kendisinden önce ölen eşinden olma bir çocuğu kalmış bulunsa, bunların aylık oranları eş için % 50, sağ kalan eşden olma 4 çocuğu için % 25'er den % 100 ve kendisinden önce ölen eşinden doğmuş bulunan ve sigortalının da ölümüyle hem anasız hem babasız kalan ve aylık payı 506 sayılı Kanun m: 68/I-C-b uyarınca % 50 aylık oranı bulunacağından, bunların paylarının toplamı % 50 + % 25 x 4 + % 50 = % 200'e ulaşacaktır.

Oysa aylıkların toplamı sigortalının aylığını geçemeyeceğinden, ölen sigortalının aylığı % 100 itibar edilse bu oranı % 100 oranında taşma söz konusudur. O halde indirime gidilecektir. Eşin % 50 payı 2 hisse, ana baba bir çocukların % 25'er payları 1'erden 4 hisse, ölü eşden olma anasız babasız çocuğun % 50 payı 2 hisse sayılsa 2 + 1 + 1 + 1 + 1 + 2 = 8 pay bulunacaktır. Dağıtıma esas tutulacak aylık diyelim, gösterge 1200 x aylık oranı % 70 x kat sayı 84 = 70560.— bulunsun , pay toplamı 8 olduğuna göre 70560 : 8 = 8820 her paya düşen aylığı ifade eder. Ve sonuçta eş : 8820 x 2 = 17640, 4 çocuk 8820'şer, anasız babasız çocuk 8820 x 2 = 17640 TL. ölüm aylığına hak kazanırlar. 53000 TL. yakacak yardımı da bu 6 hak sahibi arasında eşit şekilde paylaştırılır.

Ölü sigortalının ana babasının her birisinin payı 506 sayılı Kanun m: 69'a göre % 25'i geçemez. Ne var ki daha önce açıkladığımız gibi, ana baba ikinci dereceden hak sahipleridir. Eş ve çocuklara bağlanması gereken aylıkların toplamı ölü sigortalının aylığından aşağı olursa, artanı eşit hisseler halinde ana babaya tahsis edilecektir. Demek ki % 25'erlik pay tavandır. Taban bu orandan aşağı olabilir ve hatta artık aylık kalmazsa ana babanın aylık bağlanma hakkı düşer. 506 sayılı Kanun m : 70 uyarınca bütün bu hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığı, ölümle aylığa hak kazandıkları tarihten sonraki aybaşından başlar.

Şayet ölen sigortalı yaşlılık, malüllük aylığı almakta idiyse ve bu aylıkların ölüm aylığına dönüşmesi söz konusu ise bu gibi hak sahiplerinin ölüm aylığı sigortalının hak kazandığı aylık döneminin sona erdiği tarihte başlar. Bu aylıklar Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 77 inci maddesi

uyarınca Bakanlar Kurulunca tesbit edilen dönem ve tarihlerde peşin olarak ödenir Aylık bağlananlara aylıkların ödenmesi sırasında gösterilmek üzere birer belge verilir. 18 yaşını doldurmayan çocuklar ile, mahcurlar veya kendisine kayyum tayin edilenlerin aylıkları veli ve vasi veya kaykumlarına ödenir.

Kurum zaman zaman aylık alma şartlarının devam ettiği, dul eşin ve kız çocukların evlenmediği, küçük çocukların hayatta bulunduğu, öğrencilik durumunun devam ettiği, bir sosyal güvenlik kurumuna tabi bir işte çalışmadığı ve gelir ve aylık almadığı aksi halde sorumluluğu yüklendiği konularında hak sahiplerinden imzalı bildirim alır.

B) Cenaze yardımı :

506 sayılı Kanun m: 103'e göre sigortalının ölümü halinde ölüm sigortası kolundan yapılacak yardımlardan birisi de cenaze yardımı verilmesidir.

Sigortalı olarak çalışmakta iken, veya malûllük veya yaşlılık aylığı almakta iken, sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldığı tarihten bir yıl geçmeden, ölen sigortalının ailesine cenaze yardımı yapılır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 81 inci maddesi uyarınca cenaze yardımı sıra ile, eşine, eşi yoksa beraber yaşadığı en büyük çocuğuna, o da yoksa, beraber yaşadığı babasına veya anasına onlarda yoksa beraber yaşadığı en büyük kardeşine ödenir. Şayet cenaze herhangi bir şekilde hakiki ve hükmü şahıslarca kaldırılmış ise limiti aşmayan ve belgelendirilen miktar, bunlara ödenir. Artanı hak sahiplerine verilir.

Cenaze masrafının tutarı Bakanlar Kurulu kararıyla tesbit edilir.

C) Evlenme yardımı :

Ölüm Sigortası kolundan hak sahiplerinden kız çocuklara sağlanan yardımlardan biri de evlenme yardımıdır. Yasal dayanağı 506 sayılı Kanuna 2167 sayılı Kanunla eklenen Ek 3 üncü maddedir. Bu maddeye göre, sigortalının ölümünden dolayı aylık almakta olan hak sahibi kız çocuklarına evlenmeleri halinde bir defaya mahsus olmak üzere aylıklarının iki yıllık tutarı evlenme yardımı olarak verilir.

İki yıl içinde meydana gelen boşanma veya dul kalma halinde bu süre için tekrar aylık ödenmez. Yani bu dönemin aylığını peşinen evlenme yardımı şeklinde aldığı kabul edilmektedir. Sigortalının ölüm nedeniyle, ölüm aylığı bağlanamayan kız çocukları evlenirlerse, evlenme yardımı alamazlar. Kız çocuğu evlenme yardımından, bir kere yararlanır bir daha faydalanamaz.

D) Avans verilmesi :

506 sayılı Kanun m: 100 uyarınca "... aylık veya toptan ödeme işlemlerine başlanmış bulunan ve ... aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazandığı anlaşılan ... hak sahibine, işlemlerin gecikmesi halinde gecikmenin her ayı için asgari aylıktan az olmamak ... üzere ilerdeki alacaklarından kesilmek şartıyla" avans ödenir.

E) Toptan ödeme :

Ölüm sigortası kolundan sağlanan yardımlardan biride hak sahiplerine toptan ödeme yapılmasıdır.

506 sayılı Kanun m: 71'de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, ölen sigortalının hak sahibi kimselerinden hiçbiri ölüm sigortasından aylık bağlanmasına hak kazanamadıkları takdirde, toptan ödeme yapılır Buradaki "hiç biri" sözcüğü önemlidir. Bu sözcüğün mefhumu muhalifinden de anlaşılacağı üzere hak sahiplerinden velevki biri ölüm aylığına hak kazanmış olsa, öteki hak sahiplerine toptan ödeme yapılamaz.

m: 71/1 göre toptan ödemenin miktarı, ölen sigortalının ve işverenlerinin ödedikleri malûllük, yaşlılık, ölüm sigortaları primlerinin toplamıdır. Bu meblağ, hak sahipleri arasınsında şu ölçülere göre dağıtılacaktır.

