

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

MAYIS 1991
CİLT 5
SAYI 3

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;

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

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

ÜYELERİ

1964 Yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

- ☞ ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ AKÇİMENTO A.Ş.
- ☞ ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ☞ ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☞ BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☞ BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☞ BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☞ BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ☞ ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☞ ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ☞ ÇİMSA - ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☞ ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ☞ GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☞ KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☞ MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☞ NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☞ SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

MAYIS 1991
CİLT 5 • SAYI 3

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına

İMTİYAZ SAHİBİ

A. Mesut EREZ

**SORUMLU YAZI İŞLERİ
MÜDÜRÜ**

Av. İ. Sancar BAYAZIT

İDARE YERİ

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı

Akyol İşhanı 83/7-8

Maltepe 06570 • ANKARA

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

Telefax: (9-4) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN

Basın Ahlâk Yasasına Uymayı
Taahhüt Eder.

Dergide yayınlanan yazıların her
hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan
iktibas edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

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

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

ANKARA

REKLAM TARİFESİ

- Tam Sayfa 1.000.000 TL.
 - Yarım Sayfa 500.000 TL.
 - Her renk için ücrete ilâve 100.000 TL.
- Reklamlarda kapak içi, kapak dışı veya
iç sayfa ayrımı yapılmaz.

içindekiler

GREVİN İDARİ KARARLA
ERTELENMESİ ve BUNUN
YARGISAL DENETİMİ

3

TÜRK SOYLU YABANCILARIN
TÜRKİYE'DE ÇALIŞMASI
VEYA ÇALIŞTIRILABİLMESİ

16

BİRDEN ÇOK SENDİKAYA
ÜYELİK SORUNU

19

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

21

YENİ YAYINLAR

24

HABERLER

29

HUKUK

32

Hamiline*

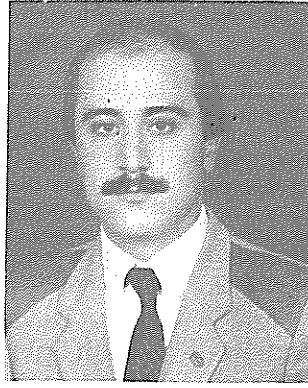
*"Tam Hizmet" bankacılığı, çok geniş bir yelpazede, günün gerektirdiği ve bir bankadan beklenen tüm hizmetlerin karşılanması anlamına gelir. Ziraat'ın "Tam Hizmet" bankacılığı, otomasyondan Modern Tarım Kredilerine, Self Servis Bankacılıktan dünya bankacılığına, çok geniş bir yelpaze oluşturur. Ziraat "Tam Hizmet" Bankacılığının hamili, hak sahibi bugün de, yarın da Türk insanıdır.



T.C. ZİRAAT BANKASI

ZİRAAT SİZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ

GREVİN İDARİ KARARLA ERTELENMESİ ve BUNUN YARGISAL DENETİMİ*



M. Emin ZARARSIZ
*D.P.T. Sosyal Planlama Başkanlığı
Uzman Yardımcısı*

1961 yılında Yozgat'ta doğdu. 1984'de A.Ü. Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisansını tamamladı. Halen S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı'nda Doktora çalışmalarına devam etmekte ve Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Başkanlığı Uzman Yardımcısı olarak çalışmaktadır.

I. GİRİŞ

Çalışma hayatına ilişkin temel sosyal hak ve hürriyetlerin elde edilmesinde grev kuşkusuz en önemli araçlardan birisi olmuştur. Sanayi devriminin ürünü olarak bir taraftan fabrika bacaları tütmeye başlarken, diğer taraftan işsizlik ve sefalet hüküm sürmeye başlamıştır. Çalışma şartları ağırlaşmış, ücret düzeyi sefalet ücretine düşmüş, iş güvenliğine ait bütün

kurallar gözardı edilmiş, küçük yaştaki çocuklar ağır işlerde ve geceleri çalıştırılmaya başlanmış ve en önemlisi iş güvencesi tamamen ortadan kalkmıştır. Çalışma hayatındaki bu durum, kapitalizmin tüm kurallarıyla bir sistem olarak batılı devletlerce kabul edilip uygulanması ve devletin "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" anlayışı içinde çalışma ilişkilerine karışmaması ve akit serbestisi ilkesinin tam anlamıyla geçerli olmasının bir sonucudur. Ayrıca, köyden kente göç giderek artmış, kent merkezleri adeta işsizler ordusunun istilasına uğramış, emek arzının bu şekilde çoğalması işverenlerin işine yaramış ve işyerlerindeki olumsuz şartların oluşmasında ve iş güvence-

(*) Bu inceleme bir seminer çalışması olarak Aralık 1989 tarihinde kaleme alınmıştır. Bu tarihten yayınlandığı tarihe kadar geçen süre içinde Bakanlar Kurulu'nca ertelenen ve bu erteleme kararları aleyhine sendikalarca açılan iptal davalarıyla, alınan yürütmeyi durdurma kararlarına — örnek olarak Öz Gıda-İş Sendikası'nın SEK Grevi verilebilir— sonradan değinilmemiştir.

sinden yoksun olarak işçilerin çalıştırılmasında en önemli etkenlerden biri olmuştur.

Bütün bu olumsuz şartlardan kurtulabilmek ve insan haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesinde yaşayabilmek için işçilerin bir araya gelerek bir takım sosyal haklar talep ettiğini ve bunun için de işyerlerinde direnişlere başladığını görüyoruz. Gerçekten, çoğu zaman kanlı geçen bu direnişler sonucu işçiler bazı sosyal haklar elde etmişlerdir. Bu haklardan en önemlisi ve diğer sosyal temel hakların çerçevesinin genişletilmesinde ana araç durumunda olanı ise sendikal hak ve hürriyetlerdir.

İşçiler örgütlenme hakkını elde ettikten sonra, bu örgütleri aracılığıyla mücadelelerine, biraraya gelmiş olmanın verdiği kuvvetle daha güçlü olarak devam etmişler; diğer sosyal ve ekonomik hakların oluşmasında ve çerçevesinin genişlemesinde etkin olmuşlardır. Ayrıca, işçiler yine örgütleri aracılığıyla çalışma hayatının düzenlenmesine, çalışma şartlarının belirlenmesinde tek söz sahibi olan işverenlerin karşısına güçlü olarak çıkmışlar ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde işverenle pazarlık gücüne ulaşmışlardır. Artık, işverenlerin tek taraflı hazırlayıp sunduğu çalışma şartları değil, işçilerle (temsilcileriyle) oturup pazarlıklar sonucu oluşan şartlar bu ilişkileri şekillendirmiştir. Ekleyelim ki, anayasal ve uluslararası nitelikte bir hak olarak belgelerde yer alan sendikal hak ve hürriyetlerden sonra, iş yasalarında beliren çalışma hayatının asgari normlarının devlet tarafından belirlenmesinde yine işçilerin mücadeleleri etkili olmuştur.

İşçiler örgütlenme hakkını elde ettikten ve bu hakları anayasal güvencelere alındıktan sonra, çalışma şartlarının oluşmasına bu örgütleri aracılığıyla toplu pazarlık ve toplu sözleşmeler akdederek katılmışlardır. İşçi-işveren ilişkileri artık mevzuatta belirlenen asgari normlar üzerine toplu pazarlık sistemiyle çıkılarak düzenlemeye başlamıştır. Toplu pazarlık sisteminde asıl olan, tarafların barış ve iyiniyet çerçevesinde çalışma ilişkilerini birlikte belirlemeleridir. Her ne kadar işçilerin bir araya gelmelerinden doğan güçleri var ise de, bu güçleri işverenin ekonomik gücünü dengeleyecek oranda değildir. Ayrıca, işverenler de, sahip oldukları örgütlenme hakları aracılığıyla ekonomik güçlerini bir araya getirmişlerdir.

Demokratik rejimlerin vazgeçilmez unsuru olarak kabul edilen sendikal hak ve hürriyetlerle, bu hakkın devamı niteliğindeki toplu pazarlık sistemi, sosyal politikanın da birer vasıtasıdır (1). Yine aynı anlamda, işverenlerle işçiler arasındaki sosyal dengenin oluşması için işçilere tanınan grev hakkı da, ekonomik sistemi yakından ilgilendiren, işçilerin sendikal hak ve hürriyetlerinin zorunlu bir sonucu ve onun bir teminatıdır.

Toplu pazarlık sisteminde, tarafların barış içinde, eşit şartlarda çalışma ilişkilerini düzenlemesi arzulanmaktaysa da, bu pazarlığın zaman zaman açmazlara girmesi, anlaşma zemininin tıkanması ihtimal dahilindedir. İşte bu tıkanma anlarında tarafları, karşı tarafın isteklerini kabule zorlayacak bir takım ekonomik nitelikteki güç araçlarına ihtiyaç vardır. Bu araç zaten işverenin elinde mevcuttur. Bu sebeple korunması gereken kesim işçi tarafıdır. İşçilerin işvereni isteklerini kabule zorlayacak organize edilmiş ekonomik nitelikteki güçleri, grev hakkıdır.

Devletin ekonomik sistemiyle de yakından ilgi içinde bulunan grev hakkı, her istenilen zamanda değil, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kullanılabilir. Grev hakkının tarihi gelişimi ve oluşumu da bunu göstermektedir. Çalışma hayatının vazgeçilmez sosyal temel hak ve aracısı durumuna gelmiş olan grev, işçi ve işverenin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere toplu sözleşmeye ulaşılabilmesi için, işverenin ekonomik gücü karşısında yer alan işçilerin baskı aracıdır. Toplu görüşmeler yapıyorken, işvereni, işçi tarafının isteklerini kabule zorlayacak silah grevdir. İşçilere grev hakkı tanınmamış olsaydı, toplu pazarlıklar ya sonuca ulaşmaz ya da işverenin tek taraflı sunduğu şartları işçiler kabule razı olurlardı.

İşçiler ve çalışma hayatı için oldukça önemli olan grev, bir hak olarak Türk hukukunda 1961 Anayasası ile kabul edilmiştir. 1961 Anayasası döneminde çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile de grev hakkının kullanılışı düzenlenmiştir. 1982 Anayasası da grevi bir ekonomik ve sosyal hak olarak 54. maddesinde hükme bağla-

mıştır. Anayasa'ya göre grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilere tanınan bir haktır. Bu hakkın kullanılmasının usul ve şartları 1983 yılında çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Toplu pazarlık sisteminin zorunlu bir sonucu olan greve başvurmadan önce, taraflar çıkan uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözmeye çalışacaklardır (2). Ancak, taraflar barışçı yollarla uyuşmazlıklarını çözümleyemezlerse mücadelecı yollar denenecektir. Mücadelecı yollara müracaat edilmesi halinde, çoğu zaman toplu sözleşmeye ulaşmak isteyen işçi tarafı ile kamu menfaatinin çatıştığı görülmektedir. Bu sebeple, grev hakkının tümüyle kullanılmaz hale getirilmemesi şartıyla kamu menfaatinin zarar görmemesi için bazı durumların varlığı halinde bu hakka sınırlamalar getirilmesi söz konusu olmaktadır. Diğer bir deyişle, grev hakkının kullanılması idare tarafından kamu yararı lehine yumuşatılmaktadır. Ancak bu yumuşama hiç bir zaman hakkı ortadan kaldırııcı, kullanılmasını güçleştirici keyfi bir niteliğe dönüşmemeli, objektif kriterlere bağlanmalıdır.

1982 Anayasası grevin yasaklanabileceğini ve ertelenebileceğini kabul ettikten sonra, bunun şartlarının kanunla düzenleneceğini belirtmiştir. 2822 sayılı Kanun da, İkinci Bölümünde Grev ve Lokavt Yasakları ve Erteleme başlığı altında bu hususu hükme bağlamıştır. Kanunun 33 ve 34. maddelerinde Bakanlar Kurulu'na grevi erteleme yetkisi verilerek, bunun şartları ve sonuçları düzenlenmiştir.

Bakanlar Kurulu genel idare içinde yer alan bir kamu makamı olduğundan, grev erteleme kararları bir idari karar niteliğindedir. İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açık olduğundan (Any.md.125), Bakanlar Kurulu'nun vereceği grev erteleme kararları da yargı denetimine tabidir. Ayrıca, bu karar, Anayasada tanınarak teminat altına alınmış bir temel hakkın kullanımını ortadan kaldırdığından, kararın gerekçesi ve yargı denetiminin önemi daha da artmaktadır.

Çalışmamızda önce grev erteleme kararının şartları, sebepleri ve erteleme süresi incelenecek, sonra ise, bu kararın yargısal denetim yolu ele alınacaktır.

II. GREVİN ERTELENMESİ

1. Grev Yasakları ve Grev Ertelemesi

1982 Anayasasının 54. maddesinde grev hakkı tanınmıştır. Aynı maddenin 4. fıkrasında bu hakkın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği kabul edilerek, bu hallerin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

2822 sayılı Kanunun İkinci Bölümünün 29, 30 ve 31. maddeleri grev yasaklarına, 33. maddesi ise grev ertelemesine ayrılmıştır. 29. maddede grev yasağının bulunduğu işler, 30. maddede yasağın bulunduğu yerler, 31. maddede ise geçici grev yasakları düzenlenmiştir. 2822 sayılı Kanunun 29 ve 30. maddelerinde belirtilen işler ve yerler ile, 31/1. maddenin birinci cümlesinde belirtilen savaş ve seferberlik süresince greve gidilmesi kesinlikle yasaktır. Bu işler veya yerlerde çalışan işçiler, toplu görüşme esnasında çıkmaza girmiş olsalar dahi greve giderek işvereni toplu sözleşme imzalamaya zorlayamazlar (3). 31/1. maddenin ikinci cümlesinde belirtilen halde ise bir geçici yasak durumu söz konusudur. Maddede belirtilen hallerin meydana gelmesi halinde —su baskını, yangın, toprak veya çığ kamyası, deprem gibi genel hayatı felce uğratan felaket halleri— normal zamanlarda grev yapılması serbest olan iş ve yerlerde Bakanlar Kurulu Kararı ile bu hallerin vuku bulduğu yerlere münhasır olmak şartıyla ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte olması kaydıyla gerekli görülen işyerleri veya işkollarında grev yasak edilebilir (4).

Görüldüğü gibi 2822 sayılı Kanunun 29, 30 ve 31. maddelerinde grev erteleme değil, grevin yasaklanması söz konusudur. Kimi hallerde bu yasaklar daimi iken, kimi hallerde ise idari bir kararla ve geçici nitelikte bir yasaklama olmaktadır.

Grev erteleme ise 2822 sayılı Kanunun 33. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre, karar verilmiş veya başlanmış kanuni bir grev, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu grevi bir kararname ile altmış gün süreyle erteleyebilir. Görüleceği üzere bu durumda, uygulamaya konulmuş veya uygulanmasına karar verilmiş bir grevin geçici bir süre için idari kararla durdurulması söz konusudur.

2. Erteleme Şartları:

2822 sayılı Kanunun 33. maddesine göre "Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir

grev... genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu ... bir kararnamle ile ..." bu grevi erteleyebilir.

