

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

MART 1991
CİLT 5
SAYI 2

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 başlanan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 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 T.A.Ş.
- ☞ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☞ BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ 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 SANAYİİ A.Ş.
- ☞ SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**MART 1991
CİLT 5 • SAYI 2**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri

Sendikası Adına

İMTİYAZ SAHİBİ

A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ

MÜDÜRÜ

Av. I. Sancar BAYAZIT

İDARE YERİ

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı

Akyol İşhanı 83/7-8

Maltepe 06570 • ANKARA

Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53

Telefax: (9-4) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN

Basın Ahlak 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 dergi, GÖKÇE OFSET tesislerinde hazırlanıp basılmıştır.
Tel: (9-4) 230 11 82 - 230 75 38
ANKARA

REKLAM TARİFESİ

- Tam Sayfa 1.000.000 TL.
- Yarım Sayfa 500.000 TL.
- Her renk için ücrete ilâve 100.000 TL.

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

içindekiler

GREV VE LOKAVT DIŞI
KALACAK PERSONEL
İLE İLGİLİ SORUNLAR

3

TÜRK İŞÇİ SENDİKALARININ
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
FAALİYETLERİNİN
HUKUKİ ÇERÇEVESİ

8

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

15

YENİ YAYINLAR

20

HUKUK

22

Hamiline*

*"Tam Hizmet" bankacılığı, çok geniş bir yelpazede, günün gerektirdiği ve bir bankadan beklenen tüm hizmetlerin karşılanması anlamına gelir.

Ziraat'ın "Tam Hizmet" bankacılığı, otomasyondan Modern Tarım Kredilerine, Self Servis Bankacılıktan dünya bankacılığına, çok geniş bir yelpaze oluşturur.

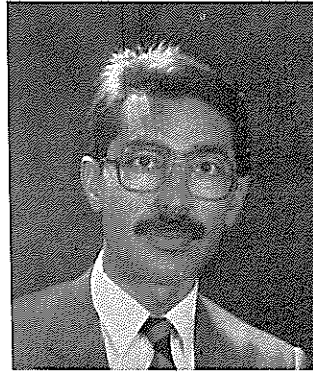
Ziraat "Tam Hizmet" Bankacılığının i imili, hak sahibi bugün de, yarın da Türk insanıdır.



T.C. ZİRAAT BANKASI

ZİRAAT SİZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ

GREV VE LOKAVT DIŞI KALACAK PERSONEL İLE İLGİLİ SORUNLAR



Recep KARADAVUT

Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

1947'de Yozgat'ta doğdu. 1971'de Ankara İktisadi ve Ticari ilimler Akademisi'nden mezun oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda İş Müfettişliği, Kayseri ve Ankara Bölge Müdürlüğü görevlerinde bulundu. Halen Çalışma Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

Kanuni bir grev ve lokavt uygulaması sırasında 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 39 ve 40 ncı maddelerine göre grev ve lokavt dışı bırakılan personelin gerek tesbiti ve bildirimi ve gerek daha sonraki dönemlerde ortaya çıkan ilâve ve tesbit istekleri asıl inceleme konumuzu teşkil etmekle birlikte bu yazımızda grev ve lokavt dışı bırakılan personelden başka işyerinde greve katılmayarak kendi isteği ile çalışan, statüleri gereği çalışmak zorunda bulunan personel de birlikte ele alınacak ve herhangi bir grev uygulaması sırasında hukuki durumları kanun çerçevesinde değerlendirilecektir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 39. maddesinde,

hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyeri güvenliğini, makina ve demirbaş eşyanın, araç ve gereçlerin, hammadde, yarı mamûl ve mamûl maddelerin bozulmamasını sağlamak gayesiyle belirli sayıdaki işçinin, kanuni bir grev ve lokavt sırasında çalışmaya mecbur olduğu, işverenin de bunları çalıştırmak zorunda bulunduğu hüküm altına alınmıştır.

Maddenin devamında, grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısının işveren veya işverenin vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilân edileceği ve bu ilânın bir örneğinin

toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderileceği, bu ilândan itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmadığı takdirde ilân hükümlerinin kesinleşeceği, itiraz halinde ise mahkemenin altı işgünü içinde kesin olarak karar vereceği belirtilmiştir.

Ayrıca, grev ve lokavta katılmayacak işçiler yukarıda belirtilen kanuni süre içinde tesbit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikasının çalışacak işçi sayısının tesbitini süre geçtikten sonra da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerinden isteyebileceği ve bu tesbitin en kısa zamanda yapılarak tebliğ edileceği, gerekli hallerde Bölge Müdürlüklerinin bu tesbiti re'sen de yapabileceği, bu tesbite karşı taraflardan her birinin iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebileceği öngörülmüştür.

Kanun'un 40. maddesinde ise, grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri Bölge Müdürlüklerince grev ve lokavt kararının bildirilmesini takip eden üç işgünü içerisinde re'sen tesbit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirileceği açıklanmıştır.

Bu şekilde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosunun tesbiti ile bunların ismen belirlenmesi yöntemlerini ayrı ayrı belirlemiş bulunmaktadır.

Buna göre maddenin ilk fıkrasında, hangi sayıda ve hangi nitelikteki işçilerin zorunlu olarak grev ve lokavt dışında tutulacağı gösterilmiştir. Bu hüküm, eski 275 sayılı Yasadan aynen aktarılmış; ayrıca "hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçiler" de dahil edilmek suretiyle hükmün kapsamı kısmen de olsa genişletilmiştir.

Ayrıca, grev ve lokavt dışı işçi sayısının belirlenmesinde esas alınacak temel kıstas "Hiçbir şekilde üretim ve satışa yönelik olmamak" şeklinde düzenlenerek uygulanacak bir grev ve lokavtın amacına uygunluk sağlanmıştır.

Herhangi bir işyerinde grev ve lokavt dışı kalacak işçilerin nitelik ve sayılarının belirlenmesinde esas alınacak kıstaslar ise şu şekilde açıklanabilir:

a) Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetindevamlılığı,

b) İşyeri güvenliği,

c) İşyerindeki makina ve demirbaş eşyanın, araç ve gereçlerin, hammadde, yarı mamûl ve mamûl maddelerin bozulmaması,

d) Hayvan ve bitkilerin korunması,

Görüldüğü üzere, grev ve lokavt dışında tutulan işçilerin yapacakları işler; bakım ve güvenlik gibi koruyucu ve işyerini her an faaliyete hazır tutucu nitelik taşıyan içe dönük hizmetler bütünüdür. Bu tür hizmetleri gören işçilerin sayısı da her işyerinin özelliğine göre değişkenlik gösterebilecektir.

Örneğin çok sayıda hayvandan süt elde edilen bir çiftlikte bakım hizmetleri ağırlık kazanırken, metal işkolunda faaliyet gösteren bir Demir-Çelik fabrikasında güvenlik hizmetleri ön plana geçebilecektir. Dolayısıyla yukarıda sayılan hizmetler grev ve lokavt dışı bırakılan personel tarafından yürütülebilecek, bunun dışındaki herhangi bir işin bu tür personelden istenmesi mümkün olmayacaktır.

Grev ve lokavt süresince işyerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden geçerli bir özrü olmaksızın işyerinde çalışmayanlara üç aydan bir yıla kadar hapis ve beşbin liradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezası verileceği Kanun'un 77. maddesinin son fıkrasında, buna karşılık grev ve lokavtın uygulandığı işyerlerinde 39. madde gereğince çalıştırmak zorunda olduğu işçileri çalıştırmayan işverenin de üç aydan bir yıla kadar hapis ve onbeşbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılacağı 78. maddede öngörülmüştür.

Kanun'un 38. maddesinin 2. fıkrasında; Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işverenin serbest olduğu belirtilerek grev sonunda imzalanacak toplu iş sözleşmesinden

39. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında greve katılmayıp işyerinde çalışmış olanların aksine bir hüküm bulunmadıkça sözleşmeden yararlanamayacakları hüküm altına alınmıştır. 3. fıkrasında ise;

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamayacağı, bu işlerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulmasının şart olduğu belirtilmiştir.

Bu açıklamadan sonra 42 ve 43. madde hükümlerinin bilinmesinde de konunun daha iyi anlaşılması açısından fayda görülmektedir.

Sözü edilen 42. maddenin 2. fıkrasında, kanuni bir greve katılanlar ile 38. maddenin 2. fıkrası uyarınca işyerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçlarının grevin sona ermesine kadar askıda kalacağı, ancak grev ve lokavt sebebiyle akdi ilişkileri askıda kalan işçilerin grev ve lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini mutad ödeme gününde tediye etmekle zorunlu olduğu, ödemeyi yapacak personelin de bu hususta çalışmaya mecbur bulunduğu belirtilmiştir. Tabi bu mecburiyet grev süresinde 39. maddeye göre çalışanlar ile 38. maddeye göre çalışmasına izin verilenlerin ücret ödeme dönemlerini de kapsamaktadır.

43. madde ise, kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 42. madde hükmü gereğince hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları askıda kalmış olan işçilerin yerine, işverence hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alınamayacağı veya başkalarının çalıştırılmayacağı kesin olarak belirtildikten sonra grev ve lokavt dışı personelden haklı sebeple hizmet akdi feshedilenlerin yerine yeni işçi alınmasının ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bölge Müdürlüğünün yazılı izni ile mümkün olabileceği açıklanmıştır. Maddede ayrıca göze çarpan en önemli hususlardan birisi de, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin işveren tarafından çalışmalarına izin verildiği takdirde sadece kendi işlerinde çalışmak

zorunda bulunmalarıdır. Diğer bir deyişle bu işçilere greve katılan işçilerin işlerinin yaptırılmayacak olmasıdır. Bu hükümlere aykırı davranışların müeyyideleri de ayrı ayrı Kanunda gösterilmiştir.

İzah edilen bütün bu açıklamalara rağmen uygulamada özellikle grev ve lokavt dışı kalacak personelin nitelik ve sayılarının tesbiti ile bunların ismen belirlenmesi sırasında çok değişik ve karmaşık işlemlerin yapıldığı sıkça görülmektedir.

Bu sebeple grev ve lokavt dışı personelin tesbiti sırasında uyulması gereken kuralların bilinmesinde işveren ve sendikalar açısından büyük yararlar bulunmaktadır.

Konunun iyi bir şekilde anlaşılması bakımından öncelikle bir işyerinde kaç türlü personel istihdamının mümkün olabileceği ve ayrıca işyeri, işveren ve işçi kavramlarından neyin kastedildiğinin bilinmesi, grev ve lokavt dışı kalacak personel hususunun daha iyi kavranmasına büyük ölçüde yardımcı olacaktır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde; bir hizmet akdine dayanarak çalışanların işçi, işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzelkişiyeye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına işveren, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar da işveren vekili olarak tanımlanmıştır. Buna ek olarak 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin birinci fıkrasında da işin yapıldığı yer "işyeri" olarak tarif edilmiştir.