Dul eş'e % 50'si, toptan ödeme alacak çocuğu olmayan dul eşe % 75'i, 18

yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması, 25 yaşını doldurmaması halinde ve yaşı ne olursa olsun çalışamayacak durumda malül erkek çocuklara, evli olmayan kız çocuklarının her birine %25'i, anasız babasız kalan veya ana babası arasında evlilik bağı bulunmayan çocukların her birine %50'si, artık miktar bulunması ve geçimi ölen sigortalıca sağlanması kaydıyla ana babanın her birine % 25'i oranında pay verilecektir. Burada da evlât edinilmiş, tanınmış, nesebi düzeltilmiş babalığı hükme bağlanmış çocuklar hak sahibi sözcüğünün kapsamına dahildirler.

Toptan ödemelerin toplamı, toptan ödenecek miktarı geçemez. Haksahiplerinin payları toplamı toptan ödenecek miktarı aşar ise hak sahiplerinin hisselerinde orantılı indirimler yapılır. Toptan ödemeler sonucu kalıntı olursa, sigortalının ölümünden sonra doğacak çocuklarıyla nesebi düzeltilerek veya babalığı hükme bağlanacak çocuklara da toptan ödeme yapılır.

Sigortalının ölümü tarihinde 18 yaşını, yada orta öğretimde 20 yaşını doldurması nedeniyle aylık bağlanamayan erkek çocuklar sonradan öğrenime başlasalarda toptan ödemeden faydalanamayacaklardır. Erkek çocukların sonradan çalışamayacak şekilde malül, kız çocukların da dul kalmaları halinde bunlarda toptan ödemeden yararlanamayacaklardır. Bu uygulamanın nedeni toptan ödenecek meblağ bir kere dağıtılıp tasfiye edildiği için sonradan meydana gelen olaylar nedeniyle yeniden dağıtımın olanaksız hale gelmesidir. Bundan başka, çalışamayacak durumda ki malül çocuk herhangi bir sosyal güvenlik sandığından aylık alsa bile, toptan ödemeden yararlanır.

F) Sağlık Yardımı :

Ölüm sigortasından aylık alan, eş, çocuk, ana ve babaların, hastalık sigortası yardımlarından yararlanmaları, 506 sayılı Kanun m: 36 ile 16.6.1975 gün ve 1912 sayılı Kanundan bu yana kabul edilmiştir. Bu nedenle haksahipleri sağlık yardımlarından yararlanırlar. Ancak, ayakta tedavi halinde ilaç bedellerinin % 10'unu öderler.

V — ÖLÜM SIGORTASINDA SURELER :

Bu süreler, 506 sayılı Kanun m: 99 ve 116'da düzenlenmiştir.

A) Aylıkların zamanaşımı :

3279 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanun m: 99'da yapılan değişikliklerden önce ölüm aylığı konusunda hakkı doğuran olay (ölüm) tarihinden başlayan 5 yıllık bir hak düşürücü süre vardı. 3279 sayılı Kanun bu hak düşürücü süreyi kaldırdı. Hak sahipleri 99 uncu maddenin 3279 sayılı Kanunla değişik metnine göre ölüm aylığı bağlanması için bir süreyle sınırlı olmaksızın dilekleri zaman Kuruma başvurabilirler. Demek ki, ölüm aylığı hakkı, doğduktan sonra, hak sahiplerinin başvuru hakları yönünden hak düşürücü süre kalkmıştır. Sadece aylıkların belli bir sürede istenmeyen kesiminin zamanaşımına uğrayacağı kuralı getirilmiştir. Gerçekten m: 99'a göre "... ölüm sigortalarından hak kazanılan... aylıklar hakkı doğuran olay tarihinden itibaren 5 yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrar. Bu durumda olanların ... aylıkları, yazılı istek tarihini takip eden aybaşından itibaren başlar ... herhangi bir döneme ilişkin ... aylığını 5 yıl içinde almayanların ... aylıkları ödenmez."

B) Aylıkların ve toptan ödemenin miktarına itiraz süresi :

506 sayılı Kanun m: 116'da düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "Kurum ... ölüm sigortasından aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için gerekli belgeler tamamlanınca, bağlanacak aylıkları ve yapılacak topdan ödemeleri hesap ve tesbit ederek, engeç üç ay içersinde ilgililere yazı ile bildirir.

... Hak sahipleri kararı bildiren yazıyı aldıkları günden başlamak üzere bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurum kararına itiraz edebilirler."

Demek ki, Kurum yazısının hak sahibine tebliği tarihinden başlayarak bir yıl içersinde, hak sahibi aylığın veya toptan ödemenin miktarına itiraz etmelidir. Hak düşürücü süre niteliğindeki bu bir yıl geçirdikten sonra miktara itiraz davası da açamaz.

Nevar ki hakkın özüne ilişkin olan hizmet sürelerinin noksan hesabı, itibari hizmetin dikkate alınmaması gibi nedenlere dayanan davalar hesaba miktara itiraz niteliğinde sayılamayacağından bu madde kapsamına girmez.

VI — ÖLÜM SİGORTASINDAN DOĞAN DAVALAR :

Ölüm sigortası kolunda, Kurumla sigortalı arasında çeşitli uyuşmazlıklar çıkmaktadır. Bunlar değişik davalara yol açmaktadır. Bu davalar 506 sayılı Kanun m: 1 uyarınca İş Mahkemelerinde görülür ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesinde temyizen inceler.

Bu uyuşmazlıkları şöyle özetleyebiliriz.

Ölüm aylığı bağlanmasını gerektirecek biçimde ölüm olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediği, ölen sigortalıya sağlığında bağlanmış malüllük, yaşlılık aylığı bulunup bulunmadığı, sigortalının sağlığında malüllük ve yaşlılık aylığı bağlanmasını isteyip istemediği ve henüz işleminin bitip bitmediği ve malüllük ve yaşlılık aylığı koşullarının ölen sigortalının şahsında gerçekleşip gerçekleşmediği, ölen sigortalının yeterli sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı bulunup bulunmadığı ve konuyla bağlantılı olarak, sigortalılığın başlangıç süresinin, hizmet süresinin hükmen tesbiti, hizmet ihyası, birleştirilmesi, yurt içi, yurt dışı hizmetler ile askerliğin borçlandırılması itibari hizmetin sayılması, konularında davalar açılabilir. Bunun gibi hak sahibi olunup olunamayacağı, yaş, hısımlık derecesi, evlenme, çalışamayacak derecede malül kalma, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aylık alma veya o kurumlara tabi olarak çalışma, eş ve çocukların paylarından artan pay bulunup bulunmadığı, ana babanın geçiminin sigortalı tarafından sağlanıp sağlanmadığı, konularında uyuşmazlık çıkmaktadır.