Şu halde bir grevin ertelenebilmesi için öncelikle kanuni bir grev olmalı ve bu greve karar verilmiş veya uygulanmaya başlanmış olmalıdır.

a) Kanuni bir grev

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararı alabilmesi için grevin kanuni bir grev niteliğinde olması şarttır. Ortada kanuni bir grev kararı veya uygulaması yokken erteleme söz konusu olmayacağı gibi, kanun dışı grev kararı veya uygulamasının bulunduğu haller ertelemeye konu teşkil etmezler. Çünkü, kanun koyucu kanun dışı grevi bir suç olarak nitelemiş ve kanun dışı grev kararı verenlerle, bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanların bir aydan üç aya kadar hapis ve otuzbin liradan seksenbin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edileceğini belirtmiştir (md.70/1). Kanun dışı grev kararının uygulanması halinde; greve karar verenler, böyle bir greve karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar için ceza miktarı artırılmış, kanun dışı greve katılanlar ile devam edenler için ise sadece para cezası öngörülmüştür (md. 70/2 ve 4).

Bir grevin kanuna uygun olabilmesi için iki şartın birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bunlar, amacın kanuni olması ve grev kararının kanunun belirttiği şekil şartlarına (usule) uygun olarak alınması ve uygulanmasıdır.

2822 sayılı Kanunun 25. maddesinde grevin amacı, "Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek" olarak belirtilmiştir. Şu halde, grev ancak toplu menfaat uyuşmazlığının çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacını taşıyorsa -buna kısaca mesleki amaç da denilmektedir (5)-, bu amaç kanuna uygun olmaktadır. Aksi halde kanun dışı grevden söz edilecektir (6).

Kanuna uygun bir grevden söz edebilmek için amacın kanuni olmasından başka gerçekleşmesi gerekli ikinci unsur, grev kararının ka-

nunun belirttiği usûle (şekil şartlarına) uygun olarak alınması ve uygulanmasıdır (md. 25/2 ve md.27, 28). Bu usûl, toplu görüşmelerde süresi içinde anlaşmaya varılamadığının bir tutanakla tespitinden başlayıp (md.21), arabuluculuk safhasında da bu anlaşmazlığın çözümlenemediğinin tutanakla tespit edilmesini de içine almakta olup, grev kararının alınması ve uygulanmaya konulması için uyulması gerekli aşama ve süreleri belirten şekil şartlarını kapsamaktadır (md. 27, 28). Grev kararı ve uygulaması bu usûle uygun yapılmamışsa, grev kanun dışı olmaktadır (md. 25/3) (7).

b) Karar verilmiş veya başlanmış bir grev

Bakanlar Kurulu'nun grevi erteleyebilmesi için gerçekleşmesi gereken ikinci şart, karar verilmiş bir grev veya başlanmış bir grevin söz konusu olması gerekir.

Henüz karar verilmemiş bir grevin ertelenmesi söz konusu olamaz. Aksi halde böyle bir idari karar yetki, konu ve amaç bakımlarından sakat olacaktır. Çünkü, ortada henüz bir grev mevcut değildir. Mevut olmayan şey hakkında karar vermek ise muhaldir.

Greve gidileceğine ilişkin usûlüne uygun karar alınmış olması halinde dahi Bakanlar Kurulu bu kararı erteleyebilir. Usûlüne uygun olarak alınmış bir grev kararı, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere, kararın bir örneği görevli makama tevdi edildikten sonra altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir (md. 28 ve 37). Bu sebeple, grev kararı alınıp karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere tevdi edildiği tarihten itibaren artık bir grev durumundan söz edilebilir. Diğer bir deyişle, karşı tarafa grev kararı tebliğ edildiği tarihten itibaren, işçiler altmış gün içinde greve başlamak zorundadırlar. Bu itibarla Bakanlar Kurulu, henüz uygulamaya konulmadan da usûlüne uygun bir grev kararı alınmışsa, bu kararı erteleyebilir.

Bakanlar Kurulu genel bir erteleme kararı alamayacağı gibi, henüz grev kararı alınmadan önce de erteleme kararı veremez. Karar verilmiş veya uygulamaya konulmuş her grev için ayrı erteleme kararı almak ve sebebini belirtmek zorundadır (8).

3. Erteleme Sebepleri

Yukarıda belirlediğimiz şartlara uygun kanuni bir grev "... genel sağlığı veya milli güvenliği ..." bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu'nca ertelenebilir (md.33). Bu hükümle, 2822 sayılı Kanunda grevin ertelenebilmesi için iki sebepten birinin gerçekleşmesi aranmıştır. Bunlar, genel sağlık ve milli güvenlidir. Yani, grev bunlardan birini tehlikeye sokacak nitelikte ise ertelemeye konu teşkil edecektir.

Genel sağlık ve milli güvenlik kavramları, genel ve muğlak olup (9), yoruma açıktır. Bu niteliğinden dolayı hangi grevin genel sağlığı bozucu veya milli güvenliği tehdit edici mahiyette olduğunu Bakanlar Kurulu, grevin yapılacağı işkolunu da gözönünde bulundurarak ayrı ayrı genel sağlık ve milli güvenlik bakımından değerlendirip, kararını bundan sonra vermelidir. Ekleyelim ki, genel ve yoruma açık kavramlarla yetki verilmesi durumunda, bu yetkinin siyasal iktidarlar tarafından kötüye kullanılması her zaman ihtimal dahilindedir (10).

Milli güvenlik kavramının ne anlama geldiğini, Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulu bir kararında (11) "Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı Devlet Tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınmasıdır" şeklinde tanımlamıştır. Anayasal bir kurum olan (md.118) Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Yönetmeliğinin 3/a maddesinde milli güvenlik kavramı "Dışarıdan ve içeriden yapılabilir her çeşit taarruzlara, bozguncu teşebbüslere, tabii afetlere ve büyük yangınlara azimle karşı koyabilmek, devlet otoritesini muhafaza ve devam ettirmek ve bir savaştan galip çıkabilmek için bütün kudret, gayret ve faaliyetlerin tam olarak kullanılmasıdır" şeklinde açıklanmıştır.

Genel sağlık kavramının ne anlama geldiği konusunda da bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, doktrinde Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 1. maddesinden yararlanılabileceği kabul edilmektedir (12).

Her ne kadar bu kavramların açıklığa kavuşturulmasında bazı kriterler mevcutsa da, yine de bir grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozduğunun takdiri zor olduğundan; grev hakkının ve uygulamasının esas, erteleme ise istisna olduğu gerçe-

ği karşısında bu kavramların dar olarak yorumlanması gerekir. (13).

1961 Anayasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda da bu sebeplerle grevin ertelenebileceği kabul edilmiş ve 1963-1980 yılları arasında Bakanlar Kurulu 158 erteleme kararı vermiştir. Bunlardan 108 adedi 1975-1980 yılları arasında gerçekleşmiştir (14). 1982 Anayasasının ve 2822 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden bu güne değin ise, Bakanlar Kurulu tarafından üç adet erteleme kararı alınmış, bu kararlardan birisi yürürlüğe girdikten yirmesekiz gün sonra tekrar yürürlükten kaldırılmıştır (15).

4. Yetkili Makam ve Erteleme Kararının Niteliği

2822 sayılı Kanunun 33. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevi ancak Bakanlar Kurulu erteleyebilir. Bakanlar Kurulu'nun dışında herhangi bir makamın grev erteleme kararı alabilmesi ve yürürlüğe koyabilmesi mümkün değildir.

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararı herşeyden önce bir İdare Hukuku işlemi niteliğindedir. İdarenin işlemleri, idare adına karar almaya yetkili makamların, hukuk düzeyinde değişiklik yapmaya yönelik irade açıklamalarıdır (16). Özel hukuk alanında doğmuş bulunan hukuki işlemlerin kamu hukukuna ve dolayısıyla idare hukukuna geçişiyle meydana gelmiş olan idari işlemler, işlemin yapılmasında uygulanan metod ve kurallar, kesin bağlayıcı olması ve yetki, şekil, sebep, konu ve amaç unsurlarını taşıması zorunluluğu sebebiyle özel hukuktaki hukuki işlemlerden ayrılmaktadır (17).

İdari işlemler, işlemi yapan organ, ilgilendirdiği kişiler, doğuracağı hukuki durumlar ve işlemin tarafları bakımından çeşitli şekillerde ayrılmaktadır (18). Bakanlar Kurulu Kararları da bu ayrılmalarda, işlemi yapan organ başlığı altında incelenmektedir. Ayrıca, bu kararlar ilgilendirdiği kişiler bakımından genel işlemler niteliğinde olup, işlemin tarafları bakımından tek yanlı işlemlere (idari karar) girmektedir.

İdari (icrai) kararlar, idarenin tek yanlı iradesiyle gerçekleşmekte olup, kesindir ve zorla uygulanırlar. İdari kararlar, kararı alan makam tarafından yargı organları da dahil hiç bir ma-

kamın önceden iznini almaksızın oluşturulurlar. Bu kararların kesin olması, tamamlanmış ve uygulanabilir halde olmasını ifade etmektedir. İdare, almış olduğu idari kararı, kolluk kuvvetleri aracılığıyla zorla uygulatma imkanına sahiptir. İdari kararlar, önceden belirlenmiş usûl ve şekil şartlarına göre oluşturulur ve yürürlüğe konulurlar. Yürürlüğe girmede genellikle ilgililere duyuru yapılır. Yürürlüğe girmemiş idari kararlar hüküm ve sonuçlarını doğurmazlar. İdari kararın sona ermesi çeşitli şekillerde olmakla birlikte, bunlardan geri alma ve kaldırma (19), idare tarafından başka bir şekil ve usûl öngörülmedikçe, kararı alan makamın, alınmasında uygulanan usul ve şekil kurallarına uygun olarak idari kararın yürürlüğüne son vermesini ifade etmektedir.

Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararları da yukarıda kısaca genel hatlarıyla belirlemeye çalıştığımız bir idari işlem (idari karar) niteliğindedir ve belli usul ve şekle uygun olarak alınmak zorundadırlar.

5. Ertelme Süresi ve Kararın Yürürlüğü

2822 sayılı Kanuna göre karar verilmiş veya başlanmış bir grev Bakanlar Kurulu'nca bir kararnameyle altmış gün süre ile ertelenebilir (md.33/1). 275 sayılı Kanun dönemine göre oldukça önemli bir değişiklik getiren bu düzenlemeye göre (20), Bakanlar Kurulu grevi bir defada olmak üzere altmış gün süreyle erteleyebilir. Diğer bir deyişle, Bakanlar Kurulu grevi önce otuz gün sonra, bir otuz gün şeklinde değil, bir defada altmış gün süreyle erteleyecektir. Ancak, bu altmış günlük süre içerisinde Bakanlar Kurulu erteleme sebeplerinin ortadan kalktığını görürse, erteleme kararını süresi dolmadan kaldırabilir (md.37/son). Şu halde, erteleme kararı devam ediyorken, grev, artık genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikten çıkmışsa, diğer bir ifade ile genel sağlık veya milli güvenlik tekrar avdet etmişse, Bakanlar Kurulu erteleme kararını yürürlükten kaldırabilir.

Yine 275 sayılı Kanun döneminden farklı olarak, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararı, kararnamenin yayınlandığı tarihten itibaren yürürlüğe girecektir (21). Ertelme kararının yayımdan daha sonraki bir tarihte yürürlüğe girmesi mantık kurallarıyla da çelişecek bir du-

rumdur. Çünkü, mademki grev genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu niteliktedir, bu durumda erteleme kararının daha geç yürürlüğe girmesi halinde arada geçen süre içinde genel sağlık veya milli güvenlik ne olacaktır? (22).

Ertelme kararının sona ermesi üç şekilde mümkündür: Birincisi, tarafların altmış gün içinde uzlaşmaya varamamaları halinde altmış günün sonunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na intikal ettirilmesidir (mecburi tahkim). İkincisi, erteleme kararının yargı yoluyla yürürlükten kaldırılmasıdır. Üçüncüsü ise, kararın Bakanlar Kurulu tarafından yürürlükten kaldırılmasıdır. 2822 sayılı Kanunun 37. maddesinde "Grev ... ertelenmesi durumunda altmış günden önce karar kaldırılırsa ..." denilerek, erteleme kararının kaldırılabilmesi kabul edilmiştir. İdare hukuku kurallarına göre, kararı alan makam aynı usul ve şekil şartlarına uyarak kararı yürürlükten kaldırabileceğinden, Bakanlar Kurulu grevin artık genel sağlığı veya milli güvenliği tehdit etmediğini görürse, erteleme kararını kaldırabilir. Kararın kaldırılmasından sonra ise, grev kararı karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığıyla altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir (md. 37/son yollamasıyla 1. fıkra). Ancak belirtelim ki, erteleme kararı, henüz karar verilmiş fakat uygulamaya konulmamış grev için verilmişse bu prosedür geçerli olacaktır. Uygulamaya konulmuş bir grev ertelenmişse, kanunda bir açıklık bulunmamasına rağmen bu durumda greve kalındığı noktadan devam edileceğini düşünmekteyiz. Aksi halde, daha önce yapılmış işlemleri yeniden yapmak durumu ortaya çıkacaktır (23).

Bakanlar Kurulu'nun, grev erteleme kararının yürürlüğüne son vermesi, idari kararın geri alınması değil, kaldırılmasıdır. Bilindiği gibi, idari kararların geri alınmasıyla, kaldırılması farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Geri alma halinde, idari karar yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçersiz ve hükümsüz sayılırken, kaldırmada ise, kaldırma kararının açıklanmış olduğu tarihten itibaren yürürlükten kalkmaktadır (24). Bu sebeple, grev erteleme kararının yürürlüğüne son veren kaldırma kararının yürürlüğe girmesinden itibaren grev ertelemesi sona ermiş olur.

III. ERTELEME KARARININ YARGISAL DENETİMİ

1. Genel Olarak

Hukuk Devleti ilkesinin en önemli özelliklerinden birisi, Devletin yapmış olduğu bütün işlemlerin yürürlükteki hukuk kurallarına uygun olmasıdır. Diğer bir deyişle, hukuk devletinden söz edebilmek için kişilerde, Devletin, yapmış olduğu bütün işlemlerinde hukuk kurallarına uyduğu konusunda yaygın inancın bulunması gerekir. Esasen, toplum halinde yaşamının bir gereği olarak topluluk üyeleri, aralarındaki ilişkileri düzenlemek üzere belli bir güce yetki vermiş ve bu güç bu ilişkileri önceden belli hukuk kuralları çerçevesinde yürütmektedir. Bu güç, yapmış olduğu bütün işlemlerinde, önceden belirli hukuk kurallarına uymaktadır. Bu kurallara uyulduğu hakkındaki inanç zayıfladığı veya yok olduğu zaman ülkede sosyal ve siyasal buhran başgösterir. Kişilerin inançlarını kuvvetlendirmek ve Devletin daha dikkatli davranmasını sağlamak için, yapılan işlemlerin hukuka uygun olup olmadığının denetlenmesi gereklidir. Bu denetim, kısaca yargı yolu denilen bağımsız mahkemeler kanalıyla yapılmaktadır.

