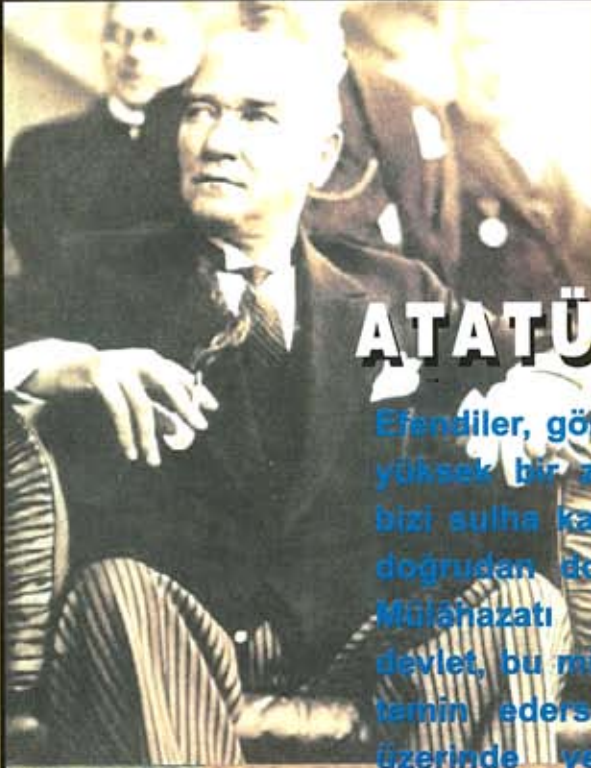


ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



ATATÜRK DİYOR Kİ:

Efendiler, görülüyor ki, bu kadar kat'i ve yüksek bir zaferi askeriden sonra dahi bizi sulha kavuşmaktan meneden sebep doğrudan doğruya esbabı iktisadiyedir. Mülâhazatı iktisadiyedir. Çünkü bu devlet, bu millet hâkimiyeti iktisadiyesini tamîn ederse o kadar kuvvetli temel üzerinde yerleşmiş ve taali etmiye başlamış olacaktır ve artık bunu yerinden kımıldatmak mümkün olamayacaktır. İşte düşmanlarımızın, hakikî düşmanlarımızın mavafakat, bir türlü rıza göstermedikleri budur.

İzmir, 17 Şubat 1923

CİLT 10
SAYI 2
MART 1996

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA



ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;
Anadolu Çimentoları T.A.Ş .
Aslan ve Eskişehir, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş .
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş .
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş .
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş .
Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş .
tarafından o tarihteki işkolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı
Çimento Sanayii İşkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın
bugün 25 üyesi bulunmaktadır.

- @ ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ AKÇİMENTO TİCARET A.Ş.
- @ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- @ AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.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.
- @ DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- @ GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- @ KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- @ MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- @ NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- @ SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- @ SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- @ YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

AMACI

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

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenlik ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır:

**MART 1996
CİLT 10 - SAYI 2**

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

•
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT

•
İdare Yeri
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı,
Akyol İşhanı, 83/7-8
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax : (0.312) 231 03 22

•
ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlak Yasası'na
Uymayı Taahhüt Eder.
Dergide Yayınlanan Yazıların
Her Hakkı Saklıdır.
Yazılı İzin Alınmadan
İktibas Edilemez.

•
Dergiye Gönderilen Yazılar
Yayınlanmasa Dahi İade Edilemez.

•
Dergiye gönderilen Yazılar, Yazanın
Kişisel Görüşüdür.
Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası'nı
Bağlamaz.

•
BASKI
ÜNAL OFFSET
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

SENDİKALAR KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

Yrd. Doç. Dr. Hâluk Hâdi SÜMER

3

TÜRKİYE'de İŞÇİ SAĞLIĞININ EKONOMİK BOYUTLARI

Sibel BUZKAN - Gökhan OFLUOĞLU

15

VEHBİ BEY'İN ARDINDAN

A. Mesut EREZ

20

KİTAPLAR ARASINDAN

İsmail BAYER

23

HUKUK

29

İSTATİSTİK

36

TÜRKİYE'DE İLK DEFA, YİNE HALKBANK'TA!

Ekonomiye kaynak sağlayan ve üretime destek olan Halkbank, Türkiye'ye bir kez daha yenilikler sunuyor.

1

GİRİŞİMCİ BİLGİLENDİRME MERKEZİ

2

PROJENİN KENDİSİ TEMİNAT

3

YÜKSEK TEKNOLOJİ KREDİSİ

4

KOBİ KREDİLERİ

Girişimci Bilgilendirme Merkezi

Halkbank yıllardır çalışanlara, üretenele verdiği desteğe şimdi de bilgi desteğini ekliyor. İlk defa iş kuranlara, gençlerimize, kadınlarımıza, bir projesi ya da iş fikri olan esnaf ve sanatkarımıza, küçük ve orta ölçekli işletmelere Halkbank'tan tam destek... Kredi ve finans aşamasından üretime, pazarlama bilgilerinden, teknik ayrıntılara kadar ihtiyaç duyulan her türlü bilgi ve danışmanlık hizmeti, ülkemizin ilk kez Halkbank'la tanıdığı Girişimci Bilgilendirme Merkezi'nde, işletme, pazarlama, üretim konularında bilgi sunmak üzere yetiştirilmiş mühendis, istatistikçi ve mali analistler görev yapıyor. Türkiye'de ilk kez sunulan bu hizmete, Üniversite araştırma kuruluşları ve meslek kuruluşları da destek sağlıyor.

Projenin Kendisi Teminat

Belli bir sanayi kolunda geçmişi bulunan, itibarlı, piyasada belli bir pazar payı bulunan, pazarlama konusunda sıkıntısı olmayan, sahipleri ya da yöneticileri iyi tanınan, borçlarına sadık, daha önce Halkbank'tan ya da başka bankalardan aldığı kredileri aksatmadan ödeyen firmalar için yepyeni bir imkan... Yukarıda sıraladığımız özelliklere sahip firmaların bulunacakları kredi taleplerinde, ellerindeki proje ya da yapmakta oldukları işlerle ilgili aldıkları siparişler teminat olarak kabul edilerek bu firmalara kredi sağlanacak. Teminat olarak projenin kendisi dışında ayrıca gayrimenkul ipotegi istenmeyecek.

Yüksek Teknoloji Kredisi

Türkiye'nin Gümrük Birliği'ne girme ve Avrupa ile bütünleşme süreci içinde KOBİ'lerin Avrupa'daki işletmelerle rekabet edebilecek duruma gelmesinin, üretim yöntemlerinin iyileştirilmesinin üretim ve kalite standardizasyonunun sağlanmasının yolu "yüksek teknoloji"ye ulaşmaktan geçiyor. Halkbank, Türkiye'yi yüksek teknoloji kullanımına özendirmek amacıyla özel bir kredi olan "Yüksek Teknoloji Kredisi" ni sunuyor. Azami limiti, küçük boy işletmeler için 15 milyar TL orta boy işletmeler için 30 milyar TL olan Yüksek Teknoloji Kredisi'nin vadesi 1 yıl geri ödemesiz olmak üzere azami 4 yıl.

Kobi Kredileri

Halkbank; KOBİ'lere Küçük, Orta ve Büyük Ölçekli Sanayici tanımlar içerisinde durumuna uygun değişik vade, limit ve ödemesiz dönemli tesis ve işletme kredisi kullanmaktadır. Bunların yanında yurt dışından sağladığı fonlarla özellikle istihdam artışına katkıda bulunan ve ihracata yönelik faaliyette bulunan sanayi işletmelerine finansal destek sağlamak amacıyla Orta ve Uzun vadeli kredi kullanılmaya devam etmektedir. Banka sözkonusu kredilerin kullanımında teminat oluşturamayan KOBİ'lere, projenin kendisini teminat olarak kabul ederek veya Kredi Garanti Fonu'nun kefaletini alarak da kredi kullanılmaktadır. Ayrıca, Isparta, Kastamonu, Konya ve Eskişehir'de olmak üzere dört merkezde bulunan teknik danışmanlık merkezleri ile KOBİ'lere kredi ve finans konularında bilgi ve danışmanlık hizmeti sunmaya devam etmektedir.

İşte Halkbank'ın Türkiye'ye sunduğu 4 yenilik daha. Türkiye çalıştıkça, ürettikçe Halkbank ülkesine destek olmaya, yenilikler sunmaya devam edecek.



HALKBANK

SENDİKALAR KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER



Yrd. Doç. Dr. Hâluk Hâdi Sümer

Selçuk Üniversitesi, Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

1963 yılında Konya'da doğdu. 1984 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun oldu. Aynı yıl Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesinde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başladı. 1987 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü nezdinde Yüksek Lisans çalışmalarını tamamladı. 1990 yılında "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Zorunlu Tahkim" konulu tezi ile Özel Hukuk Doktoru ünvanını aldı. Halen Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

GİRİŞ

5.5.1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununda 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı "Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerinin Kaldırılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun" (1) ile değişiklikler yapılmış ve bazı maddeler yürürlükten kaldırılmıştır.

Böyle bir değişikliğe niçin ihtiyaç duyulduğu en açık biçimde değişikliğin genel gerekçesinden anlaşılmaktadır : "... hükümet programında belirtildiği şekilde, toplu iş hukukunun bir bölümünü oluşturan 2821 sayılı Sendikalar Kanununda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uygun değişikliklerin yapılması çalışmalarını çerçevesinde, sosyal taraflardan belirli ilkelere ışığında değişiklik önerileri yapmaları talep edilmiştir. Sosyal taraflarca önerilen değişiklikler değerlendirilmiş ve gözönünde tutulmuştur. Yürürlükteki 2821 sayılı Kanunda işçilerin sendikalarda serbestçe örgütlenebilmeleri ve yöneticilerini seçebilmeleri ile sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe faaliyette bulunabilme haklarına getirilen sınırlamaların bir bölümü Anayasa'dan kaynaklanmaktadır. Anayasa'da yer alan sözkonusu hükümleri kısa bir süre içinde değiştirmek gerçekçi bir yaklaşım olarak gö-

zükmemektedir. Ancak Anayasa'nın şu andaki sınırları içinde de sendikal hakların yaygınlaştırılması, sendika içi demokrasi ve sendikaların bağımsızlığı gibi konularda bazı iyileştirici düzenlemeler yapılması mümkündür. İşte bu düşünce ile, 2821 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerde, sendikal haklar konusunda ILO tarafından benimsenen; 1. Sendikaların kuruluşunda ve üyelikte serbestlik ilkesi, 2. Anatüzük ve yönetmeliklerini serbestçe düzenleyebilme, 3. Yöneticilerini tam bir özgürlük içinde seçebilme, 4. İşleyişlerini serbestçe düzenleyebilme ve nihayet 5. Faaliyetlerini ve iş programlarını serbestçe belirleyebilme hakları, Anayasa hükümlerinin elverdiği ölçüde dikkate alınmıştır".

Aşağıda sözkonusu değişiklikler hakkında kısa bilgi vereceğiz. Değişiklikleri, değişiklik yapılan maddenin başlığını esas almak suretiyle değerlendireceğiz. Bu arada değişiklik yapılan veya kaldırılan hükümlere, değişiklikten veya kaldırılmadan önce yöneltilecek eleştiriler ve değişiklik gerekçelerine de yer vereceğiz.

1. İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI

Sendikalar Kanununda yapılan değişiklikle, "İşveren Vekili" kavramının tanımında değişiklik yapılmıştır :

1. 8.4.1995 tarih ve 22252 sayılı RG.

İşveren Vekili : İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idare etmeye yetkili olanlara denilir".

Değişiklik sonucu, önceki tanımda yer alan "... veya işyerinin..." ifadesi madde metninden çıkarılmıştır. Böylelikle, Sendikalar Kanunu bakımından işveren vekili kavramı, öncesine nazaran daraltılmıştır. Nitekim 274 sayılı Sendikalar Kanununa göre de, sadece işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olan kişiler işveren vekili olarak kabul edilmekteydi.

İşveren vekili tanımında değişiklik yapılmadan önce, Devletin iştiraki bulunmayan veya özel kanunla kurulu olmayan bir banka işletmesinde sadece banka genel müdürü değil; bağımsız işyeri olarak kabul edilen şube müdürleri de Sendikalar Kanunu bakımından işveren vekili olarak kabul edilmekte idi (2). Buna göre, banka şube müdürleri işçi sendikalarına değil, işveren sendikalarına üye olabiliyorlardı. Değişiklikten sonra ise, banka şube müdürleri artık işçi sendikalarına üye olabilecek ve işçi sıfatı ile TGLK.md.9 gereğince toplu iş sözleşmesinden faydalanabileceklerdir. Nitekim bu husus değişiklik gerekçesinde de açıkça belirtilmiştir: "Sadece işletmenin değil, işyerinin de bütününe sevk ve idare edenlerin işveren vekili sayılmaları uygun görülemez sonuçlar doğurmaktadır. Bilindiği gibi, işveren vekilleri bu kanun bakımından işveren sayıldıkları için yalnız işveren sendikalarına üye olabilmektedirler. İşyerinin bütününe sevk ve idare edenlerin (sözgelimi, bankalarda şube müdürlerinin) işçi sendikasına üye olması engellenirken, hiyerarşik açıdan onların üzerinde bulunan bazı yöneticilere işçi sendikasına üye olma olanağı verilmesi çelişkili bir durum yaratmaktadır. Bunun giderilmesi için "veya işyerinin" sözü madde metninden çıkarılmış; böylece sadece işletmenin bütününe sevk ve idare edenlerin bu kanun bakımından işveren vekili, dolayısıyla işveren sayılmaları sağlanmıştır".

Sendikalar Kanunu bakımından işveren vekili kavramının İş Kanununa göre oldukça dar tutulmuş olması ve son değişiklikle daha da daraltılması Sendikalar Kanununun amacıyla yakından ilgilidir. Sendikalar Kanunu, Anayasa'nın düzenlediği sendika hakkı (md.51) ile toplu iş sözleş-

leşme hakkından (md.53) işçilerin yararlanmasını esas olarak kabul etmiştir. Böylelikle hizmet sözleşmesi ile işverene bağlı olmasına rağmen, İş Kanununa göre işveren vekili sayılan kişilerin de bu haklardan yoksun kalmamaları sağlanmıştır (3).

2. KURUCULARDA ARANACAK NİTELİKLER

Sendika kurucusu olabileceklerde bulunması gereken nitelikleri düzenleyen Sen.K.md.5'de değişiklik yapılmış ve madde metninde yer alan "... ayrıca Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ve 79'uncu maddelerine göre toplam altı ay veya daha fazla veya 68'inci maddesine göre hüküm giymemiş olmak şarttır" ifadesi madde metninden çıkarılmıştır.

Değişiklikten sonra, TGLK.md.70 (Kanun dışı Grev veya Lokavt), md.71 (Uygulanan Grev ve Lokavtın Kanuna Aykırı Olması), md.72 (Yasak Hallerinde Grev ve Lokavt), md.73 (Kararlara Tesir Maksudıyla Kanun Dışı Grev ve Lokavt), md.74 (Devletin Şahsiyetine Karşı Grev ve Lokavt), md.75 (Grev veya Lokavt Erteleme Kararına Uyulmaması), md.76 (Grev Oylamasında Hile, Tehdit ve Cebir), md.77 (Grev veya Lokavt Halinde İşyerinden Ayrılmama, Engellemede Bulunma), md.79 (Kanuna Aykırı Şekilde Grev Gözcülüğü ve Diğer Fiiller) ve md.68 (Toplu İş Sözleşmesine Yasak Hükümler Konulması) fiillerinden mahkum olan kişilerin sendika kurucusu olabilmelerine ilişkin yasak ortadan kalkmıştır.

Sendika kurucusu olabilme açısından, 2822 sayılı Kanuna göre hüküm giymemiş olma şartının kanunda yer alması değişiklikten önce doktrinde eleştirilmekte idi. EYRENCİ'ye göre, "...sendika yöneticilerinde bazı nitelikler aranabilir ve bunların yasayla düzenlenmesinde de bir engel yoktur; yeter ki bunlar sendikal hak ve özgürlükleri zedelemesinler. Bu açıdan bakıldığında, söz konusu koşulun Anayasada güvence altına alınan sendika özgürlüğünün sözüne ve ruhuna uygun olmayan bir sınırlama oluşturup oluşturmadığına ve 13. maddede öngörülen ölçüyü aşırıp aşmadığının araştırılması gerekir... Halbuki yeni düzenlemede, 2822 sayılı yasanın söz konusu maddelerine göre hüküm giyenler, bundan böyle hiçbir şekilde sendika kurucusu, yöneticisi ve işyeri sendika temsilcisi olamayacaklardır... Özellikle grev kararının alınması ve uygulanmasına iliş-

2. Öner EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s.110; Fevzi ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s.194; Adnan TUĞ, Sendikalar Hukuku, 2.B., Ankara 1992, s.56.
3. Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 12.B., İstanbul 1994, s.49.

kin 2822 sayılı yasadaki hükümlerin ihlalden hüküm giymenin sonucu olarak getirilen sürekli yöneticilik ve temsilcilik yasağının yeni yasada daha da genişletilen grev yasakları, yasal bir grev kararının alınması ve uygulanmasında daha fazla şekil şartlarına ve sürelerle bağlanması da dikkate alınır. Temel hakların sınırlandırılmasında amaç - araç ilişkisi çerçevesinde, getirilen yasal tedbirin ölçüsüz olmamasını öngören "ölçülülük ilkesi"ni zedelediği görüşünderiz. Gerçekten, kamu yararı ile getirildiği belirtilen böyle bir sınırlamanın bireysel ve kollektif sendika özgürlüğünü aşırı ölçüde sınırladığı açıktır" (4).