Bu çerçevede işyerlerinin özelliği de dikkate alınmak suretiyle bir işyerinde; memur, işçi, kapsam dışı ve sözleşmeli personel olmak üzere dört türlü personel istihdam edilebilmektedir. Ancak bu personelin hepsini bir işyerinde görebildiğimiz gibi, sadece bir kısmı ile de karşılaşmamız mümkün bulunmaktadır. Ayrıca, 2495 sayılı Kanun kapsamında bulunan koruma görevlilerinin de unutulmaması gerekir.

Şimdi saydığımız bu personel grubu içerisinde grev ve lokavt dışı kalamayacak

olanların özellikle bilinmesi ileride yapılacak yanlış uygulamaların önlenmesi bakımından önem taşımaktadır.

a) Sözleşmeli personel; 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede olduğu gibi onu değiştiren 399 sayılı KHK'de de farklı statüde gösterilmiş ve bu gibilerin işçi sayılmayacakları, sendikalara üye olamayacakları, toplu iş sözleşmeleri ile getirilen aynı ve nakdî haklardan yararlanamayacakları belirtilmiştir.

b) Kapsam dışı personel; İş Kanunu açısından işçi olup, sendikalara üye olabilmekte ve sendikal faaliyete katılabildikleri gibi aksine bir hüküm bulunmaması halinde sözleşme hükümlerinden de yararlanabilmektedirler. Ancak, Toplu İş Sözleşmesiyle bağlı olma hali ile toplu iş sözleşmesinin kapsamını tayin halini birbirine karıştırmak gerekir. Zira, toplu iş sözleşmesine bağlı olmayı yasa belirlediğine göre, taraf sendika üyesi olan her işçinin sözleşme ile bağlı olacağı açıktır. Ancak, toplu iş sözleşmesinin kapsamına kimlerin girip girmeyeceği ve kapsam dışı bırakılacağı sözleşme taraflarınca kararlaştırılabildiğine göre, bunlar taraf sendika üyesi olsalar bile sözleşme hükümlerinin kendileri hakkında hiçbir şekilde uygulanmasını istemeyeceklerdir. Nitekim; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.5.1985 tarih ve E.1985/2546, K.1985/5437 sayılı kararı da bu doğrultuda olup, bu durum vasıf ve nitelikleri nedeniyle işverene yakın işyerinin veya işletmenin sevk ve idaresinde, üretiminde, planlanmasında görev almalarından kaynaklanmaktadır.

c) Güvenlik Görevlileri;

2495 sayılı "Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında"ki Kanuna göre bünyesinde özel güvenlik teşkilâtı kurulması Bakanlar Kurulu Kararı ile kararlaştırılan işyerlerinde daha önce, sendika üyesi olabilen güvenlik görevlilerinin statü ve özlük haklarında değişiklikler öngörülmüştür.

Kanunun 15. maddesinde özel güvenlik teşkilâtında görevli personelin genel ola-

rak bağlı bulundukları kuruluşun mevzuatına tâbii olacağı belirtilmiştir.

21. maddesinde ise; özel güvenlik teşkilâtı personelinin sendika, dernek ve siyasi partilere üye olamayacakları açıklanmıştır.

Ancak, 2495 sayılı Kanunda sözü edilen ve silah taşıyan "Koruma Görevlileri"nin bekçi adı verilen ve özellikle işyerinin giriş ve çıkışlarında ve tatil günlerinde görev yapan klâsik bekçilerle karıştırılmaması gerekmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 4.12.1989 tarih ve E.1989/7280, K.1989/10563 sayılı kararı da bu doğrultuda bulunmaktadır.

d) Kanun'un 40. maddesinin birinci fıkrasına göre uyuşmazlık konusu işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin başkan ve yönetim kurulu üyesi bulunan işçilerin de bu sıfatlarından ötürü grev-lokavt dışı personel arasında gösterilmesi sözkonusu olamayacaktır.

Açıklanan bu durumlara göre, herhangi bir işyerinde ister toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlamasından önce taraflarca tesbit edilen, isterse işveren veya yargı organı tarafından gönderilen listeler üzerinde Bölge Müdürlükleri tarafından yapılacak olan grev ve lokavt dışı bırakılacak işçilerin tespiti;

- İşveren - İşveren Vekilleri,
- Sözleşmeli Personel,
- Koruma Görevlileri,

hariç tutulmalıdır. Zira, bu tür personelin zaten grev ve lokavt uygulaması sırasında işyerinden ayrılmasını gerektirecek yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

Toplu görüşmeye taraf olan uyuşmazlık konusu işyerinde çalışan işçi sendikası ve şubesinin başkan ve yönetim kurulu üyeleri kendi statülerinin özelliğinden dolayı "grev ve lokavt dışı" personel arasında gösterilmemesi gerekmektedir.

Ayrıca grev kararından sonra işçilerin gerek nitelik ve gerek ismen belirlenmesi sırasında işverence grev öncesi raporlu

olan ve bu raporunun uygulama dönemine de rastlayacak olan işçileri de yapacakları tespitte dikkate almaları görevli makama yardımcı olabilecek ve tespitlerin daha sağlıklı olmasına neden olabilecektir.

Ancak, uygulamada izah edilmeye çalışılan durumdan farklı olarak işlem yapılmakta ve görüşmeler öncesinde taraflar arasında tutulan tutanaklarda grev-lokavt dışı personeli tespite yönelik ünvan ve nitelik belirlenmesinde özellikle yukarıda sayılan personele ağırlık verildiği görülmekte ve zorunlu olarak Bölge Müdürlüklerince bu personele tebligat çıkarılmasına neden olunmaktadır. Bu durumda da grevin ilerleyen günlerinde işverenlerce ilave tespit istekleri yoğunlaşmakta ve dolayısıyla sıkıntıları da beraberinde getirmektedir.

Oysa ki, 2822 sayılı Kanun'un 39. maddesi açıkça; nitelikleri bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyeri güvenliğini, makina ve demirbaş eşyanın, araç ve gereçlerin, hammadde, yarı mamûl ve mamûl maddelerin bozulmamasını ve varsa hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçilerin öncelikle grev ve lokavt dışı personel olarak tespitini öngörmektedir. Diğer bir anlatımla, grev ve lokavt dışında tutulan işçilerin yapacakları işler; bakım ve güvenlik gibi koruyucu ve işyerini her an faaliyete hazır tutucu nitelik taşıyan içe dönük hizmetler olup, bu tespitlerin yapılması 39. maddenin anlamı ve amacına da uygun düşmektedir.

Ancak tarafların belirtilmeye çalışılan bu hususlara uymaması sonucunda ilâve tespit istekleri Kanunda aksi bir hüküm bulunmadığı düşüncesiyle Bölge Müdürlükleri tarafından makul ölçüler içerisinde ve grevin amacına uygun olarak karşılanmakta ve çoğunlukla da yerine getirilen bu taleplere sendikalarca yargı organları nezdinde itiraz edilmek suretiyle işlemlerin uzamasına neden olunmaktadır. Konu ile ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 7.9.1989 tarih ve E.1989/6870, K.1989/6456 sayılı bir kararında, 2822 sayılı Kanun'un 39. maddesinde işveren veya Bölge Müdürlüğü tarafın-

dan yapılan tespitlerden sonra Bölge Müdürlüğünün yeniden bir tespit yapamayacağına dair herhangi bir hüküm olmadığı ve gerekli hallerde Bölge Müdürlüklerinin bu tespiti yapabileceği belirtilmiştir. Gerçekten de gelişen durum, değişen şartlar ve yapılmış olan noksanlıklar nedeniyle ilave tespitlerin yapılması yukarıda belirtilen hatalar devam ettiği sürece kaçınılmaz olacaktır.

Sonuç olarak, grev ve lokavt dışı bırakılacak personelin tespitinde yukarıda belirtilen hususlara dikkat edildiği takdirde ilave tespit isteklerinin sayısı azalacak ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bölge Müdürlüklerinin yargı organları ile karşı karşıya gelmeleri de büyük ölçüde ortadan kalkmış olacaktır.

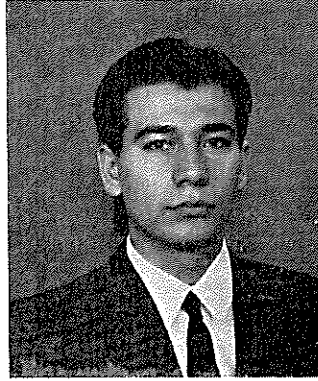
İncelememizin buraya kadar olan kısmında işyerlerinde sadece grev uygulaması sırasında ortaya çıkan hukuki değerlendirmeler yapılmış ve bu safhada işyerinde çalışan işçilerin durumu ele alınarak gerekli hatırlatmalarda bulunulmuştur.

Ancak, grev uygulanan işyerlerinde işveren veya işveren sendikası tarafından alınan lokavt uygulaması sırasında yukarıdaki bölümlerde belirtilen çalışanların durumlarına değinilmemiştir.

Herhangi bir grev uygulaması sırasında işyerinde grev ve lokavt dışı bırakılan personel dışında greve katılmak istemeyen işçilerle birlikte kapsam dışı personelin de istihdam edilmesinde yasaya aykırı bir hususun olmadığı belirtilmiştir. Ancak, lokavt, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması olarak tanımlandığına göre grev uygulamasına karşı işverenin alacağı lokavt uygulaması sonrasında uyuşmazlık konusu işyerinde grev ve lokavta katılması yasaklanan personel ile 2822 sayılı Kanun'un 39 ve 40. maddelerine göre tespit edilen grev ve lokavt dışı kalacak personel dışında başkaca işçi çalıştırılması mümkün olamayacaktır.

Recep KARADAVUT

TÜRK İŞÇİ SENDİKALARININ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA FAALİYETLERİNİN HUKUKİ ÇERÇEVESİ



Araş. Gör. Tunç DEMİRBİLEK
(D.E.Ü.İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü Öğretim Üye Yardımcısı)

1966 yılında İzmir'de doğan Tunç DEMİRBİLEK, 1987 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ni bitirmiş ve 1989 yılında aynı Fakültenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'ne araştırma görevlisi olarak girmiştir. "Türkiye'de İşçi Sendikalarının Eğitim ve Araştırma Faaliyetleri" adlı teziyle 1990 yılında Yüksek Lisans öğrenimini tamamlamış olup, halen doktora çalışmalarını sürdürmektedir.

I. GİRİŞ

Bilindiği gibi, sendikal örgütlenmenin ana sebebi işçilerin refah düzeylerinin yükseltilmesi ve onların işveren karşısındaki bireysel güçsüzlüklerinin giderilmesidir. İşte bunun elde edilmesini sağlayacak yollardan birisi, belki de en önemlisi eğitimidir.