Yürütme gücüne sahip organın yapmış olduğu işlemlerin hukuka uygun olup olmadığının denetlenmesi de yargı yoluyla olmaktadır. Bu yargı yoluna idari yargı denmektedir. 1982 anayasası (1961 Anayasasında olduğu gibi, md.114) 125. maddesinde "İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır" hükmünü getirerek, idarenin yapmış olduğu eylem ve işlemlerin yargı yoluyla denetlenebilmesi imkanını tanımıştır.

Bakanlar Kurulu, yürütme organları içinde yer almış olup, yaptığı idari işlemler Anayasa hükmü gereği yargısal denetime tabidir.

Bilindiği gibi, bir idari işlemin yetki, şekil, sebep, konu ve amaç olmak üzere beş unsurunun bulunması zorunludur. Bu unsurlar aynı zamanda idari işlemin denetiminde de oldukça önemli olup, idari işlemin hukuka uygun olup olmadığına bu unsurlar açısından incelenip karar verilmektedir. Şayet tüm unsurlar yönünden hukuka (kanuna) uygunluk söz konusu ise, işlemler geçerli sayılmakta; unsurlardan biri bakımından da olsa aykırılık tespit edilmişse işlem iptal edilmektedir.

Yetki unsuru; idare adına iş yapmakla görevlendirilen kamu görevlilerinin işgal ettikleri makamlara bağlı olarak kullandıkları güç ve otoriteyi göstermektedir. Yani, idari makamlar belli alanlarda belli bazı idari eylem ve işlemleri yapmakla görevlendirilmişlerdir. Bu makamlar, görevlendirilmedikleri alandaki işlem ve eylemleri yapamazlar. Yapacak olurlarsa yetkilerini aşmış olup, yetki yönünden hukuka aykırı bir idari işlem meydana getirmiş olurlar.

Şekil unsuru; idare hukuku işlemlerinin kurallara bağlı olmasının sonucu olarak işlemler belli usûl ve şekil kurallarına göre yapılır ki, bu durum idari işlemin şekil unsurunu oluşturur. İdari işlemlerin hangi usûl ve şekil kurallarına bağlı olduğu önceden hukuk kurallarıyla belli edilmiştir. Öngörülen usûl ve şekil kurallarına aykırı olarak meydana getirilen idari işlemler şekil yönünden hukuka aykırılık teşkil ederler.

Sebeb unsuru; idari işlemin neden yapıldığının hukukten geçerli sebebini gösteren unsurdur. Sebebin ne olduğu bazen hukuk kurallarında açıkça gösterilmektedir. Böyle bir belirleme olmadığı hallerde idareye takdir yetkisi bırakılmış demektir. İdari işlemin sebebi bir maddi olay olabileceği gibi, bir kanun hükmü de olabilir.

Konu unsuru; idari işlemlerin hukuk düzeninde meydana getirecekleri maddi sonuç ve değişiklikleri ifade etmektedir. İdari işlemler, geçerli meşru bir sonucun elde edilmesi için yapılır. İdari işlemlerin hukuk düzeninde meydana getirecekleri değişiklikler genelde bir sebebe bağlı olarak gösterilmektedir. Bu nedenle, bir idari işlemin konusu ile sebebi arasındaki uyumsuzluk o işlemin hukuka aykırı olduğunu gösterir.

Amaç unsuru; idari işlemin yapılmasıyla elde edilmek istenen sonucu göstermektedir. Elde edilmek istenen sonucun ne olduğu, işlemin yapılmasını öngören hukuk kuralında bazen açıkça gösterildiği halde, bazen bu konuda bir hüküm bulunmayabilir. Amacın gösterildiği durumlarda özel amaçtan, belirtilmediği hallerde ise genel amaçtan söz edilir. Ancak, her idari işlem için geçerli olan genel amaç, kamu yararının sağlanmasıdır (25).

Türk hukukunda idari yargı 1982 Anayasası'nın kabulünden sonra, adli yargıya benzer

şekilde iki kademeli olarak düzenlenmiştir. 1982 yılında yapılan düzenlemeyle, bölge idare mahkemeleri ve idare mahkemeleri kurulmuş, Danıştay bazı istisnai ilk derece uyuşmazlıklarına bakan bir üst derece mahkemesi haline getirilmiştir.

2574 sayılı Danıştay Kanunu, Danıştay'ın ilk derece mahkemesi olarak bakabileceği işlemleri tek tek saymış, bunun dışında kalan idari uyuşmazlıklar idare mahkemelerine bırakılmış, Danıştay bir temyiz mercii olarak düzenlenmiştir. 2574 sayılı Kanunun 24. maddesine göre, Danıştay, Bakanlar Kurulu kararlarına karşı açılacak davalara ilk derece mahkemesi olarak bakacaktır.

Gerek Anayasa'nın sözü edilen 125. maddesi, gerekse 2574 sayılı Danıştay Kanunu'nun 24. maddesine uygun olarak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 33. maddesinde, Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilmesi hükme bağlanmıştır. Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararları da birer idari işlemdir ve yargı denetimine tabidir. Üstelik, erteleme kararlarında en önemli problem, Bakanlar Kurulu'na erteleme sebeplerinin gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda geniş bir takdir yetkisinin verilmiş olmasıdır. Bir grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelik taşıyıp taşımadığının takdiri gerçekten zor bir iştir. Bu sebeple esasın grev hakkının uygulanması, istisnanın ise erteleme olduğu unutulmamalıdır (26). Çünkü, grev Anayasa ile tanınmış teminat altına alınmış bir temel hak ve hürriyettir. Erteleme kararları ise bu hakkın kullanımını ortadan kaldırmaktadır.

2. İptal Davası

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararı, Resmi Gazete'de yayımlandığı gün yürürlüğe girmektedir. Böylece, henüz karar verilip uygulanmaya konulmamış bir grev ertelenmişse bu grev hiç yapılamamakta, uygulanmaya başlanmış bir grev ertelenmişse bu grev derhal durmaktadır.

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararı üzerine, bu karar sebebiyle menfaati ihlal edilmiş olan taraf işçi sendikası (Sk.md. 32/2), menfaatlerini ihlal eden işlemin ortadan kaldırılması talebiyle, Danıştay'da, Başbakanlığı hasım göstererek, Bakanlar

Kurulu kararının Resmi Gazete'de yayımlanmasından itibaren altmış gün içinde iptal davası açabilecektir. Danıştay, yaptığı inceleme sonucu ya erteleme kararını iptal ederek, ya da davacının talebini reddederek, erteleme kararının hukuka uygun olduğunu kabul edecektir. Biz de incelememizin bundan sonraki kısmını bu iki sonuca göre yapacağız. Ancak, 2822 sayılı Kanunda, erteleme kararları aleyhine açılan iptal davalarında yürütmenin durdurulmasına karar verilmesinin istenebileceği hükme bağlanmıştır. Bu sebeple, iptal davasının reddi veya kabulü ile bunlara bağlanan sonuçları incelemeye geçmeden önce yürütmenin durdurulması talebi ve bunun sonuçları üzerinde durulacaktır.

a) Yürütmenin durdurulması talebi ve sonuçları

Anayasa'nın 125. maddesine göre idari işlemler aleyhine açılan iptal davalarında "idari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkansız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda gerekçe gösterilerek yürütmenin durdurulmasına karar verilebilir". Aynı hüküm, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 27. maddesinde de tekrarlanmıştır.

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararından sonraki altmış gün içinde taraflar anlaşmazlıkları, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi bağitlemesiyle sona erecektir. Bu sebeple, Danıştay açılan iptal davasını süratle sonuçlandırmalı ve bu arada şartları gerçekleşmişse yürütmeyi durdurmalıdır. Bu itibarla, 2822 sayılı Kanuna göre, iptal davası açılan erteleme kararı için yürütmenin durdurulması talep edilebilecektir.

Yürütmenin durdurulması kararı, idari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkansız zarar doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması halinde verileceğine göre, Danıştay'ın yürütmenin durdurulması talebini bir an önce karara bağlaması gerekir (27). Erteleme süresinin altmış gün olduğu da dikkate alınırsa, İdari Yargılama Usulü Kanununun 27. maddesinde yer alan "yürütmenin durdurulmasına 90 gün içinde karar verilebilir" hükmü-

nün bu konuda göz önünde bulundurulması gerekir (28). Şu halde, Danıştay'ın olayın özelliklerini ve sebeplerini göz önünde bulundurarak grev erteleme kararları aleyhine istenen yürütmeyi durdurma taleplerini bir an önce karara bağlaması zorunludur (29).

Yürütmeyi durdurma talebi ya reddedilecek ya da kabul edilecektir. Talebin reddedilmesi halinde, erteleme kararı hükümlerini doğurmaya devam edeceğinden, grev erteleme si de devam edecektir.

Yürütmeyi durdurma talebi kabul edildiği takdirde, erteleme kararının yürürlüğü, esas hakkında karar verilinceye kadar askıda kalacaktır. Daha açık bir ifadeyle, yürütülmesi durdurulan erteleme kararı üzerine, grev uygulamasına başlanabilecek veya devam olunabilecektir. Bakanlar Kurulu, henüz uygulamaya konulmamış bir grev kararını ertelemişse, bu durumda 2822 sayılı Kanunun 28. maddesindeki süreler işlememiş olacağından, Danıştay'ca erteleme kararının uygulanması durdurulduğunda, süreler kaldığı yerden işlemeye devam edecek, hangi aşamada kalınmışsa sonrasında gerekli işlemler kalan süreler içinde gerçekleştirilecektir. Buna karşılık, uygulanmasına başlanmış bir grev ertelenmişse, grev erteleme kararı yürürlüğe girdiğinde grev uygulaması da duracak, Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı vermesi halinde, bu kararın tebliği ile birlikte greve devam edilecektir.

2822 sayılı Kanunun 37/1. maddesinde öngörülen usûl, sadece erteleme kararının kaldırılması veya Danıştay'ca iptal edilmesi halinde geçerli olduğundan (md. 37/4), yürütmenin durdurulması kararından sonra 37. maddenin birinci fıkrasındaki usule uyulmayacaktır (30).

Anayasa'nın 125. maddesine göre "Olağanüstü hallerde, sıkıyönetim, seferberlik ve savaş halinde ayrıca milli güvenlik, kamu düzeni, genel sağlık nedenleri ile yürütmenin durdurulması kararının verilmesi" kanunla sınırlanabilir. 2822 sayılı Kanunun 33. maddesinde de, olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev erteleme kararları aleyhindeki davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemeyeceği hükme bağlanmıştır (31).

Bu konuyla ilgili Kanunun düzenlenmesinden kaynaklanacak ihtimal dahilinde olan bir

sonuç ve sorun da, yürütmeyi durdurma kararının altmış günden sonra verilmiş olması halidir. Erteleme kararı altmış gün için geçerli ve bu süre sonunda taraflar anlaşamamışlarsa uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca toplu iş sözleşmesi bağitlanmasıyla sona erdirileceğinden, Danıştay, erteleme kararının yürürlüğe girmesinden altmış gün sonra yürütmeyi durdurma kararı verirse ne olacaktır? Böyle bir ihtimalin gerçekleşmesini hiç bir zaman arzu etmemekle beraber, bu durumda Yüksek Hakem Kurulu'nun sözleşmeyi bağitlamamışsa toplu sözleşme oluşturma çabalarını dava sonuçlanıncaya kadar durduracağını ve grev uygulamasına gidilebileceğini; toplu sözleşme bağitlanmıyorsa yürütmeyi durdurma kararından itibaren dava sonuçlanıncaya kadar sözleşmenin askıda olacağını ve yine grev uygulamasına gidilebileceğini düşünmekteyiz. Aksi halde Anayasa ile güvence altına alınmış grev hakkının idari kararlar hukuka aykırı olarak kullandırılmaması sonucu ortaya çıkacaktır.

b) Danıştay'ın erteleme kararını iptal etmesi ve sonuçları

aa) Genel olarak

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının Danıştay'ca iptal edilmesi halinde, iptal tarihinden sonra grev uygulaması 2822 sayılı Kanuna göre mümkün hale gelecektir. Kanunun 37/son'uncu maddesine göre erteleme kararı "... iptal edilirse grev ... yapabilmek için birinci fıkradaki usûle ..." uyularak grev uygulamasına gidilecektir. Birinci fıkraya göre ise "Grev ... kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir."

Bu hususta farklı ihtimaller gözönünde bulundurularak hüküm değerlendirilmelidir.

i) Grev kararı alınmış ve henüz karşı tarafa tebliğ edilmeden ertelenmişse: Bu durumdaki erteleme kararının iptal edilmesi halinde, Kanunda henüz karşı tarafa bildirilmemiş olan grev kararının tebliği hususunda bir düzenleme bulunmadığından, kalan süreler gözönünde tutulacak, örneğin karar alındıktan 4 işgünü sonra grev ertelenmişse, iptali takip eden iki işgünü içinde grev kararı karşı tarafa

tebliğ edilmek üzere notere tevdi edilecektir (32). Bundan sonra 37. maddedeki süreler içinde grev uygulanabilecektir.

ii) Grev kararı karşı tarafa tebliğ edilmiş ve bundan sonra erteleme kararı alınmışsa: Bu durumda, erteleme kararı alınmamış olsaydı altmış gün içinde grev uygulamasına başlanabilecekti. Erteleme kararı yürürlüğe girdiğinde bu altmış günlük süre durmuş olduğundan iptal kararından sonra 37. maddenin son fıkrasındaki hüküm uygulamaya girecek ve altmış günlük süre iptal tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır.

iii) Grev kararı uygulamaya konulmak üzere notere tevdi edilmiş ve bu aşamada ertelenmişse: Bu durumda, iptal tarihinden itibaren taraflara yeni bir altmış günlük süre tanınmış olacak ve taraflar, bu altmış günlük süre içinde karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte grevi uygulamaya koyabileceklerdir.

iv) Uygulamaya konulmuş grev ertelenmişse: Bu erteleme kararının iptalinden sonra, grevciler uygulamaya koydukları grevi kaldıkları yerden devam ettireceklerdir.

bb) Yürütmenin durdurulmasından sonra iptal kararı

Yürütmenin durdurulması, idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartıyla verilebileceğinden, kural olarak Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararı yürütmenin durdurulması kararından sonra iptal edilecektir. Yürütmenin durdurulması kararı üzerine, duran süreler kaldığı yerden devam edeceğinden yukarıda belirtildiği gibi greve gidilebilecektir. Bu itibarla, yürütmenin durdurulması halinde başlatılan grev uygulamasında, Danıştay'ın iptal kararı 37. maddenin son fıkrasını uygulamaya koyamayacaktır. Fakat, taraflar yürütmenin durdurulmasından sonra grev uygulamasına başlamışlarsa, iptal kararının yürürlüğe girmesinden sonra 37. maddenin son fıkrasındaki hükümden yararlanarak, birinci fıkrada belirtilen usûle uymak şartıyla greve başlayabilirler (33).

Bu arada değinilmesi gereken önemli bir sorun da; Danıştay'ın iptal davasını erteleme tarihinden itibaren altmış gün içinde karara bağlamasının zorunluluğudur. Kanunda bu konuda bir hüküm bulunmamakla

birlikte, altmış gün içinde dava sona erdirilmezse, hukuki ve fiili bazı zorluklar ortaya çıkacaktır. Çünkü, erteleme kararı altmış gün geçerlidir ve taraflar bu süre içinde anlaşamamışlarsa uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu çözecektir. Şayet, Danıştay, Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesini bağtıladıktan sonra iptal kararı verecek olursa, bazı hukuki ve fiili sorunlar meydana gelmesi kaçınılmazdır (34). Kanunda bu sorunun çözümüne yer verilmemiştir.