Keza ölüm aylığının bağlanması, kesilmesi, yeniden bağlanması gerekip gerekmediği, toptan ödeme yapılıp yapılamayacağı, toptan ödemenin tevziindeki yanlışlıklar, cenaze yardımı yapılıp yapılamayacağı veya kime ödeneceği, evlenme yardımı, sağlık yardımı verilmesi konularında davalar açılmaktadır.

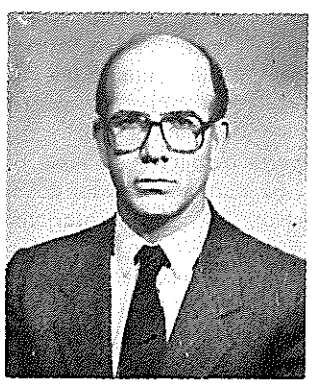
Nihayet, ölüm aylığının ve toptan ödemesinin miktarına itiraz davaları da söz konusu olmaktadır.

Bundan başka ölüm aylığının bir kesiminin zamanaşımına uğrayıp uğramadığı niza konusu olabilmektedir.

Ayrıca haksız ödenen ölüm aylıkları veya toptan ödeme, evlenme, cenaze yardımlarının geri alınması veya Kurumun bu konudaki muarazasının men'i konularında dava açılabilmektedir.

Bu davaların taraflarını Kurum ve haksahipleri, hizmet tesbiti ve bazı borçlanmalarda işverenler oluşturmaktadır.

karar incelemesi köşesi



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

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

Sözleşmeli personel, kalkınma plânı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Akaryakıt yükleme ve boşaltma işinde çalışan kimselerin sözleşmeli personel kavramı içinde mütalaa etmek mümkün değildir. Bu itibarla bunların TİS den yararlandırılmasına karar veirlmesi doğrudur.

Ancak sözleşmeli personele bütün yan ödemeler aylık ücretin içinde ödendiği savunulduğuna göre sözleşmeli personel olarak aldığı ücret ile TİS. den yararlanmak suretiyle alabileceği arasında aleyhe bir durum hasıl olduğu taktirde fark varsa ona hükmetmek yoksa davayı reddetmek gerekir.

İNCELENEN KARAR

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/10300
Karar No : 1987/11205
Karar Tarihi : 17.12.1987

Dava : Davacı, ikramiye ve yakacak parasının 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 :

Yargıtay Kararı : 1 — Davacı, davalıya ait iş yerinde akaryakıt ikmal veya apron işinde mevsimlik işçi olarak çalışmakta iken daimi işçi kadrosuna geçirilmesi düşünülürken sözleşmeli personel statüsüne tabi tutulduğunun, oysa yaptığı işin niteliği itibariyle sözleşmeli personel statüsünde çalıştırılamıyacağını ileri sürerek TİS'de öngörülen ikramiye ve yakacak haklarından yararlandırılmasını istemiştir.

Mahkeme, davacının yaptığı işin türü itibariyle sözleşmeli personel olamıyacağını, aralarındaki ilişkinin özel hukuk alanında hizmet akdi ilişkisi olduğunu belirterek, TİS'den doğan ikramiye ve ya

kacak yardımını hüküm altına almıştır. Belirtmek gerekirki öncelikle hukukumuzda "sözleşmeli personelin" tanımı yapılmalıdır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'cü maddesinde kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eli ile gördürüleceği belirtildikten sonra (A) fıkrasında, memurun tarifi yapılmış, (B) fıkrasında da sözleşmeli personelin tanımına yer verilmiştir. Buna göre, kalkınma plânı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulun'ca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmıyan kamu hizmeti görevlileri sözleşmeli personel olarak kabul edilmiştir. Bu fıkranın 4. paragrafında sözleşme ile istihdam edilebilecek diğer personel gösterilmiştir.

1982 Anayasasının 128. maddesinde Devletin, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eli ile görüleceği yazılıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Anayasanın 128. maddesi hükümleri dikkate alınarak ve özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine paralel olarak kamu iktisadi teşebbüsleri hakkında 233 sayılı Kanun hükmünde Kararnamede de istihdam şekilleri memurlar (kadrolu personel), sözleşmeli personel ve işçiler olarak benimsenmiştir. Ancak personele ilişkin kanun henüz çıkarılmamış ve bu kararnamede sözleşmeli personelin ayrıca bir tarifide yapılmamıştır. Bu durumda, hukuksal açıdan yasa hükümlerinin bir sistem ve birlik teşkil ettiği düşüncesinden hareket olunursa, 233 sayılı KHK'de yer alan personelinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinde yazılı sözleşmeli personel kavramı içinde düşünmek gerekecektir. Olayda davacının gördüğü işde bir değişiklik olmaksızın akaryakıt veya apron (yükleme, boşaltma) işinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu tür işlerin niteliği, şekil ve şartları itibariyle sözleşmeli personel kavramı içinde mütalaa etmek mümkün değildir. Bu itibarla davacının davalı ile arasındaki hukuki ilişkiyi özel hukuk alanında bir hizmet akdi ilişkisi olarak kabul etmek zorunludur. Bu nedenle mahkemenin davacıyı işçi kabul ederek Toplu İş Sözleşmesinden yararlanması gerektiğine karar vermesi doğru olup, davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazı yerinde değildir.

2 — Ancak davalı savunmasında bu personelin TİS ile verilen ikramiye ve yakacak yardımından faydalandırılmamış olmasının söz konusu olmadığı, zira sözleşmeli statüde çalışan bir personelin ücretleri hesap edilirken bütün yan ödemelerde aylık ücretin içine dahil edildiğini, bahsi geçen personel'e ayrıca vardiya primi ödenmekte olduğunu ileri sürmüştür. Şu durumda, davacı daimi işçi statüsüne geçirilseydi, TİS'den de yararlanmak suretiyle bir ödeme dönemi içinde elde edeceği hak ve yararlar toplamı ne olmak gerekiyorsa, tesbit edilerek sözleşmeli personel statüsü ile aynı dönemde sağladığı yararlar da saptanmak suretiyle dava konusu edilen ikramiye ve yakacak yardımları ile ilgili olarak aleyhine bir durum hasıl olduğu takdirde aradaki farka karar vermek, fark yoksa ikramiye ve yakacağa ilişkin istekleri reddetmek gerekir. Mahkeme kararının sadece bu yönden bozulması gerekmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda 2'ci bente gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.12.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yargıtayın yukarıya alınan kararı uzun bir süredir hukuki geçerliliği tartışma konusu yapılan sözleşmeli personel sorununa bir yüksek yargı organının nasıl baktığını göstermektedir. Belirtelim ki, Yargıtay kararına konu olan mahkeme kararı İstanbul 3. İş Mahkemesinden verilmiş olan karardır. Istanbul 5. İş Mahkemesi de aynı mahiyette verdiği bir kararda davacının Anayasaya aykırılık iddiasını ciddi bularak dosyayı Anayasa Mahkemesine göndermiş bulunmakdır. Dosya Anayasa Mahkemesinde incelenmektedir.