Eğitim; bilgi, davranış ve kabiliyetlerin geliştirilmesi ve yenilerinin kazandırılması için uy-

gulanan sürekli faaliyetler dizisidir(1). Yatırım ve üretim fonksiyonları itibarıyla özellikle beşeri faktörün ekonomik ve sosyal kalkınma için yetiştirilmesi ve gerekli bilgi ve kabiliyetlerle donatılması faaliyeti ile uğraşan bir sektör olarak kabul edilen (2) eğitimin amacı; bireye genel kültür kazandırmak, şahsiyetini geliştirmek ve kültürlü bir insan haline getirmek kadar, çeşitli mesleklerde ekonominin ihtiyaç duyduğu

insangücü kaynaklarını geliştirmek ve bireyleri üretici hale getirmeyi sağlamak olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlam içerisinde işçi eğitimi yetişkin eğitiminin bir bölümünü teşkil etmekte olup, zaman zaman bu eğitimin sınırlarını da aşmaktadır. Nitekim işçi eğitimi kimi halde okuma-yazma kampanyası şeklinde bazen de temel eğitim ya da mesleki, teknik ve kültürel eğitim biçiminde olmaktadır. Ancak, işçi eğitimi esas itibariyle işçilerin "işçi sorunlarını" daha iyi kavrayabilmeleri amacı ile düzenlenmektedir (3).

Bu noktadan hakeketle, sendikaların esas gücünün kanunların desteğinden çok üyeleri arasındaki dayanışma ve mücadele gücüne (4) ve bunları geliştiren etkin bir eğitim mekanizmasına bağlı olduğunu ifade etmek mümkündür. Bir başka deyişle; güçlü bir sendikanın var olmasında sendikal eğitim önemli bir araç olmaktadır (5). Ancak belirtilmesi gereken husus, bu denli önem taşıyan sendikal eğitimin işlerlik kazanabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için hukuki bir çerçeveye oturtulmasının gerekliliğidir. Ülkemizde de bu ihtiyaçtan hareketle, gerek eski 274 sayılı Sendikalar Kanununda ve gerekse bugün yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanununda konuya ilişkin düzenlemelere ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

I. EĞİTİM FAALİYETLERİ

A. Sendikal Eğitim

Bilindiği üzere eski 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 14. maddesinde işçi ve işveren kuruluşlarına çok geniş bir faaliyet alanı çizmiş, yasak faaliyetleri belirli alanlarda sınırlamıştı. Eğitim faaliyetinin kapsam ve amacı belirlenirken de "genel kültürlerini genişletecek" ibaresine yer verilmişti. Ayrıca 274 sayılı Kanunun 22. maddesinin 4. fıkrasında işçi sendikalarının "eğitim, kütüphane ve spor tesisleri ile mesleki öğretimleri ve toplantıları için lüzumlu menkul ve gayrimenkul mallarının vergiye tabi tutulmayacağı ve bu mallarla ilgili alacaklar hariç haczedilemeyeceği"de hükme bağlanmıştı.

Bugün yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanununa bakıldığında, sendikaların sürekli faaliyetlerinden olan eğitim faaliyetlerinin, sendikacılığın gelişmesini sağlayacak şekilde 33. maddenin 3. fıkrasında düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Kanuna göre, sen-

dika ve konfederasyonlar "işçilerin ve işverenlerin mesleki bilgilerini arttıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezhil şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak" yönünde faaliyetlerde bulunabileceklerdir (Sen.K.md. 33/3). Maddenin incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, bu tür faaliyetler sendikaların sosyal faaliyetlerinin bir alanı olarak belirlenmiş ve hatta bu faaliyetin sınırları çizilmiştir. Kuşkusuz sendikalar, bu görevlerini mali olanakları ölçüsünde yerine getireceklerdir. Burada sayılan faaliyetler arasında, özellikle üyelere mesleki eğitim verme konusunun ayrı bir önemi vardır. Hatta, 33. maddenin 6. fıkrasında da bu husus ayrıca tekrarlanmış, sendikaların "üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışacakları" açıkça ifade olunmuştur.

Belirtildiği üzere, özellikle işçi sendikaları için önem taşıyan ve doğrudan doğruya üyelere ile olan ilişkileri arasında yer alan sözkonusu sosyal ve kültürel faaliyetleri her sendikanın aynı ölçüde yerine getirmesi beklenemez. Bunun temel sebeplerinden birisi, sendikaların elde ettikleri gelirden kendi istekleri ile eğitim faaliyetlerine yeterli ölçüde pay ayıramama ihtimalinin bulunmasıdır. Bu ihtimalden hareketle Kanun koyucu, 42. maddenin 2. fıkrasında "işçi örgütlerine gelirlerinin en az yüzde beşini üyelerinin mesleki eğitimini, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için kullanma zorunluluğu"nu yüklemiş bulunmaktadır. Görülmektedir ki, Kanun koyucu emredici nitelikteki bu hükümde adeta işçi örgütlerini eğitim alanında faaliyette bulunmaya yasal olarak zorlamış ve böylece 33. maddenin 3. fıkrasını desteklemiştir. Sendikal faaliyetlere ilişkin hükümler içerisinde sadece eğitim alanındaki faaliyetin zorunlu tutulması dikkat çekicidir (6). 33. maddenin 3. fıkrasının bir diğer özelliği de, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 14. maddesinin 3. fıkrasında olduğu gibi, eğitim alanındaki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi yükümlülüğünü sadece işçi sendikaları açısından kabul etmiş olmasıdır. Oysa, bilindiği üzere, 33. maddenin diğer bendlerinde sayılan faaliyetlerin yerine getirilmesinden hem işçi ve hem de işveren sendikaları sorumludur.

Her ne kadar sendikaların eğitim faaliyetlerinin finansmanı esas itibariyle üye aidatlarından elde edilmekte ise de; işçi ücretlerinden ceza olarak yapılan kesintiler de eğitim faaliyetlerinin finansmanı ile ilgilidir. İş Kanununun 32. maddesine göre, bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlık tarafından belirlenecek milli bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren 1 ay içinde yatırılır. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar kesileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu Kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılan bir tüzükte gösterilmiştir. Adı geçen tüzük 19 Ekim 1973 tarih ve 14453 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluşu ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzük"dür. Tüzüğün 7. maddesine göre, toplanan ceza paraları, işçilerin; mesleki eğitimleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki eğitimleri ve sosyal hizmetleri için kullanılır. Bir takvim yılı içinde toplanan paraların %75'i işçilerin mesleki eğitimleri ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konularına ilişkin eğitimleri için, %25'i ise sosyal hizmetleri için tahsis edilir. Öte yandan, Tüzüğün 8. maddesinde yer alan hükme göre, 7. maddede belirtilen amaçlar paralelinde ceza paraları, yardım talep eden teşekküllere (mesleki teşekküller ve kamu kuruluşları) yardım niteliğinde verilir. Ancak sözkonusu teşekkül ve kuruluşların bu yardımdan faydalanabilmesi, hazırlamış oldukları plan, proje ve programları yukarıda adı geçen Kurul'un kabulüne bağlıdır (md.9). Uygulamada, toplanan ceza paralarının belli bir kısmı, bünyesinde en çok işçi bulunduran en üst düzeydeki işçi kuruluşu olan Türk-İş'e yardım niteliğinde verilmektedir (7).

İşçi sendika ve konfederasyonlarının gelirlerinden eğitim faaliyetleri için en az yüzde beş'lik bir pay ayırma ve harcama zorunluluğu (Sen.K.md. 44/2), bu kuruluşların mali denetimleri ile yakından ilgilidir. Bu sebeple, mali denetim konusu üzerinde kısaca durmak faydalı olacaktır.

Bilindiği üzere 2821 sayılı Kanunun 48. maddesi uyarınca konfederasyonların kendile-

rine üye sendikaların gelir ve giderlerini, giderlerini harcama yerlerini ve her türlü faaliyetlerini denetleme yetkileri bulunmaktadır (8). Öte yandan, kaynağını Anayasa'dan (Any. md. 13 ve 52/3) alan dış denetim mekanizması çerçevesinde Devlet'in sendika ve konfederasyonlar üzerinde idari-mali denetim yetkisinden söz etmek mümkündür (Sen.K.md. 47).

Devlet tarafından yapılacak denetimlerde (9), sendikaların siyasi partilerden (md.33), genel ve katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurumlardan, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından, derneklerden, esnaf ve küçük sanatkar kuruluşlarından, vakıflardan, işçi sendikası ise işverenlerden veya işveren kuruluşlarından, işveren sendikası ise işçi sendika ve konfederasyonlarından ve nihayet Kanunun öngördüğü usul ve esaslar dışında dış kaynaklardan (md. 40)(10) "yardım ve bağış" alıp almadıkları tespit edilir. Ayrıca, Devlet tarafından gerçekleştirilen denetimler sonucu, sendika ve konfederasyonların gelirlerini amaçları ve yasal faaliyetleri doğrultusunda kullanıp kullanmadıkları, gelirlerinin yüzde beş'ini üyelerinin mesleki eğitimi ile bilgi ve tecrübelerinin artırılması için harcıyıp harcamadıkları, üyeleri ile çalıştırdığı kişiler dahil herhangi bir kimseye borç verip vermedikleri (md.44) belirlenir (11).

Öte yandan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 33. maddesinin 4. fıkrasında belirtildiği üzere, sendika ve konfederasyonlar evlenme, doğum, hastalık, yaşlılık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amaçlarıyla örneğin, dernek veya vakıf biçiminde "yardımlaşma sandıkları" kurulmasına yardımcı olabileceklerdir (12). Sözkonusu hükümden anlaşılacağı gibi, 2821 sayılı Kanun bu hususta, 274 sayılı Kanunun 14. maddesinin (g) fıkrasından iki noktaya ayrılmaktadır (13). 2821 sayılı Kanunun 33. maddesinin 4. fıkrasına göre, sendika ve konfederasyonlara önce yardımlaşma sandıkları kurma değil; fakat sadece "kurulmasına yardımcı olma" ve sonra da, sandıklara bağış yapma değil; sadece nakit varlığının en çok yüzde beş'i oranında "kredi verme" yetkisi tanınmıştır.

B. Mesleki Eğitim

33. maddenin 6. fıkrasında yer alan "mesleki eğitim" kavramı, üyelerin çalıştıkları işkolu-

nun teknik ve özel nitelikleri konusunda, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yapılacak eğitim çalışmalarını kapsadığı gibi - bu konu işçi sendikalarının olduğu kadar işverenlerin de katkısını gerektirir - sendika ve çalışma hayatına ilişkin diğer konuları da kapsamaktadır (14). Ancak, Kanuna göre bu eğitim hiçbir şekilde Sendikalar Kanunu madde 37'de sözü edilen temel yasakları ihlal edici biçimde yerine getirilemez. Öte yandan sendikalar, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını taşıdıklarından, çalışma ilişkileri dışında kalan bir amaçla toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler (md. 39/4).

