

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

CİLT 8

SAYI 2

MART 1994

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

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

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

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın bugün 24 üyesi bulunmaktadır.

- ADANA (ÇUKUROVA) ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AKÇİMENTO A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- BATIÇİM - BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BATISÖKE - SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ÇİMSA - ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
- SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- YİBİTAŞ-YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. VE SAN. A.Ş.

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayımlanır.

MART 1994
CİLT 8 • SAYI 2

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A.Mesut EREZ

□
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ.Sancar BAYAZIT

□
İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İşhanı 83/7-8
Maltepe 06570 • ANKARA
Tel: (0-312) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (0-312) 231 03 22

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

□
Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

□
Dergide yayınlanan yazılar yazarın
kişisel görüşüdür.
Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikasını bağlamaz.

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

İÇİNDEKİLER

SOSYAL SİGORTA SİSTEMİNDE
RESEN HESAPLAMA YÖNTEMİ
3917 SAYILI KANUN UYGULAMASI
3

3308 SAYILI ÇIRAKLIK VE MESLEK
EĞİTİMİ KANUNUNUN ÇIRAKLIK
SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN
HÜKÜMLERİNİN UYGULAMADA
ORTAYA ÇIKAN AKSAKLIKLARI VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
9

HABER
22

KARAR
İNCELEMESİ
24

HUKUK
28

İSTATİSTİK
31

Paranın en güvenilir,
en itibarlı karşılığı
Halkçek'tir.



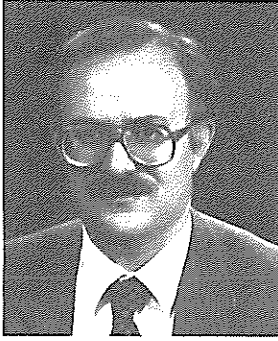
Halkbank'tan Halkçek
alın, gezilerinizde,
alışverişlerinizde
Halkçek kolaylığını,
Halkçek itibarını ve
Halkbank güvenini yaşayın.

HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

SOSYAL SİGORTA SİSTEMİNDE RESEN HESAPLAMA YÖNTEMİ

3917 Sayılı Kanun Uygulaması



Zahit GÖNENCAN

Sosyal Güvenlik Kuruluşları
Eski Genel Müdürü

1947 yılında doğmuştur. İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara'da yapmıştır. Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi mezunudur.

1965 yılından 1978 yılına kadar Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünde çeşitli görevlerde bulunmuştur. Haziran 1978 de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kuruluşları Genel Müdür Yardımcılığına Ekim 1985 de de Sosyal Güvenlik Kuruluşları Genel Müdürlüğü'ne atanmıştır.

Eylül 1992 de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müşavirliği görevine atanan Gönencan Ocak 1994 de emekli olmuştur.

Evli ve iki çocuk babası olan Gönencan'ın Sosyal Güvenlik alanında çeşitli dergilerde yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır.

GİRİŞ

8 Aralık 1993 tarih ve 21782 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 4792 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 6570 Sayılı Gayrimenkul Kiraları Hakkında Kanun ile 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulu Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cedvellerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki 3917 Sayılı Kanun"un 4 ncü maddesi ile sosyal güvenlik sisteminde değişik bir resen hesaplama yöntemi uygulamaya konulmuştur.

Sosyal Sigorta sistemimize yeni getirilen bu uygulamanın tanıtımı ve geçmişteki bazı deneyimlerden de faydalanarak sistemin değerlendirilmesinin yapılmasının yararlı olacağı kanısındayım.

ÖLÇÜMLEME NEDİR?

İncelemeye başlamadan önce konunun tarihsel yapısı içinde ölçümlemenin tanımını yapmak gerekmektedir.

"Ölçümleme" sözlük anlamı ile "takdir etmek" manasını ifade etmektedir. Sosyal sigorta uygulamasında ölçümleme, prim alacağını Sosyal Sigortalar Kurumu'nun tesbit etmesi diğer bir anlatımla "resen takdir etmesi"dir.

Yargıtay kararlarında ise ölçümleme; kanuni sebeplerin mevcudiyeti halinde sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançlar toplamının bulunmasına ilişkin bir işlemdir.

Bu durumda ölçümlemenin belirleyici ve ayırıcı özelliğini şu şekilde belirlemek mümkündür.

surların da gözönüne alınabileceği konusunda seyyaliyet getirilmiştir.

Üzerinde durulması gereken diğer bir nokta da Sigorta Müfettişlerinin bu görev ve tesbitlerini hangi yöntemle göre belirleyecekleridir.

Bu soru ile ilgili olmak üzere iki ayrı yasada iki ayrı cevabı birlikte değerlendirmek gerekmektedir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun değişik 130 ncı maddesinde Sigorta Müfettişleri tarafından tutulan tutanaklardan bahsedilmekte iken 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun değişik 6 ncı maddesinde Sigorta Müfettiş raporu kavramına yer verilmiştir.

Kanımca bir hususu bir birinden ayrı ayrı belgeler olarak değerlendirilmeyip birbirini tamamlayıcı belgeler olarak düşünmek uygulamaya açıklık getirir kanısındayım. Öncelikle tesbitlerin birer tutanağa dayandırılması ve sonuçta rapor olarak düzenlenmesi usul olduğuna göre Sigorta Müfettişinin bu konuda hazırlayacağı rapor içeriğinde tutanakların bulunması gerekmektedir. Bu konunun önemi bir yasa hükmünden kaynaklanmaktadır. Çünkü bir Sigorta Müfettişinin raporunda sonuç olarak işyerinde gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya yapılan işin nitelik ve kapsamına göre altında bildirimde bulunduğunu tutanaklar ile tesbit etmesi halinde bu tutanağa dayalı rapor aksi sabit oluncaya kadar müteber olacaktır. Çünkü 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun değişik 130 ncu maddesinde Sigorta Müfettişlerince tutulan tutanakların aksi sabit oluncaya kadar muteber olduğuna dair açık hüküm yer almaktadır.

O halde bu rapora dayanarak Sosyal Sigortalar Kurumu'nca yapılan resen hesaplama karşı olacak itiraz ve yargı yolunun işverence kullanılmasında öncelikle bu tutanaklara karşı olan varsa itirazın ispatlanması gerekmektedir. Bu ispat yükümlülüğü de doğal olarak işverene ait bir görev olacaktır.

c) Resen Hesaplama Nedeninin Yasaca Belli Edilmesi

Resen hesaplama nedeni 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 6 ncı maddesine 3917 sayılı Kanun ile eklenen fıkralarda sayılmıştır.

Bu nedenler üç temel yükümlülüğe dayandırılmıştır.

- 1) Sigortalı sayısı
- 2) Çalışma süresi
- 3) Prime esas kazanç tutarı

Yasada yer alan bu üç temel yükümlülüğü öncelikle özet olarak açıklamakta yarar bulunmaktadır.

1) Sigortalı Sayısı

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2 nci maddesine göre bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren yanında çalışanlar bu Kanuna göre sigortalı sayılmaktadır. Kanunun 6 ncı maddesi çalışanların işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olacağını belirlemiştir. Madde sigortalı olmayı bir hak olarak saptamış ve yükümlülüğünden kaçınılamayacağını ve vazgeçilemeyeceğini vurgulamıştır.

Maddedeki yükümlülük çalışana ait olduğu gibi işverene de ait görevi de kapsamaktadır.

Konuyu bu noktada değerlendirirsek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 9 ncu maddesi işverene çalıştırdığı sigortalıları örneği Kurumca hazırlanacak bildirimlerle en geç bir ay içinde Kuruma bildirme mecburiyeti getirmiştir.

2) Çalışma Süresi

Çalışma süresi sigortalının işverenin emri ve direktifinde çalıştığı süreyi ifade etmektedir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 17 nci maddesinde işverene çalıştırdığı sigortalıların prim ödeme gün sayılarını dört aylık sigorta bordrosu ile Kurum'a bildirme görevi getirilmiştir. Yönetmelikteki prim ödeme gün sayısı ile çalışma süresi Yasa hükmünün uygulanması bakımından birbiri içinde ve birbirinden ayrılmaz iki kavram olarak yorumlanmalıdır.

3) Prime Esas Kazanç Tutarı

Geniş anlamı ile prime esas kazanç tutarını 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 77 nci maddesi çerçevesinde sigortalılara işverenin belli bir ay için ödeyecekleri primin hesabına esas tutulan sigortalı ücret tutarı olarak tanımlayabiliriz.

Tabii olarak prime esas kazançların tutarı konusunda 78 nci madde de düzenlenen alt ve üst kazançların sınırlandırılması ile asgari

ücret miktarının da gözönüne alınması gerekmektedir. Diğer taraftan prime esas kazanç tutarının brüt olarak hesaplanması ise 77/1 nci maddesinin amir hükmüdür.

Belirtilen bu nedenler dahilinde resen hesaplama işlemi hakkının doğması için Sigorta Müfettişi raporunda; işverenin Kuruma beyan ettiği unsurlardan sigortalı sayısının, çalışma süresinin ve prime esas kazanç tutarının emsaline veya yapılan işin nitelik ve kapsamına göre az olduğunun saptanması gerekmektedir. Ancak bu konuda iki sorunun açıklığa kavuşturulmasında yarar bulunmaktadır.

1- Emsal nedir?

2- Yapılan işin nitelik ve kapsamında ölçü ne olacaktır?

Yasa hükmünde bu konuda açık bir tanım ve yapıcı bir cevap bulunmamakla beraber bazı kıstaslara yer verilmiştir.

- * Asgari işçilik miktarı
- * Yapılan işin niteliği
- * Bünyesinde kullanılan teknoloji
- * İşyerinin büyüklüğü
- * Benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı

olarak yer alan kıstasların değerlendirilmesi tamamen Sigorta Müfettişine görev olarak verilmiştir. Sigorta Müfettişinin bu bulguları öncelikle tesbit ederek raporunda değerlendirmesi ve sonuca ulaşması gerekmektedir. Ancak Yasada bu değerlendirmenin kişisel niteliğe bürünmemesi için bir alternatif olarak "ilgili meslek ve kamu kuruluşunun" görüşünün alınması gerektiği ayrı bir alternatif olarak yer almıştır.

Bu kıstaslar, tesbitler ve değerlendirmeler ile sonuçlara geçmişteki uygulamalar ışığında bakmamız gerekirse bu konudaki soruların cevabının gelecekte yargı organlarınca alınacak kararlar ile doldurulabileceğini belirlemek zorundayız.

Bu görüşüm çerçevesinde bir kaç hususu da burada vurgulamak yerinde olacaktır.

* Sigorta Müfettişinin tesbiti kesin ölçülere dayandırılmalıdır. Çünkü Yargıtay 10 ncu Hukuk Dairesinde yerleşen görüş "Gerçek beliiken varsayımlara itibar edilmez" esasına dayanmaktadır ve bu görüş uygulamaya ışık tutacak niteliktedir(3).

* 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ba-

kımından işverenin işveren niteliğini, çalışanın da sigortalı niteliğini kazanmış olması gerekmektedir. Bu çerçevede "aracının"da uygulama bakımından işveren olarak işleme tabi tutulması 87 nci maddenin gereğidir.

* Sigortalı çalıştırılmamış ise, ücret ödenmemiş ise ve bu durum kesin kanıtlarla belgelenabiliyorsa Kurum'a resen hesaplama hakkı doğmaması gerekmektedir.

* Resen hesaplama hakkının Yasada belli edilen neden ve usullere dayandırılması ayrı bir zorunluluktur. Şekil ve usul noksanlığı temelde yasal nedenlerin doğmasına sebebiyet vermiyor ise resen hesaplama hakkı doğmamalıdır.

Bu tesbitlerin gelecekte doğacak uyuşmazlıklar nedeniyle alınacak Yargı kararları ile ictihat niteliğine kavuşacağı şüphesizdir. Ancak bu aşamada bir noktaya değinmek istiyorum. Yasanın yazılış ve düzenleniş bakımından amacının kaçak sigortalı olarak isimlendirilen sigortasız işçi çalıştırılmayı önlemeye yönelik olarak geliştirilmiş bir sistem tedbiri olarak görülmelidir. Bu nedendir ki uygulamanında bu amaca yönelik olması gerekmektedir. Yoksa sigorta primini ödeyen, işçisinin sigortasını yapan, yasal yükümlülüklerini yerine getiren ciddi ve güvenilir işverenler bu Yasal olanaklar nedeniyle cezalandırılmamalıdır.

RESEN HESAPLAMAYA İTİRAZ

Resen hesaplama işverenin beyanı dışında belirli yasal koşulların doğduğu varsayımına dayanarak Sosyal Sigortalar Kurumu'nca yapılan bir tahakkuk işlemi olduğuna göre işverenin de bu tahakkuka karşı itiraz hakkı bulunmalıdır.

Bu görüşten hareketle 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun değişik 6 nci maddesinde iki aşamalı itiraz hakkı öngörülmüştür.

- 1- Kurum nezdinde itiraz
- 2- Yargı nezdinde itiraz

Kurum Nezdinde İtiraz

Madde hükmünde kurumca tahakkuk ettirilerek işverene tebliğ edilen prim borcuna karşılık, işverenin kendisine yapılan tebligat tarihinden itibaren 15 gün içinde kuruma itiraz hakkı bulunduğu belirtilmiştir.

Kuruma itiraz konusu 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu uygulamasına 3395 sayılı kanun ile getirilen bir sistemdir. Prim İtiraz Komisyonlarının kaldırılması ile geliştirilen bu sistemin belirli bir yargısal niteliği bulunmadığı açıktır. Ancak bu sistem içinde şekle dayanan hataların çözümlenmesi amaçlanmıştır. Daha çok hesap hataları, işveren hataları ve bariz yasal hatalar ancak bu sistem içinde düzeltilme imkanına kavuşturulabilmektedir. Bu nedendir ki kuruma yapılan itirazlar prim tahsilatının sağlanması için kurumca yapılacak işlemleri durdurmaktadır.

Bu gerekçeler ışığında kuruma yapılan itiraz sonucu resen hesaplamanın esasına yönelik iddiaların incelenmesine olanak sağlamayacaktır.

Mahkemeye Başvurma

Madde hükmünde ikinci itiraz kademesi olarak "yetkili iş mahkemesine başvurma" usulü öngörülmüştür.

Kuruma yapılan itirazın kurumca reddi halinde işveren kararın kendisine tebliğinden itibaren 15 gün içinde yetkili iş mahkemesine başvurma hakkına sahiptir.

İş Mahkemesine yapılacak itirazlar esesa yönelik olmalı ve mahkemenin konuyu esastan inceleyerek yasanın öngördüğü amaçların gerçekleştirildiği konusunda karar vermesine olanak sağlanmalıdır.

Yasa; mahkeme kararının esasa yönelik olması gerektiği varsayımından hareket ederek bu görüş doğrultusunda kurumca yapılan işlemlerde usul hatası olmadığı ilk incelemesinin de yapıldığı gerekçesine dayanarak mahkemeye yapılan başvurunun tahakkuk ettirilen primin tahsilatını durdurmayaacağı hükmünü getirmiştir.

Resen hesaplamanın yargı yolu ile incelenmesi ve karara bağlanması üzerinde ayrıca durulması gereken bir konu olması dolayısıyla bu hususu ayrı bir makale konusu olarak değerlendirmekte yarar bulunmaktadır.

SONUÇ

4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nda 3917 sayılı kanun ile yapılan değişiklik kaçak sigortalı başka bir ifade ile si-

gortasız işçi çalıştırma eğilimine karşı oluşturulmuş bir denetim şekle olarak görülmelidir.