1) Bilindiği gibi 8.6.1984 tarihli Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan 233 sayılı KHK (RG., 14.11.1984, 18435 mükerrer) kamu iktisadi teşebbüslerinin kanunla değil, Bakanlar Kurulu kararıyla kurulacağı, özel kanunlarına göre değil Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu tarafından hazırlanan ana statülerine göre yönetilmeleri esasını getirmiştir (md. 3, 54 ve geçici 5/1). KHK'de kamu iktisadi teşebbüsleri (KIT) bir üst kavram olarak kabul edilmiş, KİT'lerin iktisadi devlet teşekkülleri (İDT) ile kamu iktisadi kuruluşlarından (KİK) oluşması kabul edilmiştir. 233 sayılı

KHK, Anayasanın 91. madde hükmüne uygun olarak TBMM'nce Bakanlar Kuruluna 17.6.1982 tarihli ve 2680 sayılı Kanunla verilmiş olan yetkiye dayanarak çıkarılmış olan bir Bakanlar Kurulu kararıdır. Kanun gibi etkili olur. Anayasanın 91. maddesi "Türkiye Büyük Millet Meclisi, Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verebilir. Ancak sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere, Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasi haklar ve ödevler kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenemez.

Yetki kanunu, çıkarılacak kanun hükmünde kararnamenin, amacını, kapsamını, ilkelerini, kullanma süresini ve süresi içinde birden fazla kararname çıkarılıp çıkarılamayacağını gösterir.

Bakanlar Kurulunun istifası, düşürülmesi veya yasama döneminin bitmesi, belli süre için verilmiş olan yetkinin sona ermesine sebep olmaz.

Kanun hükmünde kararnamenin, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından süre bitiminden önce onaylanması sırasında, yetkinin son bulduğu veya süre bitimine kadar devam ettiği de belirtilir.

Sıkıyönetim ve olağanüstü hallerde, Cumhurbaşkanının Başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulunun kanun hükmünde kararname çıkarmasına ilişkin hükümler saklıdır.

Kanun hükmünde kararnameler, Resmi Gazetede yayımlandıkları gün yürürlüğe girerler. Ancak, kararnamede yürürlük tarihi olarak daha sonraki bir tarih de gösterilebilir.

Kararnameler, Resmi Gazetede yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur.

Yetki kanunları ve bunlara dayanan kanun hükmünde kararnameler, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşülür.

Yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulmayan kararnameler bu tarihte, Türkiye Büyük Millet Meclisince reddedilen kararnameler bu kararın Resmî Gazetede yayımlandığı tarihde, yürürlükten kalkar. Değiştirilerek kabul edilen kararnamelerin değiştirilmiş hükümleri, bu değişikliklerin Resmî Gazetede yayımlandığı gün yürürlüğe girer.

Sözleşmeli personel statüsü hukuki dayanağını Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında 233 sayılı Kanun Hükmünde kararnamenin 43. maddesinden almaktadır. Bu maddeye göre "Teşebbüslerde memurlar (kadrolu personel) sözleşmeli personel ve işçiler istihdam edilir. İşçiler bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi değildir Sözleşmeli personel, belirli bir sözleşme ile teşebbüste çalışan, işçi ve memur statüsünde olmayan personeldir." 233 sayılı KHK'nin 41/2. maddesi de "Teşekkül, müessese ve bağlı ortaklıkların kadrolu ve sözleşmeli personeli toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamaz ve bunlara toplu iş sözleşmeleri ile hiç bir ayni ve nakdi menfaat sağlanamaz." 41. maddede teşebbüslerin personel rejiminin ayrı bir kanunla düzenleneceği de belirtilmiştir. Hemen belirtelim ki 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin KİT'lerde personel rejimini düzenleyen 41-53. maddeleri 1.2.1988 tarihinde yürürlüğe konulan 5.1.1988 tarih ve 308 sayılı KHK ile önemli ölçüde değiştirilmiş ve KİT'lerde memur çalıştırılmasına son verilmiştir. Bu değişikliğe daha sonra değinmek üzere burada Yargıtay kararını verildiği anda yürürlükte olan hükümler açısından incelemek gerekir.

Görülüyor ki, 233 sayılı KHK, kamu iktisadi teşebbüslerinde (KİT'lerde) 3 türlü personel çalıştırılacağını öngörmektedir Bunlar, memurlar, işçiler ve sözleşmeli personeldir. KHK her üç personel türünü de tanımlamaktan kaçınmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4A. maddesi hükmü ile Anayasanın 128. maddesi hükmü birlikte ele alınacak olursa memuru "Devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları aslî ve sürekli görevleri ifa için önceden belirlenmiş bir kadroya a-

tanan kişi" olarak tanımlamak mümkündür. Bu kimseler nitelikleri gereği sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarından yararlanamazlar (233 s. KHK, md. 41/2). 233 Sayılı KHK açısından memurla 657 sayılı DMK açısından memur arasında hiç bir fark yoktur.

İşçiler ise bir işverene hizmet akdi ile bağlı olarak ücret karşılığı çalışan kimseler olup KIT'lerdeki istihdam şekli açısından bir sorun yaratmazlar. Bunlar genel hükümlere göre sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına sahiptirler.

Buna karşılık "sözleşmeli personel" son derece müphem bir kavramdır. Kararname, bunların "belirli bir sözleşme" ile KIT'lerde çalışacaklarını ancak ne işçi ne de memur sayılacaklarını ifade etmektedir. Demek ki, ne işçi ne de memur statüsünün iş güvencesine sahip bir statüdür bu. Belirli bir sözleşmeden kastedilen nedir? Sözleşme, sözleşmeli personelin ücret karşılığı işverene (KIT'e) bir hizmet edimini konu ettiğine göre olsa olsa "hizmet sözleşmesi" olabilir. Nitekim uygulamada da bu tür personele imzalattırılan sözleşmeler "hizmet sözleşmesi" başlığını taşımaktadır.