Sözkonusu 33. maddenin 3. fıkrasında sayılan faaliyetler arasında, işçilerin mesleki bilgilerini arttıracak kurs ve konferanslar düzenlemek yer almıştır. Bilindiği üzere sendikaların işçilerin mesleki eğitimini kendi başlarına başarmaları, maddi ve teknik sebeplerle oldukça güçtür. Kaldı ki, işçilerin işkolu esasına göre sendikalaştıkları ve bir işkoluna giren faaliyetleri yerine getiren çok sayıda meslek grubunun varlığı dikkate alınacak olursa, bunların sözkonusu kurs ve konferansları düzenlemede güçlüklerle karşılaşabileceklerini ileri sürmek mümkün olmaktadır (15). Bu sebeple, sendikaların "mesleki eğitim" faaliyetlerinde bulunmalarına ilişkin yasal hükmün, daha çok ülkemizde kurulması yasaklanmış bulunan "meslek sendikalarını" ilgilendireceği düşünülebilir. Bu durum karşısında, sözkonusu hükme bir işlerlikkazandırılması isteniyorsa, sendikaların "kendi başlarına" mesleki eğitim kursları düzenlemelerini beklememek, bir plan ve program dahilinde Devlet-işçi-işveren işbirliği çerçevesinde bu kursların düzenlenmesini önermek gerekir (16). Nitekim 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile, 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre faaliyette bulunan işveren sendika ve konfederasyonlarının bir önceki yıl aidat gelirlerinin yüzde beş'i nispetinde ayıracakları paylar ile 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 44. maddesine göre işçi sendika ve konfederasyonlarınca gelirlerinden eğitim amacıyla ayrılan payların yüzde yirmi-beş'inin Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu'na aktarılması öngörülmüştür (md. 32/2). Bununla beraber, ülkemizde kısıtlı mali kaynaklara ve güce sahip olan sendikaların eğitim fonlarından

dörtte birlik bir kesintinin yapılması eleştirilmektedir (17). Bunun dışında sendika ve konfederasyonlar, ancak İş ve İşçi Bulma Kurumu'na devredilmek üzere mesleki eğitim tesisleri de yaptırabilir veya bu amaçla bağışta bulunabilirler (Sen.K.nun 3449 sayılı Kanun ile değişik 44. maddesi).

II. ARAŞTIRMA FAALİYETLERİ

Önceki düzenlemede mesleki teşekküllerin faaliyetleri arasında yer alan "üyelerinin refah ve mesleki menfaatlerini herhangi bir şekilde ilgilendirebilecek her konu hakkında inceleme ve araştırmalar yapmak ve gaye ve fikirlerin gerçekleşmesi için her türlü kanuni yoldan faaliyet sarfetmek" (md. 14/i) yolundaki hususa yürürlükteki düzenlemede rastlanılmamaktadır. Ancak, sendikalar üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini arttırmak için çalışmalar yapabilirler; örneğin, bu konuda inceleme ve araştırmalar yürütebilirler (Sen.K. md. 33/6) (18).

III. EĞİTİM FAALİYETİNE KATILMA GÜVENCESİ VE ÜCRET HAKKI

Eğitim faaliyetinin sendikal bir faaliyet olması sebebiyle belirtilmesi gereken diğer bir husus da, 2821 sayılı Kanun'un 31. maddesinde, sendikacılık faaliyeti sebebiyle işçinin işten çıkarılamayacağı veya işçiye farklı işlem yapılamayacağı esasına yer verilmiş olmasıdır. Bu konudaki hükme göre; işçiler iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı işleme tabi tutulamazlar (md. 31/5). İşverenin bu fıkra hükmüne aykırı hareket etmesi halinde ise; aynı maddede işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmesi öngörülmüştür.

Nihayet konuyla ilgili olarak önem taşıyan bir diğer nokta da, işçilere eğitim izni hakkının İş Kanununda tanınmış olmasıdır. nitekim İş Kanununun 51. maddesinin (g) fıkrasına göre, "işçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçi ko-

nuları ile ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler" ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

Ücretli eğitim izni terimi, bir işçinin çalışması karşılığında hak edeceği ücretinde kesinti yapılmaksızın çalışma saatleri esnasındaki belirli bir zaman diliminde eğitim amacıyla izinli sayılması anlamına gelmektedir (19). Uygulamada işçilere verilen eğitim izni hakkı (İş K. md. 51/g) toplu iş sözleşmeleri ile ücretli eğitim iznine dönüştürülmektedir. Nitekim işçi sendikaları çoğunlukla toplu iş sözleşmesine koydukları hükümlerle (20) - örneğin, iznin ne zaman ve ne kadar süre ile kullanılacağı gibi - üyelerinin sözkonusu izni kullanmalarını kolaylaştırmaktadırlar.

SONUÇ

2821 sayılı Kanunda, eski Kanunun aksine sendikaların faaliyet alanlarına ilişkin bazı sınırlamalar getirilmiş ve yasak faaliyetlerin kapsamı genişletilmiştir (21). Eğitim faaliyetinin kapsam ve amacı belirlenirken daha önceki düzenlemede yer alan "genel kültürlerini genişletecek" ibaresine yer verilmemiş; işçilerin... mesleki bilgilerini arttıracak, milli tasarruf ve yatırımların gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek" biçiminde bir tanımlama ile yetinilmiştir. Görüldüğü üzere, günümüzde sendika ve konfederasyonların "sosyal faaliyetleri" arasında sayılan bu hususlar, eski Kanunda yer alan "kültürel" faaliyetleri de kapsamaktadır (22).

Yürürlükteki düzenleme ile işçi teşekküllerinin "eğitim, kütüphane ve spor tesisleri ile mesleki eğitim ve toplantıları için lüzumlu menkûl ve gayrimenkûl malları, bu mallarla ilgili alacakları haczedilemez ve bu mallar vergiye tabi tutulamaz" yolunda önceki düzenlemede yer alan hüküm de (bkz. 274 sayılı Sen. K. md. 22/4) yürürlükten kaldırılmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 33. maddesinin 3. ve özellikle 6. fıkralarında mesleki eğitime ağırlık verilmekle birlikte, sendikalar eğitim faaliyetlerinde bu konunun pek

önem taşımadığı hususunda birleşmektedirler. Nitekim sendikalar, Kanundan doğan mesleki eğitim görevlerini daha çok sendikal (işçi) eğitim şeklinde yorumlamakta ve bu doğrultuda yerine getirmektedirler.

Öte yandan, 2821 sayılı Kanunun 44. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kanunkoyucu işçi örgütlerini eğitim alanında faaliyette bulunmaya adeta yasal olarak zorlamıştır. Halbuki sendika ve konfederasyonların ekonomik ve sosyal faaliyetleri 33. madde çerçevesinde zorunlu olmayıp, isteğe bağlı olarak düzenlenmiştir. Bu anlamda ekonomik ve sosyal faaliyetler içinde sadece eğitim faaliyeti zorunlu hale (işçi sendikaları için) getirilmiştir.

Belirtilmesi gereken diğer bir husus da, ülkemizde sınırlı mali kaynak ve olanaklara sahip olan sendikaların eğitim fonlarından, 3308 sayılı Kanunun 32. maddesinin 2. fıkrası uyarınca dörtte birlik kesintinin yapılmasının doktrinde tartışmalı olduğudur. Uygulamada sendikaların sözkonusu kesintiyi yasal zorunluluk sebebiyle ayırdıkları veya hiç ödemedikleri (23) görülmektedir. Ayrıca, 2821 sayılı Kanun işçi örgütlerinin üyeleri yararına kurulacak yardımlaşma sandıklarıyla ilgili olarak kapsam ve nitelik bakımından birtakım sınırlamalar da getirmiştir.

Öte yandan, 2821 sayılı Kanunun 3449 sayılı Kanunla değişik 14. maddesinin 14. fıkrasında sendika yöneticiliğine ilişkin olarak "işçi sendikası veya konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için yine bu Kanunun 5. maddesinde öngörülen şartlara ilaveten en az on yıl bilfiil çalışmış olma şartı"nın da aranması konuyla ilgili bir düzenlemedir. Nitekim bu hüküm karşısında, genç işçilerin sendikal kadrolarda görev alabilme olanakları sınırlandırılmakta; dolayısıyla eğitilmiş genç işçi potansiyelinden kısa sürede faydalanmak güçleşmektedir.

Nihayet, yürürlükteki düzenlemede araştırma faaliyetleri ile doğrudan ilgili olan bir hüküm bulunmamakla birlikte; Kanunun 33. maddesinin 6. fıkrasının yorumu ile sendikaların inceleme ve araştırmalar yürütebilecekleri sonucuna ulaşılabilmektedir.