Kanaatimizce, bu durumda öğretide kabul edildiği gibi Yüksek Hakem Kurulu toplu sözleşmeyi bağtılamış olsa dahi, ileriye doğru geçerli olmak üzere bu sözleşmeyi hükümsüz kılmak gerekecektir (35). Çünkü, Danıştay'ın erteleme kararını iptal etmiş olması, erteleme gerekçesini hukuka uygun bulmadığı ve toplu sözleşmeye olağan yollardan ulaşılması gerektiği anlamındadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun bu konudaki yetkisi erteleme kararının varlığına dayandığına göre, bu karar ortadan kalkınca sonuçları da ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi de iptal edilmiş sayılacaktır (35). Ancak bu çözüm şekli de, özellikle toplu sözleşmeyle elde edilen kazanılmış haklar yönünden yeni sorunları ortaya getirmektedir (37). Böyle sorunların meydana gelmemesi için, yürütmenin durdurulması kararları belli ve kısa bir süreye bağlanmalı (38), davanın sonuçlanması da erteleme süresiyle sınırlandırılmalıdır (39).

c) Danıştay'ın iptal davasını reddetmesi ve sonuçları

Danıştay'da açılan iptal davası reddedilirse, erteleme kararının hukuka uygun olduğu sonucu çıkacaktır. Bu durumda taraflar ya altmış gün içinde anlaşacaklar ya da anlaşamamışlarsa uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesi bağtılamak suretiyle çözecektir. Ancak, buradaki altmış günlük süre erteleme kararının reddinden itibaren değil, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlanmaktadır (40).

Yürütmenin durdurulması kararı verilmiş olmasına rağmen iptal davası reddedilmiş ve taraflarda bu arada greve başlamışlarsa, bu durumda başlanmış olan grev kesin olarak ertelenmiş olacak; greve başlanmamışsa, bu imkan ortadan kalkacaktır.

Sonuç olarak, genel sağlık ve milli güvenlik kavramları son derece geniş kapsamlı olduklarından, çok sayıda grevin ertelenmesi ihtimali vardır. Dolayısıyla, Bakanlar Kurulu geniş kapsamlı yorumlanabilecek bu gerekçelere dayanarak grev ertelemeleri yoluyla bir yandan toplu iş sözleşmesi özerkliği alanını Y.H.K. kararı niteliğindeki toplu iş sözleşmeleri ile dilediğince daraltabilirken (41), diğer

tarafından grev hakkının kullanılmasına da müdahale etmiş olmaktadır. Böylece, Anayasa ile tanınmış teminat altına alınmış bir temel sosyal hak ve hürriyetin kullanımı idari kararlarla engellenmiş olmaktadır. Her ne kadar Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararnamesine karşı yargı yolu açık ise de, bu yolun işletilmesi ve sonuçta ulaşılabilmesi oldukça güç ve külfetli olmaktadır (42).

BİBLİYOGRAFYA

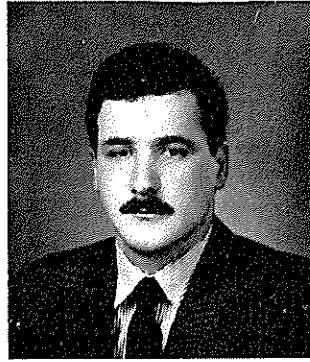
- ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 9. Bası, İstanbul 1988.
- ÇELİK Nuri, İş Hukukunda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İstanbul 1973, (Uzlaştırma ve Arabuluculuk).
- ERKUL İhsan, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, Üçüncü Cilt, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 1985.
- ESENER Turhan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978.
- ESENER Turhan, İş Hukukunda Uyuşmazlıkların Barış Yolu ile Çözümü, İstanbul, 1970.
- GÜMÜŞ M.Fatih, Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara, 1972.
- İNCE Ergun, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983.
- İZVEREN Adil, İş Hukuku (I, II, III), Ankara, 1974.
- KARATEPE Şükrü, İdare Hukuku, İzmir, 1986.
- KOCALOĞLU Mehmet, "Grev ve Lokavtın ertelenmesi ve bu dönemde uyuşmazlıkların barışçı yollardan çözümü", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1987, Cilt 1, Sayı 3, s.10-19.
- KUTAL Metin, "Toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde barışçı yollar ve bu konuda batı ülkelerinden bazı örnekler", İş Hukuku Dergisi, Cilt I, Nisan 1969, Sayı 4.
- KUTAL Metin, "Toplu iş uyuşmazlıkları ve barışçı yollarla çözülmesi", Sosyal Siyaset Konferansları, XIX. Kitap, İstanbul, 1969.
- OĞUZMAN M.Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Cilt 1, Toplu İş Sözleşmesi - Grev ve Lokavt - Arabuluculuk - Yüksek Hakem Kurulu - Özel Hakemlik, 4. Bası, İstanbul.
- OĞUZMAN M.Kemal, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematiği Tetkiki, İstanbul, 1964, (Grev ve Lokavt)
- OĞUZMAN M.Kemal, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır? İstanbul, 1973, (Düzen Nasıl Olmalıdır?)
- REİSOĞLU Seza, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1986, (2822 Sayılı).
- REİSOĞLU Seza, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, İkinci Baskı, Ankara 1975, (Şerh I).
- SÜRAL Nurhan, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Ankara, 1982.
- TAŞKENT Savaş, "Grev Hakkı ve Sorunları", EYRENCİ Ö. / SAĞLAM F. / TAŞKENT S. / ULUCAN D., Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987, s.213-235.
- TUNÇOMAĞ Kenan, İş Hukukunun Esasları, Genel Kavramlar - Hizmet Sözleşmeleri - Sendikalar - Toplu İş Sözleşmeleri - Arabuluculuk ve Tahkim - Grev ve Lokavt, İstanbul, 1988.
- TUNÇOMAĞ Kenan, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, İstanbul 1973, (Uzlaştırma ve Tahkim).
- ULUCAN Devrim, "Toplu İş Sözleşmesi özerkliğinin hukuki ve uygulamaya ilişkin güncel sorunları", EYRENCİ Ö. / SAĞLAM F. TAŞKENT S. / ULUCAN D., Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul, 1987, s.171-209.
- YURDAKUL Cent, "Bakanlar Kurulu'nun grevi geçici olarak durdurma yetkisinin alanı - sebep unsurlarının yorumu", İş Hukuku Dergisi, Cilt I, Sayı 9, Eylül 1969, s.781-785.

DİPNOTLAR

- 1- KOCAOĞLU, s.11.
- 2- Bu barışçı yollar hakkında geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN, s.127 vd.; REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.231 vd., 397 vd., 415 vd.; ÇELİK, s.433 vd.; TUNÇOMAĞ, s.457 vd.; ERKUL, s.109 vd. Eleştirel bir yaklaşım için bkz. ULUCAN, s.195 vd. 275 sayılı Kanun dönemindeki barışçı yollar hakkında bkz. İZVEREN, s.381 vd.; ESENER, s.548 vd.; ESENER Turhan, İş Hukukunda Uyuşmazlıkların Barış Yolu ile Çözümü, İstanbul 1970; ÇELİK Nuri, İş Hukukunda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İstanbul 1973; TUNÇOMAĞ Kenan, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, İstanbul 1973; GÜMÜŞ M.Fatih, Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara 1972; SÜRAL Nurhan, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Ankara 1982; KUTAL Metin, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesinde Barışçı Yollar ve Bu Konuda Batı Ülkelerinden Bazı Örnekler", İş Hukuku Dergisi, Cilt I, Nisan 1969, Sayı 4; KUTAL Metin, "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlemesi", Sosyal Siyaset Konferansları, XIX. Kitap, İstanbul 1969.
- 3- Kesin grev yasakları ve bu iş ve yerlerde toplu iş sözleşmesine ulaşılması hakkında geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN, s.186 vd.; REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.281 vd.; ÇELİK, s.482/483; TUNÇOMAĞ, s.490/491; İZVEREN, s.340 vd. Konuya eleştirel bir yaklaşım için bkz. TAŞKENT, s.227 vd.
- 4- Grevin geçici olarak yasaklanması ve bu durumda toplu iş sözleşmesine ulaşılması yolları hakkında geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN, s.191 vd.; REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.287 vd.; ÇELİK, s.483 vd.; TUNÇOMAĞ, s.493 vd.
- 5- OĞUZMAN, s.167 vd.; TUNÇOMAĞ, s.516, yazar aynı zamanda bu amaca iş hukukuna ilişkin bir amaç demektedir; İZVEREN, s.333. Sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarında değil, hak uyuşmazlıklarında da greve gidilmesi gerektiği hakkında bkz. TAŞKENT, s.213 vd.
- 6- Kanuni bir grevde amaç unsuru hakkında geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN, s.167 vd.; REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.257 vd.; ÇELİK, s.453 vd.; ERKUL, s.170 vd.; İZVEREN, s.333 vd.
- 7- Kanuni bir grevden söz edilebilmesi için uyulması gerekli kanuni usûl hakkında geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN, s.173 vd.; REİSOĞLU (2822 Sayılı) s.257 vd., 272 vd., 279 vd.; ÇELİK, s.460 vd.; TUNÇOMAĞ, s.515 vd.
- 8- OĞUZMAN, s.196.
- 9- ÇELİK (Uzlaştırma ve Arabuluculuk), s.52/53; TUNÇOMAĞ (Uzlaştırma ve Tahkim), s.91/92; ESENER, s.623; İZVEREN, s.397; GÜMÜŞ, s.245/246; SÜRAL, s.127; TAŞKENT, s.230; ULUCAN, s.205.
- 10- Aynı yönde bkz. TAŞKENT, s.230; ULUCAN, s.205.
- 11- Danıştay DDGK, 19.9.1969 t, 711/652, Danıştay Kararları Dergisi, 67/71, s.135.
- 12- TUNÇOMAĞ (Uzlaştırma ve Tahkim), s.90; SÜRAL, s.127/128; REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.301; KOCAOĞLU, s.14.
- 13- YURDAKUL, s.784/785; ÇELİK, s.488; ERKUL, s.223; KOCAOĞLU, s.15.
- 14- SÜRAL, s.128.
- 15- 7.5.1983 - aralık 1989 döneminde Bakanlar Kurulu'nca ertelenen grevler şunlardır:
 - 1) Koruma Tarım İlaçları A.Ş.'nin Maltepe'de kurulu Formülasyon Tesisleri ile Derince'de kurulu Klor-Alkali Tesisleri işyerlerinde uygulanmak üzere Türkiye Petrol, Kimya, azot ve Atom İşçileri (Petrol-İş) Sendikası'nca alınan grev kararı ile işverence alınan lokavt kararı, genel sağlık bakımından 60 gün süre ile ertelenmesi Bakanlar Kurulu'nca 18.2.1985 tarihinde kararlaştırılmıştır. Karar Sayısı: 85/9137.
 - 2) Türkiye Demir Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile Karabük Müessese Müdürlüğü, İskenderun Müessese Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde Bağımsız Çelik-İş Sendikası tarafından alınmış bulunan grev kararı ile aynı işyerlerinde Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası tarafından alınmış bulunan lokavt kararı, milli güvenlik bakımından 22.3.1989 günü saat 07.00'den itibaren 60gün süre ile ertelenmesi Bakanlar Kurulu'nca 21.3.1989 tarihinde kararlaştırılmıştır. Karar Sayısı: 89/13874.
 - 3) Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü ile bağlı işyerlerinde Öz Gıda-İş Sendikası tarafından alınmış bulunan grev kararı, genel sağlık ve milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden, 8.9.1989 günü saat 07.00'den itibaren 60 gün süre ile ertelenmesi, Bakanlar Kurulu'nca 5.9.1989 tarihinde kararlaştırılmıştır. Karar Sayısı: 89/14485.
- 16- KARATEPE, s.71.
- 17- KARATEPE, s.71.
- 18- Bu ayrımlar hakkında geniş bilgi için bkz. KARATEPE, s.74 vd.

- 19- Bu konuda geniş bilgi için bkz. KARATEPE, s.82/83.
- 20- 275 sayılı Kanuna göre Bakanlar Kurulu grevi önce otuz gün sonra, gerekirse altmış gün daha olmak üzere iki kademeli olarak, toplam doksan gün erteleyebiliyordu (md.21). Ayrıca, Bakanlar Kurulu ilk ertelemelerde 30 günden daha az bir süre erteleme kararı alıp, bunu daha sonra 30 güne kadar tamamlayabilme yetkisine sahipti. Bu konuda geniş bilgi için bkz. OĞUZMAN (Greve ve Lokavt) s.48 vd.; REİSOĞLU (Şerh I), s.356 vd.; ESENER, s.621 vd.
- 21- 275 sayılı Kanun döneminde erteleme kararı, kararnamenin yayımı tarihinden iki gün sonra yürürlüğe giriyordu (md. 21/1). Bu durum ise haklı olarak bu iki gün içinde genel sağlık veya milli güvenliğe ne olacağı sorusunu akla getirmektedir.
- 22- 2822 sayılı Kanunla eski kanuna göre getirilen önemli bir değişiklik ise, erteleme süresi sonunda uyuşmazlığın mutlaka çözüme kavuşturulması, diğer bir deyişle erteleme süresi dolduktan sonra tekrar greve devam etmenin mümkün olmayarak, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplu iş sözleşmesi bağtlanmak suretiyle çözümlenmesidir. Oysa 275 sayılı Kanuna göre, erteleme süresi sonunda taraflar anlaşamamışlarsa, tekrar greve devam etme imkânına sahiptirler. Bu durum doktrinde eleştirilerek, genel sağlık ve milli güvenliğe ne olduğu sorusu haklı olarak sorulmuştur. Bkz. OĞUZMAN, s.197; (Greve ve Lokavt), s.49; (Düzen Nasıl Olmalıdır?), s.31; ESENER, s. 623; ÇELİK, s.487.
- 23- Bu konunun değerlendirilmesini çeşitli ihtimalleri gözönünde bulundurarak ileride yapacağımızdan bkz. s.23/24.
- 24- İdari kararların geri alınmasıyla kaldırılması konusunda geniş bilgi için bkz. KARATEPE, s.82/83.
- 25- İdari işlemin unsurları hakkındaki kısa açıklamalarımız ve bu konuda geniş bilgi için bkz. KARATEPE, s.72 vd.
- 26- YURDAKUL, s.784/785; ÇELİK, s.488; ERKUL, s.223; KOCAOĞLU, s.15.
- 27- 275 sayılı Kanunda, Danıştay'ın yürütmeyi durdurma taleplerini bir hafta içinde görüşüp karara bağlayacağı amir hükmü yer almaktaydı (md. 21, bent 2).
- 28- Aynı görüşte REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.302.
- 29- Aynı görüşte REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.302; OĞUZMAN, s.197, dn 54; İNCE, s.214; KOCAOĞLU, s.15.
- 30- REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.303; Aksi görüşte OĞUZMAN, s.197.
- 31- OĞUZMAN, bu hükmün aslında 33. maddeyi değil, 31. maddeyi (grevin geçici yasaklandığı hallerin belirtildiği maddeyi) ilgilendirdiğini, çünkü, olağanüstü hallerde belirli bir grevin ertelenmesi değil, genel nitelikte grev yasağının söz konusu olduğunu söylemektedir, bkz. s.196, dn. 50.
- 32- REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.304.
- 33- REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.305; KOCAOĞLU, s.16.
- 34- İNCE, s.214/215; ÇELİK, s.488; KOCAOĞLU, s.16.
- 35- İNCE, s.215; REİSOĞLU (2822 Sayılı), s.304; KOCAOĞLU, s.16.
- 36- İNCE, s.215.
- 37- İNCE, s.215.
- 38- İNCE, s.215.
- 39- KOCAOĞLU, s.16.
- 40- Erteleme dönemi içinde uyuşmazlığın barışçı yollarla çözüm usûlü hakkında geniş bilgi için bkz. yuk. dn. 2'de belirtilen eserler ve ayrıca KOCAOĞLU, s.16 vd. ve orada yollama yapılan eserler.
- 41- ULUCAN, s.205.
- 42- ULUCAN, s.205; TAŞKENT, s.230.