İdare Hukukumuzda ise Fransız İdare Hukuku doktrininden mülhem olarak belirli kriterlerin varlığı durumunda "İdari hizmet sözleşmesi"nin varlığından söz edilmektedir. Nitekim Prof. **Lütfi Duran**'a göre "İdari hizmet sözleşmesi işçi niteliği taşımayan kamu görevlileri ile idare arasında aktedilen mukavelelerdir. Bu sözleşme ile idare, geçici ödevler için uzman personel çalıştırmak imkanını bulur. Sözleşmeli personel, statüsü kamu görevlilerinden sadece hizmet süresi, ücret ve sosyal güvenlik şartları bakımından ayrılır, çalışma koşulları görev ve yetki konularında farksızdır" (bak. İdare Hukuku Ders Notları, İstanbul 1982, s. 428). Türk Danıştay ve uyuşmazlık Mahkemesinin içtihatları gereğince bir sözleşmenin idari nitelikte sayılması için şu unsurların bir arada bulunması gerekir: Taraflardan birinin idare olması, sözleşmenin konusunun bir kamu hizmetinin ifası ile ilgili olması ve bu sözleşme ilişkisinde idarenin üstün ve ayrıcalıklı bir duruma sahip olması **(Duran,** s. 430). Bu açıdan bakılırsa kararnamedeki sözleşmeli personel ile KIT arasındaki hukuki ilişkinin idari hizmet sözleşmesine dayandığı söylenebilir. O zaman bu kişiler Devlet, KİT ve sair kamu kuruluşlarına "genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevleri ifa için" atanıyorlarsa işçi değil AY'nın 128. maddesi anlamında memur dışında kalan kamu görevlileri sayılmalıdır. AY'nın 128. md. "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.

Ust kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir." Görülüyor ki, Sözleşmeli personel, bu hükme göre, olsa olsa memur dışında kalan diğer kamu görevlileri kapsamına giren. AY md. 128, kamusal yönetim usullerine göre yürütülecek asli ve sürekli görevlerin **önce ve kural olarak** memurlar eliyle yerine getirilmesini istemiş, diğer kamu görevlilerini bu kuralın istisnası olarak kabul etmiştir. Bu bakımdan kamu hizmetlerinin diğer kamu görevlileri tarafından yerine getirilmesi yolu çok dar tutulmalı **(Sait Güran,** Devlet Personel Rejiminin Genel Görünümü ve Güncel Sorunları, ORHİM Kongre-Kültür Turizmi Serisi No. 5, Ekim 1986, s. 9) ancak, belirli ve sınırlı kamu hizmetlerinde sözleşmeli personel çalıştırma yolu seçilmelidir **(H. Eroğlu,** İdare Hukuku, 3. bası, Ankara 1978, s. 244). Nitekim 657 sayılı DMK md. 4/B sözleşmeli personeli, kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi ve işlerliği için şart olan zorunlu ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren

geçici işlerde sözleşme ile çalıştırılan kamu hizmeti görevlisi olarak tanımlanmaktadır. Sözleşmeli personel özel bilgi ve uzmanlık isteyen işlerde geçici olarak çalıştırılan ve memur statüsüne dahil olmayan personeldir. Bu açıdan 233 sayılı KHK ile 657 sayılı DMK'deki sözleşmeli personel arasında bir fark olmaması gerekir. Nitekim Yargıtay kararı da bunu ifade etmektedir.

O halde, Prof. **M. Kutal'**ın ifade ettiği gibi (bak. Kamu Kesiminde sözleşmeli Personel Rejimi Uygulaması ve İşçi-Memur Ayrımının Güncel Sorunları, ORHIM-Kongre, Kültür Turizmi Serisi, NO. 5, s 8), ister memur, ister diğer kamu görevlisi olsun, bunların kamu hizmeti görevlisi sayılabilmesi için genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmeti yapmaları gerekir. Örneğin, ister bedeni ,ister fikri çalışma söz konusu olsun kişi bu özel liklere sahip bir işte çalışıyor ise hizmet akdi ile çalıştırılması mümkün değildir. Bunun tersine, işçiler tarafından yapılabilecek işler yani genel idare esaslarına göre yürütülmesi gerekmeyen işler memur ya da sözleşmeli personele yaptırılıyorsa bu uygulamada 233 sayılı KHK'ye aykırılık teşkil eder. Hatta 233 sayılı KHK bunu amaçlamış ise kararnamenin AY'nın 128. md. ne aykırılığından söz edilebilir.

İncelemeye çalıştığımız Yargıtay kararına konu olan olayda THY A.O. na ait hava meydan işyerinde akaryakıt ikmal ve yükleme boşaltma işinde çalışan davacı işçi sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir. Böyle bir işin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli bir iş olduğunu, bu işte çalışanın da diğer kamu görevlileri arasına girdiğini iddia etmek kanımca olanaksızdır. Burada Yargıtay içtihadında belirtildiği gibi idare ile çalıştırılan kişi arasında olsa olsa özel hukuka dayanan hizmet ilişkisi vardır.

Sözleşmeli personelin AY açısından işçi sayılmaması, buna mukabil kamu görevlileri arasında sayılabilmesi için bunların genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu görevleri için atanmalarına bağlıdır. Bu da yetmez, bunların (ve memurların) niteliklerinin, atanmalarının, görev, yetki, hak ve yükümlülüklerinin yasa ile düzenlenmiş olması da gerekir. Bu husus AY'nın 128/2. md. hükmü gereğidir (**Seza Reisoğlu,** İşçi-Memur Ayrımında Son Yasal Gelişmeler, Özellikle 233 sayılı KHK açısından KIT Personelinin Hukuki Durumu, TUTIS Dergisi, Cilt 9, sayı 2-3, 1985, s. 9). Oysa bu konuda bugüne kadar yasa çıkarılmadığı gibi aradan 4 yıla yakın bir zaman geçtiği halde 233 sayılı KHK dahi TBMM'nde görüşülmemiştir. AY'nın 91. maddesinin 8. fıkrası ise yetki kanunlarının ve bunlara dayanan KHK'lerin TBMM'nde öncelikle ve ivedilikle görüşüleceğini amirdir. Fakat bunun süresi ne AY'da ne yetki kanununda ne de KHK'de gösterilmiştir. Buna rağmen söz konusu KHK'nin TBMM'nde görülme süresinin olağandışı (makul ölçüler dışında) uzaması bizce KHK'nin hukuki geçerliliğini tehlikeye düşürmüştür.

Kaldı ki, 29 Kasımda genel seçimler de yapılmış olup gerek Kararnameyi çıkaran Bakanlar Kurulu gerek bu Bakanlar Kurulunun çıkardığı KHK'yi görüşecek TBMM değişmiştir. Her ne kadar doktrinde hakim olan görüşün AY'da süre belirlenmediği için onay işlemi gerçekleşmese dahi KHK'nin sonsuza dek geçerliliğini koruyacağı görüşü olduğu ileri sürülüyorsa da (**B. Kuzu,** Türk Anayasa Hukukunda Kanun Hükmünde Kararnameler, İstanbul 1985, s. 377) bu görüşün KHK lerin geçicilik ve istisnailik vasfıyla bağdaşmadığı düşüncesindeyiz. Kaldı ki ,bu görüş "Yasama yetkisi Türk Milleti adına TBMM'nindir. Bu yetki devredilemez" diyen AY'nın 7. md. deki temel ilkeye de aykırı düşer.