Değişiklik gerekçesinde, değişiklik yapılırken yukarıdaki eleştirinin esas itibarıyla dikkate alındığı görülmektedir : "... grev kararının alınması ve uygulanmasına ilişkin 2822 sayılı yasadaki hükümlerin ihlalden hüküm giymeleri sonucu olarak kuruculuk (yöneticilik ve temsilcilik) yasağı getirilmesi sendika özgürlüğünün sözüne ve ruhuna uygun olmayan aşırı bir sınırlama niteliğinde görüldüğünden maddeden çıkarılmıştır".

Kanaatimizce, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun da belirtilen suçlardan hüküm giymiş kişiler açısından kurucu olma yasağını tamamen ortadan kaldırmak yerine, bu kişiler açısından belirli süre kurucu olma yasağı getirilmesi daha uygun olurdu. Özellikle devletin şahsiyetine ve Anayasal düzene yönelik grev ve lokavt halinde, ilgili kişiler hakkında belirli süre ile kuruculuk yasağının getirilmesi, sendika kurma hakkına Anayasal sınırlar içerisinde getirilen bir sınırlama teşkil ederdi. Nitekim yürürlükten kaldırılmış olan 274 sayılı Sendikalar Kanununun 31/b.12 maddesinde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanununun bazı maddelerine göre hüküm giymiş olanların üç yıl süre ile yöneticilik ve temsil görevi alamayacakları hükmü mevcuttu. Söz konusu hükmün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla açılan davayı, Anayasa Mahkemesi reddetmiştir (5).

3. GENEL KURULLARIN OLUŞMASI

Genel kurulların oluşmasını düzenleyen Sen.K.md.10/2, değişiklikten önce şöyleydi : "... Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir ..."

4101 sayılı Kanunla yukarıdaki hükümde ifade değişikliği yapılmıştır : "... Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir ..."

Sen.K.md.10/2'de yapılan değişiklik bu haliyle sadece madde metnine bir "göre" ifadesinin eklenmesiyle sınırlı kalmıştır. Zira, kanun değişikliği tasarılarında yer alan "... Seçimlere üç işgünü içinde yapılacak itiraz mahalli iş mahkemesinde üç işgünü içinde karara bağlanır ve hükmün temyizi halinde Yargıtay onbeş gün içinde uyuşmazlığı kesin olarak sonuçlandırır" ifadesi kanunlaşmamıştır. Bu hüküm kanunlaşmış olsa idi, delege seçimlerinin yargısal denetimine ilişkin uygulamada karşılaşılan sorunlar da ortadan kalardı.

4. GENEL KURULUN GÖREVLERİ

Genel kurulun görevlerini düzenleyen Sen.K.md.11'e şu bent eklenmiştir: "13. Delege seçimlerinde uyulacak esasların, kanuna aykırı olmamak üzere düzenlenmesi "

Sen.K.md.11'e eklenen 13. bend ile, sendika genel kurullarına delege seçimlerinde uyulacak esasları Kanuna aykırı olmamak üzere belirleme yetkisi verilmiştir. Ancak sözkonusu hüküm ile Sen.K.md.10/2'de yapılan değişikliğin uyumlu olduğu kanaatinde değiliz. Zira md.10/2'de yapılan değişiklikle, delege seçimlerinde dikkate alınması gereken esaslar açıkça sayılmıştır. Buna göre delege seçiminde eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasları ile sendika tüzüğündeki hükümleri dikkate almak gerekir. Yapılan değişiklik sırasında Sen.K.md.10/2, "...Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına, sendika tüzüğündeki ve genel kurul tarafından kanuna aykırı olmamak üzere belirlenen esaslara göre seçilir..". Şeklinde düzenlenmiş olsa idi, Sen.K.md.10/2 ile Sen.K.md.11'e eklenen 13. bend uyumlu olurdu.

5. GENEL KURULLARIN TOPLANTI ZAMANI

Sendikaların olağan genel kurul toplantılarını düzenleyen Sen.K.md.12/2'de değişiklik yapılmak suretiyle üç yılda bir olan olağan toplantı süresi dört yılda bir çıkarılmıştır. Değişiklikten sonra fıkraya

4. Öner EYRENCİ, "Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları", Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları", İstanbul 1987, s. 148-150.

5. Ay. Mah. 26-27.9.1967, E. 1967/33, K. 1967/29, AMKD, S.6, s.40-41.

hükmü şu şekildedir : "Olağan genel kurul dört yılda bir toplanır. Tüzüklerde daha kısa bir sürede toplanma öngörülebilir".

Genel kurul olağan toplantı süresinin üç yıldan dört yıla çıkartılmasını sendika içi demokrasi açısından yerinde görmüyoruz. Zira sendika genel kurulları en üst düzeyde karar ve denetim organıdır. Bu nedenle sendika içi demokrasinin en yoğun biçimde gerçekleştiği ortam genel kurul toplantılarıdır. Toplantı süresinin uzatılması genel kurulun yönetim üzerindeki hakimiyetini ve denetimini zayıflatacak, üyelerin sendikaların faaliyetleri hakkında bilgi alma imkanı zorlaşacaktır (6). Özellikle bazı kararların doğrudan genel kurul tarafından alınabilmesi ve bu yetkinin başka bir organa devredilememesi, kararların alınmasını geciktirecek, bazen de artık karar alınmasından elde edilecek hukuki menfaat ortadan kalkacaktır. Örneğin Sen.K.md.25/3'e göre sendika üyeliğinden çıkarma kararı, sendika genel kurulu tarafından verilir. Böyle bir durumda sendika tüzüğüne göre sendika üyeliğinden çıkarılması gereken bir kişi hakkında genel kurulun karar vermesi için dört yıla yakın bir sürenin geçmesini beklemek gerekebilir. Sendika üyeliğinden çıkarmayı gerektiren olayla, ilk genel kurul toplantısı arasında uzunca bir sürenin bulunması ihtimalinde, bu kişinin sendika üyeliğinin sözkonusu süre zarfında da devam edecek olması, sendika içi düzeni bozacaktır.

Dernekler açısından iki yıl olan bu sürenin, sendikalar açısından dört yıla çıkarılmasının yerinde olmadığı kanaatindeyim.

6. GENEL KURUL DIŞINDAKİ ORGANLARA EN ÇOK SEÇİLEBİLME SÜRESİ

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilme süresini sınırlayan Sen.K.md.9/5 hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Sözkonusu hüküm, yürürlükten kaldırılmadan önce şu şekilde idi : "Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının, üyeliklerine, aynı kişi üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Bu süre sonunda

aradan bir olağan genel kurul geçmedikçe aynı kişiler tekrar organlara üye seçilemezler. Ancak bu görev sürelerinin hesabında sendika ve sendika şubesi için toplam dört olağan genel kurul, konfederasyondaki süre için ise ayrıca dört olağan genel kurul olarak hesaplanır".

Genel kurul dışındaki organlara en çok seçilebilme süresini sınırlayan düzenleme ilk kez 2821 sayılı Kanunda yer almıştır. Kanunun gerekçesi şöyleydi : "Yeni getirilen bir hükümlerle daha fazla sayıda sendika yöneticisinin yetiştirilmesini, sendika içi demokrasinin kurulabilmesine yardımcı olunmasını ve tabanla ilişkilerin devamını sağlamak üzere yöneticilik süresi sınırlandırılmıştır. Bu hükme göre bir üye, sendika şubesi ve sendika organlarında toplam 4 olağan genel kurul süresi (azami 12 yıl) ve ayrıca konfederasyon organlarında da 4 olağan genel kurul süresinde süreli olarak görev alabilecek, aradan bir olağan genel kurul süresi geçmedikçe yeniden seçilemeyecektir" (7).

Sözkonusu düzenleme doktrinde eleştirilmiş idi. ÇELİK'e göre, "... önerilen ve kanuna geçirilen esas, sayısı esasen az olan sendika yöneticilerinin durmadan değişmesi ile sendikaların tecrübesiz ve bazen yeteneksiz ellere geçmesi sonucunu doğurabilecek, yöneticilik nitelik ve yeteneklerine sahip kişilerin sendikalardan kopmasına ve bu görevlere istekli olanların sayısının azalmasına yol açabilecektir. Oysa, sendikaların işçi-işveren ilişkilerini iyi bilen, tecrübeli ve yıllar boyunca eğitilmiş yöneticilere ihtiyacı vardır. Kaldı ki, uzun yıllar görev yapan her yöneticinin demokratik olmayan yollarla iş başında kaldığı da söylenemez. İşçinin güvenini kazanarak demokratik kurallara uygun seçimler sonunda görevde kalan yöneticilerin bilgi ve tecrübelerinden yararlanmaktan başka bir yol düşünülemez" (8).

Değişiklik gerekçesi yukarıda yerverilen eleştiriler doğrultusundadır : "9'uncu maddenin 5'inci fıkrası ile 274 sayılı Sendikalar Kanunundan farklı olarak getirilen ve seçimle işbaşına gelen yöneticilerin görev sürelerini sınırlayan düzenleme sendikaların yöneticilerini tam bir özgürlük içinde

6. Bu eleştiri esas itibarıyla 274 sayılı Kanunda yapılan değişiklik hakkında ileri sürülmüştür. 274 sayılı Kanunda önce genel kurulların en geç iki yılda bir toplanması öngörülmüştü. Ancak iki yılda bir toplanma süresinin uygulanmasında zorluklara ve mali külfete yol açtığı ve sendika faaliyetlerinin verimli bir hal almasına engel olduğu gerekçesiyle, 1317 sayılı Kanun ile üç yıla çıkarılmıştır. O dönemde iki yıl olan sürenin üç yıla çıkarılması doktrinde eleştirilmiş iken, 2821 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle sözkonusu süre dört yıla çıkarılmıştır. 274 sayılı Kanunda yapılan değişikliklere yönelik eleştiriler için bkz. Fevzi SAHLANAN, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerle Uyumluğu, İstanbul 1980, s.133; EYRENCİ, s.76, dn.32 ve orada belirtilen eserler.

7. Gerekçe için bkz. Abdullah BERKSUN / İbrahim EŞMELİOĞLU, Açıklamalı-Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s.206.

8. ÇELİK, s.356. Ayrıca bkz. ŞAHLANAN, s.138; TUĞ, s.96; EYRENCİ, Güncel Sorunlar, s.151 vd.

seçebilme hakkına ve bireysel sendika öz-gürlüğüne aykırı olduğundan madde metninden çıkarılmıştır".

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilme süresini sınırlandıran hükmün kaldırılmasını, sözkonusu hükme yönelik haklı eleştirileri de gözönünde tutarak yerinde buluyoruz.

7. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN SONA ERMESİ

Sendika ve konfederasyon yöneticiliğinin sona erme hallerinden birini düzenleyen Sen.K.md.9/6 yürürlükten kaldırılmıştır. Sözkonusu hüküm yürürlükten kaldırılmadan önce şöyleydi : "Sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların yöneticileri, kamu kurum veya kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların, yönetim veya denetim kurullarında görev aldıkları takdirde sendika veya konfederasyonlardaki görevleri sona erer. Ancak, diğer kanunlarda hüküm bulunması halinde bu fıkra hükmü uygulanmaz".

Yukarıda fıkra 2821 sayılı Kanuna şu gerekçe ile konulmuştu : "Sendika yöneticilerinin kamu kurum veya kuruluşlar yahut bunların sermaye ve giderlerine katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim veya denetim kurullarında görev almaları halinde işin mahiyeti icabı (iki görevin) aynı kişide birleşmesi sakıncalar doğurduğundan son fıkra hükmü getirilmiştir" (9).

Yürürlükten kaldırılan sözkonusu hükmün uygulama alanı 440 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılması ile zaten kalmamıştı. 2821 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği sırada yürürlükte bulunan 440 sayılı Kanuna göre, bu kanunun kapsamına tabi kuruluşların yönetim kurullarında işçi temsilcileri bulunduruluyordu. Halen yürürlükte bulunan 233 sayılı "Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", iktisadi devlet teşebbüsleri ve kamu iktisadi kuruluşlarının yönetim kurullarına işçi temsilcisi katılmasını yasakladığı için, Sen.K.md.9/6'nın uygulama alanı oldukça daralmıştı (10).

233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin "başka iş ve hizmet yasağı" başlığını taşıyan md.49/4.b'de "Kanunla kurulmuş sosyal güvenlik

kuruluşları ve işveren sendikalarında veya sosyal, mesleki ve benzeri kuruluşların yönetim ve denetim organlarında görev alınmasını" teşekküllerin, müesseselerin ve bağlı ortaklıkların yönetim kurulu üyeleri için maddede öngörülen iş ve hizmet yasağının kapsamı dışında olduğu belirtilerek, Sen.K.md.9/6 ile 233 sayılı Kanun hükmünde Kararnamenin sözkonusu hükmü arasında işveren sendikası yöneticileri açısından bir çelişki oluşturmuştu (11). Sen.K.md.9/6'nın yürürlükten kalkması ile bu çelişki de giderilmiştir.

Değişiklik gerekçesi şu şekildedir: "Aynı şekilde, maddenin 6'ncı fıkrasında sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların yöneticilerinin kamu kurum ve kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev aldıkları takdirde sendika veya konfederasyondaki görevlerinin sona ermesini öngören hükmü sendikaların katılımcı demokrasilerdeki işlevlerine ve yönetime katılma ilkesine aykırı ve gereksiz bir kısıtlama olarak görüldüğünden maddeden çıkarılmıştır".

8. SENDİKA ÜYESİ OLAMAYACAKLAR

İşçi veya işveren sendikalarına üye ve kurucu olamayacak kişileri düzenleyen Sen.K.md.21'in 2. ve 5. bendleri yürürlükten kaldırılmıştır (12). Buna göre artık aşağıdaki kişiler açısından sendikaya üye veya sendika kurucusu olma yasağı ortadan kalkmıştır :

a) 40'ıncı maddenin ikinci fıkrasındaki idare, kuruluş, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler,

b) 8 Haziran 1965 tarih ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa tabi okullarda öğretmenlik yapanlar (13).

Yukarıdaki bendlerin kaldırılmasından sonra, kamu işletmelerinde çalışan üst düzey çalışanlar ve özel okullarda öğretmen olarak çalışanlar sendika kurucusu veya kurulu bulunan sendikalardan birine üye olabilecektir. Böylelikle sözkonusu kişilerin sendika hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkına getirilen sınırlandırma ortadan kalkmıştır.

9. Gerekçe için bkz. BERKSUN/EŞMELİOĞLU, s.206.

10. ŞAHLANAN, s.160; EYRENCİ s.89; TUGİ, s.104

11. ŞAHLANAN, s.160; EYRENCİ s.89.

12. Aynı maddenin 3. ve 4. bendlerinde yer alan din ve ibadet işlerinde çalışanlar ile öğrencilerin sendikaya üye olmasını yasaklayan düzenlemeler, 25.5.1988 tarih ve 449 sayılı Kanunun 17. maddesiyle yürürlükten kalkmıştır (RG.2.6.1988, S.19830).

13. Kaldırılan yasalara değişiklikten önce yönetilen eleştiriler için bkz. EYRENCİ, Güncel Sorunlar, s.137-138.

Şu andaki düzenlemeye göre, sendikaya üye olma ve sendika kurucusu olma yasağı sadece askeri şahıslar için mevcuttur (Sen.K.md.21/b.1). Ancak hemen belirtmek gerekir ki, asker şahıslar hakkında sendika üyelik yasağından söz edebilmek için Sen.K.md.21'de yer alan hükmün bulunmasına gerek yoktur. Zira asker şahıslar memur niteliğinde olduğu için, bu kişiler açısından zaten diğer memurlarda olduğu gibi sendikaya üye olma yasağı vardır. Bu nedenle Sen.K.md.21'in tamamen ortadan kaldırılması daha uygun olurdu.

Değişiklik gerekçesi şöyledir : "Askeri şahıslar memur statüsünde oldukları için esasen sendikaya üye olamazlar. Bunun ayrıca belirtilmesine gerek yoktur. Maddede yer alan ve işçi nitelikleri açık olan 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi okullarda öğretmenlik yapanların ve ayrıca 40'inci maddenin 2'inci fıkrasındaki idare, kuruluş, kurum ve banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettişlerin, kontrolör ile müdürlerin ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticilerin sendika özgürlüğünden yoksun bırakılmaları kabul edilemez. Bu nedenle madde metninden çıkarılmıştır".

9. ÜYELİĞİN SONA ERMESİ

Üyeliğin sona ermesi başlığını taşıyan 25. maddenin 2. ve 5. fıkralarında değişiklik yapılmıştır.

Sen.K.md.25/2 değişiklikten önce şöyle idi : "Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme bildirimini noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifade edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur. Çekilme bildiriminin birer örneği noterlikçe en geç üç iş günü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çekilme notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu üç aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır".