TÜRK SOYLU YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMASI veya ÇALIŞTIRILABİLMESİ



Arş.Gör. Bülent ÖZDEN
*Istanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi,
Devletler Özel Hukuku Anabilim Dalı
Araştırma Görevlisi*

1962 yılında Samsu'da doğdu. Orta tahsilini İstanbul Erkek Lisesi'nde tamamladıktan sonra, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 1987 yılında mezun oldu. Aynı yıl, aynı fakültenin Devletler Özel Hukuku Anabilim Dalı'na araştırma görevlisi olarak girdi. Halen, "Türk Hukukunda Cautio Judicatum Solvi Kuralı" adlı yüksek lisans tezini hazırlamaktadır.

Türkiye'de, bulundukları ülke rejimlerinden kaçıp, göç etmiş veya vatandaşı oldukları ülke yönetimince vatandaşlıktan çıkarılmış çok sayıda Türk soylu yabancı bulunmaktadır.

Türkiye sınırları içinde ikamet eden bu şahısların çalışma veya çalıştırılabilme koşulları 25.9.1981 tarihinde kabul edilen 2527 sayılı

Kanun (1) ve bu Kanunun uygulanmasını gösteren yönetmelikle (2) düzenlenmiş bulunmaktadır.

Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmeleri,

(1) Resmi Gazete, 29.9.1981 - 17473

(2) Resmi Gazete, 14.1.1983 - 17928

Kamu Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilirliğine İlişkin Kanunla Türk hukukunda yabancıların çalışmaları hakkında getirilmiş olan kısıtlamalar bu kanundan yararlanacak olan şahıslar için kaldırılmıştır.

Hiç şüphe yok ki sözü geçen kanundan ancak Türk soylu olduğunu ispat eden yabancılar yararlanabilecektir. Türk soylu yabancı şahsın bu kanundaki haklardan yararlanabilmesi için iki şartın varlığı gerekmektedir:

a) Türkiye'de ikamet ediyor olma,

b) Çalışma veya çalıştırılabilme izninin alınmış olması.

a) Türkiye'de ikamet ediyor olma:

Yabancıların İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun'da (3) yer alan hükme göre "Türkiye'de iş tutmak isteyen yabancılar geldikleri tarihten itibaren bir ay zarfında ve her halde çalışmaya başlamadan evvel ikamet tezkeresi almış bulunmalıdırlar." (md. 3/2). İşte 2527 sayılı Kanundan yararlanmak isteyen Türk soylu yabancı da bu izni almış olması halinde, Türkiye'de ikamet ettiği kabul edilebilecektir.

b) Çalışma veya çalıştırılabilme izninin alınmış olması:

Kanuna göre Türk soylu yabancıların çalışabilmesi İçişleri Bakanlığı'nın vereceği izne tâbidir. Çalışma izni verilmesine ait esaslar ve izlenecek usûle ilişkin hükümler Yönetmeliğin 3. ve 8. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre, Türk soylu yabancıya çalışma veya çalıştırılabilme izninin verilmesi için,

- Belirli meslek ve sanatlar için özel kanunlarda aranan nitelikleri taşıdığını yetkili Türk makamlarından alacağı belgelerle kanıtlamış olması,

- Eğitim durumunu gösteren yabancı okul veya fakültelerden verilmiş diplomalarının denkliğini Millî Eğitim Bakanlığı'na onaylatmış bulunması,

- O mesleği yapmasında güvenlik açısından herhangi bir sakınca bulunmaması ve durumunun Bakanlar Kurulu'nca tesbit edilmiş esaslara uygun olması,

- Yabancılar için açılacak özel kütüklerde nüfus kayıtlarını tesis ettirdiğini belgelendirmesi,

- Meslekî kuruluşlara kayıtlı olmanın zorunlu bulunması halinde üyeliğini belgelendirmesi,

- Yabancı ülkelerden alınmış kalfalık, ustalık veya dengi belgelerin Çıraklık Kurulunun görüşü alınarak denkliğine Millî Eğitim Bakanlığı'nca karar verilmiş olması gerekmektedir (Yön. Madde 3).

Çalışma veya çalıştırılma izni için başvuru Türk soylu yabancıların kendisi bizzat yapabileceği gibi, resmi kurum ve kuruluşlar da bu izni talep edebilir. Bu izin için başvuru Türk soylu yabancı bizzat talep ediyor ise bir dilekçe ile oturduğu yerin en büyük mülki amirine, resmî kurum ve kuruluşlar talep ediyorsa bağlı oldukları Bakanlığa yapılacaktır.

İçişleri Bakanlığı'nın vereceği çalışma veya çalıştırılma izni en fazla iki yıl süre içindir (Yön. madde 7). Bu iznin aynı şartlarla uzatılması ve her zaman geri alınması mümkündür (Yön. madde 8).

İlgili Kanunun 1. maddesinden çıkan sonuca göre Türk soylu yabancı;

- Yetiştirdiği veya eğitimi gördüğü bir mesleği veya sanatı serbestçe yapabilecek,

- Kamu kuruluş veya işyerleri ile, özel kuruluş veya işyerlerinde çalışabilecektir.

Ne var ki, Türk soylu yabancı, kanunun aradığı bütün şartlara sahip olsa bile Silahlı Kuvvetler Teşkilatı ve Güvenlik Kuvvetleri Teşkilatında çalışamayacak veya çalıştırılmayacaktır (Kanun madde 1). Burada akla gelen soru, Türk soylu yabancıların özel güvenlik personeli olarak çalıştırılıp - çalıştırılmayacağıdır. Bunun en tipik örneğini de banka koruma görevlileri teşkil etmektedir. Kanımızca, kanunda yasaklanan çalışma alanları Türkiye'nin iç ve dış güvenliği ve asayiş ile doğrudan ilgilidir. Ve bu yüzden de Türk soyluda olsa yabancı şahıslara bu alanda çalışma yasaklanmıştır. Özel koruma görevlilerinin Türkiye'nin değil, yalnızca bağlı bulunduğu kurumun güvenliğinden sorumlu olduğu düşünülürse, Türk soylu yabancıların bu alanda çalışmasına kanunun cevaz verdiği kanaatindeyiz.

Bu arada belirtelim ki, gerek kanunun 7. maddesi ve gerekse yönetmeliğin 11. maddesine göre, kendilerine çalışma veya çalıştırılma izni verilen Türk soylu yabancılar, bu izin süresince kanunlarla sadece Türk vatandaşlarına hasredilmiş olan işleri de (örneğin, avukatlık - doktorluk - hemşirelik) yapabilecekleri gibi, kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda çalıştırılmak için ilgili her türlü kanunda aranan "Türk vatandaşı" olma şartlarından da istisna edilmiştir.

Kendilerine çalışma izni verilen Türk soylu yabancı, özel kanunların aradığı "ilgili meslek kuruluşuna kayıt olma" şartını yerine getirmek zorundadır. Ancak, bu kişiler o meslek kuruluşunun genel kurallarına katılamayacakları gibi yönetim ve denetim kurulları gibi organlarına da seçme ve seçilme hakları yoktur. Türk soylu yabancılar, meslek kuruluşlarına girmiş olmanın üyelere sağladığı diğer bütün haklardan Türk vatandaşları gibi yararlanırlar.

Bu kanuna göre, çalışma veya çalıştırılma iznine sahip olan Türk soylu yabancılar, personel, sosyal güvenlik, ücret, vergi, sosyal hak-

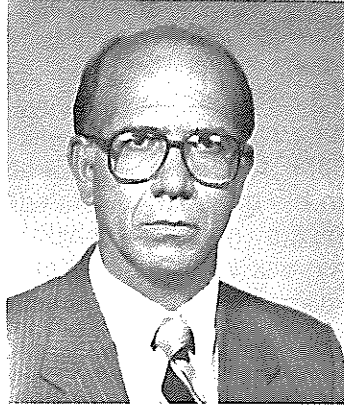
lar v.b. konularda, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 3. maddesinin II. fıkrasının A bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla, aynı işlerde Türk vatandaşlarına uygulanan mevzuata tabidir (Yön. madde 10). Yine, bu şahıslar çalıştıkları resmi veya özel kuruluş ve işyerleriyle ilgili sendiklara üye olabilirler. Yönetmelik maddesinde ve kanunda açık bir hüküm olmadığından, kanımızca 5.5.1983 tarihli Sendikalar Kanunu (4) 5. maddesi burada da geçerli olup, Türk soylu bir yabancı şahıs ise sendika kuramaz ve kurucu üye olamaz.

Ve nihayet, Türk soylu yabancı şahısların hiç bir siyasi hakları yoktur (Kanun maddesi 7/son). Yani, bu şahıslar herhangi bir partiye üye olamaz, siyasi partiler leh ve aleyhinde propaganda yapamaz, parti çalışmalarında görev alamaz ve seçimlerde oy kullanamazlar.

Sonuç olarak, Türkiye'de başta Kıbrıslı ve Batı Trakyalı olmak üzere çok sayıda Türk soylu yabancının bulunduğu düşünülürse, 2527 sayılı Kanunun büyük bir ihtiyaca cevap verdiği ortaya çıkmaktadır.

(4) Resmi Gazete, 7.5.1983, 18040.

BİRDEN ÇOK SENDİKAYA ÜYELİK SORUNU



Prof. Dr. A. Can TUNCAY
*İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi,
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi*

Anayasa'nın sendika kurma hakkı ile ilgili 51. maddesinin 5. fıkrası "İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar" hükmünü getirerek geçmiş dönemde çok karışıklıklara yol açan bir sorunu çözmek istemiştir. Gerçekten 275 sayılı Kanun döneminde aynı işçinin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olması dolayısıyla kapsamına girdiği birden fazla toplu iş sözleşmesinin çatışmasına ve bazı yetki uyuşmazlıklarına yol açıyordu. Bu sorunlar çözülmüştür. Ancak bunun Devletin en üst derecedeki yazılı kuralları bütünü sayılan Anayasa ile çözümlenmesi ne derece benzeri görülmüş ve alışılmış bir anayasa yapma tekniğidir bunun tartışmasına gir-

mek istemiyoruz. Bu hüküm kuşkusuz ülkede sendikada teklik ilkesini getirmek için getirilmiştir. Çünkü aynı zamanda olmamak şartıyla ya da değişik bir söyleşiyle birden çekildikten sonra işçi ve işverenin başka bir sendikaya üye olması mümkündür. Hatta aynı kişinin aynı zamanda değişik işkollarında değişik sendikalara üye olması dahi mümkündür. Anayasa bunu açıkça ifade etmiyorsa da bunu böyle anlamak gerekir. Nitekim 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22/1. maddesi de Anayasa hükmü doğrultusunda "İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar" hükmünü getirmiştir. Madde devamla "Birden çok sendikaya üye

olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir" diyerek bu hükme aykırılığın müeyyidesini göstermiştir. Bu hüküm 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı Yasa ile bu şekli almadan önce "Birden çok sendikaya üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir" şeklinde idi.

Önceki hüküm, Sendikalar Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci fıkrasındaki 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten önceki "Çekilme, notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olur" hükmüyle birlikte ele alındığında doktrinde tereddütlere yol açmıştı. Ancak Yargıtay o zaman her iki hükmü kanunun genel esprisine ve sistematığına uygun bir yorumunu yaparak bir sendikadan çekilen kimsenin 3 ay geçmeden bir başka sendikaya üye olması halinde her iki sendikadaki üyeliğin de geçersiz duruma düşmeyeceği, fakat ikinci sendikadaki üyeliğin çekilmeden üç ay sonra hüküm ifade edeceği sonucuna varmıştı (Yarg. 9. HD., 26.12.1984, E.12250, K.12045, 20.8.1985, E.9065, K.7614). Bunun için başka sendikaya giren kişinin çekilmeden üç ay geçtikten sonra tekrar kayıt olmasına gerek yoktur. Üç ayın geçmesi ile ikinci sendikaya girişi geçerlik kazanır (Yarg. 9. HD., 28.11.1984, E.11021, K.10541). Yargıtaya göre ancak önceki sendikadan usulüne uygun bir çekilme yapmadan bir başkasına girilmesi halinde her iki sendika üyeliği de geçersiz sayılacaktır. Ayrıca böyle bir durumda her iki sendika üyeliğinin geçersiz olduğu gerekçesiyle kişinin sendikasızsız işçi durumuna girdiği benimsenmek suretiyle üçüncü bir sendikaya üyeliğini geçerli kabul etmek de maddenin sözüne ve yasa koyucunun amacına aykırı düşecektir (Yarg. HGK. 20.2.1987, E.9-404, K.112: Kararlar için bkz. **A.BERKSUN / İ.EŞMELİOĞLU**; Açıklamalı, İçtihatlı, Gerekçeli Sendikalar Kanunu, Ankara 1989, s.421 vd.). Yargıtayın çözümünün isabetli olduğu görüşündeyiz (Aynı doğrultuda: **F.ŞAHLANAN**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s.235). Mamafih doktrinde o zaman iki sendika üyeliğinin geçersiz hale gelmesiyle bir üçüncüsüne geçerli bir üyelik söz konusu olabileceğini kabul eden yazarlar da vardı (**K.OĞUZMAN**, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984, İstanbul 1986, s.175).

Bu garipliklere 2821 sayılı Yasada 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı Yasa ile yapılan değişikliklerle son verilmiştir. Şöyle ki, 22. maddenin 1. fıkrasına göre "Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir". 25. maddenin 2. fıkrasına göre ise "çekilen bu üç aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır."