Çünkü uygulamada üç şekilde sigorta kaçaklığı yapılmaktadır.

1- Sigortasız işçi çalıştırılması veya kısmen sigortasız işçi çalıştırılması şekli,

2- Sigortalı tam bir ay yani 30 iş günü çalışmış olmasına rağmen Sosyal Sigortalar Kurumuna bu sürenin altında primi ödenmiş gün sayısının bildirilmesi şekli,

3- Sigortalının aldığı brüt ücretin altında örneğin asgari ücrette prime esas kazanç bildiriminde bulunması şekli,

Bu üç faktör yasada açık bir şekilde yer alarak kanunun amacı belirtilmiştir.

Ancak burada şu husus belirtilmelidir. Bu tür sigorta kaçağı ne kamu kuruluşlarında ne de büyük ölçekli ciddi özel kuruluşlarda olmaktadır. Bu olaylar daha çok orta ve küçük işletmelerde meydana gelen yaygın bir uygulama tarzıdır. Gerçekten de bu tür yanlış ve kasten eksik beyan şekliinden dolayı birçok sigortalı özellikle yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı sırada büyük mağduriyetler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu art niyeti önlemek de bir anlamda devletin görevi olduğu şüphesizdir.

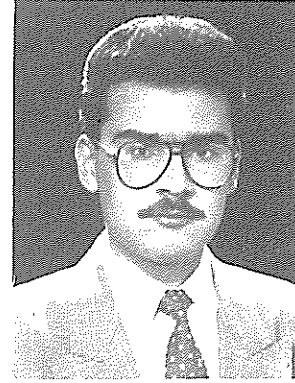
Yasal düzenlemeyi bu noktada değerlendirirsek önemli bir denetim noksanlığını giderecek fonksiyonda görmek mümkündür. Buna karşılık eğer uygulama geçmişte ölçümleme sisteminde olduğu gibi tüm ciddi işverenlerin başında bir kılıç niteliğine dönüştürülürse bu da çalışma hayatında önemli bir sıkıntının kaynağını oluşturur.

KAYNAKLAR

- 1- Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü 3395 sayılı Kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yapılan değişiklik ile yürürlükten kaldırılmış ve bu Tüzükteki bir çok hüküm Sigorta İşlemleri Yönetmeliği olarak düzenlenmiştir.
- 2- Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi - Mustafa Çerberci 1977 baskı sayfa 577
- 3- Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi - Mustafa Çerberci 1977 baskı sayfa 585

3308 SAYILI ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ KANUNUNUN ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİNİN UYGULAMADA ORTAYA ÇIKAN AKSAKLIKLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Ar. Gör. M. Fatih UŞAN
A.Ü. Erzincan Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi



1968 yılında Ankara'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Ankara'da tamamladı. 1986 yılında girdiği Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 1990 yılında mezun oldu. 1991 yılında A.Ü. Erzincan Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsünden 1993 yılında "Çıracılık Sözleşmesi" konulu yüksek lisans tezi ile mezun oldu. Halen aynı enstitüde doktora çalışmalarına devam etmektedir.

GİRİŞ

Yetişmiş insan gücünün temin edilmesinde önemli bir rol üstlenen "Çıracılık Müessesesi" Türk Hukukunda üzerinde fazlaca durulmayan konulardan biridir. Özellikle çıracıların eğitimi konusunda öğretilerde bir çok monografiye rastlanılmakla birlikte, çıracıların hukuki statüsüne ilişkin az sayıda inceleme vardır. Kanaatimizce, bu durumun sebepleri arasında, çıracılık müessesesinin eğitim yanının da bulunması nedeniyle, biz hukukçular tarafından bu konunun ihmal edilmesi sayılabilir. Oysa, uygulamada "çıracık" kavramının tesbiti büyük önem arzeder. Zira, çıracık-işçi ayrımının belirlenmesinde, İş Hukuku hükümlerinin uy-

gulanmasında, hep çıracık kavramının ortaya konulması gerekir.

Günümüzde, çıracıklıkla ilgili mevzuatımız oldukça dağınık durumdadır. Bunun sonucu olarak, tâbi oldukları kanuni düzenlemeye göre üç tür çıracık bulunmaktadır. Bunlar, Borçlar Kanununa, Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanununa ve gerçekte Borçlar Kanununa tâbi olmakla birlikte, onsekiz yaşını doldurmaları nedeniyle İş Kanununa tâbi olan çıracıklardır (İş K.m.5/b.6)(1).

Günümüze kadar çıracılık alanında iki özel kanun çıkarılmıştır. 20.6.1977 tarih ve 2089 sayılı Çıracık, Kalfa ve Ustalık Kanununun kendisinden beklenen faydayı sağlayamaması üzerine(2), 5.6.1986 tarih ve 3308 sayılı Çı-

- (1) Çıracılığın hukuki statüsü konusunda geniş bilgi için bkz. Uşan, M. Fatih, Çıracılık Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya 1993, s.1 vd.; Arslan, Ali, Çıracılık Hukuku ve Mevzuatı, İzmir 1988, s.7 vd.
- (2) 2089 sayılı kanun ve bu kanunun uygulamada başarılı olamaması konusunda geniş bilgi için bkz. Kutal, Metin, Mesleki Eğitim Alanında Önemli Bir Adım, Çıracık, Kalfa ve Ustalık Kanunu, İkt. ve Mal D., C.XXIV, S.6, Eylül 1977, s.252 vd.; Kutal, Metin, Çıracık, Kalfa ve Ustalık Kanununun Başlıca Hükümleri Açısından Eleştirisi, İkt. Mal D., C.XXIV, S.7, Ekim 1977, s.292 vd.; Kutal, Metin, Çıracılık ve Meslek Eğitimi Alanında Kabul Edilen Yeni Bir Yasa ve

raklık ve Meslek Eğitimi Kanunu yürürlüğe konulmuştur(3). Bu kanunla, çıraklık alanında yeni bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Türk hukukunda daha önce yeralmayan "aday çıraklık", "usta öğreticilik" gibi müesseselerin benimsenmesi(4), aday çırak ve çırakların kısa vadeli sigorta kollarından yararlanması (SSK. m.3/II.B), bunların sigorta primlerinin devletçe karşılanması (ÇMEK.m.25/4)(5) ve çıraklık eğitimi ile meslek eğitiminin bir bütün halinde ele alınışı(6), sözkonusu düzenlemelere örnek teşkil eder.

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun kapsamı, meslekler, işyerleri ve iller itibarıyla sınırlandırılmıştır (ÇMEK.m.2)(7). İşte, mevzuat içerisinde çırakların farklı kanunlara tâbi olması bu yüzdendir. 3308 sayılı kanunun uygulama alanı tüm yurdu ve meslek alanlarını kapsadığı takdirde, bu karışıklıklar da sona erecektir.

Bunun yanısıra Kanunun ve buna dayalı olarak Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan Tip

Çıraklık Sözleşmesinin eksik olan yönleri de vardır(8).

Nitekim, Milli Eğitim Bakanlığı bu amaçla, "Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun Tasarısı Taslağı" hazırlamış ve bu taslağı ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşlerine sunmuştur. Bunun yanısıra, 28 Mayıs 1993 tarihinde Ankara'da toplanan İkinci Meslek Eğitimi Merkez Şurasında "3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna bazı ekler yapılmasına dair komisyon kararları" ile Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununda yapılması gereken değişiklikler ayrı bir taslak olarak ortaya konulmuş(9) ve Milli Eğitim Bakanlığının taslağına sözkonusu çalışmanın da eklenmesi karara bağlanmıştır(10) (11). Biz bu çalışmamızda yedi yıldır uygulanan Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun uygulamada aksayan yönlerini, yapılması gereken değişiklikleri, sözkonusu taslakları da

Öngörülen Modelin Başlıca Özellikleri, İkt. ve Mal D., C.XXXIII, S.8, Kasım 1986, s.283; Şahinkesen, Ali, Çıraklık Eğitimi, Türk Milli Eğitim Sistemindeki Uygulamalar, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 1985, s.70 vd.; Yeni Çıraklık Yasası Karşısında Çırakların Hukuki Durumu, Yargı, Açık Oturum, S.26, Haziran 1978, s.18 vd.

(3) Bkz. RG. 19.6.1986 t. ve 19139 S.

(4) UŞAN, s.3 vd.; ARSLAN, s.26, 34; MEB. ÇYEGM., Çıraklık ve Yaygın Eğitimde Gelişmeler, Ankara 1992, s.156; EKONOMİ, Münir, Ferdi İş Hukuku Bakımından Gelişme, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, İstanbul 1988, s.48; POYRAZ, Mükremin, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Getirdiği Yenilikler ve Bu Konudaki Görüşler, Çimento İşveren, C.I, S.I, Ocak 1987, s.18 vd.

(5) POYRAZ, s.26; MEB. ÇYEGM., Gelişmeler, s.156.

(6) 3308 sayılı Kanunun önemli bir özelliği, meslek eğitimi sorunun çözümünde, çıraklık, kalfalık ve ustalık konuları dışında işletmelerde meslek eğitimi de sisteme dahil etmesidir. Böylece, Kanunla örgün meslek eğitimi kurumları ile sanayi arasında çok yakın bir ilişki ve işbirliği kurulmuştur. Bkz. EKONOMİ, s.48.

(7) Başlangıçta Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, 39 il ve 40 meslek alanında geçerli iken (Bkz. MEB. ÇYEGM., Çıraklık Eğitimi Uygulamaları, Ankara 1990, s.39), zaman itibarıyla kapsamın genişletilmesi ile, bugün 76 il ve 74 meslek alanında uygulanmaktadır (Bkz. RG., 16.1.1993 t. ve 21467 S.).

(8) Bkz. a.ş. B 5.

(9) Sözkonusu metin için bkz. Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, İkinci Meslek Eğitimi Merkez Şurası, Şura Kararları, Ankara 1993, s.15-27.

(10) Milli Eğitim Bakanlığı zaman zaman 3308 sayılı kanunla ilgili kanun değişikliği taslakları hazırlamış, ancak bunlar değişik nedenlerle tasarı haline dönüşmemiştir. Yine, bu amaçla Kasım 1992 yılında bir taslak daha hazırlanmış, bu taslak birkaç kez değişikliğe uğramış ve 15 Haziran 1993'te yeni şeklini almıştır. Bu değişiklik taslağı ilgili kuruluşların görüşlerine açılmıştır. Biz bu çalışmamızda en son tarihli taslağı esas almakla birlikte, bakanlığın görüşünde değişiklik olabilmesi nedeniyle temel olarak İkinci Meslek Eğitimi Merkez Şurasında kabul edilen değişiklik tasarısını taslağına esas alacağız.

(11) Meslek Eğitimi Merkez Şurası, 507 sayılı kanuna 3741 sayılı kanunla eklenen ek madde 19'a dayanılarak çıkarılan, "507 sayılı kanunun Çıraklık ve Meslek Eğitimi ile ilgili Hükümlerinin Uygulanmasına Dair Yönetmelik" (RG. 2.1.1992 t. ve 21099) m.6 ile öngörülmüş olup, yılda bir defa Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonunun bünyesinde, çıraklık eğitimi ile ilgili kuruluşların temsilcilerinin toplanmasıyla oluşan bir kuruldur. Birinci Meslek Eğitimi Merkez Şurası, 28.2.1992 günü Ankara'da biraraya gelmiş, ikincisi ise, 28.5.1993 tarihinde yine Ankara'da toplanmıştır. Bkz. AKPINAR, Aişe, İl. Meslek Eğitimi Merkez Şurası yeni kararlar aldı. Vitrin, Yıl.9, S.77, s.18 vd.

gözönüne alarak inceleyeceğiz(12). 3308 sayılı kanunun değiştirilmesi aşamasında gözden geçirilmesi gereken hususları ve çözüm önerilerimizi de açıklayacağız.

1. GENEL BİLGİLER

I. ÇIRAK

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu m.3/c'ye göre çırak, "Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişidir"(13).

Çırak olabilmek için bir takım niteliklere sahip olmak gerekir. Bir meslek ve sanatı öğrenmeyi amaçlayan herkes çırak olarak nitelendirilemez(14). Buna göre, onüç yaşını doldurmuş ve ondokuz yaşından gün almamış, en az ilkokul mezunu ve bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olan kimse çırak olabilir (ÇMEK.m.10, ÇEY.m.10)(15).

II. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ

Bir kimsenin çırak olarak nitelendirebilmesi için, işyerinde çıraklık sözleşmesine dayanarak bulunması gerekir (ÇMEK.m.13). Çıraklık sözleşmesi mevzuat içerisinde tanımlanmamıştır. Bununla birlikte çıraklık sözleşmesi, işverenin belirli bir meslek ve sanatı çırağa öğretmesi ve çırağın da bu meslek ve sanatı öğrenmesi, kendisine verilen görevleri yerine getirmesi ve işyeri disiplinine uyması taahhüdünü içeren bir sözleşme olarak tanımlanabilir(16).

Çıraklık sözleşmesinin temel unsur ve ganesi çırağa bir meslek ve sanatın öğretilmesidir(17). Sözleşmenin sözkonusu unsuru, çıraklık sözleşmesinin temel karakteristiğini oluşturan(18) ve onu diğer sözleşmelerden ayıran en belirgin özelliğidir(19). 3308 sayılı kanuna tâbi çıraklık sözleşmelerinin diğer unsurları ise, ücret ve bağımlılıktır(20).

Bir özel hukuk sözleşmesi olan çıraklık sözleşmesi, karşılıklı, tam iki tarafa borç yükleyen (sinallagmatik), tarafları arasında bağımlı ve kişisel ilişki kuran, şekle bağlı, devamlı (süreklili) ve belirli süreli bir sözleşmedir(21).

III. ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ KANUNUNUN KAPSAMI

3308 sayılı kanun m.2, kapsamına giren işyerleri ile kişileri belirtmiştir. Buna göre kanun kapsamına giren işyerleri, 507 sayılı ve 5590 sayılı kanunlar çerçevesinde kurulmuş mesleki kuruluşlar ile bunlara üye işyerleri, mal ve hizmet üreten kamu kuruluşları, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri ile Dışişleri Bakanlığına bağlı Devlet Konukları hariç olmak üzere döner sermayeli işyerleridir. Kanunun kapsamına giren kişiler ise, sözkonusu işyerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustalar ile, bu işyerleri ile mesleki ve teknik liselerde eğitim gören öğrencilerdir.