4101 sayılı Kanununun 5/2. maddesi ile, madde metninde yer alan üç aylık süreler bir ay olarak değiştirilmiştir.

Sendika üyeliğinden çekilmenin, bildirim sü-

resine bağlanması ile, çekilmelerin sendikaların parasal yönden zayıflamasının önlenmesi amaçlanmış; sendikaların varlığını korumak için olumsuz sendika hürriyeti sınırlandırılmıştır (14). Hükmün değişiklikten önceki halinde yer alan üç aylık süre doktrinde eleştirilmiştir. ÇELİK'e göre, "Kanımızca, üç ay önce bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilme esası genel hukuk kurallarına uygun olmakla birlikte, konulan süre sendikacılık düzeninin gereklerine ve ülkemizdeki uygulama ihtiyaçlarına pek uygun değildir. Kabul etmek gerekir ki, çekilmenin önceden bildirilmesi esası çekilme bildiriminin, sendikaya ve ilgililere tebliğinde uygulamada ortaya çıkan gecikmelerden doğan aksaklıkları ve uyumsuzlukları ortadan kaldırıcı ve yeni hükümlerle ilgili işlemlerin yapılmasına zaman kazandırıcı ve özellikle sendikalararası üyelik hareketlerinde durulmayı sağlayıcı niteliktedir. Ancak bu amaçla konulan üç aylık sürenin amacı aşar nitelikte olduğunu sanıyoruz. Üyelikle ilgili durumun Çalışma Bakanlığınca belgelenmesi zorunluluğu gözönüne alırsa bile söz konusu sürenin daha kısa tutulması, örneğin bir ay olarak kabulü, sendika üyeliğinden çekilme özgürlüğü ve hakkının özüne daha uygun olurdu" (15).

Üç aylık süreyi bir aya indiren değişikliğin gerekçesi şöyledir : "Üyelikten çekilmenin notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olması uygulamada çok sayıda üyesi istifa eden bir sendikanın, çoğunluğu temsil etmemesine rağmen, toplu iş sözleşmesi yetkisi alması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum ise işçilerin gerçek iradelerinin ortaya çıkmasına engel olmaktadır. Çekilmenin notere başvurma tarihinden itibaren bir ay sonra geçerli olması, hem sendikanın hem de üyenin çıkarlarının bağdaşması açısından uygun görülmüştür".

Sendika üyeliğinden çekilmeye öngörülen üç aylık sürenin bir aya indirilmesini, olumsuz sendika hürriyeti açısından ve önceki düzenlemeye yöneltilen haklı eleştirileri de gözönünde tutarak yerinde buluyoruz.

Sen.K.md.25'de bir diğer değişiklik de 5. bendinde yapılmıştır. Sen.K.md.25/5 değişiklikten önce şöyleydi : "Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malülük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerle işkolunu değiştiren işçilerin sendika

14. EYRENCİ, s.126; TUĞ, s.146; ŞAHLANAN, s.233.

15. ÇELİK, s.351.

üyeliği ile varsa sendika, sendika şubesi veya konfederasyonlar organlarındaki üyelikleri ve görevleri sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz". madde metninin değişiklikten sonraki hali ise şu şekildedir: "Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı veya toptan ödeme alarak, işten ayrılan işçilerle, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyelikleri sona erer. Çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz. Ancak, sendika şubesi, sendika veya konfederasyonlarının yönetim ve denetim kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı ya da toptan ödeme alan yöneticilerin sendika üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder".

Yapılan değişiklik ile, sendika yöneticiliği açısından kolaylık sağlanmıştır. Değişiklikten önce, bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı veya toptan ödeme alarak, işten ayrılan işçilerin hem sendika üyelikleri hem de varsa sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki üyelikleri ve görevleri sona eriyordu. Değişiklikten sonra ise, eğer kişinin sendika, sendika şubesi veya konfederasyon yönetim ve denetim kurullarında görevi yoksa, sendika üyeliği sona erer. Kişinin sendika, sendika şubesi veya konfederasyon yönetim ve denetim kurullarında görevi varsa, görevleri süresi içerisinde emeklilik veya malüllük aylığı ya da toptan ödeme almış olması sendika üyeliğini ve buna bağlı olarak sendika yöneticiliğini etkilemez. Hatta bu kişilerin tekrar seçilmeleri halinde de sendika üyeliği varlığını sürdürür. Böylelikle, sendika yöneticisi olan kişinin yaşlılık veya malüllük aylığı veya toptan ödeme aldıktan sonra da sendika yöneticiliğini sürdürebilmesine imkân sağlanmış, ayrıca bu kişinin çalışmaya devam etme şartı aranmamıştır.

Değişiklik gerekçesine göre de : "Getirilen değişikliklerle sendika yöneticiliğine yasayla bir sınırlama getirmek yerine, sendika içi demokrasi işletilerek, üyelerin istemlerine uygun demokratik bir süreç oluşturmak amaçlanmıştır. Sendika yöneticilerinin yeniden seçilmelerine olanak sağlamak üzere emeklilik durumunda sendika üyeliğini yeniden düzenleyen bir değişiklik yapılmıştır".

Kanaatimizce, sendika yöneticiliği devam ederken bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin yöneticilik görevlerinin, süresinin sonuna kadar devam etmesi, sendika yönetiminde aksamalara yol açmaması bakımından uygundur. Ancak işçi niteliği ortadan kalkmış bu kişilere tekrar aday olma imkânı verilmesini yerinde bir değişiklik olarak görmüyoruz. Zira doktrinde hâkim olan görüşe göre, sendika yöneticisi seçilecek kişinin sendika üyesi olması gerekir (16). Bir diğer ifade ile, sendika yöneticisi seçilebilmek için, sendika üyesi olmak ön şarttır. Bu nedenle sendika üyesi olan veya Sen.K.md.24 uyarınca üyelikleri etkilenmeyen veya askıya alınanların dışında kalan kişilere, yönetici olabilme hakkının verilmesi, sendika yöneticiliğine ilişkin genel sistematığa uygun değildir. Ayrıca, sendika yöneticiliği devam ederken bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı veya toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin, üyeliklerinin yöneticilik görevleri süresince devam ettiğine ilişkin bir hükmün Sen.K.md.24'e eklenmesi yerinde bir değişiklik olurdu.

10. ULUSLARARASI İŞÇİ VE İŞVEREN KURULUŞLARINA ÜYELİK

Sendika ve konfederasyonların uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyeliklerini düzenleyen Sen.K.md.28'de önemli ölçüde değişiklik yapılmıştır. Değişiklikten önce sen.K.md.28/2, 3 ve 4 hükümleri şu şekilde idi : "Uluslararası kuruluşlara üyelik için başvurmadan üç ay önce bu kuruluşun tüzüğü İçişleri ve Çalışma Bakanlıklarına verilir. Bakanlar Kurulunca tüzüğün yukarıdaki ilkelere aykırılığı üç ay içinde tespit edilmediği takdirde uluslararası kuruluşlara üye olunabilir (f.2). Üye olunan uluslararası kuruluş birinci fıkradaki esaslara aykırı faaliyet gösterir veya nitelik kazanırsa Bakanlar Kurulu o sendika veya konfederasyonun uluslararası kuruluştan çekilmesi için karar alır ve sendika ve konfederasyona bildirir (f.3). Uluslararası kuruluştan çekilen sendika veya konfederasyon ayrılma tarihini takip eden onbeş gün içinde ikinci fıkrada belirtilen makamlara ayrılış tarihini bildirir (f.4)." Sendika ve konfederasyonun bu madde hükmüne aykırı hareket etmesi halinde ise sendika veya konfederasyonun mahkeme kararı ile kapatılması mümkün olmaktadır (Kaldırılan Sen.K.md.58/3).

4101 sayılı Kanun ile, yukarıda belirtilen md.28/2, 3 ve 4 hükümleri şu şekilde değiştirilmiştir: "İlgili kuruluş, üye olduğu uluslararası kuruluşun tüzüğünü üye olduğu tarihi izleyen onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir. Üyelikten ayrılma halinde de, durumu, ayrılma tarihini izleyen onbeş gün içinde aynı Bakanlığa bildirir (f.2). Üye olunan uluslararası kuruluş bu ilkelere aykırı faaliyet gösterdiği veya nitelik kazandığı takdirde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, üyeliğin iptali için sendika veya konfederasyon merkezinin bulunduğu iş mahkemesine dava açar (f.3)".

Sendikalar Kanununun uluslararası kuruluşlara üyeliği düzenleyen hükmü, değişiklikten önce doktrinde eleştirilmekte idi. EYRENCİ'ye göre, Sen.K.md.28 f.1'de zikredilen ve esas olarak Anayasa'da öngörülmüş bulunan Devletin temel ilkelerine aykırı faaliyet göstermeyen "uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilirler" hükmünden sonra, üyelik için idari bir ön denetim öngörülmesi ve birinci fıkradaki esaslara aykırı hareket eden ve nitelik kazanan bir uluslararası kuruluşta üye olan sendika ve konfederasyonun uluslararası kuruluştan çekilmesi için karar alma yetkisinin Bakanlar Kuruluna tanınması serbestlik ilkesiyle açıkça çelişmektedir. Ayrıca belirtelim ki, bu hükme aykırı hareket eden sendika veya konfederasyon 58. madde uyarınca kapatılma yaptırımı altındadır" (17).

Değişiklik gerekçesi, değiştirilen hükme doktrinde yöneltilen eleştirilere paralel niteliktedir : "Uluslararası bir kuruluşta üyelik için idari bir ön denetim öngörülmesi ve birinci fıkradaki esaslara aykırı faaliyet gösteren veya nitelik kazanan bir uluslararası kuruluşta üye olan sendika veya konfederasyonun sözkonusu kuruluştan çekilmesi için karar alma yetkisinin Bakanlar Kuruluna bırakılması serbestlik ilkesi ile açıkça çelişmektedir. Bu düzenlemeler yerine, uluslararası kuruluşta üyeliğin sendikanın özgür iradesine bırakılması ve devletin temel niteliklerine aykırı özellikler taşıyan bir uluslararası kuruluştaki üyeliğin sona ermesinin de bir yargı kararına bağlanması, sendikaların uluslararası düzeyde özgürce örgütlenmeleri ilkesine daha uygun düşmektedir".

Yapılan değişiklik sonucu, uluslararası kuruluşlara üyelik Sen.K.md.28/1'de yer alan "... serbestçe üye olabilirler ..." ifadesine uygun hale ge-

tirilmiş ve üyelik öncesinde yapılan ön denetim ve Bakanlar Kurulunun izni şartı kaldırılmıştır. Üye olan kuruluş açısından sadece, üye olduğu kuruluşun tüzüğünü üyelik tarihinden itibaren onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderme yükümlülüğü getirilmiştir. Bakanlık yaptığı inceleme sonucunda, tüzüğü Türkiye Devletinin şekline, insan haklarına saygılı, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti niteliklerine; Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne; Türk Ulusuna ait egemenliğin kullanılmasının hiç bir surette belli bir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılmayacağı ilkelerine; vicdan ve din özgürlüğüne aykırı bulursa veya uluslararası kuruluş bu ilkelere aykırı faaliyet gösterir ve nitelik kazanırsa, Bakanlık üyeliğin iptali için sendika veya konfederasyon merkezinin bulunduğu iş mahkemesine dava açacaktır. Böylelikle uluslararası kuruluş üyeliğinden çekilme kararı artık Bakanlar Kurulu tarafından alınamayacak, üyelik mahkeme kararı ile iptal edilebilecektir. Bir ifade ile, üyelik idari bir karar ile değil yargısal bir karar ile sona erecektir. Bu değişiklik kolektif sendika hürriyeti açısından olumludur. Yine değişiklikten sonra sendika ve konfederasyonun 28. maddeye aykırı hareket etmesi halinde kapatılabilmesi mümkün olamayacaktır Zira aşağıda da belirttiğimiz üzere, böyle bir durumda sendika veya konfederasyonun kapatılmasını düzenleyen Sen.K.md.58/3 hükmü de yürürlükten kaldırılmıştır.

Sen.K.md.28'de yapılan son değişiklik ile de, son fıkrada yer alan "Kıbrıs'taki ..." ibaresi, "Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetindeki ..." olarak değiştirilmiştir.

11. AMAÇ DIŞI TOPLANTI YAPMA VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ DÜZENLEME

"Konfederasyonlar, sendikalar ile sendika şubeleri kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamaz, gösteri yürüyüşü düzenleyemez" hükmünü içeren Sen.K.md.39/4, 4101 sayılı Kanunun 15. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Sözkonusu hükmün kaldırılmasının pratik bir değeri olduğu kanaatinde değiliz. Bir diğer ifade ile, Sen.K.md.39/4'ün kaldırılmasından sonra sendika ve konfederasyonların konu ve amaçları dışında toplantı yapabilecekleri ve gösteri yürüyüşü düzenleyebileceklerini söyleyebilmek mümkün değildir. Zira sözkonusu yasa AY.md.34/son'da halen varlığını sürdürmektedir.

17. EYRENCİ, Güncel Sorunlar, s.132.

AY.md.34/son'a göre, "Dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler". Aynı hüküm 6.10.1983 tarih ve 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'nda da tekrar edilmiştir.

Bununla birlikte, sözkonusu hükmün kaldırılmasına paralel olarak amaç dışı toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyenler hakkında Sen.K.md.59/b.6'da öngörülen ceza da ortadan kaldırılmıştır. Sen.K.md.59/b.6'da değişiklik yapılmadan önce Sen.K.md.39/4'e aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonların sorumlu yetkilileri hakkında altı aydan iki yıla kadar hapis cezası öngörülmekte idi. Hemen belirtmek gerekir ki, amaç dışı toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyen sendika yetkilileri Sen.K.md.59/b.6'da yapılan değişiklikten sonra cezai sorumluluktan kurtulmuş değildiler. Zira, 2911 sayılı Kanuna göre, "Kanuna aykırı toplantı veya gösteri yürüyüşleri düzenleyen veya yönetenlerle bunların hareketlerine katılanlar, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde bir yıl altı aydan üç yıla kadar hapis ve onbin liradan yirmibeşbin liraya kadar ağır hapis cezası ile cezalandırılırlar" (md.28/1).

Sözkonusu değişiklikten sonra, amaç dışı gösteri yürüyüşü düzenleyen sendika yetkilileri hakkında Sen.K.md.59/b.6'da yer alan cezanın mı yoksa TGLK.md.28'de yer alan cezanın mı uygulanacağı tartışması (18) anlamını yitirmiştir.

12. SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN SOSYAL FAALİYETLERİ

Sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetlerini düzenleyen Sen.K.md.33'ün 7. bendinde değişiklik yapılmıştır. Sözkonusu maddenin, sendika ve konfederasyonların nakit mevcutlarının yüzde yirmisinden fazla olmamak kaydı ile sını ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapabilmelerini düzenleyen 7. bendinde değişiklik yapılarak, miktar yüzde kırk olarak yeniden belirlenmiştir (19). Değişiklikten sonra bendin yeni hali şu şekildedir : "Nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sını ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak".

Sendikaların sını ve iktisadi teşebbüslere ya-

tırım yapabilecekleri oranını artırılması, Sendikaların biriken kaynaklarının ekonomik hayata katkıda bulunması ve bu yolla sendikaların daha fazla ekonomik güç kazanmalarını sağlayacak olması bakımından olumludur.

13. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ TAYİNİ VE NİTELİKLERİ

İşyeri sendika temsilcisinin tayini ve niteliklerini düzenleyen Sen.K.md.34/1'de, 4101 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra madde metni şu şekildedir : "Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir".

Değişiklikten önce, işyeri sendika temsilcisi tayin edebilme yetkisi, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapması ile birlikte başlamakta idi. Bu husus doktrinde eleştiri konusu olmuştu (20). Gerçekten özellikle toplu görüşmelerin yürütüldüğü dönemde, işçilerin dileklerini sendikaya iletecek, işçiler ile sendika arasında köprü görevi görecekt kişilere ihtiyaç vardır. Değişiklikten sonra, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alan sendika, işyeri sendika temsilcisi tayin edebilmek için toplu iş sözleşmesi yapılmasını beklemeyecek ve hemen işyeri sendika temsilcisini tayin edecektir. Tayin edilen işyeri sendika temsilcisinin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder (Sen.K.md.35/1).

Değişikliğin doktrinde yöneltilen eleştiriler doğrultusunda yapıldığı, gerekçeden anlaşılmaktadır: "Ancak bir toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın işyerinde temsilci atayabilmesi, ilk defa toplu görüşmeye oturacak sendika için bu görüşmelerin yapıldığı sırada kendisi ile üyeler arasında bağlantı kuracak temsilcilerin olmayışı sonucunu yaratmakta ve sınıcalı olmaktadır. Bu bakımdan sendikanın yetki alması üzerine temsilci atayabilmesi esası, sendikal faaliyet açısından daha yararlı görülmüş ve maddede bu yönde değişiklik yapılmıştır".

18. Bkz. TUĞ, s.219; ŞAHLANAN, s.301, dn. 76.

19. Sözkonusu oran 274 sayılı Kanunda yüzde otuz idi.

20. ŞAHLANAN, s.268; TUĞ, s.173, dn.11; EYRENCİ, Güncel Sorunlar, s.156; ÇELİK, s.315.