O halde, birden çok sendikaya aynı zamanda üyelik birsendika üyeliğinden çekilmeden ya da usulüne uygun bir çekilme yapmadan bir başka sendikaya üyelik halinde ilk sendika üyeliği devam ediyor, ikinci sendika üyeliği ise hiç kazanılmamış sayılacaktır. Buna karşılık ilk sendikadan çekilme (istifa) yoluyla ayrılan bir kimsenin üç ay dolmadan bir başka sendikaya üye olması halinde ikinci sendikadaki üyeliği 3 aylık sürenin dolmasından sonra geçerlik kazanacaktır. Aynı düşünce, ikinci sendikadan istifa edip bir başkasına ya da ilk istifa edilen sendikaya giriş durumu için de geçerlidir. Yani hep üç aylık süreler beklenecesktir. Kanımca işçi (ya da işveren) ilk sendikasıdan çekilmesinden sonra bir başka sendikaya girip ondan kısa bir süre sonra ayrılarak tekrar ilk sendikasına girecek olur ve bu işler ilk sendikadan çekilmesinden itibaren başlayan 3 aylık süre dolmadan gerçekleşecek olursa ilk sendikadaki üyeliği hiç kesintiye uğramadan devam ediyor saymak yasanın söz ve ruhuna daha uygun düşer. Buna karşılık ikinci sendikadan usulüne uygun bir çekilme yapmadan yeniden ilk sendikasına dönen bir işçi bunu 3 aylık süre içinde gerçekleştirirse dahi istifadan sonraki 3 aydan sonra başlayan ikinci sendika üyeliğini muhafaza eder.

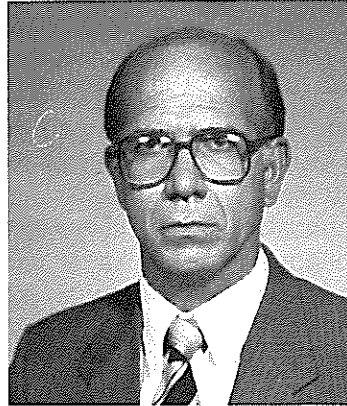
Yasada 3449 sayılı yasa ile değişiklik yapılmadan önce verilen Yargıtay kararlarının da aynı doğrultuda olduğu görülmektedir.

Sendikadan çıkarılma durumunda da farklı düşünmemek gerekir. Sendikadan çıkarılan bir üyenin üyeliği çıkarma kararının kesinleşmesine kadar devam ediyor sayılacağından (md. 25/3) o kimse başka bir sendikaya üye olsa dahi oradaki üyeliğini geçersiz değil, çıkarma kararının kesinleşmesinden sonra geçerli saymak yasanın söz ve ruhuna daha uygun düşer.

**karar
inceleme
köşesi**



**İŞ KAZASINDA ÖLEN YENİ EVLİ,
ÇOCUKSUZ İŞÇİNİN HAK SAHİPLERİNE
ÖDENECEK MADDİ TAZMİNATIN
İKİ ÇOCUĞU OLACAĞI DİKKATE ALINARAK
PAYLAŞTIRILMASI GEREKİR**



Prof. Dr. A. Can TUNCAY
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi,
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

İş kazasında ölen işçinin geride kalanlarının tazimnatları hakkaniyet kuralları içinde saptanmalıdır. Olayın kaçınılmazlığını da bu nedenle işçi ve işveren açısından yüzdelenmek gerekir. İşçinin yeni evli ve çocuksuz olmasına karşın, maddi ödenenin paylaşılmasında en az iki çocuğunun olacağı düşünülmelidir.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No : 1990/4927
Karar No : 1990/5890
Karar Tarihi : 15.5.1990**

Dava: Davacılar, iş kazasından doğan ölüm nedeniyle uğradıkları maddi zararın ödenilmesine karar verilmesini istemişlerdir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Karar:

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

2- Olay tamamen kaçınılmaz nedenlerden ileri geldiği kabul edilmiştir. Kaçınılmazlığın ağırlığı işverende olmak üzere taraflar arasında paylaşılması gerekir. Mahkemece de paylaşırma yapılmış ise de, bunun %85'inin işverene, %15'inin de kazada ölen işçiye verilmesinde isabet yoktur. B.K.'nin 43. maddesi

ve hesaplanan tazminat miktarı gözönünde tutulmak suretiyle hakkaniyete uygun bir şekilde paylaşırma yapılmalıdır. Davalı temyizinde bu bakımdan haklıdır.

3- Muris 1988 yılında evlenmiştir. Henüz çocukları yoktur. Ancak ileride çocuklarının olacağı düşünülmelidir. Bu itibarla davacıların maddi tazminatları hesabında en az 2 çocuğunun olacağı kabul edilerek gelir paylaşırılmasının buna göre yapılması gerekir.

O halde, karar bu nedenlerle bozulmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle davalı yararına BOZULMASINA, 15.5.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yukarıdaki karar işkzasında ölen işçinin geride kalan yakınlarına ödenecek maddi tazminat hesabıyla ilgili hayli ilginç ve hayli düşündürücü bir karardır. (Bkz. md. 45/2) adam ölmesi durumunda ölenin yardımından (desteğinden) yoksun kalanların bundan doğan zararlarının ölüme sebep olanlar tarafından tazmin edilmesi gerektiğini öngörür. Destek kaybindan doğan zarar, desteğin öldürülmesiyle destekten yararlanan veya yararlanacak kişinin içinde bulunduğu veya bulunacağı hayat düzeyini tam veya belirli bir oranda kaybetmesinden doğmaktadır (E.Eren, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.II, 2. bası, Ankara 1988, s.330). Destek kaybindan doğan zarar niteliği itibarıyla hem dolaylı hem de maddi bir zarardır. Zira burada üçüncü kişilerin zararı söz konusu olmaktadır. Çünkü zarar verici olaydan doğrudan doğruya etkilenen kişi esasen ölmüş olduğundan onun zararından söz etmek mümkün değildir (Eren, s.332-333. Tazminat talebinin hukuki niteliği ve destek kavramı konusunda fazla bilgi için bkz. Eren, s.333 vd., Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, Tekinay Borçlar Hukuku, 6. bası, İstanbul 1988, s.832 vd.).

Destekten yoksun kalma tazminatının hesabının fevkalade güç bir iş olduğu çokluk ihtimali varsayımlara dayandığı herkesçe kabul edilen bir gerçektir. Ölenin ve bakıma muhtaç olanların ortalama yaşama süreleri, ölenin öldüğü andaki geliri, ilerideki muhtemel geliri,

sağ kalan eşin evlenme ihtimali, muhtemel bakım süresi tazminatın tayininde göz önünde tutulacak unsurlardır. Hatta yaşanan zaman ve mekân da bu konuda rol oynar. Tazminat Hukukunun genel prensiplerinden biri de zararlendirici olaydan etkilenen kişilerin mal varlıklarında meydana gelen azalmayı gidermek olup, bundan kâr elde etmek değildir. Bu nedenle ölüm nedeniyle desteğini yitiren kişinin aynı zamanda bu ölüm nedeniyle elde ettiği çıkarlar varsa bunların bulunan tazminat miktarından indirilmesi gerekir (Denkleştirme kuralı). Aksi halde kişi bu olay nedeniyle eski duruma göre zenginleşmiş olur (İ.Uluslan/G.Esen, İşkzası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi, Cilt V, Kitap 2, İstanbul 1985, s.221). Genelde bakıldığında sağ kalan eşin evlenme şansı sigortadan elde ettiği gelirler, destek için yapılması gerekmeyen giderler, dul-yetim aylıkları, elde edilen miras, ölüm nedeniyle yapılmayan masraflar bu indirimlerin başlıcalarını oluşturur (Tekinay, s.860 vd.). Kuşkusuz zarar verenin kusur oranı da tazminat miktarının tayininde göz önünde tutulacaktır.

Sağ kalan eşin (özellikle dul kadının) evlenme şansı onun yaşına, sahip olduğu çocuk sayısına, yaşadığı çevreye göre değişiklikler gösterirse de bu konuda belirlenmiş bir kıskas yoktur. Buna karşılık destekten yoksun kalan kız çocuklar için destek süresinin evlenme ya-

şına kadar süreceği evlenme yaşının kentlerde 22, kırsal kesimde 18 olabileceği, erkek çocukların tahsil durumuna göre uzayıp kısalabileceği Yargıtayca genellikle kabul edilmektedir (**K.Sepici**, Maddi Tazminat Hesabı Unsurları, Tazminatın Hesaplanması, İBD 1987, Nisan-Mayıs-Haziran, s.269).

Destekten yoksun kalma tazminatının hesabında gözönünde tutulacak önemli bir unsur da, ölen işçinin desteğinden yoksun kalan veya kalanların desteğin gelirinden ne ölçüde pay almaları gerektiğinin saptanmasıdır. Bu konuda destekten yoksun kalanların sayısı, bunların yaşları, cinsiyetleri, evlenme şansları, ölene yakınlıkları, ölüm nedeniyle özel bir çıkar (miras) sağlayıp sağlamadıkları her olayda gözönünde tutulması gereken hususlardır (**Ulu-san/Esen**, s.215).

Destekten yoksun kalma tazminatının miktarı her ne kadar ihtimali bazı hesaplara (varsayımlara) dayanmakta ise de bu varsayımların çok az gerçeğe yakın olması gerekir. Aksi takdirde tazminatlar keyfiliğe yaklaşır ki yargıya ve hukuka olan güven azalır. Yakın zamana kadar maddi tazminat hesapları az çok yerleşmiş bazı esaslar ve bazı varsayımlara dayandırılıyordu. Ama yukarıdaki Yargıtay kararındaki gibi akla hayale gelmeyen çok uzak varsayımlar söz konusu edilmemişti, ve ya biz rastlamamıştık.

Kararda, geride bir eş bırakarak ölen işçi için tazminat hesaplanırken, murisin çocuksuz ölmesine rağmen ileride en az iki çocuk sahibi olabileceği düşünülerek gelir paylaşılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Doğrusu bu kadar uzağı görebilen bir Yargıtay kararı bizim için şaşırtıcıdır. Acaba çiftler çocuk sahibi olmak istiyorlar mı idi? Belki de istemiyorlardı. Belki de çiftlerden birinin rahatsızlığı nedeniyle hiç çocuk sahibi olma şansları yoktu. Sonra neden en az bir ya da üç çocuk değil de iki çocukları olsun? Sonradan ölen işçiye veya sağ kalan eşe ait kısır raporu bulunup mahkemeye ibraz edilse durum ne olacaktır? Hukukumuzda medeni haklardan yararlanma

en azından sağ doğmak şartıyla cenine tanınmıştır (MK. md. 27/2). Ortada böyle birşey dahi yokken sanki ileride çocukları olacakmış, hem de iki tane olacakmış gibi hüküm tesis etmenin isabetini anlamak mümkün değildir.

Mamafih Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin aynı tarihlerde verdiği benzeri bir başka karar da mevcuttur. Bu karara göre "Muris 1965 doğumlu ve bekâr ölmüştür. Evlenip çocuk sahibi olacağı kabul edilmelidir. Bu itibarla ana ve babaya murisin desteğinden pay ayrılırken eşinin ve çocuklarının da dikkate alınması icap eder. Murisin evlenip çocuk sahibi olacağı dikkate alınmadan pay tevzii suretile tazminat hesabı doğru değildir" (19.6.1990, E.1990/6137, K.1990/7530). Dikkat edilecek olursa burada da aşırı, çok ileri giden bir varsayımdan hareket edilmiştir.

Doğrusu bu tür düşünceler tazminat miktarının indirilmesi amacından başka bir gayeye matuf olamaz. Zira hesaplanan tazminatı gerçek hak sahibi ya da sahipleri yanında ortada mevcut olmayan, gelecekte olabileceği varsayılan bir takım akrabalar arasında paylaşmak suretiyle azaltma, diğer bir ifade ile borçlunun yükünü hafifletme gayesi güdüldüğü imtibai uyanmaktadır. Bunun hukuksal olmaktan çok duygusal olduğunu söyleyebiliriz. Esasen Yargıtay bir süreden beri kararlarında hesabedilen tazminatın (bkz. md. 43) uyarınca hakim tarafından hakkaniyete uygun bir biçimde indirilmesini öngörmektedir (Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.2.1989, E.1989/11191, K.1989/11370). Nitekim inceleme konusu yaptığımız kararda da böyledir. Bu da ister istemez tazminat miktarının çok çıktığı durumlarda keyfi tazminata doğru bir gidiş mi var endişelerine dikkat çekmektedir (Bkz. **A.İyimaya**, Tazminatın Çokluğu Sorunu - Yahut Normatif Tazminattan Keyfi Tazminata Doğru - TBBD 1990/2'den ayrı bası. s.17 vd.). Mamafih Yargıtayın uygulanmasını isabetli bulanlar da vardır (Bkz. **H.Aktaş**, İş Kazası Tazminatına Bkz.md. 43'ün Tatbiki, İBD 1990, Ocak-Şubat-Mart, s.65 vd.).



yeni
yayınlar



Prof.Dr. NURİ ÇELİK'in İŞ HUKUKU DERSLERİ



İsmail BAYER
*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi*

Prof.Dr. Nuri Çelik'in "İş Hukuku Dersleri" kitabı ilk kez 1968'de yayınlanmıştır. 4 yıl sonra da 1972'de kitabın ikinci baskısı yapılmıştır.

"İş Hukuku Dersleri" kitabı ile tanışmam, 1974'de İş Müfettişliği'ne başladığım sıralarda, bu kitabın üçüncü baskısı ile gerçekleşti. (1)

Prof.Dr. Nuri Çelik'in bu kitabı, elimden düşürmediğim, sık sık başvurduğumda zevkle okuyup, öğrenip, yararlandığım, tam bir kaynak başvuru kitabı olmuştur.

O yıllarda Prof. Dr.Nuri Çelik'in yararlandığım bir başka kaynak kitabıda "İş Hukuku I. Genel Bilgiler Ferdi İş Hukuku" (2) kitabı olmuştur. İzleyen yıllarda diğer kitap ve makalelerini sürekli izlemeğe çalıştım.

1990 yılının son aylarında Prof.Dr. Nuri Çelik'in "İş Hukuku Dersleri" kitabı yine elimin altındadır. Küçük puntolarla dizilen bu hacimli kitabı yeniden ara ara ilgilendiğim konulara göre okuyorum. Ancak bu kitabın kapağındaki baskı sayısı da önemli. "Yenilenmiş 10.Bası" (3).

İkinci nesil iş hukukçuları arasında önemli bir yeri olan Prof.Dr. Nuri Çelik'in bu kitabının 22 yılda 10 uncu baskı yapmış olması, her baskı da da yasal değişikliklere, yeni yargı kararlarına, doktrindeki tartışmalara, olaylara ve gelişmelere dayalı kitabın yenileştirilip genişletilmesi, 'tıpkı basım' anlayışını yıkan, yeni bir çalışma olarak hep güncelliğini korumasını da sağlamıştır.

Ve bu örnek çalışma, yakın süreçte erişilmesi güç bir rekoru taşımaktadır. 22 yılda 10

baskı. Gerçekten güzel ve kutlaması gereken bir emek. Nice yenilenmiş basılara.

500 sayfaya ulaşan bu kitap 3 kısımdan oluşmaktadır. Kısımlar kendi içinde bölümlere, bölümler kesimlere ayrılmıştır.

Birinci kısım, iş hukukuna ilişkin genel bilgilere ayrılmıştır. İş hukukunun konusu ve nitelikleri, işçi-işveren-devlet ilişkileri, bu ilişkilerde iş hukukunun yeri ve önemine ilişkin açıklamalarda bulunulduktan sonra, iş hukukunun doğuşu ve gelişimi, Batı Avrupa'da ve Türkiye'de iki ayrı başlık altında incelenmiştir. İş hukukundaki yasalastırmaların özellikleri, iş hukukuna yön veren temel ilke ve düşünceler aktarıldıktan sonra iş hukukunun kaynakları irdelenmiştir.