DİPNOTLAR

- (1) DOĞAN, Hıfzı, "Mesleki ve Teknik Eğitimin Endüstri ile İlişkileri", Endüstriyel Mesleki ve Teknik Öğretim ile Sanayi İlişkileri Sempozyumu, M.E.B., Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları, Etüd ve Programlama Dairesi Yayınları No: 129, Ankara, 1976, s.84
- (2) ERKAL, Mustafa, Orta Teknik Eğitim - Sanayi İlişkileri, İstanbul, 1978, s.37.
- (3) "İşçi Eğitimi ve Teknikleri", Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yayını, Birinci Bası, Ankara, 1983, s.2.
- (4) KUTAL, Metin, "Türk Sendikalar Hukukunda Çözüm Bekleyen Sorunlar", İktisat ve Maliye Dergisi, C. XXV, Sa: 8, Kasım-1988, s.342.
- (5) Sendikal eğitim hakkında geniş bilgi için bkz., DEMİRBİLEK, Tunç, Türkiye'de İşçi Sendikalarının Eğitim ve Araştırma Faaliyetleri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi), İzmir, 1990, s.30-35, 43-57.
- (6) IŞIK, Rüçhan, İşçi Sendikalarının faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara, 1977, s.153.
- (7) Türk-İş'in 15. Genel Kuruluna sunulan eğitim raporundan da anlaşılacağı gibi, Konfederasyon 1989-1992 yıllarını kapsayan 16. faaliyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği seminerlerinin finansmanında özellikle işçilerden kesilen ceza paralarını kullanmayı hedeflemektedir, bkz. Türk-İş 15. Genel Kurula Sunulan Eğitim Raporu, (Yayınlanmamış Çalışma), Ankara, 12.12.1989, s.2-5.
- (8) Konfederasyonların üye sendikaları denetlemeleri sonucunda doktriner görüşlere göre uygulanabilecek olan yatırımlar hakkında bkz. İNCE, Ergun, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983, s.141; DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Belediye-İş Eğitim Dizisi: 8, İstanbul, 1989, s.280.
- (9) Hukukumuzda Devletin sendikaları denetleme hakkına zaman zaman sahip olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin 1947 tarih ve 5018 sayılı Sendikalar Kanununda bu yetki Çalışma Bakanlığına verilmiş; 1963 tarih ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile bu denetim kaldırılarak sendikaların kendi organları aracılığıyla denetimlerini yapabilmeleri imkanı getirilmiştir, bkz., KUTAL, Metin, "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye'de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku", İktisat ve Maliye, C. XXXIV, Sa:4, Temmuz 1987, s.151-152.
- (10) Nitekim 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 40. maddesinin 3. fıkrasında sendika ve konfederasyonların, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyeti'nin üyesi bulunduğu milletlerarası kuruluşlardan başka dış kaynaklardan Bakanlar Kurulu'ndan izin alınmadıkça yardım ve bağış kabul edemeyecekleri hükme bağlanmıştır.
- (11) Devlet tarafından yapılan mali denetim sonucunda uygulanacak yaptırımlar hakkında bkz., DEMİR, a.g.e., s. 282-283.
- (12) İşçi örgütlerinin üyeleri yararına kurdukları yardımlaşma sandıklarının diğer işçilere yardım sandıklarından ayrıldıkları noktalar için bkz., EDİS, Seyfullah, İşçilere Yardım Vakıfları, Ankara, 1982, s. 58-59.
- (13) TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. II, İkinci Bası, İstanbul, 1985, s.154; Ayrıca bkz., KUTAL, Metin, "Yeni Sendikalar Yasasında Sendikalara Tanınan ve Yasaklanan Faaliyetler", İktisat ve Maliye, C. XXX, Sa:10, Ocak 1984, s.388.
- (14) ŞAHLANAN, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Basısen Eğitim ve Kültür Yayınları: 6, İstanbul, 1986, s.286; Ayrıca bkz., KUTAL, "Yasaklanan Faaliyetler", a.g.m., s.389.
- (15) Benzer görüş için bkz., DEMİR, a.g.e., s.227.
- (16) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.155; DEMİR, a.g.e., s.228.
- (17) KUTAL, Metin, "Hür Sendikacılığın güçlenmesinde Genç İşçiler", Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, Türk-İş Yayınları No: 170, İstanbul, 1988, s.208. Öte yandan sözkonusu Fon, her tür ve kademedeki mesleki ve teknik eğitimi hem geliştirme ve hem de yaygınlaştırma amacını taşımakta, Devletin bu alandaki çabalarına tüm meslek kuruluşlarının, vergi yükümlülüklerinin, işçi ve işverenlerin destek olmalarını öngörmektedir. Ayrıca Fon kaynaklarının kullanım yerleri de gözönüne alınıp, sendikaların yeterli ölçüde mesleki eğitim kursları düzenleyemedikleri düşünülürse, bu Fonun oluşturulmasının önemi ve faydaları daha iyi anlaşılabilir.
- (18) TUNÇOMAĞ, a.g.e., s.155.
- (19) Convention and Recommendation, International Labour Office, Geneva, 1982, s.689; Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları -Bir Özet-, Milletlerarası Çalışma Bürosu, Ankara, 1989, s.60.
- (20) Ayrıntılı bilgi için bkz., DEMİRBİLEK, a.g.t., s.41.
- (21) KUTAL, Metin, "Sendikalar Yasa Tasarısında İşçi ve İşveren Kuruluşlarının Faaliyeti, Gelir ve Giderleri Denetimi", Sosyal Siyaset Konferansları, 32. Kitap, İstanbul, 1983, s.196.
- (22) DEMİR, a.g.e., s.227.
- (23) Nitekim Türk-İş, 2821 sayılı Kanunun 44. ve 47/3. maddelerinde yer alan hükümleri ileri sürerek 18 Şubat 1988 tarihinden itibaren Milli Eğitim Bakanlığı'na sözkonusu kesintiyi ödeme kararı almıştır, bkz., Türk-İş 15. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1989, s.256-259.

VAKIFBANK'TAN

Anlamalı ve Değerli Bir Altın.



Mimarbaşı Koca Sinan Anısına

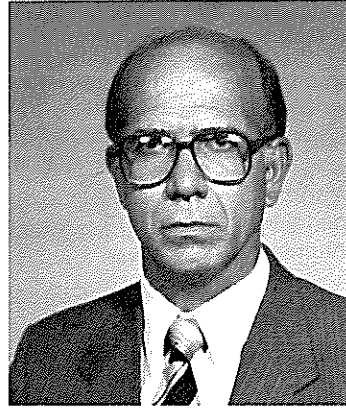
SİNAN ALTINI

Türk mimarisine altın çağını yaşatmış ustanın anısına özel, anlamlı ve değerli bir altın. Belirli sayıda basılan, 20 gr. lık Sinan Altını özel ambalajında sertifikalı, ve 999.9 saflıkta. Anı değeri yüksek Sinan Altını'nı, tüm VakıfBank Şubeleri ve Menkul Kıymetler Merkezlerinden satın alabilir, dünyanın her yerinde satışını yapabilir, dilediğinizde paraya çevirebilirsiniz.




VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası

**karar
inceleme
köşesi**



Prof.Dr. A. Can TUNCAY
I.Ü. Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

Asıl işverenin muhtelif işlerini üstlenen iki taşeronundan birisinin iş kazasında ölen işçisinin ölümü olayında tüm kusurun 3. şahıs durumunda olan diğer taşeronda olduğu, işveren ile öbür taşeronun hiç kusurunun bulunmadığı mahkemece kabul edildiğine göre, asıl işveren hakkındaki davanın reddine karar vermek gerekir.

**T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No : 1990/193
Karar No : 1990/4275
Karar Tarihi : 07.05.1990**

Dava: Davacı, işkazasında ölen sigortalı işçinin hak sahiplerine yapılan harcamalar üzerine uğranılan kurum zararının rücuu ödtilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, davacı ve davalılardan Esen Avukatlarınca temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerekçeleri sebeplere göre, davacı kurumun tüm, davalı işverenin sair temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2- İşveren Esen'in bir mağazasının dekorasyon işini alıp iç dekor ve tefriş işlerini üstlendiği, alçı dekor işlerini taşeron Maden'e, demir işlerini ise, taşeron Nazif'e verdiği, alçı dekor işleri taşeronu Maden'in işçisi Esen alçı işinde çalışırken geçirdiği iş kazası sonucu öldüğü, zararlandırıcı sigorta olayında tüm kusurun demir işleri taşeronu Nazif'de olduğu, işveren Esen, alçı taşeronu Maden ve sigortalıya atfı kabul herhangi bir kusur bulunmadığı mahkemece kabul edildiğine göre, çözümlenmesi gereken hukuksal sorun, işverenin, 3. kişi durumunda olan Demir işleri taşeronu Nazif'in kusurundan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesi çerçevesinde sorumlu olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Sigortalı Esen'in taşeron Maden'in işçisi olduğu, demir işleri taşeronu Nazif'le aralarında hizmet akdi ilişkisi bulunmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Alçı taşeronu Maden'in kazalı işçisini, demir işleri taşeronu Nazif'in işinde çalıştırmak gibi bir durumda söz konusu de-

ğildir. Bu nedenle zararlandırıcı sigorta olayında sigortalıyı çalıştıran ve alçı işlerini yapan Maden taşeron, Esen işveren, %100 kusuru ile sigortalının ölümüne neden olan ve demir işlerini yaptıran Nazif, 3. kişi durumundadır ve Nazif, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26/2. maddesi gereğince sorumludur. İşverenin sorumluluğu ise anılan maddenin 1. fıkrasındaki koşulların gerçekleşmesi halinde söz konusudur. İşverenin, demir işlerini alan Nazif'in kusurundan istihdam eden sıfatı ile rücu davalarında sorumlu tutulamıyacağı ortadadır. 506 sayılı yasanın 87. maddesi gereğince işverenin sorumlu tutulabilmesi için hizmetakdi ile sigortalıyı çalıştıran aracı (taşeron) Maden'in kusurlu olması koşuldur. Gerek işveren, gerekse sigortalıyı çalıştıran alçı taşeronu Maden'in zararlandırıcı sigorta olayında kusurları bulunmadığı, tüm kusurun 3. kişi durumunda olan demir işleri taşeronu Nazif'de olduğu kabul edildiğine, işveren istihdam eden sıfatı ile 506 sayılı Yasaya göre zarardan sorumlu bulunmadığına göre, işveren hakkındaki davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usule ve yasa aykırıdır.

O halde, davalı işverenin bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

Sonuç:

Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.5.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Karar, alt işverenin fiilinden asıl işverenin birlikte sorumluluğuna ilişkin bir karar olmakla beraber, olayda işverene ait diğer bir alt işverenin fiilinden sigortalıyı çalıştıran alt işverenin ve işverenin sorumluluğu söz konusudur. Karardan anlaşıldığına göre işveren Esen'in iki taşeronu (alt işveren) vardır. Biri alçı (Maden) diğeri demir işlerini (Nazif) yapmaktadır. Demir işleri taşeronu kusuru ile alçı işleri taşeronu Maden'in işçisinin ölümüne neden olmuştur. Acaba bu iş kazası dolayısıyla kazaya uğrayanın kendi işvereni taşeron Maden ile onun asıl işvereni Esen Sosyal Sigortalar Kurumunun ölen işçi için yaptığı giderler dolayısıyla sorumlu

tutulabilir mi? Yahut bu kişiler ölen işçinin mirasçılara karşı tazminat ödemekle sorumlu tutulabilirler mi?

SSK md. 87, bu Kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işvereni de sorumlu tutmuştur. Benzer bir hüküm İş K. md. 1/son'da da vardır. buna göre "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur."

Kanunların işverene yüklediği yüklem ve ödevler çok çeşitlidir. İşe giriş bildirgesi, aylık sigorta primleri bildirgesi verilmesi, gerekli defter ve kayıtların tutulması, belirli işlerde işe başlatılmadan önce işçiden sağlık raporu istenmesi, işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini koruyucu önlemlerin alınması v.b. hep bu ödevler kapsamına girerler.

1) Dikkat edilecek olursa, İş Kanunu bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan alt işverenin işçilerini "münhasıran" bu işyerinde çalıştırmasını gerekli görmekte iken, SSK böyle bir sınırlama getirmemektedir. Bu itibarla bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan kişi işçilerini münhasıran bu işyerinde çalıştırmayıp başka işyerlerinde de iş gördürüyorsa İş Kanunu bakımından taşeronluk (alt işverenlik) söz konusu olmaz (K.Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, c.1, 4. bası, s.12).

Örneğin, taşıma işleri ile uğraşan bir kimsenin çeşitli işler arasında bir fabrikanın taşıma işlerini de yüklenmesi, bir temizlik işleri bürosunun bir işyerinin belirli zamanlarda temizlik işlerini, bir lokantanın bir işyerinin öğle yemeği işini üzerine alması durumlarında taşıma, temizlik ya da lokanta işletmesi işçilerini münhasıran o işyerinde çalıştırmayacağı için İş K. açısından asıl işveren-alt işverenlik ilişkisi söz konusu olmayacaktır.