3308 sayılı kanun, işyerleri ile burada çalışan kişiler dışında eğitimin yapılacağı il ve meslek alanının türü itibarıyla de sınırlandırmaya gitmiştir. Bir başka ifadeyle, 3308 sayılı

- (12) Bu çalışmamızda taslakların uygulama içerisinde ihtilaf doğurabilecek hükümlerine değinilecektir. Yoksa, tamamen çırakların lehine olan veya idareyi ilgilendiren hükümlere değinmeyeceğiz. Mesela çıraklık süresi mevcut düzenlemede 3-4 yıl iken (ÇMEK.m.14/2), bu süre 2-4 yıl olarak belirlenmektedir. Bunun gibi 8-10 saat olan teorik eğitim süresi (ÇMEK.m.12), 8-12 saat olarak arttırılmaktadır.
- (13) Kanun metninde geçen "iş alışkanlıklarını" ifadesini, "iş alışkanlıkları" olarak anlamak gerekmektedir. Zaten, ÇEY.m.4'de çırak tanımı yapılırken bu yanlışlık düzeltilmiştir.
- (14) UŞAN, s.6; ESEN, Güven, Bireysel İş Hukukunun Temel Kavramları, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, C.I, Kitap.1, İstanbul 1985, s.57.
- (15) Ağır, tehlikeli ve özellik arz eden mesleklerle ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığı ÇMEK.m.9/son'dan hareketle, kimi mesleklerde çıraklığa başlama yaşını yükseltmiş, kimi meslek alanlarında ondört yaş şartını korumakla birlikte, çırağın ortaokul mezunu olması zorunluluğunu getirmiştir, bkz. MEB. ÇYEGM.'nün 30.4.1992 t. ve 259/5519 S.İlİlgili Vaililik Makamına Yazısı.
- (16) UŞAN, s.50 vd. Değişik biçimdeki tanımlar için bkz. ARSLAN, s.371; SAYMEN, F.Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.420.
- (17) SAYMEN, s.421; UŞAN, s.52 vd.; ARSLAN, s.32; TUNCAY, A.Can İHU., SSK.3, (No.1)
- (18) TUNCAY, Karar, s.2
- (19) SAYMEN, s.428; UŞAN, s.52
- (20) Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.53 vd.; ARSLAN, s.33-35
- (21) Bkz. UŞAN, s.58 vd.

kanunun uygulanabilmesi için, eğitimin yapılacağı il ve meslek alanının Millî Eğitim Bakanlığınca kapsama alınması gerekir (ÇEY. m.6)

Kanunun kapsamı, yapılması düşünülen değişiklikle, 1.6.1989 tarih ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun da kapsama alınmasıyla genişletilmektedir (MEB.Tas.m.1, MES.EŞ.Tas. m.1). Böylece, muhasebecilik alanında da mesleki eğitimin yapılmasına izin verilmek istenmektedir. Kanaatimizce, bu genişleme yerindedir. Aslında 3308 sayılı Kanunun, alt yapının tamamlanması ile, istisnalar saklı kalmak kaydıyla, tüm mesleklerde uygulama alanı bulması yerinde olacak, böylece, çıraklara farklı kanunların uygulanmasının önüne geçilebilecektir.

IV. ÇIRAKLARA UYGULANACAK HÜKÜMLER

A) Genel Olarak

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, günümüzde üç ayrı kanuna tâbi çırak vardır(22). Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun kapsamına girmeyen Çıraklar Borçlar Kanununa tâbidir. Bununla birlikte, onsekiz yaşını tamamlayan Borçlar Kanununa tâbi çıraklar hakkında ise, İş Kanunu hükümleri uygulanır (İş K.m.5/b.6)(23).

Bunun yanısıra, 3308 sayılı kanun, çıraklığı özel olarak ilk defa düzenleme altına alan Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunundan farklı olarak(24) çıraklar hakkında Borçlar Kanununun çıraklık sözleşmesine ilişkin hükümleri ile iş kanununun uygulanamayacağını öngörmüştür. Gerçekten, ÇMEK.m.13/4'e göre, "Bu kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında Borçlar Kanununun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile onsekiz yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz." Böy-

lece, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, kapsamına giren çıraklar hakkında Borçlar Kanunu ile İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını kabul etmemiştir. Bk.m.313/3'e göre ise, "Hizmet akdi hakkındaki hükümler, kıyasen çıraklık akdine de tatbik olunur". Kanaatimizce, 3308 sayılı kanunda sözü geçen "çıraklık sözleşmesine dair hükümler" ibaresiyle doğrudan doğruya Borçlar Kanunundaki çıraklık sözleşmesi ile ilgili hükümler (BK.m.318, 330, 342/2) kastedilmiştir. Bu itibarla, Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin kıyasen Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu kapsamına giren çıraklık sözleşmeleri hakkında da uygulanabilmesi mümkündür(25).

Buna karşın Kanunun 11. maddesine yapılması düşünülen ekleme ile (MEB.Tas.m.6, MES.EŞ.Tas.m.6) aday çırak ve çırakların İş Hukukunun çocukları ve gençleri koruyucu hükümlerinden yararlanmalarına imkân getirilmektedir. Bir taraftan Kanunun Borçlar Kanununun çıraklık sözleşmesine ilişkin hükümleri ile onsekiz yaşını dolduran çıraklara İş Kanununun uygulanmasının yasaklanması -zira, taslaklarda ÇMEK.m.13/4 muhafaza edilmektedir, diğer taraftan İş Hukukunun koruyucu hükümlerinden çırakların yararlandırılması, kanun içerisinde bir çelişkiye yol açacaktır. Ayrıca, hangi hükümlerin koruyucu nitelik taşıdığına tesbiti de uygulamada beraberinde yeni sorunlar getirebilir. Aslında çırakların mevzuat içerisindeki tüm koruyucu hükümlerden yararlandırılması gerekir. Zaten, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, çıraklığı düzenleyen özel kanundur. 3308 sayılı kanun tarafından düzenlenen bir alan hakkında diğer kanunların uygulanamayacağı açıktır. Bu nedenle, ÇMEK .m.13/4'deki hükmün konuluş amacını anlamak zordur. Kanaatimizce, böyle bir ayırım yapmadan, 3308 sayılı kanunun düzenlemediği alanlarda koruyucu hükümlerden çırakların yararlandırılması daha uygun olacaktır.

(22) Bkz. yuk., Giriş.

(23) Onsekiz yaşını tamamlamaları nedeniyle haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanan çırakların sözleşmeleri hizmet sözleşmesine ve onların sıfatları da işçiye dönüşmemiştir. Bu hükmün amacı, sözkonusu kimselerin İş Kanununun koruyucu hükümlerinden yararlandırılmaları ve işverenlerin işyerlerinde çırak adı altında işçi çalıştırarak onları istismar etmelerinin önlenmek istenmesidir. Bkz. UŞAN, s.25 ve dn. 109-111'de belirtilen yazarlar; TUNCAY, Karar, s.5; KUTAL, Çırak, s.253; ESEN, s.78.

(24) 2089 sayılı Kanun m.12/1'e göre, "Çırak bir öğrencidir. Bu Kanunun değinmediği hallerde diğer kanunlardaki çıraklıkla ilgili hükümler uygulanır."

(25) Bkz. UŞAN, s.28

Ayrıca, kanun mevcut haliyle de bir çelişkiyi taşımaktadır. Çırakların çalışma süreleri konusunda herhangi özel bir düzenleme getirmeyen 3308 sayılı kanun, İş K.m.69'a yolama yaparak uygulanmasını yasakladığı İş Kanununun (ÇMEK.m.13/4) uygulanmasını öngörmektedir (ÇMEK.m.12/3, ÇEY.m.24/2)(26).

B) İş Mahkemeleri Kanunu

İş Mahkemeleri Kanununa göre(27), işçi sayılanlarla, hizmet sözleşmesi ve İş Kanunundan doğan davalara iş mahkemelerinde bakılır(28). Buna göre, çıraklarla ilgili uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri değil, genel mahkemeler görevlidir. Yargıtay da kural olarak iş mahkemelerinin görev alanına çırakların girmediğini kabul etmekle birlikte(29), onsekiz yaşını tamamlamaları nedeniyle haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanan çıraklarla ilgili uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu görüşündedir(30). Yargıtayın onsekiz yaşından büyük ve haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanan çıraklar hakkındaki uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu yolundaki görüşü isabetli değildir. Zira, İş Mk. m.1'de iş mahkemelerinin görev alanı açık olarak belirtilmiştir. Ayrıca, onsekiz yaşını tamamlayan Borçlar Kanununa tâbi çıraklar hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanması onların sözleşmelerinin hizmet sözleşmesine ve

onların sıfatlarının da işçiye dönüşmesine neden olmaz(31). Bununla birlikte, çırakların sigortalılık durumlarıyla ilgili uyuşmazlıklar ise, İş Mk. m. 1/B'ye göre, iş mahkemesinde görülür.

Kanaatimizce, İş Mahkemeleri Kanununda yapılacak yasal bir düzenleme ile çıraklarla ilgili uyuşmazlıklarda bir ihtisas mahkemesi olan iş mahkemelerinin görevli kılınması yerinde olacaktır.

V. TASLAKLARDA KANUNDAKİ TANIMLARDA YAPILMASI DÜŞÜNÜLEN DEĞİŞİKLİKLER

Söz konusu taslaklarla, uygulamada ortaya çıkan ihtiyaçların bir zorunluluğu olarak, 3308 sayılı kanuna personel, eğitim personeli ve işletmeler üstü eğitim merkezleri tanımlarının eklenmesi önerilmektedir. "Personel", kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda maaş ya da ücret karşılığında çalışan kadrolu ve sözleşmeli elemanlar ile işçileri(32), "eğitim personeli" ise, mesleki yeterliğe sahip, meslek lisesi öğrencilerinin işyerlerindeki eğitiminden sorumlu iş pedagojisi eğitimi almış meslek eğitimi tekniklerini bilen ve uygulayan kişiyi, "İşletmelerüstü Eğitim Merkezleri" de, alt yapısı elverişli olmayan işyerlerinin yeterli düzeyde veremedikleri pratik meslek eğitiminin noksanlıklarını tamamlamak, amacıyla kurulan merkezleri(33), ifade eder. Yine, 3308 sayılı kanundaki "Milli

(26) Çırakların çalışma sürelerine ilişkin tek hükmün bu olduğu ve bu konuda bir boşluk bulunduğu hakkında bkz. aşağıda, II.

(27) RG. 4.2.1950 t. ve 7424 S.

(28) Bir davanın iş davası olarak nitelendirilebilmesi için, tarafların İş Kanununa tabi işçi ve işveren olması, aralarındaki uyuşmazlığın hizmet sözleşmesinden doğması gerekir.

(29) Yarg. 9.HD., 4.6.1990 t. ve E.1990/3987, K.1990/6749, EŞMELİOĞLU, İbrahim/BAYAZIT, Sancar, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşletmelerde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Uygulamaları, Ankara 1990, s.165.

(30) Yarg. 10.HD., 17.9.1975 t., E.1975/6556, K.1975/4736, EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, s.140.

(31) UŞAN, s.40, 41, TUNCAY'a göre de, "18 yaşını doldurduğu için İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan çırakların ücret vs. alacakları yüzünden işverenleri aleyhine açacakları davanın çözüm yeri de asliye hukuk mahkemeleridir. Zira İş Kanunu md. 5/6'nın karşıt kavramı 18 yaşını bitirmiş çırakların hizmet akdiyle çalışıyor varsayılacaklarını değil, İş Kanununun koruyucu hükümlerinden yararlanacaklarını amaçlamıştır. Çıraklık akdi hizmet akdi olmadığı gibi çıraklar da İş Kanununun kapsamı dışındadır", TUNCAY, A.Can, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, İBD., C.62, S.4-5-6, Nisan-Mayıs-Haziran 1988, s.225.

(32) İkinci Meslek Eğitimi Merkez Şurasında kabul edilen personel tanımında işçi kavramına yer verilmemektedir. Oysa bu durum sakıncalara yol açabilir niteliktedir. Milli Eğitim Bakanlığı Taslağında söz konusu sakıncayı gidermek amacıyla personel tanımına işçi de dahil edilmiştir.

(33) İşletmelerüstü eğitim merkezleri, 507 sayılı kanun kapsamında yapılan çıraklık eğitiminde söz konusu olmaktadır. Pratik Eğitim verileceği işyerleri ve bunların denetimine ilişkin yönetmelik (RG. 5.1.1992 t. ve 21102 S.) ile, 507 sayılı kanun kapsamında çıraklık eğitimi yapma bakımından işyerleri üçe ayrılmaktadır. Bunlar, çıraklık eğitimi yapılamayacak işyerleri, çıraklık eğitimi yapılabilir işyerleri ve çıraklık eğitiminin şartlı yapılabildiği işyerleridir. Şartlı olarak çıraklık eğitiminin yapılabileceği işyerleri, teknik donanım açısından eğitimi verme konusunda eksikliği bulunan işyerleridir. Söz konusu işyerlerinin eksiklikleri işletmelerüstü eğitim merkezlerinde tamamlanır. Böylece, 3308 sayılı kanun açısından da benzer düzenleme getirilmek istenmiştir.

Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı" "Milli Eğitim Bakanlığı" olarak, "İl Milli Eğitim Gençlik ve Spor Müdürü", "İl Milli Eğitim Müdürü" olarak, "işçi" terimi "personel" olarak, "usta öğretici" terimi ise "eğitici usta" olarak değiştirilmektedir (MEB. Tas. m.23 ve 26, MES. EŞ. Tas. m. 2 ve 24). Kanundaki tanımlarda yapılan değişiklikler ve eklemeler yerindedir. Zira, zaman içerisinde kanunlarda yapılan değişiklikler böylece düzeltilmiş olmakta(34), bunun yanısıra çıraklık eğitimi ile meslek eğitimi bakımından aynı olarak kullanılan usta öğretici kavramı eğitici usta ve eğitim personeli olarak ayrıma tâbi tutulmaktadır. Özellikle, işletmelerüstü eğitim merkezleri kavramının bu kanun için de benimsenmiş olması, işyerleri açısından çıraklık eğitiminin yapılabilmesi için bir ayırım yapılmasına yol açacaktır ki, bu da isabetli olmuştur.

Bunların yanısıra, 3308 sayılı kanunla öngörülen teşkilatta da düzenleme yapılmakta ve ilgili kurullara katılacakların sayısı artırılmaktadır(35).

Ş 2. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI İLE İLGİLİ OLARAK (UYGULAMADA) KARŞILAŞILAN AKSAKLIKLAR

Çıraklık sözleşmesinin tarafları çırak ve işverendir(36). Çıraklık sözleşmesinin tarafı olan kimselerin sınırlı fiil ehliyetine sahip olmaları, bir diğer ifade ile, mümeyyiz küçük veya kısıtlı olmaları halinde, sözleşmeye taraf olabilmeleri için, mümeyyiz küçüğün veli veya vasisinin izin veya icazeti, kısıtlı kimse için ise, bunların yanında, ayrıca sulh hukuk hakiminin izni de gerekir (MK.m.8 vd., m.405/b.12, BK.m.318) Borçlar Kanununun 318. maddesinde de düzenlenen bu husus genel olarak küçük veya kısıtlı

kimselerin sözleşme yapabilmelerini öngören kuralların uygulanmasından ibarettir. Ancak, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu sözleşmenin yapılmasıyla ilgili özel bir düzenleme getirmiştir. Gerçekten, ÇMEK.m.13/2'ye göre, "işyeri sahibi, aday çırağı ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi, reşit ise kendisi ile yazılı çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır"(37). Kanun, sözleşmenin reşit olmayan çırağın veli veya vasisi tarafından yapılmasını öngören bu hükmüyle, Medeni Hukukun ve Borçlar Hukukunun temel karakterine aykırı bir düzenleme öngörmüştür(38). Bununla birlikte, çırağın küçük veya kısıtlı olması halinde, öğretide savunulduğuna göre, 13. maddenin lafzına bakarak çıraklık sözleşmesinin tarafının, veli veya vasi olduğunu kabul etmek doğru değildir. Asıl olan, sözleşmenin çırağın bilgisi dahilinde yapılmasıdır. Çıraklık sözleşmesinde, çırakların genellikle küçük ve korunmaya muhtaç olmalarından hareket eden kanun koyucu, sözleşmenin hemen başlangıcında kanuni temsilcinin iznini aramıştır(39). Kanaatimizce de böyle bir yorum tarzı yerindedir. Zira, Borçlar Hukuku sisteminde mümeyyiz küçük veya kısıtlıların sözleşme yapabilmeleri kanuni temsilcilerinin izin veya icazetine bağlı kılınmıştır (MK.m.16). İşte, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, getirdiği sistem ile, bu hususu daha açık olarak belirlemek istemiştir. Kaldı ki, Tıp Çıraklık Sözleşmesi, sözleşmenin çırak tarafından da imzalanacağını öngörmüştür. Gerçekten, Tıp CS.m.1'e göre, "Bu sözleşme, çırak adayının kendisi, velisi veya vasisi ile işyeri sahibi veya temsilcisi arasında imzalanır."