Örgütlenmelerle ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bağlı kuruluşları, çalışma yaşamının denetimi ile ilgili görevli merciler de aktarıldıktan sonra Uluslararası Çalışma Örgütü açıklanmıştır.

Birinci kısmın ikinci bölümünde ise, işçi-işveren-işveren vekili, Çırak-stajyer, aracı, işyeri ve işletme gibi iş hukukunun temel kavramları ayrıntılı olarak doktrindeki tartışmalar ve yargı kararlarından örnekler verilerek açıklanmıştır.

Kitabın ikinci kısmı bireysel iş hukukuna ilişkin olarak sadece 1475 sayılı İş Yasası incelenmiş, Deniz-İş ve Basın-İş Yasası incelenmemiştir.

İş Yasasına ilişkin olarak yasanın kapsamı üzerinde birinci bölümde ise hizmet akti açıklanmıştır. Bu bölüm kitabın beşte birini aşan bir şekilde son derece ayrıntılı olarak ele alınmıştır. İşin düzenlenmesinden sonra dördüncü bölümde de ücretli tatiller ve yıllık ücretli izin üzerinde durulmuştur.

Kitabın üçüncü kısmında toplu iş hukuku üzerinde durulmuştur. Bu kısım üç bölümde incelenmiştir. Birinci bölümde sendikalar, ikinci bölümde toplu iş sözleşmeleri, üçüncü bölümde de iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları ele alınmıştır.

Sendikalar Bölümü, dört ana başlıkta ele alınmıştır. Sendikalar üzerine genel bilgiler verildikten sonra, sendika özgürlüğü ve hakkı üzerinde durulmuş, işçi ve işveren kuruluşlarının kuruluş ve işleyişleri açıklandıktan sonra da işçi ve işveren kuruluşlarının sona erme nedenleri ve hükümleri incelenmiştir.

Toplu iş sözleşmeleri bölümü dört ana başlıkta ele alınmıştır. Toplu iş sözleşmesinin özellikleri ve yapılması açıklandıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

Toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları ise yedi ana başlıkta ele alınmıştır. Toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları ve çözüm yolları üzerinde durulduktan sonra, arabulucuk kurumu ele alınmıştır. Arabuluculuk uygulaması değerlendirilirken, uygulamadaki seyir üzerinde de durulup bu kurumun işleyişindeki aksaklıklar belirtilerek eleştirisi yapılmıştır. Üçüncü kesiminde uyuşmazlıklara geçilmiş ve grev ile lokavt konuları ele alınmıştır. Grev ve lokavt yasakları ve ertelemelemler üzerinde durulduktan sonra da toplu hak uyuşmazlıkları ve mahkemeye başvurma incelenmiştir. Altıncı kesim ise özel hakeme başvurmayaya ayrılmıştır. Kanun dışı grev ve lokavt ise son kesimde incelenen konular olmuştur.

Kitabın sonunda geniş bir bibliyografya da verilmiştir.

Kitabın her bölümünde son yargı kararlarına yer verilerek, bu yargı kararlarının doktrindeki değişik değerlendirilmeleri de aktarılıp, incelenip, görüşler belirtilmiştir. Yasaların aksayan yönlerine, uygulamada çıkan sorunlara yönelik önerileri de belirtilmiştir.

Kitap, öğrenciler için hazırlanan bir ders kitabı olma amacının boyutlarını aşmıştır. İş hukuku ile ilgili olan, işçi ve işveren sendikaları yöneticilerinin, yargıçların, avukatların, iş müfettişlerinin, hatta işyeri sendika temsilcilerinin dahi ellerinde bulunması, sık sık başvurmaları gereken bir kitap haline gelmiştir. Geniş bir yararlanacaklar kitlesine hitap etmenin handikapına girmeden, özgünlüğünü ve derinliği de yitirmeyen başta da belirttiğimiz gibi her baskısında kendisini yenileyerek gelişen güzel bir çalışma olmuştur.

Prof.Dr. Nuri Çelik'in 10 uncu baskısına ulaşan bu çalışmasına gösterdiği titizliği, yıllardır mevcudu bulunmayan, ancak baskısı yenilenmeyen "Sendikalar" çalışmasına da göstererek, bizi bu çok önemli bir kaynakdan daha fazla mahrum etmemesini de hoşgörüsüne sığınarak, buradan bir kez daha yinelemek istiyoruz. 1991'de bu çalışmaya kavuşmak umusuyla .

(1) Prof.Dr.Nuri ÇELİK, "İş Hukuku Dersleri" İ.T.İ.A. Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı No: 241. İstanbul 1974. 3.Bası. 440.sf.

(2) Prof.Dr.Nuri ÇELİK, "İş Hukuku I, Genel Bilgiler, Ferdi İş Hukuku." Sermet Matbaası, İstanbul 1971, 360.sf.

(3) Prof.Dr.Nuri ÇELİK "İş Hukuku Dersleri" Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. Yenilenmiş 10.Basım. İstanbul 1990. 496.sf.

ÇIRAKLIK ve MESLEK EĞİTİMİ

İsmail BAYER
*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi*

Bilindiği gibi Ahi kuruluşlarının başlangıcı, 13 üncü yüzyıla Selçuklu ve Osmanlı dönemlerine kadar uzanmaktadır.

Ahilik, bir mesleki organizasyon biçimi olmanın ötesinde, toplumsal bir yaşam biçimi olarak, bazı değişiklikler göstererek, Osmanlı döneminin sonlarına kadar yaşayan bir toplumsal örgütlenme modeli olmuştur.

19 yüzyıl sanayi devrimine rağmen, toplumumuzda Ahiliğin getirdiği bazı düzenlemeler ve gelenekler günümüze kadar da uzanmıştır.

Günümüzde, çıraklık, kalfalık ve ustalık uygulamaları ve bu uygulama biçimlerini düzenlemek isteyen yasalar, yaklaşık 8 asır öncesine dayanan bir geleneğin, günümüz koşullarındaki uygulama biçimini düzenlemeğe çalışmaktadır.

İşletmelerde, çıraklık ve meslek eğitiminin düzenlenmesine ilişkin Cumhuriyet döneminde ilk yasal düzenleme olarak, Borçlar Yasası içindeki, sınırlı düzenlemeyi gösterebiliriz.

Borçlar Yasası'ndaki bu düzenlemeler iş yasalarının çıkarılması öncesinde, iş ilişkilerini de düzenleyen hukuk kuralları olmuştur.

1936 yılında çıkarılan İş Yasası'nda ve bu yasada yapılan değişikliklerde daha sonraki yıllarda ve günümüzde uygulanan 1475 sayılı İş Yasası'nda çıraklık ve meslek eğitime ilişkin düzenlemelere yer verilmemiştir.

İlk kez 1977 yılında 2089 sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık Yasası ile bu alanda yasal düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bu yasa'nın uygulamada beklenen işbirliği sağlayamaması nedeniyle uygulama, yeniden yasal düzenleme yapılması gerekliliğini gündeme getirmiştir.

Ve 2089 sayılı Yasa 10 yıllık bir uygulama sürecine ulaşmadan yürürlükten kaldırılmış, yerine 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu çıkarılmıştır.

1986 yılında çıkartılan 3308 sayılı Yasa'nın 5 yıla ulaşan uygulama süreci içinde de, gereksinimlere yeterince yanıt verebildiğini söylemek zordur.

3308 sayılı Yasa'nın 1475 sayılı İş Yasası ile 2821 sayılı sendikalar Yasası ile gelişen hükümlerinin olduğu da bir gerçek. Yasanın organize sanayi birimlerinde uygulamada olumlu bazı gelişmelere yol açtığı ve örnek uygulamaların sergilendiğini de görüyoruz.

Sanayi toplumuna geçişle birlikte endüstri ilişkilerindeki insan davranışları, üretim sürecindeki konumlar, doğal olarak değişkenlik göstermektedir.

Batının bir asırlık birikimini, yirminci yüzyılın ikinci yarısında yirmibirinci yüzyıla yaklaşan süreçte yakalamağa çalışıyoruz. Bu geçişin sancılarını duymamak olanaksız. Bir arayışı yaşıyoruz.

Çıraklık ve meslek eğitimi de gelişen bu değişkenlikte yeniden yapılandırmanın arayışı içindeyiz.

Yasal düzenlemelerin getirdiği hükümleri uygulama süreci içinde irdeliyerek, aksayan yönlerini düzeltmeğe çalışmak için öncelikle yasal düzenlemeyi iyi bilmek gerekmektedir.

3308 sayılı Yasa'nın 5 yıla ulaşan uygulama süreci içinde, yeterince yaşama geçirildiğini ne yazıkki söyleyemiyoruz. Yasadan yararlanacaklar la, yasayı uygulayanların, yasal düzenlemenin getirdiği hükümleri ve uygulama biçimini yeterince bilip uyguladıklarını da söyleyemiyoruz.

Yasal düzenlemeden ve uygulamaya ilişkin düzenlemelerden bilgilenecek isteyenler için, derli toplu bir başvuru yapısının olmadığı gibi, doktrinde de bu konuya eğilinmediğini, sınırlı birkaç ürün dışında çalışmanın yapılmadığını da görüyoruz.

3308 sayılı Yasa'nın uygulanması, çıraklık ve meslek eğitime ilişkin 1990'nin son günle-

rinde yayımlanan ortak bir çalışmayı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi İbrahim Eşmeloğlu ile Avukat Sancar Bayazıt'ın ortak çalışmasını "İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşletmelerde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Uygulamaları" adlı kitabını tanıtmak istiyoruz bu kez sizlere.

İşyerlerinde el altında bulundurulması gereken bir başvuru kitabı niteliğindeki bu çalışma 7 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde yasa ile ilgili kısaca bilgi verildikten sonra Yasa tasarısının genel gerekçesi, tasarıya ilişkin Milli Eğitim Komisyonu Raporu ile Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu verilmektedir. Böylece izleyici Yasanın düzenleniş biçim ve gerekçesi ile yasalasınma süreci içinde geçirdiği gelişimine ilişkin bilgilenmektedir.

İkinci bölüm, yasa kapsamında bulunanlara ayrılmıştır. "Aday Çırak", "Çırak", "Öğrenci", "Kalfa", "Usta", "Usta Öğretici" gibi kavramların yasal tanımları verildikten sonra, uygulama alanı ve denetim uygulaması ayrıntılı olarak aktarılmaktadır. Bu bölümde konuların başlıklar halinde verilmesi, arama ve yararlanma kolaylığını sağlamaktadır. Bu bölümde, denetim raporlarının sonuçlarının bildirilmesi de verildikten sonra, cezalara geçilmekte, yasal yükümlülüklerle ilişkin 3308 sayılı Yasa ve ilgili diğer yasalardaki ceza düzenlemeleri verilmektedir.

3308 sayılı Yasa kapsamında bulunmayanlar ise üçüncü bölümde ele alınmıştır. Bu bölümde de ikinci bölümdeki sistematik çerçevesinde konular incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise Anayasa'dan, Lise Mezunlarının Mesleki Eğitimi Yö-

netmeliği'ne varıncaya değin, ilgili mevzuat verilmektedir.

Daha sonraki bölümler ise uygulamaya ilişkindir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın uygulamaya ilişkin genelgeleri, beşinci bölümde verilirken, altıncı bölümde de Yargıtay'ın konulara ilişkin kararları özet olarak verilmektedir. Bu iki bölüm uygulamadaki tereddütleri gidermek için sürekli başvurulup bilgi alanması gereken bir bölüm olma niteliğindedir. Yargı kararlarındaki görüşlerden bilgilenmek suretiyle, uygulamada uyuşmazlıkların giderilmesine yönelik önemli bir işlev de görmektedir.

Çalışmanın son bölümü, yani yedinci bölümü eklere ayrılmıştır.

3308 sayılı Çırak ve Meslek Eğitimi Yasası'nın Çıraklık Eğitimi Uygulama kapsamında bulunan illerle meslek dalları listesi verilmiştir. 1990-1991 yılından itibaren çıraklık eğitimi uygulaması yapılacak il ve meslekler listesi de verildikten sonra, yasanın uygulanması ile ilgili sözleşme ve form örnekleri gibi diğer kayıtların örnekleri verilmektedir.

Bu yasa kapsamına giren işyerlerinde uygulayıcıların başucu kitabı olma niteliğindeki çalışma, çıraklarla ilgili derli-toplu ilk başvuru kitabı olma özelliğini de taşımaktadır.

3308 sayılı Yasa'nın doktrinde de bugüne kadar yeterince değerlendirilmediğini, bu konuda akademik çalışmaların yapılmadığını göz önüne aldığımızda, başvuru niteliğindeki bu çalışmanın önemi bir kez daha artmaktadır.

Ayrı ayrı başka ürünlerini de izlediğimiz Eşmeloğlu ve Bayazıt'ın bu ilk ortak çalışmalarının başka çalışmalarla sürmesini de diliyoruz.

İbrahim EŞMELİOĞLU
Baş İş Müfettişi

Sancar BAYAZIT
Avukat

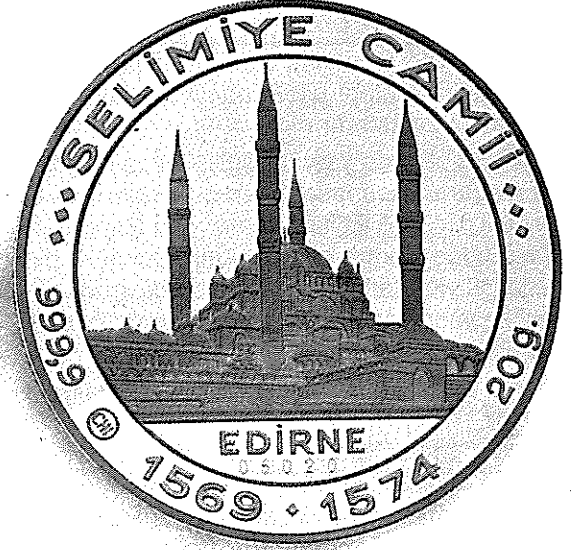
"İŞ ve SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN İŞLETMELERDE ÇIRAKLIK ve MESLEK EĞİTİMİ UYGULAMALARI"

1990 Ankara. 222 Sf.

İsteme Adresi:

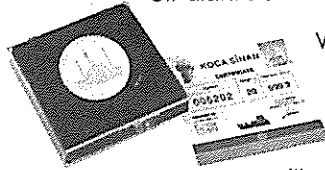
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı 83/24 • Maltepe • 06570 • ANKARA
Telefon: 231 19 53

VAKIFBANK'TAN Anlamalı ve Değerli Bir Altın.