II) Hal böyle iken 1.2.1988'de yürürlüğe konulan 5.1.1988 t. ve 308 sayılı yeni bir KHK ile 233 sayılı KHK'nin KIT'lerdeki personel rejimini düzenleyen 41-53. maddeleri esaslı surette değiştirilmiş ve bu kuruluşlarda bundan böyle memur çalıştırma usulüne son verilerek hizmetlerin sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülmesi esası benimsenmiştir (md. 42/1) (RG. 18.1.1988, 19698).

Bu düzenleme öncekinden de kötüdür. Zira iktisadi devlet teşekkülleri değilse de kamu hizmeti gördükleri kuşkusuz olan kamu iktisadi kuruluşlarında dahi memur çalıştırmaya son vermiş, düzenlediği yeni sözleşmeli personeli de adeta AY'nın 128. maddesi anlamında diğer kamu görevlileri kapsamından çıkartmıştır.

Yeni Kararnameye göre sözleşmeli personel "bir hizmet sözleşmesi ile çalışan ve işçi statüsünde olmayan personeldir" Bu personel toplu iş sözleşmelerinden yararlanamaz (md. 41/2). Bu kişiler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olup sözleşmelerin uygulanmasından doğacak her türlü uyuşmazlıklar adli yargı mercilerinde çözüme bağlanır (md. 45). 308 sayılı KHK' de sözleşmeli personelin istihdam şartlarını düzenleyen daha bir çok hüküm yer almaktadır. Buna karşılık, sözleşmeli personelle ilgili önemli konularda düzenleme yapma yetkisi Yüksek Planlama Kuruluna bırakılmıştır (md. 44, 45, 53). Daha önce md. 41'de KIT'lerdeki personelin özlük işlerinin bir kanunla düzenleneceği öngörülmüşken maddenin yeni şeklinde bu ifade kaldırılmıştır.

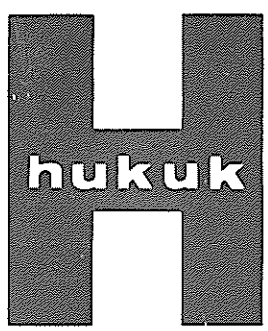
Kanımızca 308 sayılı KHK'nin düzenlediği sözleşmeli personel özel hukuk anlamında hizmet akdinden başka bir şey değildir. Çünkü yukarıdaki açıklamalar da göz önünde tutulacak olursa 308. s. KHK' de yeni sözleşmeli personelin yasalar açısından işçi sayılmasını gerektiren pek çok hüküm bulunmaktadır.

Bu açıdan bakılacak olursa onlara toplu iş sözleşmesi, grev ve sendika haklarını kapamak Anayasa ile işçilere tanınmış olan haklara aykırılık teşkil eder. Yürütme organının, bir kalemde genel hükümlere göre işçi, 308 sayılı KHK'ye göre işçi ayırımı getirmeye hakkı yoktur.

Yok eğer bu kişiler AY md. 128 anlamında diğer kamu görevlileri sayılacaksa, o zaman da bunların sözleşmeden doğacak uyuşmazlıklarını adli yargı yerinde çözüme bağlatmak bu düşünceyle çelişir. AY md. 128., memurların ve diğer kamu görevlilerinin, nitelik atanma, görev ve yetkilerinin hak ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceğini açıkca öngörmüşken bunu kanun yerine KHK ile yapılmaya kalkışılması hele bu konuda Yüksek Planlama Kuruluna düzenleme yapma yetkisinin tanınması Anayasaya tam anlamıyla aykırı düşer.

Sözleşmeli personelin kapsamını tepeden tırnağa, genel müdürden, müdürlere' şeflere, veznedarlara, odacılara, garsonlara, şöförlere, bahçıvanlara kadar tüm teşkilata yayma suretiyle genel idare esaslarına göre yürütülen asli - sürekli görevlerden asli sahipleri olan memurların tasfiyesini amaçlayan düzenleme ve kararların Anayasanın 128. maddesine ters düştüğü görüşündeyiz. Anayasanın 128. maddesi memurlar yanında diğer kamu görevlilerinden bahsederken her türlü iş güvencesinden yoksun bir çalıştırılan sınıfı yaratmayı herhalde amaçlamamıştır. Böyle bir tutum işçilerin AY'nın 51-55 md. lerinde teminat altına alınmış olan sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını olduğu kadar, kamu görevlilerine de AY ve yasalarla tanınmış, hak ve garantileri ihlâl eder. Ayrıca sözleşmeli personel çalıştırmanın bu şekilde yaygın bir hal alması "benzer nitelikteki görevler için benzer çalıştırma biçimi uygulanmalıdır" yolundaki İdare Hukuku İlkelerine de aykırı düşer **(Eroğlu,** s. 245). Zira bir kurumda işçi ya da memur statüsünde gördürülen bir işin bir başka kurumda sözleşmeli personel statüsünde gördürülmesi devlet personel rejiminin esprisine ve Anayasanın eşitlik ilkesine (md. 10) aykırı düştüğü ileri sürülebilir.

Kısacası, 233 sayılı KHK ile getirilen sözleşmeli personel statüsünün, bir yandan bunların nitelikleri, görev, yetki, hak ve yükümlülükleri ,aylık ve sair özlük işleri bir kanunla düzenlenmediği, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerden memurların tasfiyesini amaçladığı, diğer yandan genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmeti ile hiç bir ilgisi bulunmayan işlere kadar yayıldığı için Anayasanın hem 51-55. maddelerinde sayılmış işçi haklarına hem de 128. maddedeki diğer kamu görevlileri statüsü ile bağdaşmadığı kanısındayız.



T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/557
Karar No : 1988/434
Karar Tarihi : 25.1.1988

Karar Özeti : Anayasanın 51/5 ve Sendikalar Kanununun 22. maddeleri hükümlerine göre aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamaz. Olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir. Sendika üyesi olamayanların sendikaların zorunlu organlarında görev almaları da mümkün değildir. Ancak böyle bir kimsenin yöneticilik görevinin hükümsüz sayılmasına karar vermekle yetinilmek gerekir, sendikanın kapatılmasına da karar verilmesi ayrı konu olması bakımından usul ve kanuna aykırıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukatı ile K.A.2 — ..... İş Sendikası aralarındaki dava hakkında Ankara 2. İş Mahkemesinden verilen 29.12.1987 günlü ve 520/3003 sayılı hüküm davalı ..... tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Davalı, K.A. aynı zamanda birden fazla sendikanın zorunlu organlarında görev almıştır. Sendika zorunlu organlarında görev alabilmek için o sendikanın üyesi olmak gerekir. Öte yandan Anayasa'nın 51'ci maddesinin 5'ci fıkrasına ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22'ci maddesine göre, aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamaz. Üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir. Şu suretle davalı K.A., aynı zamanda davada sözü edilen sendikalara üye olamıyacağına göre yine aynı zamanda bu sendikaların zorunlu organlarında da görev alamaz. Davalı bu sendikaların faaliyette bulunduğu işkollarına giren işlerde ayrı ayrı zamanlarda çalıştığını da ileri sürmemiştir.