14. SENDİKA VE KONFEDERASYONLARIN GİDERLERİ

Sendika ve konfederasyonların giderlerini düzenleyen 44. maddenin birinci ve ikinci fıkraları değiştirilmiştir.

Değiştirilmiş 1. fıkra şu şekildedir : "Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini bu Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar ve bağışlayamazlar. Ancak teknik ve mesleki eğitim tesisleri yaptırabilirler". Değişiklikten önce ise, hüküm şöyleydi : "Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerini amaçları ve bu Kanunda gösterilen faaliyetleri dışında kullanamazlar ve bağışlayamazlar. Ancak, İş ve İşçi Bulma Kurumuna devredilmek üzere mesleki eğitim tesisleri de yaptırabilirler veya bu amaçla bağışta bulunabilirler". Görüldüğü üzere yapılan değişiklikle hükümden bulunan "amaçları" ibaresi yerine "tüzüklerinde gösterilen faaliyetler" ifadesi kullanılmış ve sendika ve konfederasyonların yaptıracağı mesleki eğitim tesislerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna devretme zorunluluğu kaldırılmıştır. Madde metninden "amaçları" ibaresinin kaldırılması gerekçede şu şekilde açıklanmaktadır : "Maddenin 1'inci fıkrasında yer alan sendika ve konfederasyonların gelirlerini "amaçları" dışında kullanamayacaklarına ilişkin hüküm, subjektif ve farklı yorumlara ve sendikalar üzerinde baskı aracı olarak kullanılmaya uygun niteliktedir. Sendikaların, faaliyetlerini serbestçe belirlemeleri hakkı gereği, gelirlerini tüzüklerinde de öngörülen faaliyetleri doğrultusunda harcayabilecekleri öngörülmüştür".

Değiştirilmiş 2. fıkra ise şu şekildedir : "İşçi sendika ve konfederasyonları, birinci fıkradaki harcamaların dışında ayrıca gelirlerinin yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadır". Değişiklikten önce madde metninde "... birinci fıkradaki harcamaların dışında ayrıca ..." ifadesi metinde bulunmamakta idi. Böylelikle bu fıkra çerçevesi içinde yapılacak giderlerin, birinci fıkradaki giderlerin dışında ayrıca yapılması gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Yine değişiklikten önce yüzde beş olan miktar, yüzde ona çıkarılmıştır. İşçilerin eğitimi ve mesleki bilgi ve tecrübelerinin artırılmasında sendikaların rolü oldukça fazladır. Bu nedenle, söz konusu amaçla harcanacak miktarın artırılması yerindedir.

15. KONFEDERASYONUN SENDİKAYI DENETLEMESİ

"Konfederasyonlar, kendilerine üye sendikaların gelir ve giderlerini, giderlerin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini denetler" hükmü içeren Sen.K.md.48 yürürlükten kaldırılmıştır.

Konfederasyonların kendilerine üye sendikaları denetleme yetkileri 274 sayılı Kanunda da yer almaktaydı. Söz konusu yetki 274 sayılı ve 2821 sayılı Kanun dönemlerinde tartışma konusu olmuştur. ÇELİK'e göre, "... eski hükümeti "denetleyebilir" sözcüğü yeni Kanundaki "denetler" şekline getirilerek konfederasyona üye sendikaları denetlemesi zorunluluğu ve sorumluluğu yüklemiş olmaktadır. Bunun alt-üst kuruluş ilişkileri içinde tüzüklerde serbestçe düzenlenmesi gerektiği ve sendikaların bağımsızlıkları ilkesine aykırı olduğu görüşündeyiz" (21). Karşı görüşte olan ŞAHLANAN'a göre ise, "Kanımca burada sendikaların bağımsızlığı ilkesine bir aykırılıktan söz edilemez. Bir sendikaların konfederasyona üye olması ya da üyelikten ayrılması kendi isteğine bağlı olduğuna göre; böyle bir denetim doğal karşılanmalıdır. Kaldı ki, sendika içi demokrasinin temel koşullarından birisi de hesapların açıklığıdır. Söz konusu denetim bir bakıma bu açıklığın da gereğidir. Anayasa Mahkemesi de bir kararında söz konusu denetimin demokratikliğini belirtmiştir" (22).

Kanaatimizce, sendikaların üyesi olduğu konfederasyon tarafından denetlenmesi, sendikaların bağımsızlığını ortadan kaldırmaz. Sendika, bir konfederasyona üye olmakla birlikte, o konfederasyonun kendisini denetlemesini de kabul etmiş olur. Ancak, konfederasyonun sendikayı denetlemesinin kanuni bir zorunluluk olmasını yerinde bulmuyoruz. Konfederasyonun sendikayı denetlemesi yolunda bir tercihin, konfederasyonun tüzüğüne konulacak bir hüküm ile öngörülmesinin daha doğru bir çözüm yolu olacağı kanaatindeyiz. Bu nedenle, yukarıda belirtilen değişikliği yerinde buluyoruz. Söz konusu değişikliği, konfederasyonların kendilerine üye olan sendikaları denetleme yetkilerini ortadan kaldırdığı şeklinde yorumlamak da mümkün değildir. Değişiklik ile sadece denetleme zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır. Eğer konfederasyonun tüzüğünde bu konuda açık hüküm varsa, konfederasyon, kendisine üye olan sendikaları denetlemeye devam edebilecektir.

21. ÇELİK, s.378. Aynı görüş için bkz. Ergun İNCE, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983, s.140-141, EYRENCİ, s.188.

22. ŞAHLANAN, s.323-324. Aynı görüş için bkz. TUĞ, s.244; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, C.II, 2.B., İstanbul 1985, s.187.

16. KAPATMA

Sendika ve konfederasyonların kapatılma hallerini düzenleyen Sen.K.md.58'de önemli ölçüde değişiklik yapılmış ve sendika ve konfederasyonların kapatılabileceği haller sınırlandırılmıştır. Buna göre artık değişiklikten sonra aşağıdaki hallerde sendika ve konfederasyonların kapatılmasına karar verilemez:

a- Sendika ve Konfederasyon Yöneticilerinin Belirli Suçlardan Mahkum Olmaları :

Sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyondaki faaliyet ve görevleri sırasında ve bu faaliyet ve görevleri sebebiyle Türk Ceza Kanununun 125, 141, 142, 144, 155, 163, 168, 171, 172, 313 ve 499/2 maddelerine uyan suçlardan dolayı mahkum olmaları halinde, görevli ceza mahkemesi kararıyla yönetici oldukları sendika ve konfederasyonun kapatılmasına ilişkin Sen.K.md.58/2., 4101 sayılı Kanun ile yürürlükten kalkmıştır.

Söz konusu hükmün "Cezaların Şahsiliği İlkesi" ile uyumsuzluğu (23) eleştirilerini esas alarak kaldırılmasını yerinde buluyoruz. Nitekim değişiklik söz konusu eleştiriler doğrultusunda yapılmıştır. Gerekçeye göre, "Söz konusu fıkralar ile, "faaliyet ve görevleri sırasında ve bu faaliyet ve görevleri sebebiyle" belirtilen suçları işleyen yöneticilerin bu hükümler uyarınca mahkum olmalarının yanında, ayrıca sendikanın kapatılması suretiyle bu yöneticileri seçen üyeler de cezalandırılmakta, örgütlerinden yoksun kılınmaktadır. "Cezaların kişiselliği" ilkesine aykırı ve çok ağır olan böyle bir yaptırımı içeren iki fıkra metinden çıkarılmıştır".

b- Sendika ve Konfederasyonların Sendikalar veya Toplu İş Sözleşmesi, Grev Lokavt Kanununun Bazı Hükümlerine Aykırı Davranmaları :

Sen.K.md.28 hükmüne aykırı olarak uluslararası işçi veya işveren kuruluşuna üye olunması, Sen.K.md.37/1'de yer alan temel yasaklara veya 2. fıkra'da yer alan siyaset yasağında aykırı davranan veya Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 73. maddesi uyarınca yasama, yürütme ve yargı organları kararlarını etkilemek veya protesto etmek amacıyla kanun dışı grev veya lokavt yapan sendika ve konfederasyonların kapatılmalarını düzenleyen

Sen.K.md.58/3 hükmü de yürürlükten kaldırılmıştır.

Değişiklikten sonra sendika ve konfederasyonlar ancak şu hallerde kapatılabilir :

a) Sendika ve Konfederasyonların Anayasal Düzene Aykırı Amaç İzlemeleri veya Bu Yolda Faaliyette Bulunmaları :

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetinin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet Savcısının talebi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme tarafından kapatılabilir (Sen.K.md.58/1).

b) Tüzük ve Belgelerdeki Kanuna Aykırılığın Süresi İçerisinde Giderilmemiş Olması :

Tüzük ve belgelerde kanuna aykırılığın giderilmesi için Sen.K.md.54/1 uyarınca verilen mehil sonunda sendika veya konfederasyonun, tüzük ve belgeleri kanuna uygun hale getirilmemişse, mehil veren iş davalarına bakmakla görevli mahkeme tarafından sendika ve konfederasyonun kapatılmasına karar verilir (Sen.K.md.54/son).

17. CEZA HÜKÜMLERİ

Ceza hükümlerini düzenleyen Sen.K.md.59'un 1., 2., 3. ve 4. fıkraları değiştirilmiş ve bu fıkralarda yer alan para cezaları sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücrete endeksli hale getirilmiştir. 6. fıkrada yapılan değişiklik ile de, Sen.K.md.37/2'ye aykırı hareket eden sendika veya konfederasyon yetkililerine verilecek altı aydan iki yıla kadar olan hapis cezası altı aydan bir yıla haline getirilmiş ve Sen.K.md.39/4'e aykırı hareket edenler için verilecek olan ceza bent kapsamında çıkarılmıştır.

Yüksek oranda enflasyon karşısında kanunda yer alan cezaların değerinin zamanla azalması ve etkinliğini yitirmesi ihtimali, cezaların asgari ücrete bağlanması ile ortadan kaldırılmıştır.

18. İŞE ALINAN, AYRILAN VE ÇALIŞMASI SONA EREN İŞÇİLERİN BİLDİRİLMESİ

Değişiklikten önce "İşe Alınan ve Ayrılan İşçilerin Bildirilmesi" başlığını taşıyan Sen.K.md.62'nin başlığı yukarıdaki şekilde değiştirilmiştir. Madde metni değişiklikten önce şu şekilde idi : "İşveren yeni işçi alması halinde veya işçinin hizmet akdinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde durumu Çalışma Bakanlığı ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne onbeş gün içinde bildirmek zorundadır".

Sen.K.md.62'nin değişik hali ise şöyledir : "İşveren, işe aldığı veya herhangi bir nedenle hizmet akdi sona eren işçilerin izleyen ayın 15'ine kadar aylık bildirimlerle işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek zorundadır".

Görüldüğü üzere, 4101 sayılı Kanununun 13. maddesi ile, işverenin işe aldığı veya hizmet sözleşmesi sona eren işçileri bildirme süresi değiştirilmiştir. Madde metninde yer alan "yeni işçi alma" ifadesi yerine "işe aldığı ... işçileri" ifadesi kullanılmış ve hüküm daha açık hale getirilmiştir.

19. DEĞİŞTİRİLEN İSİMLER

4101 sayılı Kanun ile, Sendikalar Kanununa Ek 2. madde eklenmiş ve "Bu Kanunun tüm maddelerinde geçen Çalışma Bakanlığı adı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı", Bölge Çalışma Müdürlüğü ise "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir".

Söz konusu değişiklik Bakanlık kuruluşunda yapılan değişikliğin tabii sonucudur.

20. GEÇİCİ HÜKÜMLER

4101 sayılı Kanununun 15. maddesi ile geç.md.1 (Tüzüklerin ve Teşekküllerin Bu Kanuna Uydurulması), geç.md.2 (Üyeliğin Yeniden Düzenlenmesi), geç.md.3 (İşverenin Çalıştırdığı İşçileri Bildirilmesi), geç.md.4 (Saklı Haklar), geç.md.5 (Faaliyeti Durdurulan İşçi Teşekküllerinin Durumu), geç.md.6 (Ödenek Tahsisi), ve geç.md.7 yürürlükten kaldırılmıştır.

4101 sayılı Kanunla, Sendikalar Kanununa şu geçici madde eklenmiştir :

"Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette olan sendikalar altı ay içinde, kanunun yürürlük tarihi itibarı ile üyelerini; sendika üye kayıt fişindeki bilgileri; noter adı ile kayıt numarasını ve üyelerinin çalıştıkları işyerlerinin ünvan ve sicil sayısını da içeren listelerle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirirler.

İşverenler de, işyerlerinde Kanunun yürürlük tarihinde çalışan işçileri, işçi bildirim listeleriyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aynı süre içinde bildirmekle yükümlüdürler.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu bildirimlerdeki bilgileri, kendi kayıtları ile karşılaştırır; kayıtlarda bulunmayan üyelikle ilgili belgeler üzerinde değerlendirme yaparak, taraflara bildirir.

Kanunun 25'inci maddesinin ve 9'uncu maddesinin beşinci fıkraları ile geçici 4'üncü maddesinin yürürlükten kaldırdığı tarihten önce toplanmış bulunan Genel kurullarda sendika ve şube organlarına yeniden seçilenler hakkında da sözkonusu maddelerin bu Kanunla değişik yeni hükümleri uygulanır".

SONUÇ

4101 sayılı Kanunla, Sendikalar Kanununda yapılan değişiklikler genel olarak olumlu değişikliklerdir. Sendika hürriyetine getirilen birtakım sınırlandırmalar, bu değişiklikle ortadan kaldırılmış ve sendikaların faaliyet alanı genişletilmiştir.

Bununla birlikte, Sendikalar Kanununda değişiklik yapılması gerekli olan birçok konuya, bu değişiklik esnasında temas edilmemiştir. Örneğin, delege seçimlerinde yargı denetimine açıklık getirilmesi, aynı anda farklı işkolunda kurulu sendikalara üyeliğe engel olan Yargıtayın tutumuna karşı konunun Kanun hükmü ile belirginleştirilmesi, işçi sendikası üyeliğinin güvencesi konusunda etkin çözümlerin getirilmesi, sendika yöneticisinin yargı kararı ile işe iadesinin sağlanması, sendika yöneticiliği nedeniyle işten ayrılan işçiye kıdem tazminatı talep hakkı verilmesi bir anda akla gelen ve Anayasa değişikliği gerektirmeyen hususlardır. Burada örnek olarak saydığımız konularda da en kısa zamanda gerekli değişikliklerin yapılacağını ümit ediyoruz.

TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞININ EKONOMİK BOYUTLARI



Sibel Buzkan

Zonguldak Karaelmas
Üniversitesi İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi
Öğretim Görevlisi

1960 yılında Zonguldak ili-
nin Devrek ilçesinde doğ-
muştur. İlk, orta ve lise
öğrenimini Zonguldak'ta

tamamlamış, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi İstatistik Bölümünü bitirmiştir. 1985 yılında Zonguldak Mühendislik Fakültesi Makina Mühendisliği Bölümüne Mekanik Ana-bilim Dalı araştırma görevlisi olarak atanmıştır. 1989 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri bölümünden Yüksek Lisans diploması almıştır. 1995 yılında Karaelmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne öğretim görevlisi olarak atanmıştır. Halen Marmara Üniversitesi Ekonometri Bölümünde doktora çalışmalarını sürdüren Buzkan, evli ve bir çocuk annesidir.



Gökhan Ofloğlu

Zonguldak Karaelmas
Üniversitesi İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi
Öğretim Görevlisi

1966 yılında Zonguldak'ta
doğmuştur.

İlk, orta ve lise öğ-
renimini Zonguldak'ta

tamamlamıştır. 1988 yılında Ankara Üniversitesi Si-
yasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümünden mezun olmuştur. 1991 yılında
Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün Çalışma
Ekonomisi Bölümünden Yüksek Lisans derecesini al-
mıştır. 1991 - 1993 yıllarında sendikalarda da-
nişmanlık yapmıştır. Halen Gazi Üniversitesi bü-
yesinde doktora çalışmalarına devam etmektedir.

GİRİŞ

Endüstrileşme sürecinin gelişimi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği bilimsel çalışmalar açısından çok önemli bir konu haline gelmiştir. Diğer taraftan işçi sağlığı denildiğinde, bu konu yalnızca endüstride çalışanları değil, tarım, orman, taşımacılık ve büro işleri gibi çok geniş bir alanda çalışan tüm insanları ilgilendiren bir sorun aklımıza gelmektedir (1).

Uluslararası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Teşkilatı 1950 yılında karma bir komisyon kurarak, işçi sağlığının amaçlarını içine alan bir tanımlama yapmışlardır. Daha sonra 112 sayılı tavsiye kararı ile bu tanımlamayı üye ülkelere duyurmuşlardır. İşçi sağlığının amaçları aşağıdaki gibi belirtilebilir (2) :

- Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak,

- Çalışmanın olumsuz koşulları nedeni ile sağ-
lığın bozulmasını önlemek,

- Her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine
uygun işlerde çalıştırmak,

- Yapılan iş ile işçi arasında uyumu sağ-
lamaktır.