Acaba SSK md. 87'de "münhasıran o işyerinde" çalıştırma sözlerinin bulunmaması yukarıda verilen örneklerde işverenden iş alan diğer işverenleri sosyal sigortalar mevzuatı açısından alt işveren tanımına sokmaya yeterli midir? Sanmıyoruz. Çenberci'nin isabetle belirttiği gibi (M.Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Yeni bası, Ankara, 1985, s.599) iş alanın aldığı işte çalıştırıldığı sigortalılar o iş için alınmış ya da çalıştırılmış olunmalıdırlar. Böyle olmayıp ta çalıştırılanlar iş alanın esasen var olan ve SSK'nun kapsamında bulunan işyerinin sigortalı işçileriye bu durumda iş alanın aracı olarak kabulü mümkün bulunmamaktadır. SSK md. 87'nin ikinci fıkrasında dolaylı ve üstü kapalı bir biçimde anlatılmış olan bu

yön kardeş hüküm olan İş K. md. 1/sonda açık olarak belirtilmiştir. SSK'nun İş K.ndan daha kapsamlı bir alt işveren kavramı getirildiğini, böylelikle asıl işverenin sorumluluk alanını genişletmek istediğini haklı kılacak geçerli bir neden yoktur.

2) Şunu özellikle belirtmek gerekir ki, asıl işveren - alt işveren ilişkisi alt işverenin asıl işverene ait bir işyerinde belirli bir işte işçilerini çalıştırması halinde ortaya çıkacağından asıl işverenden iş alan kimse bu işte işçi çalıştırmayıp aldığı işi o işyerinde dahi olsa kendi başına yapıyorsa aracı ya da alt işveren sayılmaz (Ü.Narmanlıoğlu, İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri, c.1, Ankara 1988, s.112; Çenberci, s.599). Alt işveren asıl işverene ait işyerinde çalıştırdığı işçi veya sigortalıların işvereni durumundadır. Bunun gibi sigortalı çalıştırmayan bir iş sahibi kendisi işveren sayılmadığı için bu durumdaki kişilerden iş alan kimse (müteahhit) İş K. ve SSK açısından alt işveren sayılmaz. Eğer bu kimse işçi (sigortalı) çalıştırıyorsa bizzat işveren (asıl işveren)dir. Söz gelişi bir kooperatif adına anahtar teslimi şartıyla bir binanın yapım işini üstlenen müteahhit aracı değil asıl işverendir. (Çenberci, s.598). Örneğin, mal sahibi adına binanın yıkım işini üstlenen kişi meydana gelen iş kazasından sorumlu tutulamaz. Bu durumda kaza ölenin mirasçılarınca açılan maddi ve manevi tazminat davasında mal sahibine husumet yöneltilemez (Yarg. 9. HD., 3.3. 1981, E.81/95, K.81/2995: İşveren 1981, c.11, 677, s.21). Buna karşılık o müteahhitin yapının kazı veya elektrik işini alan ve o işte kendi adına sigortalı çalıştıran kimse aracıdır. Yeter ki aracı aldığı işi işyerinin belli bir kesiminde yapsın.

Görüldüğü gibi alt işverenler başka bir işverene ait işyerinde kendi işçilerini çalıştırmakta ve burası onlar yönünden de bir işyeri anlamı kazanmaktadır (M.Ekonomi, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, 3. bası, İstanbul 1984, s.53). Eğer asıl işverenden alınan iş onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak iş alanın adına tescil edilmiş ise iş alan kimse kural olarak aracı değil işveren sayılır.

O halde alt işveren (aracı) kavramı herşeyden önce;

(a) bir asıl işverenin varlığını, sonra (b) bir başka işverenin asıl işverene ait işin bir bölümünü yapmayı üstlenmeyi ve nihayet (c) asıl işverene ait işyerinde veya işyerinin bir bölümünde iş alanın kendi adına sigortalı çalıştırmayı gerektirir. Hatırlatalım ki asıl işverenin de işçi (sigortalı) çalıştırması gerekir (C.Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 4. bası, İstanbul 1989, s.148; A.Güzel/A.R.Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. bası, İstanbul 1990, s.134).

Alt işverenin asıl işverenle arasındaki ilişki genellikle bir istisna akdine dayanmakla beraber (BK md.355), kira (BK. md.248) veya taşıma sözleşmesinde (TTK md.762) dayanabilir. Alt işveren bu sözleşmeler gereğince üzerine aldığı işi asıl işveren adına yönetmez, kendi hesabına bağımsız bir şekilde yürütür. Çalıştırdığı işçiler ile hizmet akdi kendi arasında kurulur, işçiler ücretlerini ve diğer haklarını ondan alır, onun talimat ve emirlerine göre iş görme borçlarını yerine getirirler (Ekonomi, s.53). Kanunkoyucu, konuyu işçi yararı yönünden ele almış ve özellikle küçük sermayeli müteahhitlerin ücret ödeyemeyecek duruma düşmeleri halinde bunların yanında çalışan işçilerin ücret ve diğer haklarını alamamaları tehlikesini önlemek için bu işin yapılmasında yararı bulunan işvereni de birlikte sorumlu tutarak işçileri güvence altına almıştır (N.Çelik, İş Hukuku Dersleri, 10. bası, İstanbul 1990, s.49). SSK açısından da asıl işveren aracı (alt işveren) ile birlikte sorumlu tutulmuşsa da burada amaç bir yandan işçilerin sosyal sigorta haklarını, diğer yandan primlerin tahsilini güvence altına alarak Sosyal Sigortalar Kurumunu mali yönden korumaktır. Gerçekten İş Kanununun 29. maddesi devletten iş alan müteahhit ve taşeronların istihkaklarının ödenmesinden önce bunların işçilerine ücret borçları varsa bunların ödenmesini, güvence altına almak istemiştir. SSK md. 83'de devlet kuruluş ve kurumlarından iş alan müteahhitlerin Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmesini emretmiştir. Bundan maksat, işyerlerinde ça-

lıştırılacak olan sigortalılara ait prim borçlarının zamanında tahsilini kolaylaştırmak, dolayısıyla sigortalı ve kurum çıkarlarını korumaktır.

Gerek İş Kanunu, gerek SSK açısından birlikte sorumluluğun anlamı **müteselsil** sorumluluktur (BK. 50, 51) (T.Esener, İş Hukuku, 3. bası, Ankara 1978, s.79; K.Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s.65; N.Çelik, İş Hukuku, s.49; Güzel/Okur, s.134). Böylece taşeron yanında çalışan bir işçi bu yüzden herhangi bir zarara uğrayacak olursa zararının giderilmesi için taşeron ve asıl işverenden dileğine veya her ikisine birlikte başvurabilir. Aynı imkân Kurumun prim vesair alacakları için de geçerlidir. Asıl işverenin aracı ile birlikte sorumlu tutulmasının şartı aracının işçilerini münhasıran asıl işverenin işyerinde veya eklentilerinde çalıştırmasıdır (Esener, s.81). Aracının aldığı işi dışarıda kendi işyerinde yerine getirmesi halinde ve İş Hukuku anlamında asıl işveren alt işveren ilişkisi ne de müteselsil sorumluluk söz konusu olur (Aksi kanıda: Tunçomağ, s.65). Şunu da belirtelim ki, asıl işverenle alt işveren arasında Yasal yönden getirilen birlikte sorumluluk alt işverenin kusurundan dolayı asıl işverenin sorumlu tutulmasını gerektirir. Yoksa bunun tersine asıl işverenin kusurundan dolayı aracının sorumlu tutulacağı düşünülemez (Narmanlıoğlu, s.113; Çenberci, s.603). Müteselsil sorumluluğa ilişkin hüküm emredici nitelikte olup, sözleşme ile bertaraf edilemez (Yarg. 9. HD., 18.3.1988, E.517, K.3080: Tekstil İşveren, Eylül 1988, s.20). Kuşkusuz birlikte (müteselsil) sorumluluk ilkesini bertaraf eden bir anlaşma Kuruma ve sigortalılara karşı geçersiz olsa da hi taraflar arasında hüküm ifade eder (Çenberci, s.601).

Asıl işverenin sorumluluğunun alt işverenin buyruğundaki işçilerin kendisine ait işyerlerinde çalıştıkları süre ve işlere ilişkin bulunduğu ve bunlarla sınırlı olduğu söz götürmez. Sigorta hakları açısından da asıl işverenin müteselsil sorumluluğu aracının borcu ile sınırlıdır. Örneğin asıl işverenin Kuruma olan prim borcundan ötürü sorum-

luluğu gerçek borç miktarıyla sınırlıdır. Bu nedenle asıl işveren aracının kasten fazla bildirdiği primler veya kendisine ait olmayan işyerleri dolayısıyla sorumlu olmaz. (Yarg. 10. HD., 13.3.1979, E.7020, K.2299: İHU, SSK. 87, No.2 ve Ş.Kartal'ın incelemesi).

Kısacası, gerek SSK. 87, gerek İş K. 1/5 ile getirilen müteselsil sorumluluk ilkesinin arkasında yatan neden bir yandan borçlular (asıl işveren - taşeron) arasında kuvvetli bir çıkar birliğinin mevcudiyeti, diğer yandan alacaklıya (işçiye, Sosyal Sigortalar Kurumuna) güvence sağlama amacının güdülmesidir (T.Akıntürk, Müteselsil Borçluluk, Ankara 1971, s.120 vd.). Buradaki müteselsil sorumluluk yasal bir müteselsil sorumluluk ilkesi olup yasa öyle emrettiği için asıl işveren de taşeron (alt işveren) ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Asıl işverenin birlikte sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olup olmaması hiç önemli değildir. Önemli olan korunmak istenen çıkardır. Benzetme yerinde olur ise buradaki müteselsil sorumluluk bir tür kusursuz sorumluluktur. Tıpkı müteselsil kefilin sorumluluğunda olduğu gibi.

3) Olayda asıl işverenin iki taşeronundan biri diğerinin yanında çalışan işçinin ölümüne sebep vermiş ve işkazası sayılan bu olayda %100 kusurlu bulunmuştur. Bu yüzden Yargıtay kararında ölen işçinin işvereni taşeron Maden ile asıl işveren Esen sorumlu bulunmamıştır.

Gerçekten, bu olayda kusuruyla taşeron Maden'in işçisinin ölümüne neden olan taşeron Nazif, asıl işveren, taşeron Maden ve ölen sigortalıya göre üçüncü kişi durumundadır. SSK md. 26/2 Kurumun işkazasının üçüncü kişinin kusuru yüzünden meydana gelmesi durumunda Kurumun kazaya uğrayan sigortalı için yaptığı giderler için üçüncü kişiye rücu edebileceğini öngörmektedir. SSK 26'nın tümü esasen kusur sorumluluğu ilkesine dayandırılmıştır (Bak. Tuncay, s.266). Olayda da ölümüne sebebi-

yet veren işveren (taşeron) Maden değil üçüncü kişi Nazif'tir. Madenin hiçbir kusuru olmadığına, tüm kusur üçüncü kişide bulunduğu göre kurum yaptığı giderler için ne taşeron Maden'e, ne de asıl işveren Esen'e başvurabilir. Aslında üçüncü kişi durumundaki diğer taşeron %100 kusurlu bulunduğu göre kaza ile yürütülen alçı işi arasında uygun illiyet bağı da kesilmiş olmaktadır.