Bu durumda davalının her iki sendika zorunlu organlarındaki görevinin hükümsüz sayılması gerekir. Ancak, bunun yanında ayrıca sendika üyeliklerinin geçersiz sayılmasına ve sendikanın kapatılmasına karar verilemez; zira üyeliğin geçersizliği ve sendikanın kapatılması, ayrı konulardır.

O halde, sadece adı geçen davalının her iki sendika zorunlu organlarındaki görevlerinin hükümsüz sayılmasına karar verilmekle yetinilmek gerekirken, ayrıca üyeliklerinin geçersiz sayılmasına ve davalı sendikanın kapatılmasına karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, davalıların temyizi bu bakımdan yerindedir.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, bozmada oybirliği sebebinde oyçokluğu ile 25.1.1988 gününde karar verildi.

Karşı Oy Yazısı : Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, davalılardan ... .'ın, hem diğer davalı ..... İş Sendikası Genel Başkanlığına, hem de dava dışı ..... İş Sendikasının Ankara 4 Nolu Şube Sekreterliğine seçilmiş olduğunu; bir kimse, aynı zamanda birden fazla sendikaya üye ve yönetici olamıyacağı için, adı geçenin her iki sendikadaki üyeliklerinin geçersiz sayılmasına ve davalı ..... İş Sendikasının faaliyetinin durdurulması, veya kapatılmasına karar verilmesini istemiştir.

Davalı, bir kimsenin değişik işkollarındaki sendikalara üye olabileceğini, kanuna aykırı bir durum bulunmadığını savunmuştur.

Mahkeme, davalılardan .....'ın her iki sendikadaki görev ve üyeliklerinin iptali ile davalı sendikanın kapatılmasına karar vermiştir.

Bu kararın, aşağıdaki açıkladığım sebeplerden ötürü bozulması gerektiği görüşündeyim.

1 — 2821 sayılı Sendikalar Kanununda sınırlı bir biçimde sayılan nedenler dışında bir sendikanın faaliyetinin durdurulması ve giderek kapatılması mümkün değildir. (Sendikalar Kanununun mad. 6, 54, 56 ve 58).

Olayda, söz konusu maddelerde öngörülen sebeplerden hiçbirine dayanılmamıştır. Bu nedenle, davalı sendikanın kapatılması kararının bozulmasına ilişkin çoğunluk görüşüne aynen katılıyorum.

2 — Bir kimse, aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamaz. Aksi halde, tüm üyelikler geçersizdir. (Anayasa md. 51/V, Sendika Kanununun Mad. 22). Buna karşılık, değişik işkollarında faaliyet gösteren iki ayrı işyerinde işçi olarak çalışmakta olan (Örneğin Part-Time çalışan) bir kimsenin, bu işkollarında kurulu iki sendikaya aynı zamanda üye olmasını engelleyen açık bir yasa hükmü yoktur.

Hal böyle olunca, davalı K.A.'ın, sırf değişik işkollarındaki iki sendikanın üyesi olması ve bunların zorunlu organlarına seçilmiş bulunması yüzünden her iki sendikadaki yöneticilik görevlerinin hükümsüz sayılmasına karar verilmesi gerektiğine ilişkin çoğunluk görüşüne katılmak mümkün değildir.

Çünkü, adı geçen davalının zorunlu organlarına seçildiği sendikaların kurulu bulundukları işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışmakta iken bu görevlere seçilip seçilmediği yönü üzerinde mahkemece hiç durulmamıştır. Oysa, öncelikle bu yönün araştırılması ve açıklığa kavuşturulması gerekirdi.

Öte yandan, şayet davalı, söz konusu iki sendikadan birinin kurulu bulunduğu işkoluna giren bir işte çalışırken, o sendikanın üyesi olmuş ve yöneticiliğine seçilmiş ise, hukuken geçerli olan bu durumun, davalının, sırf fiilen çalışmadığı, başka işkolundaki bir sendikanın da üyesi olması nedeniyle geçersiz sayılmasına olanak yoktur. Böyle bir durumda, ancak fiilen çalışmadığı işkolunda kurulu sendikadaki üyeliği geçerli olmayacak, dolayısıyle de o sendikanın zorunlu organın da aldığı görevin hükümsüz olduğu söylenebilecektir. Mahkemece, bu yönden de bir araştırma ve inceleme yapılmamıştır.

Bundan başka, davalı K.A.'ın, bu davada taraf olmayan ve kendisine savunma olanağı tanınmayan, dava dışı ..... İş Sendikasındaki yöneticilik görevinin de hükümsüz sayılmasına karar verilmiş olması ve bunun Dairemiz çoğunluğu tarafından benimsenmiş olması da doğru değildir. Çünkü, davada hasım olmayan bir sendikanın, yönetimde görev alan bir kimsenin, bu görevinin hükümsüzlüğünün o sendikanın da hukukunu etkiliyeceği kuşkusuzdur. Bu nedenle, verilen karar usul hükümlerine de aykırıdır.

İşte bu sebeplerle, davalının her iki sendikanın zorunlu organlarındaki görevlerinin hükümsüz sayılmasına ilişkin yerel mahkeme kararını benimseyen çoğunluğun görüşüne katılamıyorum.

Kararın, yukarıda açıkladığım biçimde bir araştırma ve inceleme yapılarak, sonucuna göre bir karar verilmesi için bozulması gerektiği görüşündeyim.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/1194
Karar No : 1988/728
Karar Tarihi : 5.2.1988

Karar Özeti : Davacının, ... Sanayi A.Ş. işyerinde yapılan işlerin 2822 sayılı Kanunun 29/3. maddesindeki grev ve lokavt yapma yasağının bulunduğu işlerden olup olmadığının tesbitini istemesine, grev ve lokavta veya Y.H.K. başvurma için kanunda belirlenen sürelerin kısa olması sebebiyle ileride hakların zayia uğramaması bakımından Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendikanın grev ve lokavt kararı alınmadan de böyle bir tesbit davasını açmakta hukukî yararının varlığının kabulü gerekmesine göre işin esası incelenmelidir.