Bunun yanısıra, kanaatimizce, hizmet sözleşmesinde olduğu gibi(40), mümeyyiz küçüğe

(34) 507 sayılı kanunda geçen "küçük esnaf tabiri", 3741 sayılı kanun ek madde 10 ile "esnaf" olarak değiştirilmekle birlikte, sözkonusu taslaklarda bu hususdan bahsedilmemesi ve Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununda ifade edilen, 507 sayılı kanunun hala "Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu" olarak korunması bir eksikliktir.

(36) ÇMEK.'da öngörülen teşkilatla ilgili geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.46 vd.; ESEN, s.66-7 vd.; MEB. ÇYEGM., s.12 vd.; MEB, ÇYEGM., Gelişmeler, s.89 vd.

(36) UŞAN, s.75 vd.

(37) 2089 sayılı kanunda da benzer bir hüküm vardı. ÇKUK.m.16/1'e göre, "İşyeri sahibi veya temsilcisi çırak adayını çalıştırmaya başlamadan önce velisi veya kanuni mümessili ile 3 örnek yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmaya mecburdur."

(38) 2089 sayılı Kanun açısından TUNCAY, Yeni Çıraklık Yasası Karşısında Çırakların Hukuki Durumu, Yargı, Açık Oturum, S.26, Haziran 1978, s.21; KUTAL, Eleştiri, s.293, 294.

(39) KUTAL, Metin, 3308 sayılı Yasada Çıraklık Statüsü, Eğitimi ve Çırakların Korunması, İkt. ve Mal. D., C.XXXIII, S.9, Aralık 1986, s.21; 2089 sayılı kanun açısından, TUNCAY, s.21

(40) TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s.81.

velisi tarafından bir meslekle uğraşması, veya ev dışına çıkması izni verilmişse, çıraklık sözleşmesini bizzat kendisi yapabilmelidir (MK. m. 269, 283, 284). Aynı şekilde, mümeyyiz kısıtlıya MK.m.396'ya göre sulh mahkemesi tarafından bir meslek ve sanatla uğraşması izni verilmişse, bu meslek ve sanatın gereği olan her türlü tasarruf, bizzat kısıtlı tarafından yapılabileceğinden, çıraklık sözleşmesini de kendisi yapabilir(41). Ancak hemen belirtmek gerekir ki, mevcut yasal düzenleme bu tür bir yoruma imkân vermez niteliktedir.

Eğer mümeyyiz küçük veya mahcur olan çırak, kanuni temsilcisi ile çıraklık sözleşmesi yapmakta ise, bir kimse sözleşmenin her iki tarafını teşkil edemeyeceğinden(42) ve kanuni temsilci ile çırağın menfaatleri birbiriyle çelişeceğinden, çırağa, sulh mahkemesince bir kayyım atanmalıdır (MK.m.376/b.2)(43). Bununla birlikte, uygulamada çırağın velisi ile çıraklık sözleşmesi yapması durumunda, küçükün velisi olan babası, hem çocuğun kanuni temsilcisi, hem de işveren olarak çıraklık sözleşmesini imzalamaktadır. Bu ise, çırak açısından sakıncalı bir durumdur. Bir başka ifadeyle, çırağın kanuni temsilcisi sözleşmenin her iki tarafını oluşturmaktadır.

Ş 3. SÖZLEŞME SERBESTİSİ İLE İLGİLİ UYGULAMADA KARŞILAŞILAN AKSAKLIKLAR

I. GENEL OLARAK

Sözleşme serbestisi, kişilerin hukuk dü-

zeninin sınırları içerisinde, irade beyanları ile diledikleri hukuki sonuçları meydana getirebilme hürriyetleridir(44). Çıraklık sözleşmesi alanında bu serbesti, çırakların özellikle korunmaya muhtaç, küçük yaşta, bedeni, ahlaki ve ruhi gelişmeye tam manasıyla ulaşamamaları düşüncesiyle, devletin müdahalesine tâbi tutulmuştur. Özellikle sözleşme yapma serbestisi konusunda, çıraklık alanında bir takım sınırlamalar öngörülmüştür(45).

II. SÖZLEŞME YAPMA ZORUNLULUĞU

3308 sayılı kanun 2089 sayılı kanundan farklı olarak(46), 507 sayılı kanuna tâbi işyerleri için çıraklık sözleşmesi yapma zorunluluğu getirmiştir. Gerçekten, ÇMEK.m.13/1'e göre, "507 sayılı kanuna tâbi işyerleri, bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında 19 yaşından gün almamış kimseleri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar." Buna göre, 507 sayılı kanuna tâbi işyerlerinde ondokuz yaşından küçükler, hizmet sözleşmesiyle ve işçi sıfatıyla çalıştırılmazlar(47). Böylece, kanun ondokuz yaşından küçük olan kimselerle yapılan sözleşmelerin isimlerine bakılmaksızın çıraklık sözleşmesi olarak kabul edileceğini öngörmüştür (ÇMEK.m.13/1). Tarafların bunun aksini iddia edebilmeleri mümkün değildir. Zaten, çıraklık için ondokuz yaşından küçük olma şartı aranmıştır (ÇMEK.m.10). Kanun koyucu, sözkonusu kural ile, bir yandan, 507 sayılı kanuna tâbi işyerlerinde çırak, istihdamının sağlanmasını hedeflemiş, diğer yandan, uygulamada çırakların istismarını da önlemeyi amaçlamıştır(48).

(41) SAYMEN, s.425

(42) SAYMEN, s.427; UŞAN, s.75

(43) 2089 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan, Çırak, Kalfa ve Ustaların Eğitimi Hakkında Yönetmelik, çırağın kanuni temsilcisi ile çıraklık sözleşmesi yapması halinde, yazılı çıraklık sözleşmesinin gerekli olmadığı hükmünü getirmişti (m.30/2). Kanaatimizce isabetli olmayan bu hüküm, yerinde olarak 3308 sayılı kanuna alınmamış ve bu konuda özel bir düzenleme getirilmeyerek konunun çözümü genel ilkelere bırakılmıştır.

(44) TUNÇOMAĞ, s.86; UŞAN, s.77 ve dn. 125'te belirtilen yazarlar.

(45) Çıraklık sözleşmesi serbestisi ve sözleşme serbestisinin sınırlandırılması konusunda geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.77 vd.

(46) 2089 sayılı kanun işyerleri açısından çıraklık eğitimini bir hak olarak kabul etmiş, yükümlülük olarak görmemişti. Kanunda, çıraklık eğitimi "zorunluluk" değil, "isteğe bağlılık" sistemine göre düzenlenmişti. Bu ise, öğretilde haklı olarak eleştirilmişti. Bkz. KUTAL, Çırak, s.253; KUTAL, Eleştiri, s.292, 293.

(47) SEZGİN'e göre, "Kanun'un 13. maddesine göre, 507 sayılı Kanun'a tâbi olan esnaf ve sanatkârların yanlarında çalıştırdıkları 19 yaşına kadar olan kimseler çırak olarak kabul edilmiştir. 507 sayılı kanuna tâbi işletmeler bakımından 3308 sayılı kanun genç işçilik kavramını getirmiş, yani bir sanatkârın yanında çalışan herkes 19 yaşına kadar çırak olarak mütalaa edilmiştir ve bunların eğitime tabi tutulması hükmü getirilmiştir. Özellikle bu istek kanunun hazırlanması aşamasında Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu'ndan gelmiştir, onlar bunu böyle istemişlerdir ve kanundaki değişiklik bu şekilde gerçekleştirilmiştir", SEZGİN, İlhan, 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu Sistemi ve İşletmelerde Meslek Eğitimi Uygulamaları, MESS, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu Açıklama Toplantısı, 23 Ekim 1986, İstanbul 1987, s.11.

(48) UŞAN, s.89, 90

Söz konusu kural, herşeyden önce, bu tür işyerlerinde hizmet sözleşmesi ile çalışabilmek için ondokuz yaşından gün almış olma şartını getirmektedir. Bu ise, İş K.m.67'de ifade edilen, "15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yönelme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür", hükmüne ters bir durumdur. Zira, ÇMEK.m.19 aslında "hizmet sözleşmesi yapma serbestisine getirilmiş olan bir sınırlamadır." Bununla birlikte, bu kural, bir çelişkiye de yol açmaktadır. Çünkü, ÇMEK.m.17/2'ye göre, 507 sayılı kanuna tabi işyerlerinde çalışarak kalfa olanlar bir yıl o işyerinde kalfa olarak çalışmak zorundadırlar. Buna göre, mesela, ondört yaşında çirak olarak çalışmaya başlayan ve üç yıllık çiraklık süresini başarıyla tamamlayan kimse, kalfa olarak, aynı işyerinde en az bir yıl daha çalışmak zorundadır. Oysa, ÇMEK.m.13/1, 507 sayılı kanuna tabi işyerlerinde ondokuz yaşından küçüklerin ancak çiraklık sözleşmesi ile çalışmasına izin vermiştir. Kalfalık belgesine sahip olan bir kimse ise, ancak hizmet sözleşmesi ile ve işçi sıfatıyla çalışabilir. Bu durumda, kalfanın statüsü tartışmalara neden olabilir(49).

507 sayılı kanun için geçerli olan bu durum ÇMEK.m.13'te yapılacak değişiklik ile 5590 sayılı kanunda teşmil edilmek istenmektedir. MEB.Tas.m.8'e göre, ÇMEK.m.13/1 şu şekilde değiştirilmektedir: "8.3.1950 tarih ve 5590 sayılı, 17.7.1964 tarih ve 507 sayılı kanuna tabi işyerleri bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında 19 yaşından gün almamış kişileri çiraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar. Meslek lisesi mezunları ve kalfalık belgesi sahipleri bu hükmün dışında tutular." Söz konusu hükümlerle Çiraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun çelişkili olan durumu düzeltilmek istenmektedir. Buna göre, yapılması düşünülen değişiklikten sonra, 507 ve 5590 sa-

yılı kanunlara tâbi işyerlerinde 19 yaşından küçük kimselerin belirlenen meslek alanlarında hizmet sözleşmesiyle çalıştırılabilmesi için sözleşmesiyle, meslek lisesi mezunu veya kalfa olmaları gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, bu işyerlerinde çiraklık sözleşmesini tamamlayarak kalfa olanların 19 yaşından önce hizmet sözleşmesi yapabilmelerine izin verilmektedir. Böylece, söz konusu meslek alanlarında ancak 3308 sayılı kanuna göre kalfalık statüsünde bulunan 19 yaşından küçükler hizmet sözleşmesiyle çalıştırılabilecektir.

Ayrıca, öğretilen bir durum da ÇMEK.m.17/2'de yer alan, "507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu(50) kapsamındaki işyerlerinde çalışarak kalfa olanlar en az bir yıl o işyerinde çalışırlar" hükmüdür(51). Söz konusu hükümlerle, çirak istihdamı özendirilmek istenmişse de, bu düzenleme, çirakların, ustaları karşısında zayıf konumda olmalarından dolayı istismara açıktır. Bununla birlikte, taslak ile, kalfaların da iş kazası, meslek hastalıkları ve hastalık sigortası primlerinin, yani kısa vadeli sigorta primlerinin bakanlık bütçesine konulacak ödenekle karşılanması hükmü getirilmekte, uzun vadeli sigorta primlerinin ise, işveren ve sigortalı tarafından ödenmesi esası benimsenmektedir (MEB.Tas.m.15). Böylece kısa vadeli sigortalar açısından kalfalar, çiraklar ile aynı hükme tabi tutulmak ve kalfa istihdamı açısından işverenlere kolaylık sağlanmak istenmektedir.

Ş 4. MESLEK EĞİTİMİ VE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ İLE İLGİLİ UYGULAMADA KARŞILAŞILAN AKSAKLIKLAR

I. GENEL OLARAK

Çiraklar açısından, özellikle 3308 sayılı kanunda günlük iş süresi, ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerden yararlanabilme gibi hususlar net olarak açıklığa kavuşturulmamıştır(52). Bu husus, özellikle

(49) Bkz. UŞAN, s.90, 94

(50) Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun ismi 3741 sayılı kanun ek madde 10 ile Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu olarak değiştirilmiştir.

(51) Öğretilen bu hükümlerle, kalfanın iktisadi geleceğini uzun bir süre sınırlamanın kişilik haklarıyla bağdaşmadığı, kalfayla işveren arasında sözleşme yapma mecburiyetinin öngörülmüş bulunmasının "sözleşme serbestisine" aykırı olduğu görüşü savunulmuştur. Bkz. KUTAL, Metin, 3308 sayılı Yasada Kalfalık ve Ustalık Statüleri ile İşletmelerde Meslek Eğitimi, İkt. ve Mal. D., C.XXXIII, S.10, Ocak 1987, s.361.

(52) UŞAN, s.119.

küçük ve korunmaya muhtaç olmaları nedeniyle işyeri ortamında özel olarak korunmaları gereken çırakların aleyhine bir sonuçtur. Söz konusu durum ise Çıraklık Hukukundaki en büyük eksikliklerden biridir(53).

3308 sayılı kanunda yapılması düşünülen değişiklik taslaklarında da bu duruma hiç değinilmemektedir. Oysa, ihmal edilen bu durumun bir an önce çıraklığın bünyesine uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

II. MESLEK EĞİTİMİ VE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununda çalışmanın düzenlenmesi ile ilgili tek bir hüküm vardır. Buna göre, aday çırak ve çıraklar 1475 sayılı İş Kanununun 69. maddesi dikkate alınarak işyerindeki çalışma sürelerine tâbidirler (ÇMEK.m.12/3, ÇEY.m.24/2). Kanun koyucu bu düzenlemesi ile, çırakların işçilerden daha uzun çalışma sürelerine tâbi olmalarını engellemeyi amaçlamış(54), ancak onları koruyucu düzenleme getirmemiştir. Buna göre, çıraklar hakkında yaş kategorilerine göre farklı çalışma süreleri uygulanmak gerekir. Şöyle ki, 3308 sayılı kanun kapsamındaki çıraklar için günlük çalışma süresi, onbeş yaşına kadar yedibuçuk saat (İş K.m.67/3, HİGBÇST.m.5/b.6), onaltı yaşına kadar sekiz saat (UHK.m.173/2), daha yukarıdaki çıraklar için ise, cumartesi günleri çalışılmıyorsa dokuz saattir (İş K.m.67)(55). Hiç şüphesiz işyerinde, İş K.m.62'de düzenlenen ve iş süresinden sayılan haller, 3308 sayılı kanuna tabi çıraklar için de geçerlidir (ÇMEK.m.12/3, ÇEY.m.24/2). Ayrıca, işyerinde uygulanan çalışma süresi, yasal çalışma süresinin altında ise çırak da aynı süreye tâbidir (56). Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan Tıp

ÇS.m.23, çalışma sürelerini tarafların belirlemesine imkân vermekte ise de, hiç şüphesiz bu düzenleme kanuni düzenlemenin üzerinde olamaz.