Görüldüğü gibi İş Sağlığı denildiğinde, bu hiz-
met yalnızca, çalışma koşulları ve kullanılan za-
rarlı maddeler sebebiyle sağlığa gelebilecek za-
rarları önleme olarak kabul edilmemekte, çalışan
insanın sağlık kapasitesinin takviyesi ve en yüksek
seviyelerde devam ettirilmesi çalışmaları ile iş ve
insan arasında karşılıklı tam bir adaptasyonun
sağlanması hususları üzerinde de durulmaktadır
(3).

Bu çalışmada Türkiye'de meslek hastalıklarının
şimdiye kadar üzerinde önemle durulmayan bir

1. AKBULUT Turhan, Uygulamalı İşçi Sağlığı, Y.Y., Samsun, 1986, s.28
2. AKBULUT Turhan, (a.g.e.), s.28; EBİRİ Arslan, İş kazalarında İnsan Psikolojisi Faktörü, 2. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, 4-7 Nisan, Ankara, 1988, s.159.
3. VELİCANLIL Sıtkı, Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, YODÇEM Yayınları, Yayın No : 3, İstanbul, 1970, s.1

noktasını aydınlatmak amaçlanmıştır. Meslek hastalıkları her yıl kayıp iş günlerine neden olmakta ve bu kayıp iş günleri ülke ekonomisi açısından önemli zararlara yol açmaktadır. Çalışmamızda sınırlı da olsa meslek hastalıklarından kaynaklanan geçici ve sürekli işgöremezlik ve ölüm halleri nedeniyle oluşan kayıp işgünlerinin ülke ekonomisi açısından ne gibi zararlara yol açabileceği tartışılarak, meslek hastalıklarının önlenmesinin önemine dikkat çekilecektir.

I. MESLEK HASTALIKLARININ TANIMI

Mesleki bir faaliyetin yürütümü ya da birtakım işlerde devamlı faaliyette bulunma, çalışan kişide, bu faaliyetlerle direkt olarak bağlantılı olan bazı meslek hastalıklarına yol açabilir. İşte meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sistemlerinde iş kazaları gibi sosyal bir risk olarak kabul edilmesinin başlıca nedenini bu durum oluşturmaktadır (4).

Meslek hastalığı, "İşçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliğine veya yürütme şartlarına göre tekrarlanması nedeniyle maruz kaldığı bedeni ve ruhi arıza biçiminde tanımlanmaktadır (5). 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu da buna benzer bir tanım vermektedir. Gerçekten de, anılan kanunun 11. maddesinin B bendine göre "Meslek Hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici ve sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.

II. MESLEK HASTALIĞI TÜRLERİ

Hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceği Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde belirtilmiştir.

Meslek hastalıklarının önemli bir özelliği sanayideki gelişmelere paralel olarak, yeni teknolojik olanakların ve maddelerin kullanılması ile, yeni hastalıkların ortaya çıkmasıdır. Bu nedenle çalışma ortamı ile ilgili teknik bilgilerin devamlı takip edilmesi gereklidir (6).

Meslek Hastalıkları başlıca 5 grupta toplanmıştır :

- Kimyasal Maddelerle Oluşan Meslek Hastalıkları,
- Mesleki Deri Hastalıkları,
- Pnömonyozlar ve Diğer Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları,
- Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar,
- Fiziki Etkenlerle Oluşan Meslek Hastalıklarıdır.

506 sayılı Kanununun 11. maddesinin son fıkrasına göre "Bu kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışındaki herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkarılabilecek uyuşmazlıklar, sosyal sigorta yüksek sağlık kurulunca karara bağlanacaktır".

Ruh sağlığı ile ilgili hastalıklar, Meslek Hastalıkları listesinde yer almamıştır. Oysa İş Sağlığının tanımında, psikolojik rahatsızlıklara da yer verilmektedir. Kabul etmek gerekir ki, çalışanların çok büyük bir bölümü, sağlıklarını ve refahlarını yeterince yükseltmeyecek işlerde çalışmaktadırlar. Bu noktada ortaya çıkan gerçek zortluk, "Bir işe bir adam seçme" olayındadır. Ülkemizde işe giriş muayenelerinde işçi adayının yalnızca bedensel bir sakatlığı, solunum ve dolaşım sistemlerinde bir patoloji olup olmadığına bakılmakta, daha sonra bir mikro film ile akciğeri görülüp, bir de sedimantasyona muayene tamamlanmaktadır. Ancak Meslek Hastalığına uğrayan bir işçinin yalnızca fiziksel etmenlerin etkisinde kaldığını düşünmek son derece yanlıştır. İşin özelliği ile ilgili etmenler dışında yapılacak geriye doğru ve çok yönlü bir araştırma, meslek hastalıklarına yol açan etmenleri daha ayrıntılı bir biçimde meydana çıkarabilecektir (7).

III. MESLEK HASTALIKLARININ OLUŞMASINDAKİ BAŞLICA FAKTÖRLER

Meslek Hastalıklarının oluşmasındaki belli başlı faktörler şunlardır (8):

- İşveren ve işçinin meslek hastalıkları konusundaki eğitim noksanlığı,
- İşçinin çalıştığı işe uygun yapıya sahip olmaması,
- Yeterli düzeyde koruyucu önlemlerin alın-

4. GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 1992, s.178.

5. GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, (a.g.e.), s.178; TUNCAY A.Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul, 1992, s.182.

6. ILICAK Şule, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, SEGEM Yayını, Ankara, 1988, s.17.

7. EBİRİ Arslan, (a.g.m.), s.157.

8. BUZKAN Sibel, OFLUOĞLU Gökhan, Zonguldak Taşkömür Havzasındaki Meslek Hastalıklarının Dağılımı, Türkiye 8. Kömür Kongresi, Zonguldak, 1992, s.347.

maması veya bilinmemesi,

- Koruyucu muayenelerin yapılmaması nedeni ile etkilenmenin saptanamaması,

- İşyerindeki fiziksel ve kimyasal hijyen koşullarının yeterince değerlendirilememesi,

- Bazı kimyasal bileşiklerin etkileme durumlarının araştırma aşamasında olması, bazılarının ise henüz bilinmemesi,

- Meslek Hastalığı oluşmasında bunun dışında birçok faktör etkili olabilmektedir.

Meslek Hastalığı oluşmasındaki başlıca faktörlerin araştırılmasında asıl olan, olayı meydana getiren nedenleri iyi hesaplamak ve matematiksel olarak bunların etkinlik derecelerini bilip, önemlilik sıralarını sayısal ihtimallerle verebilmektir. Bu da ancak istatistiksel yöntemlerin çalışma hayatına uygulanması ile olabilmektedir. Ancak ülkemizde sağlam veri tabanları hala oluşturulamamıştır. İstatistik verilerin daha ayrıntılı bir şekilde getirilmesi gerekmektedir.

Meslek Hastalıkları konusunda, kayıp işgünleri istatistiklerinin ülkemizdeki gerçek durumunu yansıtmadığı belirtilmektedir. İş çevresi ve düzeni nedeni ile oluşan hastalıklar genellikle tanımlanmamakta, gizli tutulmakta ya da ihtisas hastahanelerimizde yeterli ölçülerde uzmanlık alanları oluşturulmadığından çoğunlukla gözden kaçmaktadır. Bu arada, hastalanan işçilerin hastahane kapılarında uzun süren bekleyişleri önemli ölçüde işgünü kaybına neden olduğu halde, işçiler bu gibi durumlarda genellikle işbaşında gibi işlem gördüklerinden dikkate alınmamaktadır. Ülkemizde, ne yazık ki meslek hastalıkları konusunda iş dünyamızın güvenilir bilgi kaynakları olmadığı gibi, bu hastalıklar çoğunca fark edilmeden gelişmekte ve ulusal ekonominin ve

rimliliği üzerinde son derece olumsuz etkiler yaratmaktadır (9).

IV. MESLEK HASTALIKLARININ EKONOMİK BOYUTLARI

Türkiye'de Meslek Hastalıkları ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda ekonomik boyutlar üzerinde yeterince durulmamıştır. Bu konuda en önemli zorluk ülkemizdeki muhasebe hesap planlarının yeterince ayrıntılı olamamasıdır. Öte yandan iş kazalarında olduğu gibi meslek hastalıklarında da çok ayrıntılı analizler yapılmalıdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistikler birbirinden ayrılarak veriler derlenmelidir. Meslek hastalıkları ile ilgili olarak iş kazalarında olduğu gibi her iş kolundaki her iş yerinde ayrıntılı maliyet analizleri yapılmalıdır. Ülkemizde iş kazaları konusunda bile ayrıntılı kaza analizleri ve maliyet saptanması çalışmalarının yapıldığını söylemek mümkün değildir. Oysa sözkonusu, en değerli varlık olan insan hayatıdır. Ancak yine de ülkemizde meslek hastalıkları ile ilgili olarak saptanan kayıp işgünlerinin katma değer açısından ele alınması bile bize bazı ipuçları verebilir. Meslek hastalıklarından dolayı kaybolan iş günleri nedeniyle oluşan katma değer kayıplarının miktarı bile sorunun ne derece büyük önem taşıdığını göstermeye yetmektedir. Bu nedenle meslek hastalıklarının yol açtığı ekonomik kayıplar gündeme geldiğinde konunun yüzeysel olarak değil, ayrıntılı bir şekilde ele alınması gerekmektedir.

1. Meslek Hastalıklarının Sayısal Dağılımı

Tablo-1'de Meslek Hastalıklarının 1985-1994 yılları arasındaki sayısal dağılımı görülmektedir. Tablo incelendiğinde basit esaslı indeksler açısından 1987, 1989, 1990, 1992 ve 1994 yıllarında meslek hastalıklarında artış görülürken; 1986, 1988, 1991 ve 1993 yıllarında ise azalmalar tespit edilmiştir.

YILLAR	MESLEK HASTASI SAYISI	İNDEKS BASİT ESASLI	İNDEKS DEĞİŞİK ESASLI
1985	653	100	100
1986	542	83	83
1987	736	113	136
1988	695	106	94
1989	862	132	124
1990	1202	184	139
1991	1158	177	96
1992	1225	188	106
1993	1075	165	88
1994	1280	196	119

Kaynak : S.S.K. İstatistik Yıllıkları (1985 - 1994)

9. ERKAN Necmettin, İşletmelerde İnsangücü Verimliliği İçin..., Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No : 384, Ankara, 1989, s.21.

Değişik esaslı indeks açısından ise 1987, 1989, 1990, 1992 ve 1994 yıllarında meslek hastası sayısında artış görülürken 1986, 1988, 1991 ve 1993 yıllarında bir azalma görülmüştür.

YILLAR	SÜREKLİ İŞ GÖREMEZ	ÖLÜ SAYISI
1985	199	198
1986	343	213
1987	249	311
1988	217	312
1989	240	309
1990	446	273
1991	335	442
1992	409	193
1993	421	452
1994	418	157

Kaynak : S.S.K. İstatistik Yıllıkları (1985 - 1994)

Meslek hastalıklarından kaynaklanan sürekli iş göremez ve ölü sayısının yıllara göre dağılımı ise Tablo-2'de görülmektedir.

Tablo-2 incelendiğinde sürekli işgöremez sayısının 1986, 1987, 1990, 1992 ve 1993 yıllarında artış gösterdiği görülmektedir. Buna karşılık sürekli işgöremez sayısı 1991 ve 1994 yıllarında kısmen azalma göstermiştir. Ölü sayısı açısından ise 1986, 1987, 1988, 1991 ve 1993 yıllarında artış görülürken, 1989, 1990, 1992 ve 1994 yıllarında azalmalar saptanmıştır.

2. Tahmini Ücret Kayıpları

S.S.K. her yıl yayınladığı ortalama günlük kazanç rakamlarından yararlanarak meslek hastalığından kaynaklanan kayıp işgünlerinin neden

Yıllar	Geçici İşgöremezlikten Kaynaklanan Kayıp İşgünleri x Ortalama Günlük Kazanç	Ortalama Tahmini Ücret Kayıpları (TL)	G.S.M.H. Deflatöre göre (TL) (1994 Fiyatları)
1985	25.134x1734	43 Milyon	3.3 Milyar
1986	31.778x2282	72 Milyon	4 Milyar
1987	23.800x4862	115 Milyon	4.9 Milyar
1988	22.159x8025	177 Milyon	4.4 Milyar
1989	21.420x15707	336 Milyon	3 Milyar
1990	31.606x28585	903 Milyon	8 Milyar
1991	27.943x55692	1.5 Milyar	8.8 Milyar
1992	29.565x86499	2.5 Milyar	8.8 Milyar
1993	16.693x130063	2.1 Milyar	4.5 Milyar
1994	12.021x185270	2.2 Milyar	2.2 Milyar

Kaynak : S.S.K. İstatistik Yıllıkları 1985 - 1994 esas alınarak tarafımızdan hesaplanmıştır.

olduğu ücret kayıplarını tahmin etmek mümkündür. Tablo-3'de tahmini ücret kayıpları görülmektedir.

Tablo-3 incelendiğinde geçici iş gö-

remezlikten kaynaklanan kayıp işgünlerini, ortalama günlük kazançla çarparak bulduğumuz ortalama tahmini ücret kayıplarının reel olarak, 1993 yılından itibaren azalmaya başladığını görebiliriz. Bunun nedeni meslek hastalıklarından kaynaklanan kayıp işgünlerinde meydana gelen azalmalardır.

3. Geçici İşgöremezlikten Kaynaklanan Katma Değer Kayıpları

Yıllar	Geçici İşgöremezlikten Kaynaklanan Kayıp İşgünleri x Ortalama Günlük Katma Değer	Tahmini Katma Değer Kayıpları	G.S.M.H. Deflatöre göre (1994 Fiyatları)
1985	25.134	29.321	736 Milyar
1986	31.778	48.562	1.5 Milyar
1987	23.800	65.799	1.5 Milyar
1988	22.159	120.819	2.6 Milyar
1989	21.420	204.722	4.3 Milyar
1990	31.606	343.454	10.8 Milyar
1991	27.943	564.540	15.7 Milyar
1992	29.565	937.136	27.7 Milyar
1993	16.693	1.627.603	27.1 Milyar
1994	12.021	3.406.727	40.9 Milyar

Kaynak : D.İ.E. Yıllık İmalat Sanayi İstatistikleri, S.S.K. İstatistik Yıllığı

D.İ.E.'nin her yıl yayınladığı kişi başına günlük katma değer rakamlarından yararlanarak, geçici işgöremezlikten kaynaklanan gün kayıpları için tahmini katma değer kayıplarını tespit edebiliriz.

Tablo-4 incelendiğinde geçici işgöremezlikten kaynaklanan kayıp işgünleri nedeniyle oluşan katma değer kayıplarının, kayıp iş günlerinin azalmasına paralel olarak düşme eğilimi gösterdiği görülmektedir. Ancak yine de önemli olan meslek hastalıklarının mümkün olduğu kadar ön-leyebilmekten geçmektedir.

4. Sürekli İşgöremezlikten Kaynaklanan Katma Değer Kayıpları

Sürekli işgöremezlik halinde kayıp işgünlerinin

Yıllar	Kayıp İşgünleri	Kişi Başına Ortalama Günlük Katma Değer	Tahmini Katma Değer Kayıpları (TL)	G.S.M.H. Deflatöre göre (TL)
1985	1.492.500	29.321	43 Milyar	3.3 Trilyon
1986	2.572.500	48.562	125 Milyar	7 Trilyon
1987	1.867.500	65.799	123 Milyar	5.2 Trilyon
1988	1.627.500	120.819	197 Milyar	4.9 Trilyon
1989	1.800.000	204.722	368 Milyar	5.2 Trilyon
1990	3.345.000	343.454	1.1 Trilyon	10 Trilyon
1991	2.512.500	564.540	1.4 Trilyon	8 Trilyon
1992	3.067.500	937.136	2.8 Trilyon	9.9 Trilyon
1993	3.157.500	1.627.603	5.1 Trilyon	10.6 Trilyon
1994	3.135.000	3.406.727	10.6 Trilyon	10.6 Trilyon

Kaynak : D.İ.E. İmalat Sanayi Anketleri, S.S.K. İstatistik Yıllıkları

herbir sürekli işgöremezlik olayı için 7500 gün olduğu kabul edilmektedir. Ülkemizde de uygulama bu yönde gelişmiştir. Buna göre D.İ.E. verilerinden de yararlanarak sürekli işgöremezlikten kaynaklanan kayıp işgünlerinden ortaya çıkan katma değer kayıplarını tahmin edebiliriz (10).

Tablo-5'de görüldüğü gibi meslek hastalıklarından kaynaklanan sürekli işgöremezlik dolayısıyla meydana gelen kayıp işgünlerinin tahmini katma değer kayıpları son yıllarda artış göstermiştir. Bunun yalnızca o yıllarda meslek hastası sayısının fazlalığından kaynaklandığını düşünmek yanlış olacaktır. Çünkü Meslek hastalığı dolayısıyla ile meydana gelen sürekli işgöremezlikler, geçmiş yıllarda meydana gelen meslek hastalıklarından kaynaklanmaktadır. Meslek hastalığı etkileri uzun bir sürece yayılan bir hastalık türüdür. Bu nedenle meslek hastalıklarının maliyetinin de zamana yayıldığını söylemek mümkündür.