4) Müteselsil sorumluluk ilkesi işkazasından dolayı kusur sorumluluğu ilkesini bertaraf eden bir ilke olmadığı gibi aynı işverenden iş alan iki ya da daha fazla alt işveren arasında müteselsil sorumluluk da kurmaz. Bu taşeronlar arasında hukuki bir bağ yoktur. Olmadığı için de birinin sorumlu tutulmadığı bir olaydan dolayı onun işvereni sorumlu tutulamaz. Yukarıda değinildiği gibi asıl işverenin sorumluluğu taşeronun sorumluluk alanı ile sınırlıdır.

Asıl işverenin taşeronla birlikte işçisine veya Kuruma karşı müteselsil sorumluluğu taşeronun hizmet akdiyle bağlı bulunduğu işçileri dolayısıyledir. Olayda demirşeri taşeronu Nazif ile ölümüne neden olduğu işçi arasında hizmet ilişkisi kurulmuş olmadığı için Nazif kusurlu dahi olsa asıl işveren sorumlu tutulamaz. Çünkü ölen işçi asıl işveren taşeron Nazif ilişkisi açısından üçüncü kişidir. Öte yandan, işçisinin ölümüne alçı işleri taşeronu Maden'de de hiçbir kusur bulunmadığı için asıl işveren gene sorumlu değildir. Çünkü Maden sorumlu değildir.

Bu durumda, üçüncü kişinin kusuruyla ölen işçisinden dolayı ne onun işvereni taşeron Maden ne de taşeronluk bağı dolayısıyla asıl işveren Esen kazadan sorumlu tutulabilir. Bunun doğal sonucu, Sosyal Sigortalar Kurumu da ölen işçi için yaptığı giderler dolayısıyla ne ölenin işvereni taşeron Maden'e ne de kendisinden iş alınan asıl işverene rücu edebilir. Kusur prensibine dayanan SSK. md. 26/2 buna engeldir.

O halde Yargıtay'ın kararı isabetlidir.



yeni
yayınlar



KIDEM TAZMİNATININ DEĞİŞİM SÜRECİ



İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

Çalışma yaşamında, kıdem tazminatı konusu yıllardır üzerinde en çok durulan bir konu olmuştur.

Bugün uygulamadaki 1475 sayılı İş Yasası'nın 14. maddesindeki düzenleme, iş hukukuna ilk kez 1936 tarihinde yayımlanan 3008 sayılı İş Yasası ile girmiştir.

1936'dan 1991'e uzanan çizgide, kıdem tazminatı sürekli olarak, çok amaçlı değerlendirilmiş, değişik tartışmalara konu olmuş ve güncelliğini sürekli gündemde tutmuştur.

"İşçi emekli ikramiyesi", "İşçinin işten çıkma tazminatı", "İşverenin işten çıkarma tazminatı", "İşsizlik sigortası", "Onüçüncü aylık", "Yıpranma tazminatı" gibi değişik değerlendirmelere neden olan kıdem tazminatını, tam olarak bu değerlendirmelerden birinin içine sokmak doğal olarak olanaksızdır.

lerden birinin içine sokmak doğal olarak olanaksızdır.

Kıdem tazminatı, İş Yasası'nda en çok uyuşmazlık konusu olan, yargıya yapılan başvurularda önemli bir yer işgal eden, uygulamada, doktrinde üzerinde en çok çalışma yapılan, ürünler verilen bir konu olmuştur. Hatta sadece kıdem tazminatının görüşülmesinin yer aldığı, tek gündemli Çalışma Meclisi bile toplanmıştır.

1975 yılında yapılan değişiklikle, "Kıdem Tazminatı Fonu" kurulması hükmü Yasa'da yer almış olmasına karşın, aradan 15 yılı aşkın bir süre geçtiği halde Yasa'nın öngördüğü, "Fon" ile ilgili değişik tasarılar zaman zaman gündeme gelmişse de, yasal düzenleme haline gelememiştir.

Bu kez, kıdem tazminatı üzerine yapılan de-

gişik bir bilimsel çalışmayı tanıtmak istiyoruz.

Prof.Dr. Berin Ergin'in "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar" (1) adlı çalışması, aynı kitap içinde ilk kez Türkçe ve İngilizce olarak birlikte yayınlanmıştır.

Kıdem tazminatının gelişiminin aktarılıp değerlendirilmesine girilmeden önce, Türk İş Hukuku sistemi içinde konuya giriş için kısaca tarihsel gelişimi, çalışmanın başında ele alınmıştır.

Tazminat sonrasında işçi işveren ilişkilerini düzenleyen yazılı kaynaklar tanıtıldıktan sonra, Cumhuriyet döneminde çıkan Borçlar Yasası'nda hizmet aktine ilişkin yapılan düzenlemelerde kıdem tazminatı konusunun yer almadığı belirtilip, 3008 sayılı İş Yasası'nda kıdem tazminatının ilk kez yer aldığı açıklanıp, 1983 yılına kadar ulaşan zaman dilimi içinde 2869 sayılı Yasa ile yapılan değişikliğe kadar olan, tüm değişiklikler teker teker ele alınmıştır.

1971 yılında çıkan 1475 sayılı İş Yasası'nın uygulanmasının 20 yıllık süreci içinde, 1983 yılına kadar kıdem tazminatı düzenlemesi 5 kez değişikliğe uğramıştır.

1475 sayılı İş Yasası'ndaki düzenleniş biçimi ile kıdem tazminatı ilk önemli değişikliğe 1975 yılında 1927 sayılı Yasaya uğramıştır. Özellikle geçmişe yönelik düzenleme biçimi ve kıdem tazminatının 15 günlük ücretten 30 günlük ücrete çıkarılması, tarafların olumlu ve olumsuz değerlendirmelerine neden olmuştur.

Bu düzenleme biçimi, 1980-1983 yılları arasında dört yıllık zaman dilimi içinde de dört kez değişikliğe uğramıştır.

Prof.Dr. Ergin, çalışmasında yasal değişiklikleri aktarıp, inceleyip, değerlendirmiştir. Bu değişiklikler sürecinin aktarılmasından sonra, kıdem tazminatının hukuki niteliği üzerinde durulmuştur. Bu bölümden sonra yer alan, Prof. Ergin'in kıdem tazminatının bugünkü gayesi ve sağladığı yararlarla ilişkin değerlendirmesini burada aktarmak istiyoruz.

"Kıdem tazminatının niteliği ne olursa olsun, bir çok tartışmalara konu olmuş bir müessese olarak bugün kanuni bir tazminat niteliğinde işçinin hizmet aktinin belirli hallerde feshinde, işçilik tazminatı, işde yıpranma karşılığı, emeklilik ikramiyesi yerine geçmektedir. Bu gayeyi sağlayan başka kurumların yerleşmesi ile kıdem tazminatı sadece emeklilik ikramiyesi niteliğine bürünür ve Kanunda yine hizmet aktilerinin emeklilik dışında fesihleri de muhafaza edilirse, bu takdirde kıdem tazminatını işçiye ek gelir, prim, ikramiye niteliğinde ek kazanç olarak ödenen bir miktar para olarak nitelerek gerekecektir" (2).

Bu değerlendirmeden sonra, kıdem tazminatının hükümleri, tarafları, kıdem tazminatına hak kazanma şartları, işverenin devri-işverenin değişik-

mesi- işverenin sıfatının değişmesi - işyerinin nakli halinin kıdem tazminatına etkisi ile kıdem tazminatının hesaplanması başlığı altında dört bölümde ele alınmaktadır. Ayrıntılı olarak alt başlıklar altında, kıdem tazminatının değişik değerlendirmeleri ele alınırken, uygulamada en çok tartışılan konuları da doktrinde değerlendirmelere yer verilmesinin yanı sıra, bu konudaki yargı kararlarından bir çok örnekler verilerek, uygulamanın seyri belirtilip, değerlendirme ve eleştirisi de yapılmaktadır.

Çalışmasının sonundaki kısa değerlendirme yazısında ise, yukarıda aktardığımız görüşlerini önerileri ile de zenginleştirmiştir.

Tanıtmakta epey geciktirdiğimiz bu çalışmayı okuyup, değerlendirip, yararlanacaklar için, Prof. Ergin'in yeni bir çalışmasını da burada belirtmeden geçmek istemiyoruz.

Prof. Ergin'in "İşverenin Değişmesinin Hizmet Sözleşmelerine ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi ve Yargıtay Kararları" adlı makalesini de burada özellikle belirtmek istiyoruz (3).

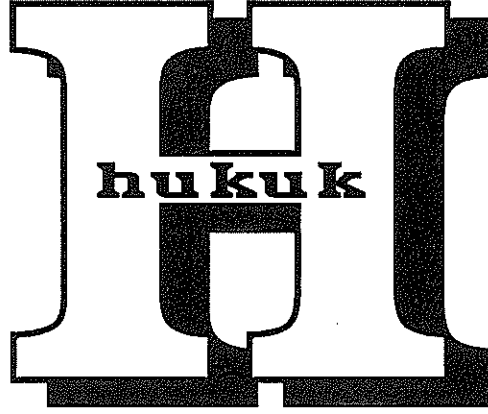
Zaman zaman gündeme gelen ancak 2000'li yıllara doğru, işçi-işveren ilişkilerinde, endüstri ilişkileri sistemi içinde önemli bir yeri olacak olan Yönetime Katılma konusunda 1973'de (4) ilk çalışmayı yapan Prof. Berin Ergin'in, yeni çalışmalarını da izlemek istediğimizi ve beklediğimizi de belirtebiliriz.

- (1) ERGİN, Prof.Dr. Berin "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar" Filiz Kitabevi. İstanbul. 1989, 222. sf.
- (2) ERGİN, Prof.Dr. Berin. a.g.e., sf. 43.
- (3) ERGİN, Prof.Dr. Berin. "İşverenin Değişmesinin Hizmet Sözleşmelerine ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi ve Yargıtay Kararları." Yargıtay Dergisi. Cilt.17, Sayı 1-2, Ocak-Nisan 1991. Sf. 98-122.
- (4) DOĞAN, Dr. Berin. "İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması" İstanbul. 1973. 160 sf.