3308 sayılı Kanunda ve diğer mevzuatta çıraklara fazla çalışma yaptırılmasını engelleyen özel bir kural yoktur. Aslında, küçük, korunmaya muhtaç ve öğrenci niteliğinde olan çıraklara, fazla çalıştırma yaptırılması doğru değildir. Bununla birlikte, kanaatimizce, onbeş yaşından küçüklere fazla çalıştırma yaptırılmasını yasaklayan FÇT.m.4/a, 3308 sayılı kanuna tâbi çıraklar hakkında da uygulama alanı bulur (ÇMEK.m.12/3, ÇEY.m.24/2). Buna göre, onbeş yaşından küçük olan çıraklar, günde 7.5 saatten fazla çalıştırılmazlar. Ayrıca, 3308 sayılı kanuna tâbi çıraklardan onbeş ile onaltı yaş arasındaki çıraklara ise günde sekiz saati aşan çalıştırma yaptırılması yasaktır (UHK .m. 173/2).

ÇMEK.m.12/3'teki hüküm gereği işyerindeki çalışma sürelerine tâbi olan çıraklar, ara dinlenmesi, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatiller konusunda da işyerinde işçiler için geçerli olan haklardan yararlanırlar. Kanaatimizce, işyerinde işçilerden daha fazla korunmaya muhtaç durumda bulunan çırakların çalışma süreleri ve tatilleri hakkında, böyle hükümlerden dolayı sonuçlar çıkarmak yerine, çıraklık müessesesinin bünyesine uygun yasal bir düzenlemenin yapılması yerinde olacaktır.

Nitekim, yıllık ücretli izin konusunda 3308 sayılı kanun özel bir düzenleme getirmiştir. ÇMEK.m.26'ya göre, "Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında bir ay ücretli izin verilir."

(53) ESEN'e göre, "ÇKUK, çıraklık sözleşmesini kendine özgü biçimde ele alıp düzenlemişken, ÇMEK. sadece 13. Md. sinde yazılı sözleşme yapma zorunluluğundan söz etmektedir. Yönetmeliğin 13. Md.si ise "sözleşmelerde eğitime katılma, eğitim şartları, yıllık izin, tarafların görev ve sorumlulukları, sözleşmenin fesih sebepleri, ödenecek ücret ve gerekli görülen diğer hususların bulunacağını" açıklamaktadır. Ancak bu konularda ve çıraklık ilişkisini ilgilendiren öbür konularda yasanın köklü bir düzenleme yapmamış olduğu dikkatleri çekmektedir. Örneğin sözleşmenin feshi, çalışma süresi, konusunda yeterli düzenleme yapılmamıştır. Yasa koyucunun amacı, çıraklık sözleşmesi konusunda tarafların özgürce düzenleme yapması olamaz. Böyle bir amaç çıraklık kurumunun kamu yararını ilgilendiren yanını önemli ölçüde zedeler. (Bu eksiklik) ÇMEK.nun eleştirilecek en önemli yanıdır", ESEN, s.59.

(54) UŞAN, s. 120.

(55) Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s. 121

(56) ESEN, s.63

Ş 5. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ İLE İLGİLİ UYGULAMADA KARŞILAŞILAN AKSAKLIKLAR

I. GENEL OLARAK

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu sona erme nedenlerini düzenlememiştir. Bu boşluk, Tip Çıraklık Sözleşmesi ile doldurulmaya çalışılmıştır(57). Oysa 2089 sayılı kanun sona erme nedenlerini kanun içerisinde düzenlemişti (ÇKUK.m.16-19). Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile getirilmiş olan çıraklık sistemine yöneltilebilecek önemli eleştirilerden biri de bu konudur(58).

Tip Çıraklık Sözleşmesi, kural olarak sona erme hallerini genel olarak sona erme halleri ve bildirimli bildirimli fesih olarak düzenlemiştir. Bununla birlikte, Tip Çıraklık Sözleşmesinde tüm sona erme nedenleri "fesih" olarak nitelendirilmiştir. Örneğin, tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri "ikale anlaşması", Tip ÇS.m.14'de "karşılıklı anlaşarak fesih" olarak, yine "sürenin dolması ile sözleşmenin sona ermesi" durumu, Tip ÇS.m.15'de "süre bitiminde fesih" olarak nitelendirilmiştir. Bu nitelendirmeler hukuki değildir.

3308 sayılı kanuna tâbi çıraklar açısından Tip Çıraklık Sözleşmesinde işverenin ölümü, çırak için bildirimli fesih nedeni olarak kabul edilmiş (m.19/b.e), fakat çırağın ölümü konusuna değinilmemiştir. Bununla birlikte, çırağın ölümü halinde sözleşme niteliği gereği kendiliğinden sona erer (ÇMEK.m.13/4, BK. m. 347/1).

II. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

A) Genel Olarak

Tip Çıraklık Sözleşmesi fesih nedenlerini, İş Kanunundaki bildirimli, bildirimli fesih ayırımına uygun olarak ikiye ayırmış(59) ve her iki tür fesih hali için de fesih nedenlerini tespit etmiştir. Böyle bir düzenleme ile çıraklık sözleşmesinin nedensiz olarak feshedilebilmesi önlenmek istenmiştir(60). Ancak, sözleşmede öngörülen nedenlerin hepsi, sözleşmenin feshini haklı kılan nedenlerdir ve belirtilen bu nedenler, aynı zamanda birbirine benzer niteliktedir(61).

Tip Çıraklık Sözleşmesinde, gerek bildirimli ve gerekse bildirimli fesih için öngörülen haller tahdidi bir şekilde belirlenmiştir. Tip ÇS. 16-20 maddelerinde "...aşağıda yazılı hallerde..." sözleşmenin feshedilebileceği hükme bağlanmıştır. Bu ise, sözkonusu hallerde benzer nedenlerle sözleşmenin feshedilebilmesine imkân tanımaz niteliktedir(62). Kanaatimizce, İş K.m.16/II ve 17/II'deki gibi, çıraklık sözleşmesinde Tip Çıraklık Sözleşmesinde sayılan nedenlere benzer hallerin de sözleşmenin feshine yolaçması uygun olacaktır.

Bunun yanı sıra, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununda veya Tip Çıraklık Sözleşmesinde düzenlenmeyen, fakat, Borçlar Kanununda hizmet sözleşmesi için öngörülen (BK.m.313/3) fesih nedenleri, 3308 sayılı kanuna tabi çıraklar için de geçerli olabilmeli düşüncesindeyiz. Mesela, BK.m.346'da düzenlenen ve işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde çırağa sözleşmeyi feshedebilme imkânı tanıyan du-

(57) ESEN'e göre, "...Çıraklık sözleşmesinin sona ermesi konusu ne Yasa da, ne de Yönetmelikte düzenlenmemiştir. Bu büyük bir eksiklik. Sözleşmenin sona ermesine yolaçacak nedenlerin form sözleşmede yer almış olduğu görülmektedir. Bakanlıkça sözleşmenin düzenleniş biçimi her zaman değiştirilebileceğinden, sözleşmenin sona ermesi konusunda kalıcı bir düzenleme yapıldığından söz etmek olanaksızdır", ESEN, s.66-1

(58) UŞAN, s.128; ESEN, s.59

(59) Oysa, Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu, böyle bir düzenleme getirmemiş, sadece bildirimli fesih öngörmüştü.

(60) ESEN'e göre, "Sözleşmede İş Yasasının 13. maddesine benzeyen bir düzenleme getirilmiştir. Ancak, 13. maddede tarafların sözleşmeyi bozarken bir neden göstermeleri zorunlu olmadığı halde, form sözleşmenin 16. ve 17. maddelerinde bildirimli fesih verme yoluyla çıraklık sözleşmesinin bozulması belli nedenlere bağlanmıştır", ESEN, s.66-2.

(61) Örneğin, Tip ÇS.m.16/b.a'da, çırağın zorunlu sebeplerle, ailesi ile birlikte veya yalnız olarak ikametgâhını uzak bir yere taşıması sonucunda; işine devamının fiilen mümkün olmaması veya devamının kendisine ağır külfet yüklemesi, çırak için bildirimli fesih nedeni olarak sayılmıştır. Yine, m.19/b.a'da ise, çırağın hastalık ve diğer sebeplerle sanatını öğrenmesini engelleyen bir halin meydana gelmesi ise çırak için bildirimli fesih nedeni olarak sayılmıştır. Bu iki durum da aslında çırağın sözleşme ilişkisine devam edemeyeceği hallerdendir.

(62) Tip Çıraklık Sözleşmesinde sayılan fesih nedenleri birçok bakımdan eksiktir ve uygulamada sorun yaratacak niteliktedir. Örneğin, sözleşmenin çırak tarafından bildirimli fesihine imkân tanıyan, Tip ÇS.m.19/b.d'de "işveren ve usta öğreticinin çırağa karşı olan görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi, ona kötü davranması" ifade edilmiş, buna karşın, işyerinde çalışan diğer kimselerin çırağa karşı görevlerini yerine getirmemeleri veya kötü davranmaları konusuna değinilmemiştir. Bu ise, gerçekten bir eksiklik.

rum, Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanununa tabi çıracılar içinde işverenin iflâsı dışında geçerli olmalıdır (ÇMEK.m.13/4, Tip ÇS.m.19/b.e)(63). Ayrıca fesih, bildirimli ve bildirimsiz fesih olmak üzere ikiye ayrılmış olsa da, sözkonusu nedenlerin gerçek olmaması, bir tarafın diğerini yanıltması veya feshin öngörülen süre içerisinde yapılmaması hallerinde sonucun ne olacağı hususunda bir düzenleme getirilmemiştir (64). Bunun yanısıra, Tip Çıracılık Sözleşmesi, bildirimli feshin kullanılabilmesini, olayın meydana gelmesinden itibaren bir aylık bir süreye bağlarken (Tip ÇS.m.16/2, 17/2), bildirimsiz fesih için herhangi bir süre öngörmemiştir. Ayrıca, bildirimli feshide öğrenme anı da hiç dikkate alınmamıştır. Sözkonusu durumlar da, mevcut sistemin eksikliklerindedir.

B) Çırağın Reşit Olması

ÇMEK.m.13/3, çırağın sözleşme süresi içerisinde reşit olması durumunda, mevcut ilişkisinin ancak, çırağın reşit olması ile devam edebileceğini, rızasının bulunmaması halinde ise, sona ereceğini öngörmektedir(65).

Kanaatimizce, reşit olan çırağın sözleşmenin devamı konusunda rızasının bulunmaması hali, niteliği itibarıyla bir "fesih beyanı"dır. Bu nedenle sözkonusu durumu da, çıracı açısından, sözleşmenin bildirimsiz feshine yolaçan bir neden olarak kabul etmek yerinde olur. Oysa, Tip Çıracılık Sözleşmesinde bu konuda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır(66).

Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu, yalnızca reşit olmaktan bahisle, evlenme veya yargı kararı ile reşit olanlara da bu imkânı vermektedir.

C) İşyerinin Devri

Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu, işyerinin devri halinde sözleşmenin yeni işverenin rızası ile devam edeceğini, rızasının olmaması durumunda ise, sözleşmenin sona ereceğini, yeni işyeri sahibinin aynı mesleği sürdürmemesi durumunda da, sözleşmenin feshedilmiş sayılacağını öngörmüştür (ÇMEK.m.13/3, Tip ÇS.m.6)(67) (68). Tip ÇS.m.6'ya göre de, "İşyeri sahibinin değişmesi halinde; yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa 30 gün içinde sözleşmenin feshine veya devamına karar verir. İş-

- (63) ÇMEK.m.13/4'deki Borçlar Kanununun çıracılık sözleşmesine ilişkin hükümleri ifadesinin doğrudan doğruya çıracılığı düzenleyen (BK.m.318, 330, 342/2) hükümler olduğu konusundaki görüşümüz için bkz. yük. § 1., IV, A.
- (64) Çıracılık sözleşmesi belirli süreli bir sözleşme olması nedeniyle sözkonusu durumda bir "haksız fesih" vardır. Kanaatimizce, bu halde haksız feshine bağlanan sonuçlar uygulanmalıdır. Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.169 vd.
- (65) 2089 sayılı Kanun ise, çırağın reşit olmasının mevcut ilişkiye herhangi bir etki yapmayacağını ifade etmişti. Gerçekten, m.16/2'ye göre, "Çırağın sözleşme süresi içerisinde reşit olması halinde de çıracılık sözleşmesi devam eder."
- (66) Kanaatimizce, bu düzenlemenin öngörülüş amacı, çıracılık sözleşmesinin veli veya vasi tarafından yapılması nedeniyle, çırağın mesleğe girişte istekli olmaması ve çalıştığı alanı beğenmemesi durumunda, sözleşme ilişkisiyle bağlı kalmasını önlemek içindir. Bununla birlikte, sözkonusu hükmün anlaşılabilmesi bir hayli zordur. Aslında, ÇMEK.m.13/3, çıracılık sözleşmesinin çırağın dışında cereyan ettiği izlenimini vermektedir. Çıracı, küçük olsa da, temyiz kudretine sahiptir ve sözleşmenin kurulması sırasında yaptığı işlemin hüküm ve sonuçlarını bilebilecek durumdadır. Kaldı ki, sözleşmenin tarafı da, veli veya vasi değil, bizzat çıracıdır. Ayrıca, sözleşme ilişkisinin kurulabilmesi için, çıracı ile işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bir araya gelmesi gerekmektedir. Aslında çırağa böyle bir imkânı vermenin pratik bir yararı da yoktur. Zira, genellikle taraflar uzun bir süre sözleşme ilişkisi ile bağlı kalmışlardır. Bunun üzerine sadece çırağın reşit olması olayına, sözleşmenin sona erdirilebilmesi sonucunun bağlanmasının taraflara bir yarar sağlamayacağı düşüncesindeyiz. Sözkonusu nedenle, yapılacak yasal bir düzenleme ile Çıracı, Kalfa ve Ustalık Kanunundaki reşit olmanın çıracılık sözleşmesine etki etmeyeceği kuralının (ÇKUK.m.16/2), 3308 sayılı Kanuna tabi çıracılar için de geçerli sayılması yerinde olacaktır, bkz. UŞAN, s.160, 161, dn.154
- (67) 2089 sayılı kanun ise, işyeri sahibinin değişmesi halinde, mevcut çıracılık sözleşmesinin çıracı ile yeni işyerinin muvafakatı ile devam edebileceğini öngörmüştü (ÇKUK.m.19). KUTAL, 2089 sayılı Kanunu, özellikle çıracılık döneminin sonlarına yaklaşmış bir çıracı için, sözleşmenin muvafakat ile devam edeceğinin öngörülmüş olmasının çıracı açısından çok ağır sonuçlar doğurabileceği nedeniyle eleştirmişti. Bkz. KUTAL, Eleştiri s.295
- (68) KUTAL'a göre, yeni işyeri sahibinin aynı mesleği sürdürmemesi halinde sözleşme ilişkisine son verebilmesinde haklılık varsa da, aynı mesleği sürdüren yeni işyeri sahibinin, çıracıların mesleki eğitimine son verebilmesinde aynı derecede haklılık payı yoktur. Kaldı ki, bu dönemdeki çırağın işyeri sahibi karşısında hiçbir hakka sahip bulunmadığı, sadece önceki çalışmalarının geçerli olacağı aynı yasada ifade edilmiştir. Aday çıracılık döneminden beri aynı işyerinde çalışan ve çıracılık döneminin sonuna gelmiş kişinin kalfa olabilmek için yeni bir işyeri bulabilmesi oldukça zordur. Kanunun amacı meslek eğitiminin çıracılık ile tamamlanması olduğuna göre, çırağın işyerinden uzaklaştırılabilmesi daha sıkı bazı kayıt ve şartlara bağlanmalıydı. Bkz. KUTAL, s.322

yeri sahibinin veya işyeri ünvanının değişmesi halinde bu değişiklik 30 gün içinde ilgili çıraklık eğitimi merkezi müdürlüğüne bildirilir." Bununla birlikte, Tip Çıraklık Sözleşmesinde hangi tür feshin (bildirimli-bildirimsiz) uygulanacağı konusunda bir açıklık yoktur. Hangi tür feshin uygulanacağını önemi, ihbar önellerine uyulup uyulmadığında ortaya çıkar. Zira, Tip Çıraklık Sözleşmesi, bildirimli fesih için ihbar önelleri öngörmüştür. Söz konusu ihbar önellerine uyulmaması halinde karşı tarafa ihbar süreleri kadar tazminat ödemek gerekir (Tip ÇS.m.18/son). Oysa, bildirimsiz fesih için böyle süreler kabul edilmemiştir. Çıraklar açısından ise, 3308 sayılı kanunda, işyerinin devri konusunda herhangi bir hüküm yoktur. İşveren açısından sözleşmeyi sona erdirebilme yetkisi veren Kanun, çırağa böyle bir imkân tanımamıştır. Kanaatimizce, işyerinin devri halinde kural olarak çıraklık sözleşmesi, hizmet sözleşmelerinde olduğu gibi, devam etmelidir. Yapılacak yasal bir düzenlemede bu hususun dikkate alınması yerinde olacaktır(69).