5. Meslek Hastalığı Sonucu Meydana Gelen Ölüm Olaylarından Kaynaklanan Katma Değer Kayıpları

Sürekli işgöremezliklerde olduğu gibi ölüm olaylarında da kayıp işgünü 7.500 gün olarak

Yıllar	Kayıp İşgünü (Ölümler Nedeniyle)	Kişi Başına Ortalama Günlük Katma Değer (TL)	Tahmini Katma Değer Kayıpları (TL)	G.S.M.H. Deflatöre göre (1994 Fiyatları)
1985	1.485.000	29.321	43.5 Milyar	3.3 Trilyon
1986	1.597.500	48.562	77.5 Milyar	4.3 Trilyon
1987	2.332.500	65.799	153.4 Milyar	6.5 Trilyon
1988	2.340.000	120.819	282.7 Milyar	7 Trilyon
1989	2.317.500	204.722	474.4 Milyar	6.7 Trilyon
1990	2.047.500	343.454	703.2 Milyar	6.3 Trilyon
1991	3.315.000	564.540	1.8 Trilyon	10.6 Trilyon
1992	1.447.500	937.136	1.3 Trilyon	4.7 Trilyon
1993	3.390.000	1.627.603	5.5 Trilyon	11.4 Trilyon
1994	1.177.500	3.406.727	4 Trilyon	4 Trilyon

Kaynak : D.İ.E. Yıllık İmalat Sanayi İstatistikleri ve S.S.K. İstatistik Yıllıkları

kabul edilmektedir. Önceki aşamalarda olduğu gibi buna dayalı olarak ölüm olaylarından kaynaklanan kayıp işgünlerinin katma değer açısından meydana getirdiği tahmini kayıpların parasal değerini hesaplamak mümkündür.

Tablo-6'da görüldüğü gibi meslek hastalıklarından kaynaklanan ölüm olayları nedeni ile oluşan kayıp işgünlerine paralel olarak tahmini

katma değer kayıplarında artışlar görülebilmektedir. Ancak meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölüm olayları yalnızca meydana geldiği senenin değil, çok önceki senelerin bir yansımasıdır. Dolayısıyla meslek hastalıklarının maliyeti uzun bir sürece yayılmaktadır. Bütün bu hususlar meslek hastalıkları nedeniyle yapılacak yatırımların, hastalık ortaya çıktıktan sonra meydana gelen masraflardan çok daha ucuz olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Türkiye'de meslek hastalıklarının ekonomik boyutlarıyla ilgili olarak yaptığımız bu çalışmada ortaya çıkan en önemli gerçek meslek hastalıklarını önlemek için işletme bünyesinde yapılacak her türlü güvenlik harcamasının ve yatırımların, hastalık meydana geldikten sonra ortaya çıkan masraflardan çok daha ucuz olduğunu kanıtlamaktadır.

Endüstrileşmenin, günümüzde hızla arttırdığı iş bölümü ve doğurduğu sorunlar çalışanların sağlığına da yansımaktadır. Sağlıklı yaşamak her bireyin doğal hakkıdır. Bu temel insan haklarından olan yaşama hakkının ayrılmaz ve ortadan kaldırılamaz bir parçasıdır. Endüstrileşen toplumlarda yaşama hakkının işyeri boyutlarında yansımaları olan işçi sağlığı hakkı daha büyük bir anlam kazanmaktadır. Günümüzde, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, önemli bir insan hakkı olarak yaşama hakkının sınırları içinde yer almıştır (11).

Yaşama hakkının işyeri boyutlarındaki yansımaları olan işçi sağlığı hakkı, çalışanların iş yerlerinde her türlü sağlığa zararlı etkenlerden ve meslek hastalıklarından korunmasını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla İşçi Sağlığının korunması açısından toplumun her kesimine büyük görevler düşmektedir. Devlet konuyla ilgili yasal düzenlemeleri yapmak, işveren işyerini yasal düzenlemelere uydurmak, işçi ise işveren tarafından alınan tedbirlere uymak zorundadır. Aksaklıklar konusunda ise taraflar arasında etkin bir iletişim kurulmalıdır. İşçi sağlığı konusunda ortaya çıkan olumsuzluklar hususunda taraflar birbirine bilgi verip, çözüm yolları araştırmak zorundadırlar. Bunun için tarafların konuya duyarlı olması gerekmektedir. Bir başka deyişle işçi sağlığı sorunu ancak toplumun her kesiminde işgüvenliği bilincinin oluşturulması ile çözümlenebilecektir.

10. ILO-Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Vol. 1, Geneva, 1988, s.34.

11. SÜZEK Sorper, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s.20; FİŞEK - Gürhan, PİYAL Bülent, İşçi Sağlığı Klavuzu, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara, 1988, s.7.

VEHBİ BEY'İN ARDINDAN

A. Mesut EREZ



1901 doğumluydu. Cumhuriyetimizin ilanında yirmilki yaşındaydı. İstiklal (bağımsızlık, kurtuluş) savaşımızı görmüş, Atatürk ve İnönü dönemlerini yaşamıştı.



Cenevre'de Aile Planlaması Konusundaki Hizmetleri İçin Ödül Aldığı Törende - Haziran 1994

uğratmaya çalışacak ve suikaste teşebbüs edecek, çok kimseler bulunacaktır. Bütün bunlara karşı silahımız ekonomik hayatımızdaki güç, sağlamlık ve başarılarımız olacaktır". Büyük önder, devam ediyordu: "Efendiler: görülüyor ki bu kadar kesin, yüksek ve başarılı bir askeri zaferden sonra dahi, bizi sulha kavuşmaktan alıkoyan neden, doğrudan doğruya ekonomik sebeplerdir, ekonomik anlayıştır. Çünkü, bu devlet ekonomik egemenliğini sağlayacak olursa, o kadar kuvvetli bir temel üzerinde yerleşmiş ve yükselmeye başlamış olacaktır ki, artık bunu yerinden kımıldatmak mümkün olmayacaktır. İşte düşmanlarımızın, hakiki düşmanlarımızın olur diyemedikleri, bir türlü kabul edemedikleri budur".

1930'larda hazırlanan Devletçilik ilkesine dayalı Birinci Beş Yıllık Sanayi Planında belirtilen resmi görüş,

Atatürk, Türkiye'yi "çağdaş uygarlık seviyesinin üstüne çıkaracağız" diyordu. Bu nasıl sağlanabilecekti? 17 Şubat 1923 tarihinde İzmir İktisat Kongresini açış nutkunda Atatürk bu soruyu şöyle cevaplıyordu: "Tam bağımsızlık için şu prensip vardır: Milli Egemenlik, Ekonomik Egemenlikle pekiştirilmelidir. Siyasi ve askeri zaferler, ne kadar büyük olursa olsun, ekonomik zaferlerle taçlandırılmazlarsa kazanılacak başarılar yaşayamaz, az zamanda söner".

Kongrenin toplandığı tarihlerde Lozan Barış Müzakereleri kesilmiş bulunuyordu. Atatürk diyordu ki; "... bu kadar verimli, bu kadar güçlü olan yeni hükümetimizin, düşmansız kalacağını sanmak, doğru değildir. Bunun için kundaklar koyarak, onu bozguna



Esbank'ın Resepsiyonunda

Bu gün (Şubat 1996) Türkiye kendisinde Avrupa Birliğine girme gücünü bulabiliyorsa, 1930'larda başlatılan Ekonomik bağımsızlık, Ekonomik kalkınma savaşında sanayimizin bir ölçüde rekabet gücünü kazanabilmiş olmasındandır. Bu sonucun istihsalinde (elde edilmesinde) Vehbi Koç'un bütün bir ömür boyu sürdürdüğü sanayileşme hamlelerinin rolü, katkısı, payı çok büyüktür.

O - özel sektörün kendi gücüyle neler yapabileceğini gösteren bir rehber olmuştur.

Rahmetli Vehbi Koç'un içindeki hizmet ateşi 95 yaşında son nefesini verdiği ana kadar hiç sönmemişti.

Onun hizmetleri sanayileşme ile sınırlı değildir. Kurduğu Vakıflarla, Koç Lisesiyle, Koç Üniversitesi ile de büyük hizmetler ifa etmiştir.

Onu (27 Şubat 1996) son yolculuğuna uğurlarken baktım, Fatih Camii'nin o geniş avlusunu, o geniş bahçesini onu sevenler doldurmuştu, adım atılacak yer yoktu.

Çok sayıda bir kısım genç insanlar dikkatimi çekti, ne yapacaklarını bilemiyorlar, bir hizmette bulunabilir miyiz diye kalabalık içinde çırpınıp duruyorlardı. Kim olduklarını merak ettim, dostumuz Yaşar Yaşer'e telefon edip sordum. Bunlar Vehbi Koç'un kurucusu olduğu Türk Eğitim Vakfı'nın yetiştirdiği gençlerdi. Bu vakıf 3500 genci okutmuştu.

Türkiye'nin muhtaç olduğu "sanayii zaman kaybetmeden kurmak en mühim muharrikimizdir. - İltici gücümüzdür-" tarzında özetleniyordu.

Cumhuriyet hükümetlerinin gündeminden hiç düşmeyen bir konu vardır: Türkiye'nin ekonomik kalkınması. Bu gün dahi çözüm bekleyen sorununuz budur.

Bir yorum yapmak istiyorum:

O tarihlerde Vehbi Bey genç bir adamdı. Mustafa Kemal Paşa'nın bu fikirlerini duyuyor, okuyor, biliyordu. Türkiye siyasi bağımsızlığını kazanmıştı ama, iktisaden dışa bağımlıydı. Yeni bir savaş başlayacaktı: Ekonomik bağımsızlık savaşı. Türkiye iktisaden güçlenmeli, ileri memleketlerle rekabet edebilecek duruma gelmeliydi, bunun yolu sanayileşmeden geçiyordu. Genç adamın içinde bir şeyler kimiliyor, memlekete hizmet ateşi yanmaya başlıyordu. Bu savaşta mutlaka yerimi almalıyım diye düşündü ve öyle yaptı. Başarılı olmuştu.

Ekonomide bağımsızlık savaşımızın muzaffer kumandanıydı.



Kütahya ve Güral Porselen Fabrikalarının İstanbul Harbiye'de ATEŞTE AÇAN ÇİÇEKLER Sergisinde - 7 Aralık 1994

Yaşar anlattı: Vehbi Bey bir vesile ile Atina'da bulunuyormuş. Sefaretimizde bir genç hariciyeci etrafında pervane gibi dönüyor bir hizmette bulunabilmek için gözlerinin içine bakıyormuş. Vehbi Bey sorar: "Yavrum siz kimsiniz?" Genç hariciyecinin cevabı: "Ben sizin vakfınızın öğrenci yurdunda, yardımlarınızla okudum, bir hizmette bulunabilir miyim?" Rahmetli Vehbi Koç çok mutlu olur, "Öyleyse beni Atina'da gezdir, şehri tanımak istiyorum" der.

Türk Milleti kadirşinastır.

Yeri doldurulamayacak bir büyük insanı yitirdiğimiz için çok üzgünüm.



Esbank'ın Kuruluş Yıldönümü Resepsiyonunda

BÜYÜK KAYIP



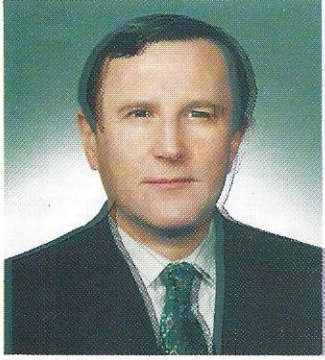
Sabancıların küçük kardeşleri, yurdumuzun bilinçli yatırımcısı Özdemir SABANCI geçtiğimiz ay menfur bir saldırı sonunda genç yaşta iki yakın çalışma arkadaşı ile birlikte hayatını kaybetmiştir.

Uğursuz saldırıyı nefretle kınar, SABANCI Ailesi kadar yurdumuz için de çok acı ve büyük bir kayıp olan Özdemir SABANCI'ya ve aynı saldırıda hayatlarını yitiren mesai arkadaşlarına Tanrıdan Rahmetler, ailesine ve iş dünyamıza başsağlığı ve sabırlar dileriz.

Çimento İşveren

KİTAPLAR

ARASINDAN



İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin Çalışma Yaşamına Katkıları

İsmail Bayer

Geçtiğimiz yıl aramızdan ayrılan, değerli bilim adamı Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'ı saygı ile bir kez daha anarken, onun kurucusu olduğu ve son nefesine kadar, 20 yılı aşkın süre başkanlığını yürüttüğü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin kitap haline gelen çalışmalarını topluca tanıtmak istiyorum.

Anımsayabildiğim kadarıyla, Milli Komite'nin ilk seminer çalışması 1975 yılı sonlarında Eskişehir'de gerçekleşmişti. "1927 sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar". Bu seminerde Prof. Dr. İhsan ERKUL, Prof. Dr. Münir EKONOMİ, Prof. Dr. Fikret SÖNMEZ, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN, 1927 sayılı Yasanın yeri, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ve miktarı, finansmanı ile hukuki niteliği üzerinde tebliğleri ile yeni yasayı değerlendirmişlerdir. Katılımcıların da görüşlerini ve tartışmaları içeren bu seminer, Milli Komite'nin de ilk yayını olarak Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi tarafından yayınlanmıştır (1).

Kıdem Tazminatı konusu, iş hukukunda olduğu kadar, endüstri ilişkilerinde de güncelliğini bugüne kadar yitirmemiştir. Sadece bu konu ile ilgili tek gündem maddesiyle, daha sonraki yıllarda Çalışma Meclisi bile toplanmıştır.

Bu seminer, komitenin ilk kez bu konu ile çalış-

malarına başlamasındaki seçimin, çalışma yaşamına sürecek olan olumlu katkılarının, daha başlangıçta, sorunları doğru saptama ve işlevini sergileyen somut bir ürün olmaktadır.

Milli Komite 1976 yılında başladığı bir başka uygulamayla, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku'nda bir geleneği başlatmıştır. Ve bu gelenek bu yıl 20'nci yılına ulaşacaktır.

Yargıtay'ın iş hukukuna ilişkin "1975 yılı" kararlarının değerlendirildiği ilk seminer 1976 Mayıs'ında İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Prof. Dr. Halid Kemal ELBİR, Doç. Dr. Şener AKYOL, Av. Dr. Reşat ATABEK, Prof. Dr. Metin KUTAL, Prof. Dr. Nuri ÇELİK, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN tebliğleri ile ferdi iş ilişkisi, işin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikal ilişkiler, toplu iş sözleşmesi ve uyuşmazlıkların çözüm yolları açısından 1975 yılında verilen Yargıtay'ın kararlarını değerlendirmişlerdir. Katılımcıların görüş ve tartışmalarını da içeren bir şekilde bu seminer de, aynı yıl kitap halinde yayımlanmıştır (2).

Bu seminerlerin ikincisi gerçekleştirilirken, birinci seminerde yer almayan Sosyal Sigortalar Kanunu da "1976 yılı" kararlarında değerlendirilmeye başlanmış ve bundan sonraki seminerlerde, bireysel iş ilişkileri, toplu iş ilişkileri ve sosyal güvenlik hukuku başlığı altında SSK ve Bağ-Kur ile ilgili ka-

rarların değerlendirilmesi sürmüştür.

"1976 yılı" ve "1977 yılı" kararların değerlendirilmesi seminerleri, kararların ait olduğu yılı takip eden yıllarda, İstanbul'da gerçekleştirilmiş ve bu iki yılın seminerlerindeki tebliğ, görüş ve tartışmalar, İstanbul Üniversitesi tarafından yayınlanmıştır (3-4).

Yargıtay'ın 1978 yılına ilişkin iş hukuku kararlarının değerlendirildiği seminer, 1979 yılında İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Ne yazık ki bu seminerin tebliğleri ile seminer süresince katılımcıların görüşlerini ve tartışmaları içeren çalışmalar, 12 Eylül 1980 sonrası döneme gelmesi nedeniyle kitap haline getirilememiştir. Bu eksiklik halen de devam etmektedir.

12 Eylül 1980 hareketinden etkilenme, sadece 1978 yılı kararlarının değerlendirildiği seminer çalışmasının kitap haline getirilmemesi ile de sınırlı kalmamıştır.

12 Eylül 1980 sonrasında yapılan düzenlemelerle, bilindiği gibi toplu iş sözleşmesi düzeni askıya alınmış iş hukukunun görev alanı daralmıştır.

Yargıtay'ın 1979, 1980, 1981, 1982, 1983 yıllarına ilişkin 5 yıllık kararlarının değerlendirildiği seminerler, kararların verildiği yılı takip eden yıllarda gerçekleştirilememiştir. Ancak bu eksiklik topluca giderilmiştir. Yargıtay'ın 1979-1983 dönemi 5 yıllık kararları 1984 yılında İstanbul'da düzenlenen seminerde değerlendirilmiştir.

5 yıl aradan sonra gerçekleşen bu seminere, Doç. Dr. Devrim ULUCAN, Yard. Doç. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, Doç. Dr. Öner EYRENCİ, Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN ve Prof. Dr. Can TUNCAY tebliğleri ile katkıda bulunmuşlardır.

Tebliğler ve katılımcıların görüş ve tartışmaları 1985 yılında bu kez Basisen tarafından yayımlanmıştır (5).