..... İş Sendikası adına Avukatı ile ..... A.Ş. adına Avukatı, ... davaya katılan ..... Sendikası adına Avukatı ..... aralarındaki dava hakkında Kocaeli 1. İş Mahkemesinden verilen 21.12.1987 günlü ve 189/447 sayılı hüküm davacı sendika avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Davacı, ... İş Sendikası ..... Sanayii A.Ş. işyerinde yapılan İşlerin, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 29'cu maddesinin 3'cü bendinde sayılan grev ve lokavt yapma yasağının bulunduğu işlerden olmadığının tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, işyerinde grev ve lokavt kararı alındıktan sonra taraflardan herhangi birinin hukuki yararının söz konusu olacağı, olayda grev ve lokavt kararı alınmış bulunmadığına göre, davacının bu davayı açmakta hukuki yararı bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Hernekadar işyerinde alınmış bir grev ve lokavt kararı yoksa da, davacı sendikanın bu işyerinde TİS. yapmak üzere girişimde bulunduğu, aldığı yetki belgesine dayanarak karşı tarafı toplu görüşmeye çağırdığı ve tarafların görüşmelerin 5.1.1988 günü yapılmasını kararlaştırılarak bunun için bir ön protokol yaptıkları böylece TİS. yapılmak üzere hukuki ilişkinin kurulmuş olduğu görülmektedir.

Ote yandan 2822 sayılı Kanunda toplu görüşmeler ve bununla ilgili uyuşmazlıkların çözümü arabuluculuk safhası belirli sürelere bağlanmış(32'ci maddesinin 2'ci fıkrasında da grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile işyerlerindeki uyuşmazlıklarda, taraflardan birinin 23'cü maddede belirtilen tutanağın alınmasından itibaren altı iş günü içinde Y.H.K.'na başvurabileceği öngörülmüştür. Şu suretle taraflardan birinin sürelerin kısa olması nedeniyle ileride haklarının zayii olmaması bakımından anılan konuda durumun derhal tesbitinde hukuki yararının bulunduğunun kabulü gerekir. Hukuki yararın doğması için uyuşmazlığın, grev ve lokavt kararı alınması aşamasına gelmesini beklemek haklı görülemez. Zira grev yasağının bulunduğu bir işde zaten grev kararı alınması ve uygulanması söz konusu olmaz. Bu durum ancak böyle bir tesbit davası sonunda anlaşılabilecektir.

O halde, davacının bu davayı açmakta hukuki yararı bulunduğu kabul edilmeli ve işin esası incelenmelidir. Gerçi dava tarihinde henüz alınmış bir yetki yoksa da, dava sırasında yetki belgesi verilmiş ve buna dayanarak davacı sendika, işvereni toplu görüşmeye çağırmış, toplu görüşmenin yer gün ve saati taraflarca tesbit edilmiş, böylece dava tarihinde mevcut olmasa bile, dava sırasında hukuki yarar gerçekleşmiştir. Nitekim bu olgu mahkemecede kabul edilerek, karar da protokol belgesinden söz edilmiş ancak hukuki yarar konusu sadece grev ve lokavt kararı çerçevesinde ele alınarak, dava işyerinde henüz grev ve lokavt kararı alınmamış olduğundan bahisle reddedilmiştir. Bu gerekçe ile red ise, az önce açıklanan sebeplerden dolayı yerinde görülmemiştir. O halde, işin esası incelenerek bir karar verilmelidir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 5.2.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

———oo●oo———

Tasarrufları
değerlendirirken
esnafa, sanatkara destek
sanayiye
kaynak oluşturan...
...ülke kalkınmasına
katkı sağlayan
banka...

TÜRKİYE

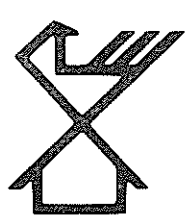
DEVLET GÜVENCESİ

HALK
BANKASI

"Topluma açılan kapı"

- Bugüne kadar bir milyondan fazla aileyi biz konut sahibi yaptık...
- Türkiye'nin dörtbir yanında, okulu, çarşısı, çocuk bahçesi, spor tesisi ve yeşil alanlarıyla modern mahalleleri; uydu kentleri biz kurduk...
- Ticaret Sanayi ve İhracat Sektörlerine kredilerimizle destek olduk.
- Ankara Devlet Resim ve Heykel Müzesi'ni; Ankara Devlet Opera ve Balesi Binasını; İstanbul Atatürk Kültür Merkezi'ni biz inşa ettik.
- Sporda; Dünya, Olimpiyat ve Avrupa şampiyonlarını biz konut sahibi yaptık...

Biz, TEKBANK'ız!
Hem BANKAYIZ, hem de
SOSYAL BİR KURUMUZ.
Yaptıklarımızla gurur duyuyoruz.



TÜRKİYE EMLAK KREDİ BANKASI

TEKBANK

"Evinize açılan kapı„

çimento sanayiinde üç çeyrek asırlık bir ömür...

TÜRKİYE'NİN İLK ÇİMENTO FABRİKASI

ASLAN

PORTLAND ÇİMENTOSU TÜRKİYE

ASLAN ÇİMENTO A.Ş.

çimento tiplerimiz

- PÇ 325 (Portland Çimentosu)... Her tür inşaatta kullanılabilir.
- KPÇ 325 (Katkılı Portland Çimentosu)... Her tür inşaatta kullanılabilen ekonomik çimento.
- PÇ 400... Normal çimentoya oranla dayanımı yüksek çimento.
- PÇ 500... Dayanımı yüksek çimento.
- ASTM Tip I... Amerikan standartlarına uygun portland çimentosu.
- ASTM Tip II... Amerikan standartlarına uygun, orta dereceli sülfat dayanımlı çimento.
- ASTM Tip V... Amerikan standartlarına uygun, yüksek sülfatlı sulara dayanımlı çimento.
- BS 12-1978... İngiliz standartlarına uygun, dayanımı yüksek çimento.
- BS 4027... İngiliz standartlarına uygun, yüksek sülfatlı sulara dayanımlı çimento.

MERKEZ BÜRO

Halaskârgazi Cad. 342
Kat.5 Daire 13 Şişli - İST
Tel. 147 99 63 - 147 31 33
141 51 40 - 140 34 59
Telex 27 412 asda tr

FABRİKA

Darıca, Taşlıman Mevkii
Gebze - KOCAELİ
Tel: (9.1993) 2990-3
Telex 34 143 asfa tr
Telefax 3188

SATIŞ BÜROSU

Ziverbey, Kayışdağı Cad.
Sarıoğlu Apt. No. 189 D.3
Beşevler, Göztepe - İST
Tel. 357 09 92 - 350 20 94
Telefax: 350 20 94

Türkiye'nin her yerine karadan ve denizden torbalanmış ve dökme bekletmeden yükleme