III. SONA ERMENİN HUKUKİ SONUÇLARI

A) Genel Olarak

Çıraklık sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte çıraklık sıfatı da sona erer. Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa tabi çıraklar için, sona ermeyi takip eden ay başından itibaren, Millî Eğitim Bakanlığınca ödenen her türlü sigorta priminin ödenmesine son verilir (ÇMEK. m.16/3).

Çırak olarak çalışmasını bitiren kimse, kalfalık statüsüne geçer. Bununla birlikte, 3308 sayılı kanuna tabi çırakların kalfa olarak nitelendirilebilmeleri için, açılan kalfalık sınavına katılmaları ve bu sınavda başarılı olmaları gerekir (ÇMEK.m.16, ÇEY.m.38). Sınavı başaran çırağa, kalfalık belgesi verilir (ÇMEK.m.17) (ÇEY.m.41/5)(70).

Kalfa olan kimse artık işyerinde hizmet sözleşmesi ile çalışmaya başlar. Ancak, 507 sayılı kanun kapsamındaki işyerlerinde çalışarak kalfa olanlar en az bir yıl bu işyerinde (yine hizmet sözleşmesi ile) çalışmak zorundadırlar (ÇMEK.m.17/2, ÇEY.m49)(71).

Çıraklık sözleşmesinin sona ermesi, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa tabi çıraklar için kıdem tazminatının alınmasına neden olmaz(72) (73). Hatta, taraflar çırağın kıdem tazminatı alacağı yolunda sözleşme yapsalar bile, sözleşmedeki bu hüküm geçersiz olur(74).

Bununla birlikte, Sosyal Sigortalar Kanunu'na, 3351 sayılı Kanun m.1 ile eklenen Ek geçici m.1'e(75) dayanan Yargıtay, çırakların 1977 yılından önceki, resmi kurum ve kuruluşlar ile askeri işyerlerindeki çalışmalarının, Sosyal Sigortalar Kurumunca yaşlılık aylığının hesabında dikkate alınması halinde, çırağın kıdem tazminatı alabileceği görüşündedir(76). Öğretide, Yargıtayın bu görüşü eleştirilmiştir. Buna göre, çıraklar ister Borçlar Kanununa, ister Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa tâbi olsunlar, yaptıkları işte esas itibariyle öğrenme ön planda olduğu için, işçi sayılmaları mümkün

(69) Geniş bilgi için bkz. UŞAN, s.149 vd.

(70) Kalfalık statüsü hakkında geniş bilgi için bkz. KUTAL, Kalfalık, s.359 vd.

(71) Bu düzenlemenin eleştirisi için bkz. yuk., § 3, II.

(72) UŞAN, s.167; EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, s.66

(73) Yargıtay da, çıraklıkta geçen sürenin işçinin kıdeminden sayılamayacağı ve dolayısıyla çırağın kıdem tazminatı alamayacağı görüşündedir. "Davacının 1.10.1958-24.9.1962 tarihleri arasındaki süresi çırak okulunda çırak ve öğrenci olarak geçmiştir. Çıraklık ve okul döneminde geçen süre işçilikte geçmiş sayılmaz. Bu itibarla kıdem tazminatında nazara alınamaz. Sözü edilen süreye ait kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir. Kabulü yasaya aykırıdır". Yarg. 9.HD., 30.9.1986 t. E.1986/6782, K.1986/8620, EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, s.156

(74) "Davacı çırak okulunda öğrenci olduğu dönemde işçi değildir. İş Kanununa göre çıraklar hakkında, bu kanun hükümlerinin uygulanmaması emredici nitelikte olup, aksine yapılan sözleşme geçersizdir. Bu nedenle, çıraklıkta geçen süre kıdem tazminatında dikkate alınmaz", Yarg. 9.HD., 23.12.1982, E.1982/9290, K.1982/10071, OD-YAKMAZ, A.Nevzat/BAYAZIT, Sancar/BAYER, İsmail, Kıdem Tazminatı, Ankara 1985, s.151, 152

(75) RG. 24.4.1987 t. ve 19440 S.

(76) "1475 sayılı İş Kanununun 5 nci maddesinde belirtildiği üzere 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında İş Kanunu uygulanmaz. Bu nedenle çıraklık okulunda geçen süre SSK. da yaşlılık aylığında davacının hizmetinden sayılmışsa bu takdirde anılan sürenin kıdem tazminatında değerlendirilmesi mümkün olur. SSK.na veya o tarihteki Askerî Tekaüt ve Muavenat Sandığına yaşlılık sigortasından prim ödenmişse yine aynı sonuca varmak sözkonusudur", Yarg. 9.HD., 28.9.1989 t., E.1989/7021, K.1989/7392, EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, s.161. Aynı doğrultuda bkz. Yarg. 9.HD., 30.4.1990 t., E.1990/736, K.1990/5230, EŞMELİOĞLU/BAYAZIT, s.165.

değildir. Dolayısıyla, çırakların yaşlılık sigortasına tâbi olmaları ve bu sürenin de kıdem süresinden sayılmasına ve onların kıdem tazminatı almalarına yolaçmaz. Zira, yaşlılık sigortasına tabi olmak, ancak özel bazı kanunlarda bunların borçlanma suretiyle prim ödemeleri koşuluyla öngörülmüştür. Çırakların yaşlılık sigortasından yararlandırılmaları, onların işçi olmaları sonucuna yol açmaz ve kıdem tazminatı süresinde dikkate alınmaz(77) (78).

Kanaatimizce de, Yargıtayın görüşünde isabet yoktur. Herşeyden önce, kıdem tazminatı kural olarak hizmet sözleşmesi ile çalışanlar hakkında uygulanır. Çıraklar ise, hizmet sözleşmesiyle çalışmamaktadırlar. İş K. m. 5/b.6 özel olarak onsekiz yaşından büyük çırakların İş Kanunu hükümlerinden; dolayısıyla kıdem tazminatından, şartları varsa yararlanmalarına imkan tanımıştır. Bu husus, sadece 2308 sayılı kanun kapsamı dışında kalan çıraklar için geçerlidir. Mevzuatta diğer çıraklar için böyle bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca, özel hükümlerle prim yatırmak koşulu ile, çırakların yaşlılık sigortasından yararlandırılmaları, onların kıdem tazminatından da yararlanacakları anlamına gelmez. Bunlar, farklı şeylerdir. Bir başka ifade ile, Sosyal Sigortalar Kurumunun çıraklıkta geçen süreyi yaşlılık aylığında dikkate alması, çırığın İş Kanunu tanımlamasında işçi olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmaz(79).

B) Fesih Durumunda

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, hiçbir ayırım yapmadan sözleşmenin feshi halinde mevcut eğitimin ve çalışma süresinin korunacağını öngörmüştür. Bir başka ifadeyle, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa tâbi çırakların sözleşmeleri fesih yoluyla sona erdiği takdirde, çırığın sona eren çıraklık sözleşmesine bağlı olarak çalıştığı süre, geçerliliğini yitirmez. Çırak yeni yapacağı sözleşme ile statüsünü ve eğitimini kaldığı yerden devam ettirir (ÇMEK.m.13/3). Böylece sözleşmesi feshedilen çırağa, ye-

niden sözleşme yapması halinde, teorik eğitimini tamamlama imkânı tanınmıştır (ÇEY. m. 22/3). Ancak, işverence sözleşmeleri usulsüz olarak bozulan aday çırak ve çıraklar bu tarihten itibaren iki ay süre ile teorik eğitime devam ettirililer. Bu süre içinde yeni bir sözleşme imzalamayan aday çırak ve çıraklar eğitime alınmazlar (ÇEY.m.22/3). Kanaatimizce, yapılacak yasal bir düzenleme ile, çıraklık süresinde geçen sürenin korunması için bir ayırım yapılmalıdır. Her türlü fesih halinde çırığın çalıştığı veya öğrenim gördüğü süre korunmalıdır. Mesela sözleşmenin devamsızlık nedeniyle feshi halinde veya çırığın işyerinde iş düzenini bozucu faaliyetlerde bulunması, mesela hırsızlık yapması gibi durumlarda, çırığın geçirdiği süreler korunmamalıdır. Yapılacak yasal düzenleme ile, bu konudaki boşluk giderilmelidir.

SONUÇ

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu bünyesinde bazı eksiklikleri bulundurmakla birlikte, çıraklık eğitimi ile meslek eğitiminin bir bütün halinde düzenlendiği ilk kanundur. Yedi yıllık uygulama içerisinde Kanunun bazı aksayan yönleri ortaya çıkmıştır. Bunun yanısıra, özellikle iş hayatında korunmaları gereken ve küçük yaşlarda hayat mücadelesine başlayan çırakların çalışma süreleri gibi meslek eğitimi ve çalışmanın düzenlenmesi konularında Kanunun eksiklikleri de vardır. Ancak, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun kapsamının tüm meslek alanları ve iller itibariyle genişletilmesi ile uygulamada farklı kanunlara tâbi çıraklarla karşılaşılabileceği ve aynı tür faaliyette bulunan çıraklar için farklı kanunların uygulanması durumu ortadan kalkacaktır. Söz konusu nedenden ötürü, Kanunun uygulama alanının biran önce genişletilmesinde yarar vardır.

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun değişikliği aşamasında ortaya koymaya çalıştığımız bu eksikliklerin dikkate alınması yerinde olacaktır.

(77) EYRENCİ, Öner, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989, İstanbul 1991, s.33

(78) Kar. fık. OZANOĞLU'na göre, Yargıtayın görüşü yerindedir. Bir defa çıraklar böyle özel bir kanun kapsamına giriyorlarsa ve bu emekliliğe tâbi bir süre haline dönüştürülmüş ise, o takdirde söz konusu süre, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmalıdır. Zira, mevcut süre yaşlılık aylığına da esas alınmıştır ve adeta farazi olarak da olsa, çırakların bir kısmı, hizmet sözleşmesi ile çalışma içine sokulmuştur. Bkz. OZANOĞLU, Teoman, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1989, İstanbul 1991, s.29

(79) Bkz. UŞAN, s.166 vd.

HABER

TOPLU İŞ SÖZLEŞMEMİZ BAĞITLANDI

Sendikamızla Türkiye Çimse-İş Sendikası arasında 24 üyemize ait çimento fabrikaları ile ilgili ve 01.01.1994 - 31.12.1995 dönemine ait grup toplu iş sözleşmesi için taraf temsilcilerince 15 Kasım 1993 tarihinde yer, gün ve saat tesbiti amacıyla yapılan toplantıyı müteakip başlayan görüşmeler uyumlu bir atmosferde devam etmiş ve beş toplantı sonunda 13 Ocak 1994 tarihinde anlaşma ile sonuçlanmıştır.

Bağitlanan sözleşmeye göre 24 fabrikada çalışmakta olan işçilerimizin 31.12.1993 tarihinde almakta oldukları çıplak saat ücretlerine 01.01.1994 tarihinden geçerli olmak üzere yıllık ortalama enflasyon oranı olan % 66 baz alınarak 7 kademede ücret zamları yapılmıştır.

İkinci yıl için ise T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1987-100 Temel Yılı

Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Genel İndeksinde 01.01.1993 - 31.12.1993 dönemine ait 12 aylık ortalamalar itibarıyla meydana gelen artış oranına göre, 31.12.1994 tarihinde almakta oldukları çıplak saat ücretlerine 01.01.1995 tarihinden geçerli olmak üzere ikinci yıl zammı olarak artış uygulanacaktır.

Ayrıca işçilerin sosyal haklarında da aynı oranlarda artışlar sağlanmıştır.

Çimento sektörünün özel kesiminde çalışan kişiler Türkiye genelinde verilen ücretlerin üst seviyelerinde maddi imkânlarla kavuşturulmuş bulunmaktadır.

İşçilerimizin bu olumlu imkânlarla, verimi artırarak çalışma barışına katkıda bulunacaklarına inanıyor ve sözleşmenin taraflar için hayırlı olmasını diliyoruz.

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ

ÇALIŞMA İSTATİSTİKLERİ VE İŞGÜCÜ MALİYETLERİ TOPLANTISI 7 ŞUBAT 1994 TARİHİNDE TİSK GENEL MERKEZİNDE YAPILDI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun (TİSK) her sene yinelediği ve Sendikamız üyelerinin de bilgi vererek katılımında buldukları Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti anketinin gözden geçirilmesi, 1994 yılında gerçekleştirilmesi düşünülen araştırma faaliyetleri konularında görüş alışverişinde bulunulması ve üye işveren sendikaları ile konfederasyonun ilgili servisleri arasındaki işbirliği ve koordinasyonun geliştirilebilmesi amacıyla 7 Şubat 1994 Pazartesi günü bir toplantı yapılmıştır. Ankara'da TİSK Genel Merkezinde yapılan bu toplantıya, konfederasyon, üye sendikalar ve bu meyanda sendikamız araştırma servisi elemanları katılmışlardır.

"ÇOCUK İŞÇİLER KONUSUNDA YÖNETİCİLERİN EĞİTİMİ" KONULU TİSK-IPEC PROJESİ I.SEMİNERİ 10-11 ŞUBAT 1994 TARİHLERİNDE ANKARA'DA TİSK GENEL MERKEZİNDE YAPILDI

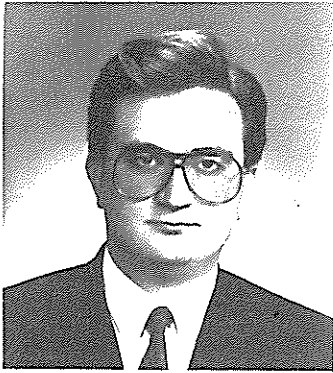
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), çalışan çocukların sorunları ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi

konusunda işverenlerin ve kamuoyunun duyarlılığını artırmak için, ILO tarafından yürütülen "Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı" (International Programme on the Elimination of Child Labour-IPEC) kapsamındaki projelerden biri olan "Çocuk İşçiler Konusunda Yöneticilerin Eğitimi" projesini üstlenmiş ve ILO'nun muhtabakatı ile 1 Kasım 1993 tarihi itibarıyla projeyi başlatmıştır.