1984, 1985, 1986, 1987 yılları Yargıtay Kararlarını Değerlendirme seminerleri, verilen kararların yılını takip eden yıllarda, ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Bu seminerlerin tebliğ, görüşme ve tartışmaları da Basisen tarafından ayrı ayrı yayınlanmıştır (6-7-8-9). Milli Komite'nin 5 seminer kitabı Basisen yayın-

ları arasında yer almaktadır.

"Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987" kitabını bu derginin geçmiş sayılarında tanıtımiştik (10).

1988 yılı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi Seminerinin, 1989 yılında gerçekleştirildikten sonra tebliğleri ile katılımcıların görüş ve tartışmaları, 1990 yılında MESS tarafından kitap halinde yayımlanmıştır (11). Bu kitabı da, Çimento İşveren Dergisi'nin geçmiş sayılarında tanıtımiştik (12).

1988 yılı kararlarının değerlendirildiği Seminerden sonra 1989, 1990, 1991, 1992, 1993 yılı seminerlerinin tebliğleri, katılımcıların görüş ve tartışmalarını içeren kitaplar da MESS tarafından yayımlanmıştır (13-14-15-16-17).

Milli Komitenin bu seminerleri 6 yıldır, MESS tarafından yayımlanmaktadır.

1994 yılı Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 1995 yılı Kasım ayı sonunda gerçekleştirilmiştir. Ne yazık ki bu seminer Oğuzman'sız gerçekleşmiştir. Sn. OĞUZMAN'ın aramızdan ani ayrılışı ile, bu seminerde onun eksikliği duyulmuştur. Bu eksiklik hep duyulacaktır. Ancak onun başlattığı ve geleneksel hale gelen bu seminerin, her yıl düzenli olarak gerçekleştirilmesi, sonra seminer belgelerinin yayımlanarak da kalıcı hale getirilmesi, OĞUZMAN'ı yaşatacak, onun anısını sürekli canlı kılacak bir girişim olacaktır.

1994 yılı Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Seminerinin tebliğleri ile katılımcıların görüş ve tartışmalarının kitap haline getirilerek, izleyicilerine önümüzdeki aylarda sunulması beklenmektedir.

Sürekli yayımlanan bu seminer kitapları, 20 yıllık iş hukukunun gelişimini sergileyen önemli birer belgedir. Ayrıca, üniversitelerin bu daldaki öğretimcilerini, yargı temsilcilerini, sosyal tarafları ve uygulamacıları bir araya getiren, gelişmelerin değerlendirildiği bir forum niteliği de bulunmaktadır (18).

Milli Komite, toplu iş ilişkileri alanında 1982 yılında hazırlanan kanun tasarılarını da inceleyen ve değerlendiren seminer düzenlemişse de bu semi-

ner de ne yazık ki kitap haline getirilememiştir.

12 Eylül 1980 sonrasında 274 ve 275 sayılı yasaların yerine çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın getirdiği yeni düzenlemeler karşısında, Yargıtay kararlarının değerlendirildiği, 1983 yılında İstanbul'da gerçekleştirilen, Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri'nin Tebliğleri'de rahmetli Ayhan BAŞARAN'ın katkılarıyla Boray Yayınevi tarafından yayımlanmıştır (19).

Milli Komite, Yargıtay'ın kuruluşunun 120. yıldönümü kutlamalarına, "Türk İş Hukukunun Gelişmesinde Yargıtay Kararlarının Etkisi" konusunda düzenlenen bir seminerle katılmıştır.

Milli Komite, üyesi bulunduğu Milletlerarası Derneğin Yönetim Kurulu toplantısını 1987 yılında ülkemizde İzmir Çeşme'de yapılmasını da sağlamıştır. Bu toplantı nedeniyle aynı süreçte "Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Elli Yılı" konulu toplantı ve seminer de düzenlemiştir.

Milli Komite'nin kuruluşunun 15'inci yıldönümünü kutlama faaliyetleri çerçevesinde, 1990 yılında Ankara'da "Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri" düzenlemiştir. Bu seminer'de, Prof. Dr. Münir EKONOMİ, ehliyet ve yetki konularını içeren, Prof. Dr. Devrim ULUCAN, toplu görüşme ve sözleşmede konulamayacak hükümler konularında, Prof. Dr. Metin KUTAL, sözleşmenin taraf iradelerinin de dışında oluşması konusunda, Prof. Dr. Nuri ÇELİK de uygulama alanı konusunda birer tebliğ sunmuşlardır. Seminerde sunulan tebliğlerle, katılımcıların görüş ve tartışmaları Kamu-İş tarafından yayımlanmıştır (20).

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi'nin 15. yılı, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN, Jean-Michel Servais, Prof. Dr. Halid Kemal ELBİR, Prof. Dr. Roger BLANPAİN, Prof. Dr. Fevzi DEMİR, Doç. Dr. Tankut CANTEL, Doç. Dr. Ali Nazım SÖZER, Prof. Dr. Metin KUTAL, Prof. Dr. Nuri ÇELİK, Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU, Prof. Dr. Öner EYRENCİ, Doç. Dr. M. Polat SOYER, Prof. Dr. Nisim FRANKO, Prof. Dr. Can TUNCA, Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ ve Doç. Dr. Müjdat ŞAKAR'ın birer tebliğinin yer aldığı 15. yıl Armağan kitabıyla, bel-

gelenmiştir. Bu kitap da Türk Kamu-Sen tarafından yayınlanmıştır (21).

Milli Komite, Avrupa Sosyal Şartı ile ilgili konferanslar da düzenlemiştir. Milli Komitenin bağlı olduğu, uluslararası derneğin o zamanki genel sekreteri ve ILO Genel Direktörü kabine üyesi Jean-Michel Servais'in "Avrupa Sosyal Şartı ve ILO Normları : Bazı Düşünceler " adlı konferans tebliği ile Prof. Dr. Öner EYRENCİ'nin aynı konudaki, "Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı" adlı konferans tebliği, birlikte küçük bir kitapçık haline getirilmiştir (22).

Tüm bu yayınlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi'nden temin edinilebilir.

Geçtiğimiz yıl sonunda yapılan Milli Komite'nin genel kurulunda, Prof. Dr. Münir EKONOMİ Başkanlığa getirilmiştir. OĞUZMAN'dan bayrağı devralan Prof. EKONOMİ'nin, Milli Komitenin etkinliklerine ivme de kazandırarak sürdüreceği inancıyla başarılar diliyoruz.

Yıl sonlarında gerçekleştirilen Yargıtay Kararları değerlendirme seminerlerinin, 1995 yılı kararlarının değerlendirileceği bu yıl ki seminerin, daha önceki aylarda gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Prof. EKONOMİ hocamızın, gelenekselleşen bu seminerleri sürdürmesinin yanı sıra, endüstri ilişkilerinin güncel diğer sorunlarını değerlendirmenin ötesinde, geleceğin yapılmasına ilişkin yeni konuların gündeme getirilip tartışılmasına da olanak sağlayacak yeni atılımlara yönelmelerini de bekliyoruz.

Bir teknisyen bürokrat olarak, üyeliği ile onur duyduğumuz, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi'nin endüstri ilişkilerine gelecek yıllarda daha büyük katkılar sağlaması dileğiyle, Prof. Kemal OĞUZMAN'ı bir kez daha saygıyla anarken, yeni Başkan, Prof. Dr. Münir EKONOMİ ve yeni seçilen yönetim kurulu'nun diğer üyelerini de kutlarken, çalışmalarına katkıda bulunanların, çalışma yaşamına önemli katkılar sağladığını belirterek yazımızı sonlandırabiliriz.

Milli Komite'nin yeni çalışma ve ürünlerini, gerçekleştirdiğinde gelecek sayılarda sizlere tanıtmaya dileğiyle.

DİPNOT

1. "1927 Sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar"
Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını No : 152-94, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını No : 1.
Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1976, s.134.
2. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975"
Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 171/106, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Huku-
ku Türk Milli Komitesi Yayını, No : 2,
Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1976, s.274.
3. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976",
İstanbul Üniversitesi Yayını No : 2658, İşletme Fakültesi No: 95, İşletme İktisadi Enstitüsü No : 44
Fakülteler Matbaası, İstanbul 1979, s. 346.
4. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1977",
İstanbul Üniversitesi Yayını No : 2675, İşletme Fakültesi No: 100, İşletme İktisadi Enstitüsü No : 45.,
Fakülteler Matbaası, İstanbul 1979, s. 356.
5. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983"
Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No :3,
Özgün Matbaacılık 1985, İstanbul, s. 332.
6. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984",
Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No : 8
Özgün Matbaacılık, 1986, İstanbul, s. 280.
7. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985",
Basisen Eğitim Kültür Yayınları, No : 15,
Özgün Matbaacılık, 1987, İstanbul, s. 264.
8. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986",
Basisen Eğitim Kültür Yayınları, No : 18,
Özgün Matbaacılık, 1988, İstanbul, s. 280.
9. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987",
Basisen Eğitim Kültür Yayınları, No : 20,
Özgün Matbaacılık, 1989, İstanbul, s. 368.
10. BAYER İsmail,
"Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi"
Çimento İşveren Dergisi, Cilt , Sayı 1. Ocak 1990, s. 23-25.

11. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1988",
MESS Yayını, No : 152,
İstanbul 1990, s. 276.
12. BAYER İsmail,
"1988 yılı Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri"
Çimento İşveren Dergisi, Cilt 5, Sayı 1. Ocak 1991, s. 35-37.
13. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989",
MESS Yayını, No : 162,
Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul 1991, s. 272.
14. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1990",
MESS Yayını, No : 178,
Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul 1992, s. 228.
15. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1991",
MESS Yayını, No : 191,
İstanbul 1993, s. 218.
16. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1992",
MESS Yayını, No : 199,
Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul 1994, s. 200.
17. "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993",
MESS Yayını, No : 217,
Matbaa Teknisyenleri Basımevi, İstanbul 1995, s. 218.
18. BAYER İsmail, "Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'a Saygıyla"
Çimento İşveren Dergisi,
Cilt 9, Sayı 6. Kasım 1995, s. 22-23.
19. "Toplu İş İlişkilerini Düzenleyen Yeni Kanunlar Karşısında Önceki Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi":
Boray Yayınevi,
Emel Matbaacılık 1984, Ankara, s. 144.
20. "Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri" Kamu İş Yayını.
Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1990, s. 174.
21. "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 15. yıl Armağanı",
Türk Kamu. Sen. Yayını,
Bayrak Matbaacılık, İstanbul, 1991, s. 336.
22. "Avrupa Sosyal Şartı ile İlgili Konferanslar",
İstanbul, 1990, s. 24.

KAPSAM DIŞI PERSONEL

1961 Anayasası'nın kabulünden sonra çıkartılan, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile, toplu sözleşme düzenine geçilmiştir. 1963 yılından bu yana geçen 33 yıllık süreç içinde, 275 sayılı Yasa'nın yerini alan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası bugün yürürlükte.

33 yıllık toplu sözleşme düzeni içinde, özellikle yetki konusunun belirlenmesinde ve sonrası toplu iş sözleşmesinden yararlanmama değerlendirmesinde, "Kapsam Dışı Personel" konusu, endüstri ilişkilerinde değişik açılardan sorun olma özelliğini, zaman zaman yoğun olarak da sürdürmektedir.

Bu konuda, değerli meslekdaşımız Mevlüt CAN'ın, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personel" kitabı, konuyu inceleyen önemli bir çalışma niteliğindedir.

İlk uygulandığı dönemlerde, toplu iş sözleşmelerinde, kapsam dışı personel nitelik ve sayısal olarak, dar tutulurken, son yıllarda yoğunlaşarak genişlemiştir. TİS düzeni içinde, uygulamanın getirdiği bir yöntem olmakla birlikte, özünde örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile çeliştiği de olmaktadır.

Ancak bu sorunun çözümünü de yasalardan beklemek kolaycı ve demokratik olmayan bir yaklaşım biçimidir. Sosyal taraflar, bu olguyu özelliklerine göre doğru belirleyip uygularlarsa, yaygınlaştırmaya yönelmezlerse, endüstri ilişkileri açısından daha sıhhatli ve kalıcı bir gelişme olur.

Bu uygulamayı yaygınlaştırma eğilimi beraberinde, yeni ve başka tür sorunlarda getirmektedir. Endüstri ilişkilerinde sorunları, güç oranında dayatma ile değil, sosyal dialoglarla anlaşarak, benimsenen çözümleri üretmek esastır.

Bu bağlamda konu ile ilgili olarak, Mevlüt CAN'ın çalışması yararlanılacak örnek bir çalışma niteliğindedir.

Kitap 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm de toplu iş sözleşmesi özerkliği üzerinde durulmuştur. Tanımı, kaynağı, belirleyici etkenleri, anayasalardaki hukuki dayanağı, işlevsel özellikleri ve sınırları üzerinde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

İkinci bölümde, toplu pazarlık hukukunda kapsam dışı personel değerlendirilmiştir. Gelişim sürecinde kapsam dışılık üzerinde durulup, kapsam dışı kalma halleri ve kapsam dışı kalmanın sonuçları belirtilmiştir. Bu bölümde, sendikalar hukukunda üyenin eşit işlem hakkı ve toplu iş sözleşmesi hukukunda kapsam dışılık ele alınıp, toplu iş sözleşmesinden yararlanma da incelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde de, kapsam dışı bırakılmanın hukuki yaptırımı üzerinde durulmuştur.

Mevlüt CAN'ın bu çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, Prof. Dr. Nusret EKİN, Prof. Dr. Metin KUTAL ve Prof. Dr. Nur Serter'den oluşan jüri önünde 1994'de savunulmuş ve oybirliğiyle yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

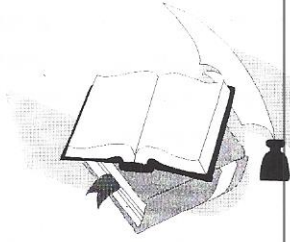
Mevlüt CAN bu çalışmayla, uygulamadan iş müfettişi olarak edindiği deneyim ve bilgi birikimini, akademik çalışmaları da göz önüne alarak yoğunurup, kalıcı bir ürün ortaya koymuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişliği'ne başlamadan önce, bu mesleğe yönelmem de ve hazırlanmamda Van ve Hakkari'de önerilerinden yararlandığım Agah Mengü UYANIK'dan sonra, Mevlüt CAN'ın yanında da, ilk kez İş Müfettişi yardımcısı olarak, Sakarya'daki birlikte çok şeyler öğrenmişim.

Mevlüt CAN'ın bu kitabını tanıtırken bir vefa görevini yerine getirmenin ötesinde, deneyim ve birikimlerini başka ürünlerle çoğaltmanın, endüstri ilişkilerine katkısı olacağını belirtmek isterim.

MEVLÜT CAN
TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ BAĞLAMINDA
KAPSAM DIŞI PERSONELİN NİTELİĞİ

Sentez Basın Yayın Tanıtım
Ceylan Matbaacılık 1994. İstanbul s.134



HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/34994
KARAR NO : 1995/36853
KARAR TARİHİ : 29.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Bordrolarda davacının imzası bulunmamakta ise de, uygulamada ödemeler banka aracılığı ile yapıldığına göre, uyuşmazlık konusu ödemelerin bankaya yatırılıp yatırılmadığı araştırılarak sonucuna göre karar verilmelidir.

DAVA :

Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti, giyim yardımı ve ikramiye ile sendikal tazminatın ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere

göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı ikramiye ve giyim yardımının ödemediğini iddia ederek alacak talebinde bulunmuş davalı ise bu alacakların ödendiğini bordrolar düzenlendiğini savunmuştur.

Mahkemece istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Dosyada mevcut bordrolarda ikramiye alacağının ödendiği görülmekte ise de, davacının imzası bulunmamaktadır. Ancak davalı idare bir kamu kuruluşudur. Uygulamada banka aracılığı ile ödemelerin yapıldığı bilinen bir gerçektir. Bu itibarla uyuşmazlık konusu dönem de davacıya ait ikramiye ve giyim yardımı ödemelerinin bankaya yatırılıp yatırılmadığı araştırılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.12.1995 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/21777
KARAR NO : 1995/36677
KARAR TARİHİ : 27.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Davacı idare davalı ve mukabil davacı işçinin devamsızlığı nedeniyle akdi feshettiğine göre ihbar tazminatı isteyemez.

Mukabil davacı işçi de kusur ile akdin feshine sebebiyet verdiği için kıdem tazminatı isteyemez.