Prof.Dr. Berin ERGİN

"TÜRK İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATININ GEÇİRDİĞİ SAFHALAR

Filiz Kitabevi, İstanbul, 1989, 222 sf.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1990/10229
Karar No : 1990/10393
Karar Tarihi : 27.12.1990

Karar Özeti: İşçinin, uzmanlaştığı işkolunda faaliyetinde bulunan başka bir firmanın montaj işini de asıl işverenin bilgisi dışında yapmış olması işverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olup, bu sebeple akdin feshinde İş Kanunu'nun 17/II-d maddesi gereğince işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Dava: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile ikramiye ve ücret alacağının 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- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı tekstil işkolunda faaliyet gösteren davalıya ait işyerinde klima ve kazan işinde çalışmakta ve İşverenden getirilen klima tesisleri üzerinde uzmanlaşmış iken, işverenin bilgisi dışında aynı işkolunda faaliyette bulunan başka bir firmanın klima tesislerinin montaj işini yaptığı anlaşılmaktadır.

TİS hükmü uyarınca oluşan disiplin kuruluca davacının bu hareketi işverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar şeklinde görülerek iş akdinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin II. bendinin (d) fıkrası uyarınca ve oybirliği ile feshine karar verilmiş ve işveren tarafından disiplin kurulu kararı yerine getirilmiştir.

Dosya içeriğine ve beliren duruma göre davacının bu davranışı gerçekten İş Kanunu'nun 17. maddesinin II. bendinin (d) fıkrası

na uymaktadır. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. İş müfettişinin mütalaası bu olgu ve hukuki sonucu değiştirmez. O halde, ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulü bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.12.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1991/341
Karar No : 1991/534
Karar Tarihi : 25.01.1991

Karar Özeti: 1- 2822 sayılı Kanun'un 39. maddesinde önceki tesbitten sonra Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün yeniden tesbit yapmasını yasaklayan bir hüküm yoktur.

2- İşçi sendikasının itirazının bir kısmını müracaata bırakması işin niteliği itibarıyla tamamının incelenip karara bağlanmasını ve işin işleminden kaldırılmasını gerektirmez.

3- Bu konuda mahkeme kararının kesin olması inceleme yapılarak verilen kararlar içindir. İnceleme yapılmadan verilen kararlar kesin sayılamaz.

Dava: Genel Maden-İş Sendikası adına avukat Atilla Karan ile 1- TTK Genel Müdürlüğü adına avukat İhsan Bardakçıoğlu, 2- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına avukat H.Berrak Akyol aralarındaki dava hakkında Zonguldak 4. İş Mahkemesinden verilen 24.12.1990 günlü ve 2710/2154 sayılı hüküm, davalılar avukatınca temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı : Hernekadar 2822 sayılı Kanunun 39. maddesi uyarınca işyerinde kanuni grev ve lokavt'a katılamıyacak işçi sayısı tesbit edilmiş ve kesinleşmişse de o tesbitten sonra Bölge Çalışma Müdürlüğü evvelce bazı ünitelerin tesbit dışı kalmış olduğundan bahisle söz konusu üniteler için grev ve lokavt dışında tutulması gereken bir işçi listesi daha düzenlenmiştir.

Davacı sendika bu durumun yasaya aykırı olduğunu ileri sürerek itiraz etmiştir.

2822 sayılı Kanunun 39. maddesinde önceki tesbitten sonra Bölge Çalışma Müdürlüğüne yeniden bir tesbit yapılamıyacağına dair herhangi bir hüküm yoktur. Aksine maddede gerekli hallerde Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bu tesbiti yapabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle sonradan böyle bir tesbitin yapılabileceğinin kabulü gerekir. Nitekim mahkemece listenin bir kısmı kabul edilmiş, bir kısmı için davacı sendika itirazını müracaata bıraktığını söylemiş, bir kısmı için isteği reddetmiştir. Ancak işin niteliği itibarıyla sendikanın müracaata bırakma talebi geçersizdir. O kısım içinde mahkemenin işleminden kaldırılma kararı değil, işin esası hakkında bir karar verilmelidir. Gerekli inceleme yapılmadan listenin bir kısmı için evvelce kesinleştiğinden de bahisle iptale karar verilmesi doğru değildir. Bu nedenlerle listenin mahkemece kabul edilenin dışındaki kısımlar içinde inceleme yapılarak sonucuna göre bir karar verilmesi icap eder.

Hernekadar 39. maddeye göre mahkemece verilecek kararlar kesin ise de, bu kesinlik inceleme yapılarak verilen kararlar içindir. Olayda gerekli inceleme yapılmadığından karar kesin sayılamaz.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, temyiz peşin harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.1.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1990/14364
Karar No : 1990/14448
Karar Tarihi : 28.12.1990

Karar Özeti: 2822 sayılı Kanun'un 15. maddesine göre yapılacak itirazlarda tebliğ günü ile itiraz dilekçesinin Bakanlığa veya Bölge Çalışma Müdürlüğüne kaydedtirilmesi yönünden Cumartesi günü iş gününden sayılamıyacağından 06.08.1990 günü tebliğ edilen yetki yazısına 14.08.1990 gününde yapılan itirazın 6 iş günü içinde yapıldığının kabulü gerekir.

Dava: Hava Servisi A.Ş. adına Avukat Oğuz Özbek ile Hava-İş Sendikası Genel

Başkanlığı adına Avukatları İsmail Erten ve Abdi Pesok aralarındaki dava hakkında İstanbul 8. İş Mahkemesi'nden verilen 5.12.1990 günlü ve 189/36 sayılı hüküm davacı avukatınca temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı : Yetki yazısı davacı işverene 6.8.1990 tarihinde tebliğ edilmiştir. Davacı itiraz dilekçesini 14.8.1990 tarihinde işletme merkezinin bulunduğu İstanbul Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirdikten sonra aynı gün mahkemeye vermiştir. 2822 sayılı T.İ.S. G.L.K.' nun 15. maddesindeki altı iş gününün hesabında tebliğ günü hesaba dahil edilmez. Öte yandan itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirilmesi yönünden Cumartesi günü iş gününden sayılmaz. Buna göre Cumartesi günü de altı iş günü hesabında nazara alınmaz. Muteriz davacı tesbit tutanağını 6.8.1990 tarihinde aldığına ve itiraz dilekçesini ilgili Bölge Müdürlüğüne 14.8.1990 tarihinde kayıt ettirip aynı gün mahkemeye verdiği göre itirazını altı iş günü içinde yapmıştır. Bu durumda itirazın incelenerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple kesin olarak BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.12.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

□
T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1991/747
Karar No : 1991/794
Karar Tarihi : 31.01.1991

Karar Özeti: Ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağına dair toplu iş sözleşmesi hükmü çalışılmayan bu süre için sadece ücret isteme imkânı verir, fazla mesai talebini gerektirmez.

Dava: Davacı fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK'nun 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı: Davacı, dava dilekçesinde açıkça ikili vardiye sistemi ile çalıştığını, her vardiyanın (12) saat olduğunu, her gün (1) saat ara dinlenmesi verildiğini, buna göre haftanın 6 gününde fiilen 66 saat çalıştığını ve karşılığının ödendiğini ancak 8 saatlik çalışmasının fazla mesai sayılmadığını iddia ederek istekte bulunmuş, fakat sonradan verdiği açıklama dilekçesinde TİS'de ara dinlenmesinin de iş süresinden sayılacağını, böyle olunca haftanın 6 günü için 12'şer saatten 72 saat üzerinden ödeme yapılması gerekeceğini bildirerek 6 saat için talepte bulunmuştur.

Gerçekten davacının 12'şer saatlik iki vardiya sisteminde çalıştırıldığı ve TİS'de ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağı anlaşılmaktadır. Ara dinlenmesinde çalıştırılmadığı da davacının dava dilekçesindeki kendi beyanından ve davalının savunmasından anlaşılmaktadır. Ara dinlenmesinde çalıştırılmadığına göre, bu süre fazla mesai sayılmaz. Bu nedenle davacı zamlı ücret isteğinde bulunamaz. Çalıştırılmıyan, fakat iş süresinden sayılan ara dinlenmesi için sadece ücret isteyebilir. O halde, haftalık toplam 6 saatlik ara dinlenmesinin sadece normal ücreti hesaplanıp ona karar verilmesi icap eder. Oysa bilirkişiler bu süreyi fazla mesai kabul ederek %100 zamlı ücret hesabı yapmışlar ve mahkemece de zamlı ücrete karar verilmiştir. Zamlı ücrete karar verilmesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 31.1.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.

□

DENİZBANK...

Sektöründe

Uzman Banka

Denizbank çok yönlü bankacılık hizmetleri verir.

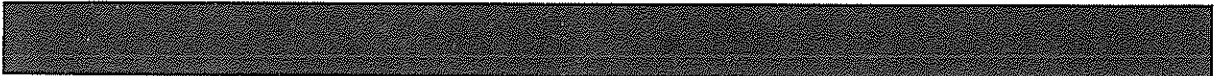
Denizbank çok yönlü bankacılıkta uzmanlaşmıştır.
Kambiyo işlemleri yapar,
ihracat-ithalat kredileri verir.
Dış işlemlerle ilgili bütün hizmetleri sunar.

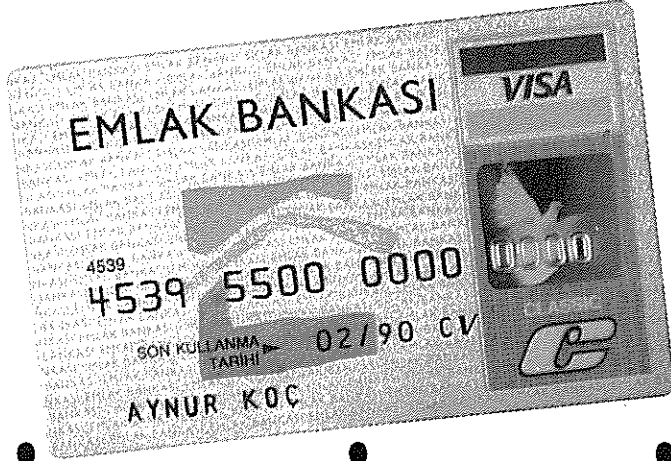
Bunların yanı sıra Denizbank,
denizcilik sektöründe gerçek uzman bankadır.



DENİZBANK
DENİZCİLİK BANKASI T.A.Ş.

Reşadiye Caddesi, No: 3 Eminönü - İstanbul
Tel: 511 10 42 (hat), Fax: (90) (1) 528 50 00
Telex: 30066 dbta - tr, 31372 dbgm - tr.



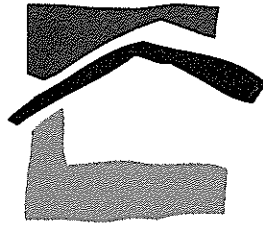


**EMLAK
VISA**

**İSTEYİN, DÜNYAYI
İSTEYİN!**

Türkiye Emlak Bankası'nın
438 şubesinde birine gelin;

- Emlak Visa istiyorum! deyin, size dünyayı verelim.



EMLAK BANKASI