Proje kapsamında planlanmış olan dört adet seminerin ilki 10-11 Şubat 1994 tarihlerinde TİSK Genel Merkezinde, Kamu İş'den Bülent Alpar, T.Tekstil İşverenleri Sendikası'ndan Başar Ay, KIPLAS'dan Fatma Aysel Börü, İNTES'den Derya Karademir, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'ndan Deren Tulun, Türk-İş'den Özcan Karabulut, MPM'den Sema Özçer, Nurdan Ilgaz, MESS Eğitim Vakfından Sezai İlhan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan İsmail Bayer, Mehmet Keleş, Ünal Karasu, Bülent Piyal, Banu Kutluay, ILO'dan M.Bonnet, ILO Türkiye Temsilcisi Prof. Dr. Rüçhan Işık, H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Müdürü Prof. Dr. Sema Kut, Bilkent Üniversitesi Öğretim Görevlisi Bahri Yılmaz, Gazeteci (LİBA) Necdet Pekmezci, TİSK'den Bülent Pirler, Zübeyde Çelebioğlu, Suna Oksay, Birgül Feyzioğlu'nun katılımlarıyla gerçekleşmiştir.

Seminerde; Türkiye'de informal sektörde çalışan çocukların temel sağlık hizmetlerinden tam anlamıyla yararlandırılmaları, sosyal güvencelerinin sağlanması, örgün eğitimin kaliteli olarak yaygınlaştırılması, çocuğun başındaki yöneticilerin eğitilmesi ve bu doğrultuda yapılması gereken kanuni düzenlemelerin hükümet ve sektörlerin işbirliği ile gerçekleştirilmesi ve bununla ilgili birtakım sosyal ve ekonomik politikaların saptanması gerektiği tartışılmıştır. Bu bağlamda; TİSK'in koordinasyonu kapsamında sendikalar, KOSGEB, TESK, ticaret ve sanayi odaları, Millî Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu konuyla ilgilenen dernek, vakıf ve tüm gönüllü kuruluşların aktif katılımı ve işbirliğiyle medyanın ve kamuoyunun konuya dikkatlerinin çekilmesi gerektiği hususunda görüş birliğine varılmıştır.

KARAR İNCELEMESİ



Yrd. Doç. Dr. Haluk Hadî SÜMER

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 1992/11203
KARAR NO : 1992/13640
KARAR TARİHİ : 15.12.1992**

KARAR İNCELEMESİ:

- * Zincirleme Hizmet Sözleşmesi
- * İşveren Tarafından İşçiye Ücretsiz İzin Verilmesi
- * Zorlayıcı Sebep ile Hizmet Sözleşmesinin Feshi

I- KARARIN METNİ

DAVA:

Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonucunda;

ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 15.12.1992/Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat S.A. geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacı süresi belirsiz süreli sözleşme ile çalışmakta iken sonradan 1.1.1989 tarihinde bir yıllık, onun bitiminde de 1.1.1990 tarihinden 31.12.1991 tarihine kadar iki yıllık süresi belirli sözleşme yapılmıştır. İşveren 2.10.1991 tarihinde hammadde temin edemediğinden bahisle ileriki bir tarihte duyuru yaparak tek-

rar işe başlatılmak kaydıyla işçilere ücretsiz izin vermiştir.

Davacı ile davalı arasındaki yazışmalardan sonra davacı davalının bu hareketini hizmet aktinin feshi anlamında sayarak ihbar ve kıdem tazminatı ile sözleşmede öngörülen iki yıllık ücreti tutarındaki tazminatı istemiştir. Belirtmek gerekir ki işveren davacıyı ücretsiz izinli saymış ve hiçbir zaman fesih beyanında bulunmamıştır. Ücretsiz izinli sayılmış olması ise, davacıya ancak 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinin III. bendine göre bildirimsiz fesih hakkı verir ve davacı kıdem tazminatı isteyebilir. İhbar tazminatı ile olayın özelliğine göre sözleşmedeki cezai şartı isteyemez. Bundan başka belirli süreli hizmet sözleşmelerinde esasen ihbar tazminatı sözkonusu olamaz. Mahkemece kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır ki bu az önce açıklanan yasal duruma uygundur. Ancak ihbar tazminatı ile cezai şart isteklerinin reddine karar vermek gerekir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıdaki nedenlerle bozulmasına, 15.12.1992 gününde oybirliği ile karar verilmiştir.

(Tekstil İşveren Dergisi, S.175, Eylül-Ekim 1993'de yayınlanmıştır)

II- KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1- Kararda değerlendirilmesi gereken ilk husus, hizmet sözleşmesinin türüne ilişkindir. Olayda işçi başlangıçta belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışırken, daha sonra aynı işte ardı ardına yenilenen belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile çalışmaya devam etmiştir.

İş Hukukunda asıl olan işçilerin belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışmasıdır(1). Belirli

süreli hizmet sözleşmesinin sona ermesinin, İş Kanunundaki bildirimli feshe ilişkin hükümlere tabi olmaması ve süresinin dolmasının kıdem tazminatına hak kazandırmaması, belirli süreli hizmet sözleşmesi yapma serbestisinin kötüye kullanımına sebebiyet verebilir. Gerçekten belirli süreli olarak yapılan ve birbiri ardına yenilenen hizmet sözleşmeleri, işçinin İş Kanunda düzenlenen feshe karşı koruyucu hükümler dışında kalması sonucunu doğurur(2). Doktrinde birbiri ardına yenilenen belirli süreli hizmet sözleşmeleri "Zincirleme Hizmet Sözleşmeleri" olarak adlandırılmıştır(3). Yargıtay da belirli süreli hizmet sözleşmelerinin, birbiri ardına sona ererek yenilenmesini, "hakkın kötüye kullanılması" olarak nitelendirmekte ve bu tür sözleşmeleri ayrı ayrı belirli süreli hizmet sözleşmeleri değil; başlangıçtan itibaren belirsiz süreli hale dönüşen, tek bir hizmet sözleşmesi olarak kabul etmektedir(4).

Yargıtayın görüşüne doktrinde, "kanuna karşı hile"(5), "işverenin gözetme borcuna aykırılık"(6) gerekçeleriyle katılmaktadır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, ardı ardına birden fazla hizmet sözleşmesi yapan işverenin her zaman sözleşme yapma hakkının kötüye kullandığını kabul etmek mümkün değildir. Her olayın özelliği ve yapılan sözleşmenin şartları çerçevesinde yapılacak objektif bir değerlendirme, belirli süreli hizmet sözleşmesi yapılması konusunda bir takım haklı nedenlerin varlığını gösteriyorsa, hakkın kötüye kullanımından söz edilemez(7).

Doktrinde hakim olan görüşe göre, belirli süreli hizmet sözleşmesi yapma hakkının kötüye kullanılmasını, zincirleme hizmet sözleş-

- (1) Münir EKONOMİ, İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, 3.B., İstanbul 1984, s.80; Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku Ders Notları, 2.B., Konya 1993, s.32.
- (2) Tankut CENTEL, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s.86; EKONOMİ, s.81; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s.194; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 11.B., İstanbul 1992, s.146; Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, C.1, Ferdi İş İlişkileri, Ankara 1988, s.169.
- (3) Münir EKONOMİ, Belirli Süreli Hizmet Aktinin Hukuka Uygunluğu, Türk-İsviçre Hukukunda Belirli Süreli Hizmet Aktinlerinin Hukuki Sorunları, Derleyen: M.REHBİNDER/M.EKONOMİ, İstanbul 1979, s.5; CENTEL, s.86; TUNÇOMAĞ, s.194; ÇELİK, s.147.
- (4) Yargıtayın bu husustaki kararları için bkz. Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku Uygulamaları, s.46, dn.9
- (5) Kemal OĞUZMAN, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s.195
- (6) TUNÇOMAĞ, s.195
- (7) NARMANLIOĞLU, s.171; TUNÇOMAĞ, s.195; ÇELİK, s.147

leşmeleri ile sınırlandırmamak gerekir. Kural belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri olduğuna ve işçi bu tür sözleşmelerde çeşitli kurumlar itibariyle belirli süreli hizmet sözleşmelerine nazaran geniş surette koruyucu hükümlerden faydalandığına göre, istisna olan durum için, yani sözleşmenin süreye bağlanması halinde, sosyal yönlerden haklı nedenlerin bulunması aranmalı ve böyle bir nedenin varlığı halinde belirli süreli hizmet sözleşmeleri hukuka uygun ve geçerli kabul edilmelidir. Buna karşılık objektif nedenlerin bulunmaması sonucu hukuka uygun olmayan belirli süreli hizmet sözleşmeleri, ister bir defaya ait yapılmış, ister zincirleme olsun, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmelidir(8).

Kanaatimce, kararda Yargıtayın sözleşmeyi, türü itibariyle yerindeliğini değerlendirmeye tabi tutmamış olması bir eksikliklerdir. Zira aşağıda açıkladığımız gibi, olaya BK.m.325'i uyguladığımız takdirde, işçinin hangi süre için ücret talep edebileceğinin belirlenmesinde hizmet sözleşmesinin süreye bağlı olup olmaması önem arzeder.

2- Olayda tartışılması gereken bir diğer nokta da, işverenin hammadde temin edememesi nedeniyle işyerinde faaliyetin durması halinin bir zorlayıcı sebep teşkil edip etmediğidir. Bu meselenin çözümünde öncelikle zorlayıcı sebep kavramının tanımından hareket etmek gerekir. Doktrinde zorlayıcı sebep, "önceden görülmeyen ve kaçınılmayan, kusurdan uzak, dıştan gelen bir olay" olarak tanımlanmaktadır(9). Buna göre şiddetli kar ve yağmur, deprem, toprak kayması gibi bir doğa olayı veya hükümet tarafından işyerine elkonulması, döviz transferinin veya ithalatın yasaklanması ya da işyerinin önünden geçen yolun belediye tarafından genişletilmek istenmesi yüzünden iş-

yerinin kapatılması gibi hukukî nedenler sonucunda işyerinde işin durması, zorlayıcı nedendir(10). Bunun dışında, makina ve fırınların revizyonu, mevsimlik satışların durması veya stok fazlalığı, zorlayıcı neden teşkil etmez(11).

Karara konu teşkil eden olayda, işverenin hammadde temin edememesinin nedeni konusunda bir açıklık yoktur. İşverenin piyasada hammadde bulunmasına rağmen, fiyatını yüksek bulduğu için almak istememesi veya işverenin ekonomik durumunun hammadde almaya elverişli olmaması yahut satışların düşük olması nedeniyle işverenin hammadde almak suretiyle ekonomik rizikoya girmek istememesi sebebiyle işyerinde faaliyetin durması halinde, sözkonusu nedenler zorlayıcı sebep olarak nitelendirilemez. Zira ticarî hayatta yukarıda belirttiğimiz tüm haller önceden öngörülebilir. İşlerin sürekli olarak aynı seyri takip etmesini beklemek basiretli bir tacir açısından hata olur. İşverenin kendi ticari hataları ile hammadde temin edememiş olması zorlayıcı neden olarak kabul edilemez. Çünkü, zorlayıcı nedenin sözkonusu olabilmesi için, zorlayıcı neden teşkil eden olayın kaçınılmaz olması gerekir. Kaçınılmazlıktan sözedebilmek için ise, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre, mevcut her türlü tedbir alınsa, her türlü özen gösterilse bile, ihlalin ve dolayısıyla zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenememesi gerekir. Zorunlu sebepteki (mücbir sebep) kaçınılmazlık borçlu kişi de dahil, herkes bakımından mutlak, objektif bir nitelik taşır(12). İşverenin ekonomik sıkıntıları nedeniyle hammadde alamayacak duruma düşmesi, ancak umulmayan hal olarak nitelendirilebilir. Umulmayan halde sözkonusu kaçınılmazlık sadece sorumlu kişi (işveren) yönünden olup, nisbî nitelik taşır(13). Umulmayan hal ise, işvereni işverme borcundan kurtarmaz.

(8) EKONOMİ, Belirli Süreli, s.16; CENTEL, s.86; NARMANLIOĞLU, s.169; ÇELİK, s.147

(9) EKONOMİ, s.202, dn.481; Fikret EREN, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.2, 4.B., Ankara 1991, s.95 vd.

(10) CENTEL, s.191; TUNÇOMAĞ, s.218; ÇELİK, s.172; NARMANLIOĞLU, s.298, dn.271; EREN, s.98; Hamdi MOLLAHAMMUTOĞLU, Hizmet Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ekonomik Sebeplerle Feshi, Kamu-İş, C.1, S.3, Ocak 1988, s.13.

(11) CENTEL, s.192; ÇELİK, s.172.

(12) EREN, s.101

(13) EREN, s.101

Bunun yanısıra sözkonusu hammaddenin ithalatının yasaklanmış olması, üretiminin durdurulması, hammadde üretimi yapan fabrikada grev uygulanması gibi önceden öngörülemeyen ve kaçınılamayan nedenler yüzünden işveren hammadde temin edemez hale gelmişse, bu durumları zorlayıcı neden olarak kabul etmek gerekir. Özetle hammadde temin edilemediğinden bahisle işyerinde faaliyetin durduğu her durumda, zorlayıcı sebebin varlığını kabul etmek doğru değildir.

Olayın çözümü, zorlayıcı nedenin bulunup bulunmamasına göre farklılık arzeder. Eğer bir zorlayıcı nedenle hammadde temin edilememiş ve işyerinde faaliyet durmuş ise, işçiler bir haftalık sürenin sonunda hizmet sözleşmelerini bildirimsiz feshetme (İş K.md.16/III) ve kıdem tazminatı talep etme hakkına sahip olurlar (İş K.md.14). İşverenin böyle bir durumda işçilerin hizmet sözleşmelerini bildirimsiz feshetme hakkı yoktur. Sözkonusu ekonomik zorlayıcı nedene rağmen, işveren ancak bildirimli fesih yolu ile işçilerin hizmet sözleşmesini feshedebilir(14).

İşverenin hammadde temin edememesi zorlayıcı bir nedenden kaynaklanmıyorsa, bu durumda işverenin işçileri ücretsiz izin vermek suretiyle işten uzaklaştırması yerinde değildir. Zira bir zorlayıcı sebep olmadan işverenin işçilere iş vermemesi, temerrüd teşkil eder ve işçiler çalışmadıkları halde ücrete hak kazanırlar (BK. md.325). İşverenin dilediği zaman işçilere ücretsiz izin vermesi, bir diğer ifade ile işçilerin hizmet sözleşmelerini askıya alması mümkün değildir. Dileyen işçi, bu durumda hizmet sözleşmesini bildirimsiz fesih yolu ile de sona erdirebilir (İş K.md.16/II, d).

3- Yargıtay kararında üzerinde durulabilecek bir diğer husus da, Yargıtayın ücretsiz izin vermeye yönelik irade açıklamasının fesih beyanı olarak kabul edilmemiş olmasıdır. Yargıtayın bu görüşüne katılıyoruz. Zira, bozucu yenilik doğuran bir hak olan fesih bildiriminin

açık ve belirli olması gerekir(15). Bu itibarla işverenin ekonomik nedenlerle, işçilerin hizmet sözleşmelerini askıya almaya yönelik irade açıklaması, hizmet sözleşmesinin feshi olarak yorumlanamaz.