DAVA :

Davacı, ihbar tazminatının karşı davacı ise; ihbar ve kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, asıl davayı reddetmiş, karşı davayı kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

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

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı, özel ve ailevi bir sebepten dolayı toplu iş sözleşmesinin 113. maddesine göre işlem yapılmasını işverenden istemiş, bu istek uygun bulunmayınca bu kez 30 gün ücretsiz izin talebinde bulunmuştur. Davacı ve mukabil davalı işveren, izin talebini olumsuz karşılamasından sonra işyerine 5 gün gelmeyen davalı ve mukabil davacı işçinin hizmet sözleşmesi İş Kanununun 17/II-d maddesi uyarınca işe alınmamak suretiyle feshetmiştir. Bu durumda davacı işverenin ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmiş olması doğrudur, ancak sözleşmenin feshi haklı nedene dayandığından kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması isabetsiz olup bozmayı ge-

rektirmiştir. Özellikle belirtmek gerekir ki, kardeşinin hastalığı nedeniyle devamsızlık yapan davacının işveren tarafından iş akdinin haksız feshedildiğinden söz edilemez. Davalı ve karşı davacı işçi 30 gün gibi uzun bir süre ücretsiz izin talebinde bulunmuş olumsuz cevap aldıktan sonra, işlemlerin sonucunun beklenmeden işyerinden ayrılıp gitmesi haklı görülemez.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/21863
KARAR NO : 1995/36681
KARAR TARİHİ : 27.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Davacının disiplin kurallarına aykırı davranışlarına dair raporu tebellüğünden imtina ettiği tutulan tutanak ve tanık beyanlarından anlaşıldığına ve o tarihten itibaren 8 gün süre ile işe de devam etmediği gibi mazeretini de kanıtlamadığına göre işveren akdi fesihle haklıdır. İşçi ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücretli izin alacağına ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle ka-

rarın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Toplanan delillerden, işveren tarafından yazılan yazının davacıya 23.8.1994 tarihinde tebliğ edilmek istendiği, ancak davacının bu yazıyı almaması üzerine okunarak tebliğ edildiği, bu hususun şahitlerce imzalanan tutanak ile belirlendiği, anılan fesih yazısında müteaddid şifahi ikazlara ve yazılı ihtarla rağmen temizlik görevini yapmadığı ve başındaki çavuşa itirazda bulunup işyeri disiplinine riayet etmeyip sürekli huzursuzluk çıkardığı 23.8.1994 tarihli rapordan anlaşıldığı açıklanarak 31.8.1994 tarihinden itibaren işine son verileceğinin bildirildiği, davacının 24.8.1994-31.8.1994 tarihleri arasında işe devamsızlık yaptığı raporla belirlenerek 31.8.1994 tarihi itibarıyla hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Davacıya 23.8.1994 tarihinde tebliğ edilen fesih yazısında hizmet akdinin 31.8.1994 tarihinde sona erdirileceği açıklandığından anılan tarihe kadar tarafların hizmet akdinden doğan yükümlülükleri devam etmektedir. Davacının buna rağmen 24.8.1994-31.8.1994 arasında haklı bir mazeret bildirmeden devamsızlık yapması işverene hizmet akdini haklı nedenle fesih yetkisi vermektedir. İşveren de bu hakkına dayanarak 31.8.1994 günü fesih yetkisini kullandığına göre ve davacı da yargılama sırasında devamsızlığın haklı bir nedene dayandığını savunup kanıtlayamadığından davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde anılan isteklerin hüküm altına alınması yerinde görülmemiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/24558
KARAR NO : 1995/36719
KARAR TARİHİ : 28.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Libya yasalarına göre işverence parasız sağlanan ve bordrolarda karşılıkları para olarak gösterilen yemek ve yatak bedellerinden de vergi ve prim kesilmesi gerekir.

Ücret sözleşmesine göre her türlü kanuni kesintilerden işçi sorumludur. O halde bu kesintilerden davalı işverenin sorumlu tutulması isabetsizdir.

DAVA :

Davacı ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai ve yıllık ücretli izin parası, ücret, ikramiye, hafta, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

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

2. Davacının aylık brüt ücreti sözleşmede gösterilmiş ve her türlü kanuni kesintilerin sözleşmede kararlaştırılan brüt ücretten yapılabacağı belirtilmiştir. Yine sözleşmede, işçiye parasız yemek ve yatacak yer sağlanması kabul edilmiştir. Davalı işverenin davacının yemek ve yatak ihtiyacını aynen karşıladığı anlaşılmaktadır. Ancak ücret bordrolarında işçiye aylık olarak sağlanan bu yardımların parasal karşılıklarının gösterilmesi ve bunlardan da ücretle birlikte vergi ve prim kesilmesi Libya yasaları gereği olduğundan, bu

yolda uygulama yapılmıştır. Bunun sonucu olarak bordroda mevzuat gereği yemek ve yatak parası olarak gösterilen paralardan yapılan kesintiler davacının ücretinden kesilmiş olmaktadır. Söz konusu yardımlardan davacı işçi yararlandığına göre Libya yasaları uyarınca yapılması gereken kesintileri de davacı ödemek zorundadır. Zira bu konuda vergi mükellefi işçidir. Sözleşmede, işçiye bedelsiz olarak sağlanan yemek ve yatacak yer yardımlarından Libya yasaları uyarınca yapılacak kesintilerin de işverence karşılanacağına ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Aksine, sözleşmede kararlaştırılan brüt ücretten her türlü kanuni kesintinin yapılacağı kabul edilmiştir. İşveren, davacı işçiye parasız yatacak yer ve yemek temin etmek suretiyle kendine düşen yükümlülüğü yerine getirmiştir. Mahkemece bu yön dikkate alınmadan aksine düşünce ile yemek ve yatak yardımı nedeniyle yapılmış olan kesintilerden davalının sorumlu tutulmuş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/31226
KARAR NO : 1995/36502
KARAR TARİHİ : 26.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Görünüşte fesih niteliğinde işlem yapıp ertesi gün davacının işe devam ettiği anlaşılmasına göre kıdem tazminatının bütün hizmet süresi için son ücret üzerinden hesaplanması doğru ise de avans niteliğindeki önce ödenen para için de faize hükmedilmesi kanuna aykırıdır.

DAVA :

Taraflar arasındaki, kıdem tazminatının, geç ödenmesinden doğan faiz ile eksik ödenen ikramiye ve ücret farkının ödenmesi 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 tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 26.12.1995 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra 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. İddia, savunma ve dosya içeriğine göre davacının davalıya ait işyerinde 1987 yılından itibaren çalışmaya başladığı 31.12.1992 tarihinde sanki iş akdi son bulmuş gibi, kendisine kıdem tazminatı adı altında 31.664.100 TL tutarında ödeme yapıldığı, davacının görünüşte fesih niteliğindeki bu işlemin hemen ertesi günü 1.1.1993 tarihinde çalışmasına devam ettiği, bir kısım işçilik haklarının ödenmemesi nedeniyle 21.2.1994 tarihinde kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş akdini sona erdirdiği bu gelişmelerden 1992 tarihindeki fesih olarak adlandırılan işlemin fesihle bir ilişkinin bulunmadığı sadece kayıt ve belgelerde girdi ve çıktı şeklinde gösterilmekle yetinildiği görülmektedir. Hal böyle olunca son fesihten dolayı tüm süre için son ücret üzerinden kıdem tazminatının hesaplanarak avans olarak 1992 yılı sonunda ödenen miktarın mahsubuna dair mahkemece verilen karar doğrudur. Ne var ki, daha önce ödenen miktar için, gerçekte kıdem tazminatı şeklinde değerlendirilerek, bu miktar için geçmiş günler faizine hükmedilmesi bir

çelişki oluşturmaktadır. Gerçekten, kıdem tazminatından önceki ödemenin avans olarak nitelendirilip bir kez mahsubu yapıldıktan sonra, bu miktar için ayrıca kıdem tazminatı faizine karar verilmesi, önce varılan sonuçla bağdaşmaz. Bu durumda önceki ödeme için faiz isteminin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/37541
KARAR NO : 1995/36629
KARAR TARİHİ : 26.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Kıdem tazminatı faizine; davalı işverene davacının emekli olduğunun tebliğ edildiği tarih ile ödemenin yapıldığı tarih arasındaki süre için hükmedilir.

DAVA :

Davacı, kıdem tazminatı gecikme faizinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

Davacı, emekli olmak suretiyle hizmet aktinin feshedildiğini ancak kıdem tazminatının geç ödendiğini iddia ederek, geçmiş günler faizinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Mahkemeye de istek doğrultusunda karar verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 14/3. maddesine göre emekli olan işçinin kıdem tazminatından yararlanabilmesi için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu S.S. Kurumuna müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. Dosya içeriğine göre davacının emekli aylığına bağlanacağını gösteren kurum yazısı davalı idareye belirtilen emeklilik tarihinden sonra bildirilmiştir. Bunun dışında davacının emekli olmak için kuruma başvurduğunu belgeleyip belgelemediği bir başka anlatımla davalı işverenin kurumun bildiriminden önce ve hangi tarihte öğrendiği anlaşılamamaktadır. Söz konusu hususun tesbit edilerek o tarihten ödeme tarihine kadar olan süre için geçmiş günler faiz hesabı yapıp bulunacak miktarın hüküm altına alınması gerekir.

Ayrıca bilirkişi hesabında esas alınan faiz oranının hangi vadeye ait faiz oranı olduğu anlaşılamamaktadır. yargıtayın yerleşmiş kararlarına göre kıdem tazminatları için geçmiş günler faizinin hesaplanmasında faiz başlangıç tarihinde bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek mevduat faizinin uygulanması gerekirken bu hususların üzerinde durulmaksızın emeklilik tarihinden itibaren faiz hesabı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/24662
KARAR NO : 1995/36648
KARAR TARİHİ : 27.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Tasarruf kesintisinin neması faiz niteliğinde olduğundan buna ayrıca faiz yürütülmesi kanuna aykırıdır.

DAVA :

Davacı, tasarruf teşvik priminin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

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

2. Mahkemece hükmedilen tasarruf kesintisi ile ilgili nema faiz niteliğinde olduğundan buna ayrıca faiz yürütülmesi B.K.'nin 104. maddesine aykırıdır. Bu nedenle kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/37214

KARAR NO : 1995/36615

KARAR TARİHİ : 26.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Davacı sendika üyeliğine seçildikten sonra memnu haklarının iadesine karar almış ise de, bu karar geriye yönelik bir hak sağlamayacağından davanın reddine karar verilmesi doğrudur.

DAVA :

Davacı, sendika yönetim kurulu üyeliğinin yasal olduğunun tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI :

Davacı sendikanın Adana 2 numaralı şube genel kurulunun toplandığı 17.4.1993 tarihinde sendika üyesi yönetim kurulu üyeliğine seçilmesi üzerine, valilikçe Sendikalar Kanununun 5'inci maddesinde öngörülen bir suçtan hüküm giymiş olması nedeniyle engel halinin bulunduğu bildirilerek yönetim kurulu üyeliğinden alınması istenmiş, sendikaca bu istek olumlu karşılanarak adı geçen, sendika yönetim kurulu üyeliğinden alınmıştır. Bu işlemten sonra ilgili mahkemeye başvurmuş ve memnu hakların iadesi kararını alarak tekrar sendikaya başvurmak suretiyle engel halinin ortadan kalktığından yönetim kurulu üyeliğine getirilmesini istemiştir. Sendika adı geçen kişinin olumsuz durumu ortadan kalkması nedeniyle görevi vermiştir. Ancak bununla birlikte valiliğe başvurarak yapılan işlemin yasaya aykırı olup olmadığını sormuş, valilikçe de olumsuz durum nedeniyle yönetim kurulu üyeliğinin gerçekleştirileceği cevaben bildirilmiştir. Bu gelişmelerden sonra davacı sendika açmış olduğu bu dava ile yönetim kurulu üyeliğinin yasaya uygun bulunduğu tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece sözkonusu yönetim kurulu üyesinin sendikalar kanununun 5'inci maddesinde öngörülen engel halinin memnu hakların iadesi kararına rağmen ortadan kalkması olanağı bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Yargıtayın yerleşmiş uygulamasına göre; bir kez, kesinleşmiş bir kararla memnu hakların iadesine karar verildikten sonra, engel halin ortadan kalktığı kabulü gerekir. Ne var ki somut olayda sorunun çözümlenebilmesi için engel hali sözkonusu olan yönetim kurulu üyesinin şube genel kurulunun toplandığı 17.4.1993 tarihindeki durumun gözönünde tutulması gerekir. Seçildiği tarihte engel hali bulunan bir kimsenin sonradan memnu hakların iadesine mahkemece karar ve-

rilmiş olması, üyelik niteliğini kazandığını göstermez. Bir başka anlatımla memnu hakların iadesi ileriye yönelik olarak değerlendirilmeli, sonraki gelişmeler bakımından dikkate alınmalıdır. Bu nedenle Genel Kurulun toplandığı tarihte engel hali bulunduğu anlaşılan adı geçen yönetim kurulu üyesinin durumunun yasal olmaması gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi gerekir. Mahkemece de dava reddedilmiş olduğundan yukarıdan beri açıklanan gerekçe ile sonucu itibari ile doğru olan karar onanmalıdır.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen gerekçe ile ONANMASINA, 26.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/24768
KARAR NO : 1995/36851
KARAR TARİHİ : 29.12.1995

KARAR ÖZETİ :

Şirkete ait paraları ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olarak zimmetine geçiren işçinin iş akdi işveren tarafından 6 işgünlük hak düşürücü sürenin geçmesinden sonra feshedildiğine göre işçi kıdem tazminatına hak kazanmıştır. İşçinin kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekir.

DAVA :

Davacı, kıdem tazminatı ve izin ücretinin ödemesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınc

te myiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI :

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

2. Davacının temyizine gelince;

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının 8.10.1993 tarihinde S.S.K. Genel Müdürlüğüne yaşlılık aylığı almak amacıyla başvurduğu bunu takiben de 14.10.1993 tarihinde işverene emekli olmak suretiyle işten ayrıldığını bildirmiştir. Bu durumda davacının kıdem tazminatını kazanacak şekilde işyerinden ayrıldığı ortadadır. Bu işlemler gerçekleştikten sonra davalı işveren davacının zimmetine para geçirmek suretiyle iyi niyet kurallarına aykırı davranışlarda bulunduğundan söz ederek davacının iş akdini feshettiğini bildirmişse de, daha önce davacı emekli olduğu için bu son fesih hukuki bir sonuç doğurmaz. Ayrıca belirtmek gerekir ki davalı işveren bu olaylardan önce 29.9.1993 tarihinde zimmetindeki şirkete ait paraların iadesini davacıdan istemiş ve bu isteğe ilişkin noter yazısını davacı 5.10.1993 tarihinde tebellüğ etmiştir. Olayların bu akışına göre davalı işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışta bulunduğunu öğrendikten sonra 6 işgünlük hak düşürücü süreyi geçirdikten sonra davacının sözleşmesini feshi yoluna gitmiş bulunmaktadır. Bu maddi ve hukuki olgular karşısında kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ile reddine karar vermiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

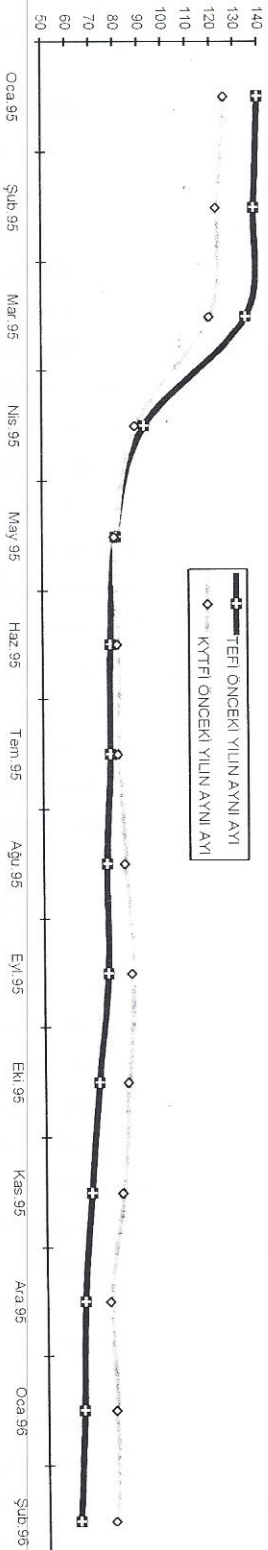
Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İSTATİSTİK

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ

TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI
KARŞILAŞTIRMASI
(1994 = 100)

	Oca 95	Şub 95	Mar 95	Nis 95	May 95	Haz 95	Tem 95	Ağu 95	Eyl 95	Eki 95	Kas 95	Ara 95	Oca 96	Şub 96	
KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	125,9	122,4	119,7	88,4	79,8	80,9	80,8	83,4	86,0	84,4	81,5	76,0	78,1	77,5	
KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA													89,1	86,0	83,2
TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	139,9	138,4	135,0	92,4	80,6	78,1	77,7	76,2	76,5	72,4	68,9	65,6	64,8	63,0	
TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA													86,0	81,0	76,1



Devlet İstatistik Enstitüsünden yapılan açıklamaya göre 1994=100 temel yılı Tüketici Fiyatları Genel İndeksi'nde, 1996 Şubat ayında bir ay önceye göre %4,5 artış meydana geldi. Bu durumda indeks artışı, bir önceki yılın Aralık ayına göre %13,2, Şubat ayına göre %7,5 ve oniki aylık ortalamalara göre %83,2 olarak gerçekleşti. 1994=100 temel yılı Toptan Eşya Fiyatları Genel İndeksinde 1996 Şubat ayında bir ay önceye göre %5,8 artış meydana geldi. Bu durumda indeks artışı bir önceki yılın Aralık ayına göre %16,2, Şubat ayına göre %63,0 ve oniki aylık ortalamalara göre %76,1 olarak gerçekleşti.

KYTFİ: Kentisel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi

TEFİ: Toptan Eşya Fiyatları İndeksi

KAYNAK: DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