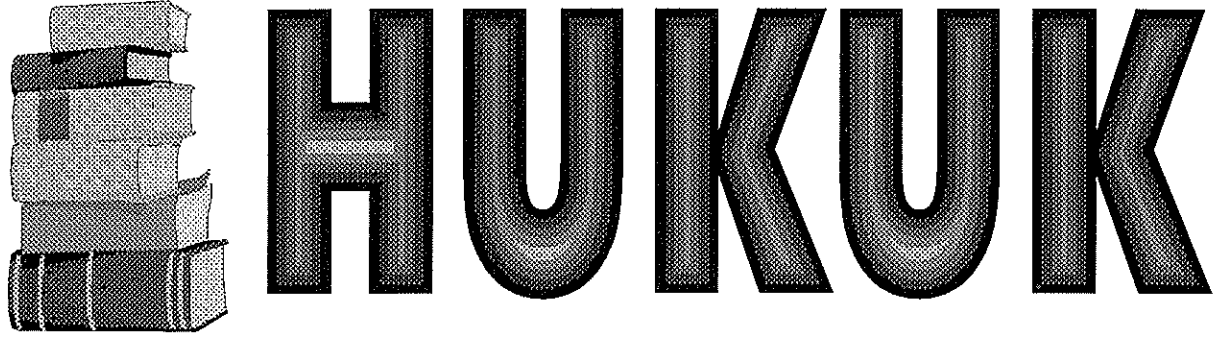
III- SONUÇ

İşverenin zorlayıcı nedenlerle hammadde temin edememesi sebebiyle işyerinde faaliyetin bir haftadan fazla süre ile durması halinde, bir haftalık sürenin sonunda işçiler hizmet sözleşmelerini İş K.md.16/III gereğince feshedebilirler. İşçilerin fesih haklarını kullanmamaları halinde ise, hizmet sözleşmesi zorlayıcı sebebin ortadan kalkıp işyerinde faaliyet tekrar başlayıncaya kadar askıda kalır.

İşverenin hammadde temin edememesi, zorlayıcı nedenden değil; ekonomik sebeplerden kaynaklanıyorsa, bu durum işvereni iş ve ücret ödeme borcundan kurtarmaz. Zira, işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu, işçiye iş ve ücret vermektir. İşverenin kendisini borçtan kurtaracak haklı sebepler bulunmadan işçiye iş vermemesi, işverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdü teşkil eder. İşverenin, işyerinde faaliyeti durdurmak suretiyle işçilerin hizmet sözleşmesini askıya alabilmesi için İş K.md.16/III'deki şartların oluşması gerekir. Bir diğer ifade ile, işyerinde işi bir haftadan fazla durduracak zorlayıcı sebep bulunmalıdır. Zorlayıcı neden teşkil etmeyen, ancak işveren açısından sübjektif olarak haklı görülebilecek sebeplerle dahi olsa, hizmet sözleşmelerinin askıya alınması sözkonusu olmaz. Zira, Türk İş Hukuku mevzuatında işverenin dilediği zaman işçilerin hizmet sözleşmesini askıya almasına imkan sağlayan düzenleme mevcut değildir. Buna rağmen işverenin işçilere iş vermemesi halinde ise, işçiler BK. md. 325 gereğince ücret talep etme hakkına sahip olurlar.

(14) Geniş bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.16-18

(15) EKONOMİ, s.167



T.C.
YARGITAY
BİRİNCİ BAŞKANLIK
KURULU KARARI

KARAR NO : 41
KARAR TARİHİ : 11.11.1993

Yargıtay Kanunu'nun 10. maddesi gereğince toplanan kurulumuzca:

10- Avukat İsmail Çevik imzalı, 19.7.1993 günlü dilekçe ile; kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi durumunda geçmiş günler faizinin istenip istenemeyeceği konusunda Hukuk Genel Kurulu ile Dokuzuncu Hukuk Dairesi kararları arasında aykırılık bulunduğu ileri sürülerek içtihadı birleştirme yolu ile aykırılığın giderilmesi istenilmiştir.

Konu esas itibariyle ilkeye taallük etmekte olup, Hukuk Genel Kurulu her bir taksit ödenirken ihtirazi kayıt ileri sürülmesine gerek olmadığı esasını benimsemiş; Dokuzuncu Hukuk Dairesi ise aksine ihtirazi kaydı aramıştır. Bu durum karşısında kararlar arasında her ne kadar aykırılık mevcut ise de Dokuzuncu Hukuk Dairesi Başkanlığının düşünce yazısında açıklandığı üzere dairece son kararlarda Hukuk Genel Kurulu kararında belirtilen prensibin benimsendiği ve böylece kararlar arasındaki aykırılığın kendiliğinden ortadan kalktığı açıklanmıştır.

Bu nedenlerle hasıl olan yeni durum karşısında içtihadı birleştirme yoluna gidilmesine gerek bulunmadığına,

Oybirliğiyle karar verildi.

KARARLA İLGİLİ AÇIKLAMA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, kıdem tazminatının taksitle ödenmesi halinde işçinin faiz is-

teyebilmesi için taksitleri ihtirazi kayıtlı alması gerektiği görüşünde idi.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise, kıdem tazminatının taksitle ödenmesi halinde işçinin taksitler ödenirken ihtirazi kayıt dermeyen etmesine gerek bulunmadığını benimsemiştir.

Daire kararı ile Hukuk Genel Kurulu kararları arasındaki aykırılığın içtihadı birleştirme yolu ile giderilmesinin Av. İsmail Çevik tarafından istenmesi üzerine toplanan Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu 9. Hukuk Dairesinden istekle ilgili görüşünü sormuştur. 9. Hukuk Dairesi de eski uygulamadan vazgeçerek Hukuk Genel Kurulunun görüşünün dairece de benimsendiğini kurula bildirmiştir.

9. Hukuk Dairesinin kendi görüşünü bırakarak Hukuk Genel Kurulunun içtihadını benimsemesi karşısında da Birinci Başkanlık Kurulunca, 11.11.1993 tarih ve 41 sayı ile içtihadın birleştirilmesi yoluna gidilmesine gerek bulunmadığına karar verilmiştir.

Böylece; kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi durumunda her bir taksit ödenirken ihtirazi kayıt ileri sürülmesine gerek olmadığına dair Hukuk Genel Kurulu kararına uyulması gerektiği anlaşılmıştır.

Sonuç olarak kıdem tazminatını taksitle ödemek durumunda olan işverenlerin işçi tarafından taksitler ödenirken ihtirazi kayıt dermeyen edilmiş olsa dahi taksitlerle birlikte bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz üzerinden faiz de ödemek mecburiyetinde olduklarını bildirmelerinde yarar vardır.

Tam metni yukarıda görülen Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu kararını yayınlanmak üzere gönderen Av. İsmail Çevik'e teşekkür eder, ilgisinin devamını dileriz.

Çimento İşveren Dergisi



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1993/17133

KARAR NO : 1993/19378

KARAR TARİHİ : 27.12.1993

KARAR ÖZETİ:

İşyerinin İş Kanunu'nun kapsamı dışında kaldığının tesbitine dair uyuşmazlıkların çözümü İş Mahkemesinin görev alanı dışında kalır.

DAVA

..... adına Avukat ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kocaeli Bölge Müdürlüğü adına Avukat arasındaki dava hakkında Kocaeli 2. İş Mahkemesinden verilen 6.10.1993 günlü ve 6/433 sayılı hüküm duruşmalı olarak davacı avukatınca temyiz edilmiş ise de, işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aleyhine açtığı bu davada sahibi bulunduğu işyeri için bildirge verilmesinin istendiğini ve bu sebeple kendisine tebligatlar yapıldığını işyerinin İş Kanunu kapsamı dışında kaldığını ileri sürerek muarazanın men'ine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın esastan reddine karar verilmiştir.

Taraflar arasında işçi ve işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Davacı, davalı Bakanlığın yaptığı idari işleme karşı idari yargı yerinde itiraz edebilir.

Bu tür uyuşmazlıkların çözümü İş Mahkemesinin görev alanı dışında kaldığından görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esasının incelenmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.12.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/15540
KARAR NO : 1993/19400
KARAR TARİHİ : 28.12.1993

KARAR ÖZETİ:

Ağır iş şartlarının düzeltilmesi isteği kabul edilmediğinden bahisle eylemli olarak akdin davacı tarafından bozulduğu anlaşıldığına göre ihbar tazminatına ilişkin isteğin reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA

Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı ile ikramiye alacağıının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.12.1993 Salı günü

tain edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

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

2- Dosyadaki bilgi ve belgelere Bölge Çalışma Müdürlüğü tesbitlerine tanık anlatımlarına ve özellikle davacı ve arkadaşlarının işverene verdikleri 30.10.1992 tarihli dilekçe içeriğine göre, fazla çalışma konusunda taraflar arasında uyuşmazlık çıktığı, davacı ve arkadaşlarının fazla çalışma yapmak istemedikleri, ancak işverenin bu konudaki ısrarlı tutumu nedeni ile ağır işkoşulları altında çalışamayacaklarını bildirerek işi bıraktıkları anlaşılmaktadır. Böylece iş akdinin ağır iş koşullarının düzeltilmesinin işveren tarafından kabul edilmemesi nedeni ile eylemli olarak davacı tarafından bozulduğunun kabulü gerekir. Gerçekten, kural olarak işçi muvafakatı olmadıkça fazla mesai yapmaya zorlanamaz. Bu durumda, ihbar tazminatına ilişkin isteğin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz edilen kararın yukarıda açıklanan sebeple bozulmasına, davalı yararına takdir edilen 25.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.12.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

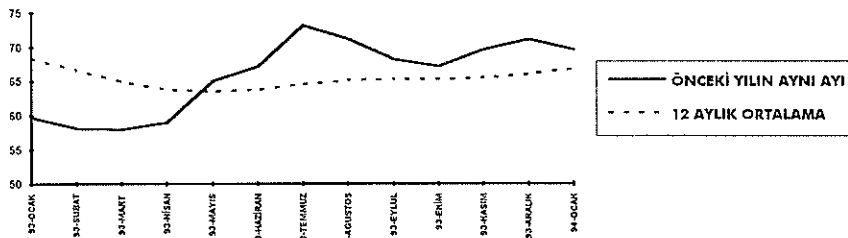


Devlet İstatistik Enstitüsü Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi (1987 = 100)

Yıl ve	Ay	Türkiye	Ankara	İstanbul	İzmir
1988		173.7	171.7	172.9	166.3
1989		283.6	281.1	275.6	279.5
1990		454.6	455.9	439.0	458.8
1991		754.5	769.0	733.7	747.7
1992		1283.1	1361.9	1220.5	1286.1
1992	I	1046.7	1099.4	1021.7	1028.0
	II	1099.4	1146.6	1070.8	1066.3
	III	1152.9	1201.1	1105.0	1130.0
	IV	1196.2	1246.1	1128.1	1195.6
	V	1206.7	1271.2	1139.9	1213.2
	VI	1212.6	1280.8	1142.8	1227.6
	VII	1228.6	1299.6	1159.6	1242.6
	VIII	1275.5	1352.9	1202.9	1278.5
	IX	1370.5	1480.8	1289.7	1384.4
	X	1474.1	1606.0	1390.5	1490.4
	XI	1546.0	1667.2	1470.0	1573.9
	XII	1588.3	1691.6	1525.0	1602.7
1993		2131.2	2287.7	2015.9	2165.1
1993	I	1672.3	1794.8	1592.5	1702.9
	II	1738.8	1851.5	1648.9	1775.8
	III	1821.7	1932.1	1716.6	1851.6
	IV	1901.6	2032.5	1780.7	1933.5
	V	1991.4	2149.3	1840.8	2023.2
	VI	2027.9	2187.8	1888.5	2052.0
	VII	2126.9	2271.1	1982.7	2140.5
	VIII	2183.7	2354.0	2055.2	2203.4
	IX	2305.8	2497.3	2187.4	2340.0
	X	2464.7	2657.0	2361.5	2509.7
	XI	2622.3	2820.4	2510.0	2696.0
	XII	2717.2	2904.6	2626.3	2752.5

	93-OCAK	93-SUBAT	93-MART	93-NİSAN	93-MAYIS	93-HAZİRAN	93-TEMMUZ	93-AĞUSTOS	93-EYLÜL	93-EKİM	93-KASIM	93-ARALIK	94-OCAK
ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	59,8	58,2	58,0	59,0	65,0	67,2	73,1	71,2	68,2	67,2	69,6	71,1	69,6
12 AYLIK ORTALAMA	68,4	66,7	65,0	63,8	63,6	63,8	64,6	65,2	65,3	65,3	65,5	66,1	66,9

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ KENTSEL YERLER TÜKETİCİ FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI (1987=100)



12 aylık enflasyon ortalaması, grafikte önemli dalgalanmalar göstermeyen eğrisel bir yol takip etmektedir. Buna karşın önceki yılın aynı ayı ile yapılan karşılaştırmalarda aylık dalgalanmaların daha belirgin olduğu görülebilmektedir.

1994 yılı Ocak ayında 1993 Ekim ayından beri iki oran arasında artan fark tersine dönmüş ve aradaki fark azalma eğilimi göstermiştir.

(*) 12 Aylık ortalamalara göre değişim oranı: Örneğin Aralık 1993 rakamı için 01.01.1992 - 31.12.1992 indeks rakamlarının ortalamasıyla 01.01.1993 - 31.12.1993 indeks rakamlarının ortalamalarının karşılaştırılmalarıyla bulunur.
KAYNAK: Devlet İstatistik Enstitüsü



Ziraat, 130. kuruluş yılında da öncülüğünü sürdürdü. Türkiye'de bugüne kadar hiçbir bankanın yapmaya cesaret edemediğini yaptı. Hesaplarını en üst standartlarda uluslararası "risk değerlendirmesi"ne sunan ilk ve tek Türk Bankası oldu. Dünyanın önde gelen "rating" kuruluşlarından Moody's, Ziraat'ın kuruluş yıldönümüne rastlayan günlerde yaptığı değerlendirme sonucu, Türkiye Cumhuriyeti'ne verdiği puanı

Ziraat'e de verdi. Ayrıca, Ziraat bugüne kadar Türkiye için gündeme gelmeyen ilave bir puan da aldı. Ziraat aldığı bu puanlarla uluslararası "yatırım değerliliği olan" kuruluşlar arasına girdi. Başarıda sınır tanımayan Ziraat, Almanya'da kurulan ve çoğunluk hisselerine sahip olduğu DT Bank'tan sonra, bu yıl da Orta Asya

Cumhuriyetleri'nde ve Rusya'da 4 yeni ortak banka kurdu. Ziraat, tarımsal kredi sisteminde de devrim yaptı. Çiftçiye güvenen, çiftçiden yana, tabuları yıkan, çağdaş bir sistemi başlattı. Ziraat, yurt içindeki ve yurt dışındaki bu kalite ve öncü başarılarının örnek olmasını diler, Ziraat'ın başlattığı bu günümüzün gereği uygulamaya bütün Türk bankalarının da katılmalarını bekler.



T.C. ZİRAAT BANKASI

BAŞARININ ADI

Çağdaş, atılımcı Bankacılık

Dev projelerin finansmanı

Menkul değerler ve portföy yönetimi

En düşük faizli

En kolay ödeme koşullu

Yuva kredisiyle halkımıza büyük destek

Köklü geçmiş, tecrübe, gelenek

Geleceğin dünyasına bugünden hazırlık

Hizmette uzmanlığın ve güvenin ayrıcalığı

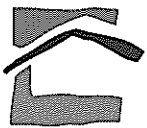
Konut yapımında titizlik

Konut pazarlamasında uzmanlık

İnşaat sektöründe güçlü öncülük

RENK DEVRİMİ

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



EMLAK BANKASI

"Daha Uygur Bir Yaşam İçin"

VakıfBank KREDİ KARTLARI İLE



DİLERSENİZ NAKİT DİLERSENİZ TAKSİT

- Limitiniz kadar nakit,
- Anlaşmalı mağazalarda peşin fiyatına taksitle alışveriş,
- Ödemeleri taksitlendirme olanağı.


VakıfBank
21. Yüzyıl Bankacılığı