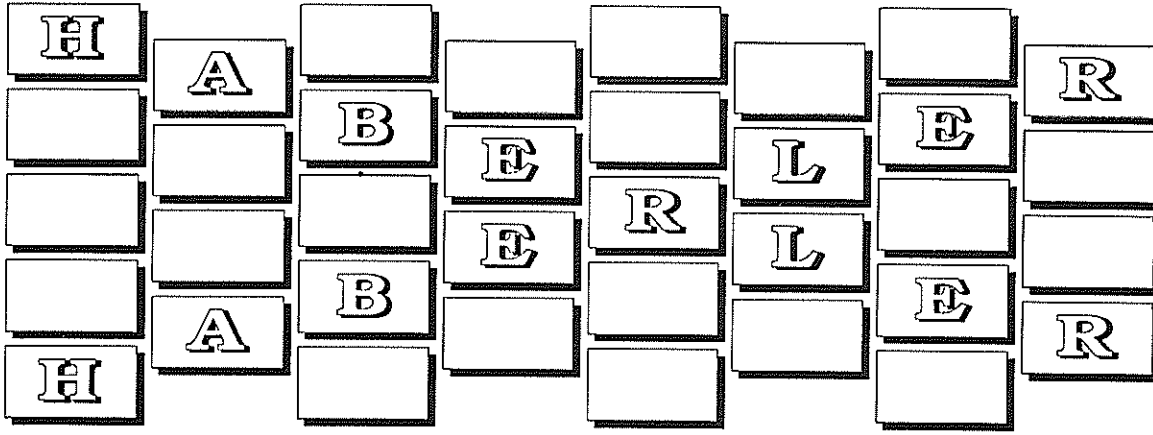


Mimarbaşı Koca Sinan Anısına **SİNAN ALTINI**

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




VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası



SENDİKAMIZCA DÜZENLENEN "İŞ DEĞERLEMESİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERDEKİ SON GELİŞMELER" TOPLANTISI ANTALYA'DA YAPILDI

ÜLKEMİZDE "Endüstriyel İlişkilerde Meydana Gelen Gelişmelerin" ele alındığı toplantı 25-26 Nisan tarihleri arasında Antalya'da Hotel Dedeman Salonlarında yapılmıştır.

Toplantıya Sendikamıza üye 22 fabrikanın temsilcileri ile bazı Yönetim Kurulu Üyeleri, ÇİMSE-İŞ Sendikası'nın Başkanı Tamer ERALAN, Yönetim Kurulu üyeleri ve şube başkanları ile işyeri temsilcileri katılmışlardır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'na "İş Değerlendirmesi ve Endüstriyel İlişkilerdeki Son Gelişmeler" ile ilgili toplantının ilk günkü oturum başkanlığını Yönetim Kurulu üyemiz İsmail YEŞİLYURT üstlenmiş ve toplantının manâ ve ehemniyetini dile getiren bir konuşma yaptıktan sonra, Yönetim Kurulu Başkanımız Mesut EREZ'i toplantının açış konuşmasını yapmak üzere kürsüye davet etmiştir.

Sayın EREZ konuşmasında;

"ÇİMSE-İŞ Sendikası'nın Sayın Başkanı, Yönetim Kurulu Üyeleri, Şube Başkanları,

temsilcileri ve Çimento İşveren Sendikası'nın mensubu olan değerli arkadaşlarım, fabrikalarımızın müdürleri, personel müdürleri ve bası-



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı Mesut EREZ konuşmasını yaparken.

nımızın değerli mensupları, önce güzel Antalya'mızda bu toplantıya ilgi duyup şeref verdiği için hepinize teşekkür ediyorum. Bu bir mutlu hadisedir. Bunun altını çizmek istiyorum. İşveren sendikası ile işçi sendikası bir araya gelmiş müşterek meselelerini incelemek için toplanmış bulunuyor. Demek ki işçilerimizle işverenlerimiz el ele tutuşmuşlar, kolkola girişmişler ve bu mutlu olayı vücuda getirmişlerdir.

Öyle zannedildiği gibi artık işçi sendikalarıyla işveren sendikaları düşman kardeşler değildir. Memleket hepimizindir ve memleketimizin meseleleri hepimizi yakından ilgilendirmektedir. Niyete bakmak lâzım niyetimiz de, elbette ki güzel vatanımızın daha iyiye gitmesini, güçlenmesini sağlamaktır. Müşterek niyetimiz bu olduğuna göre ve kimsenin de bundan şüphe edemeyeceği açık olduğundan her meseleyi oturup tartışıp birlikte mutlu bir sonuca ulaştırmamak için hiç bir sebep yoktur.

Her zamandan ziyade ve her zamandan çok iş barışına işçi ve işveren münasebetlerinin salim bir şekilde yürütülmesine ihtiyacımız vardır.

Biz şimdi işçi ve işveren olarak biraraya geldik. Bizim daha çok biraraya gelememiz, işbirliği halinde olmamız gerekir. Bu gün yurdu-muzda herkesin işbirliği yapması gereken konuların başlıcaları demokratik ilkelere, Atatürk ilkelerine, sahip çıkmak ve Memleketimize za-

rar vereceğine inandığımız davranışların karşısında olmaktır.

Bizim müşterek konularımızdan birisi de toplu sözleşmeler başladığı zaman karşılıklı olarak söylediklerimizin iyi niyetle söylediğine inanmamızdır. Bu çok önemli bir noktadır. Toplu sözleşmelerde masaya oturduğumuz zaman birbirimize inanmalıyız, bu ortamı tesis etmeliyiz. İşte burada beni atlatmaya çalışıyor işveren temsilcisi yahut da şu noktada işçi temsilcisi beni atlatmaya çalışıyor.... şeklindeki düşüncelerden tamamıyla sıyrılmalıyız. Çünkü bir masanın etrafında toplanmışız ve aynı memleketin çocuklarıyız, aynı yasalar bizi himaye ediyor. Onun için iyiniyetle yaklaşmalı evvela bu havayı yansıtmalıyız.... Bu arada da toplu iş sözleşmesi taslağı sunulurken bilhassa ücret konusunda işçi sendikasının neyi talep edebileceği çok önemlidir. Bunun objektif ölçülere göre tesbit edilmesi ve objektif ölçülere göre sonucun belirlenmesi lâzımdır.

Burada işverenin ekonomik ve sosyal şartlar dahilinde verebileceğinden fazlası beklenmemelidir. Şimdi bunun için de ne yapmalı, işçilerin üst kuruluşlarıyla işveren üst kuruluşu bir araya gelmeli neyin talep edilebileceğini objektif ölçülere bağlamalı, bir centilmenlik anlaşması yapmalı ve o centilmenlik anlaşmasına uygun talepte bulunulmalı. Yabancı memleketlerde bu konu böyle halledilmiştir. Eğer böyle olursa hem toplu sözleşme müzakereleri uzamaz hem de greve vesaireye lüzum kalmaz. Grev biliyorsunuz hiç kimsenin lehine değildir. İşçi grevden memnun değildir. İşveren memnun değildir. Memleket ve kamu yararı açısından grev'in olumlu sonuç vermesi mümkün değildir. Bir çok defa ifade ettim, hükümetimizin yetkililerine de söyledim ama bu konuda mesafe alındığını söylemek biraz zor. Henüz bir mesafe katedemedik, fakat çimento işkolunda biz buna öncü olabiliriz. Bir müşterek konumuz da sendikaların kamu işverenleri özel sektör işverenleri sendikası diye ayrılmasıdır. Bunun uygulamada bir çok mahzurları görülüyor. Bu konuda da işçi ve işveren sendikaları olarak müşterek hareket edebiliriz. Türkiye'de bir çarpık ücret meselesi vardır. İşçinin aldığı ücretin %35'ini çıplak ücret %65'ini yan ödemeler teşkil etmektedir. Bazı toplu iş sözleş-



Toplantıdan bir görünüm.

leşmelerinde 20-28 kadar yan ödeme kalemi vardır. Diğer taraftan işverenin ödediği brüt ücretin, işverenin kasasından çıkan brüt paranın %55'i kesintiye uğramakta %45'i işçinin eline geçmektedir. Bunun büyük bir kısmını vergi ve diğer kesintiler teşkil ediyor. Bu da çarpık ücretin ikinci bir göstergesi. Bu konunun da üzerine müştereken gidebiliriz. Birlikte çalışmalar yapabiliriz ve bu konuyu salim bir sonuca bağlayabiliriz diye ümit ediyorum. İşçi ve işveren olarak savunacağımız hususlardan birisi de sendikal hürriyetlerdir. Sendikal hürriyetler konusunda da, bu hürriyetleri kısıtlayıcı konularda da birlikte çalışmalar yapabilir ve birlikte hareket edebiliriz. Endüstri ilişkilerini politika dışı tutmalıyız, bu işe politika karıştırmamalıyız. Bizim meselelerimiz kendi teşekküllerimizi, kendi işçilerimizi işverenlerimizi ilgilendiren konulardır. Bu konularda politik istismarlara meydan vermemeli ve birlikte hareket etmeliyiz." demişlerdir.

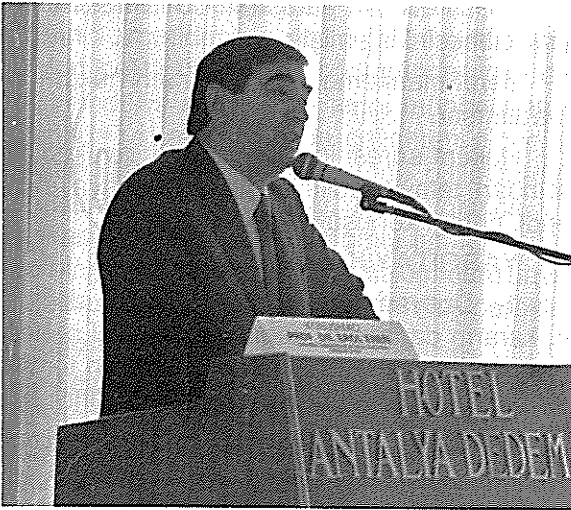
Sendikamız başkanının konuşmasından sonra söz alan Çimse-İş sendikası Başkanı Sayın Tamer ERALAN'da:

İşveren Sendikasıncı böyle bir toplantının düzenlenmiş olmasından duyduğu menuniyeti dile getirdikten ve Sayın Yönetim Kurulu Başkanımızın açıkladığı görüşlere katıldığını ifade ettikten sonra; geçen dönem toplu iş sözleşmesine otururken yüksek bir teklifle gelemeler-

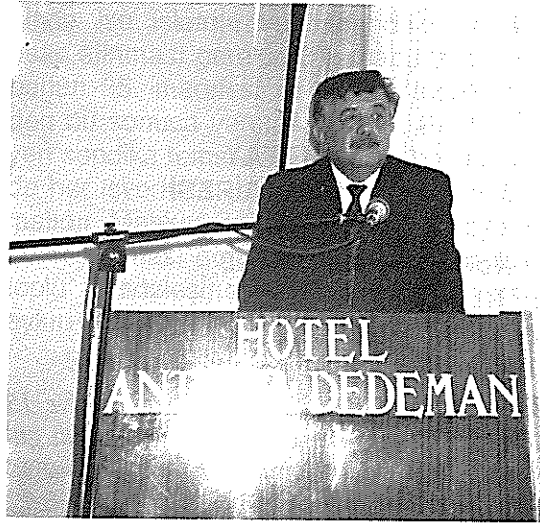
rinin o günkü ücret ortalamasının çok düşük olmasından kaynaklandığını ve arzu etmemelerine rağmen bir grevin yapıldığını, bundan sonraki toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde sayın EREZ'in ifade ettikleri prensiplerin gerçekleştirilmesine bizzat gayret göstereceğini, iş değerlemesi uygulamasının bundan önceki teşebbüs ve tecrübelerden edindiği bilgilere göre bir çok güçlükleride birlikte getireceği kanısında olmasına rağmen gerçekleşmesi için gereken gayreti göstereceklerini ifade etmiştir.

Toplantıya konuşmacı olarak katılan İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim üyesi Prof.Dr.Erol EREN toplantının birinci gününde "İş Değerlemesi" hakkındaki tebliğini sunmuş ve konu ile ilgili görüşlerini açıklayarak, soruları cevaplamıştır.

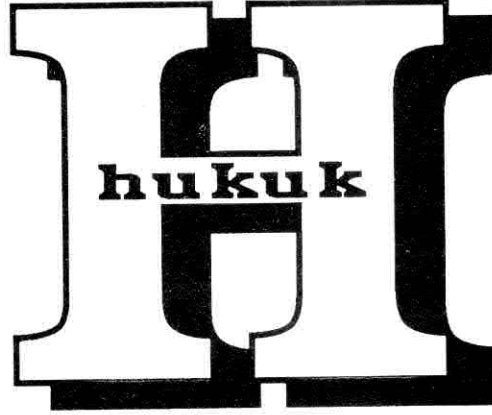
26 Nisan 1991 tarihinde seminerin ikinci oturumuna Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri İsmail FULSER'in başkanlığında devam olunmuş, mazereti sebebiyle Doç.Dr. Mehmet PAKSOY'un toplantıya katılmamasından dolayı gündemde değişiklik yapılarak Prof.Dr. Erol EREN'in "Günümüzde Endüstriyel İlişkiler" konulu konuşmasından sonra ilk günkü oturumda olduğu gibi seminere katılanların görüş, öneri ve soruları tartışılmış Yönetim Kurulu Başkanımız Mesut EREZ ve Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Mehmet SELÇUK'un kapanış konuşmaları ile seminer sona ermiştir.



Toplantıya konuşmacı olarak katılan İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi Prof.Dr. Erol EREN konuşmasını yaparken.



T. Çimse-İş Başkanı Tamer ERALAN toplantıda konuşma yaparken.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1990/11890
Karar No : 1991/3190
Karar Tarihi : 04.03.1991

Karar Özeti: Bir işyerinin günlük, haftalık ve 15 günlük temizlik işlerini kendi işçileri ile kendi güvenlik ve denetimi altında yapmayı üstlenen ve işçilerini değişik işyerlerinde çalıştırabilen temizlik işleri müteahhidinin işçilerine karşı asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir.

Dava: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı Limited Şirketi'nin temyiz itirazları yerinde görülmediğinden reddine;

2- Davalı Bankası A.Ş.'nin temyizine gelince:

Davalı bankanın Adana'da bulunan Dört-yolağzı şubesi ile Limited Şirketi arasında yapılan "Temizlik Sözleşmesi" başlığını taşıyan

sözleşme ile şubenin temizlik işleri Limited Şirketi'ne verilmiştir. Sözleşmede temizlik hizmetlerinin şirket tarafından kendi işçileri ile günlük, haftalık ve 15 günde bir yapılacağı belirtildikten sonra, günlük, haftalık ve 15 günde bir yapılacak olan hizmetler ayrı başlıklar halinde gösterilmiş ve yapılacak temizlik hizmetlerinin güvenlik ve denetim yetkisinin firmaya ait olacağı ve müteahhit firmanın bu hizmetler sırasındaki denetim ve güvenliği yetkili bir ekip amirince yerine getirme sorumluluğunu taşıyacağı, müteahhit tarafından çalıştırılacak temizlik personelinin SSK, bölge çalışma, sağlık teşkilâtı, yetkili kamu ve yerel kuruluşlarla olan ilişkilerinden ve mevzuat hükümlerinden kaynaklanan yükümlülüklerinden doğacak her türlü sorumluluğun müteahhide ait olacağı, temizlik hizmetlerinin gerektirdiği her türlü cihaz, alet, aparat ve temizlik malzemelerinin müteahhit tarafından sağlanacağı ve temizlik hizmeti karşılığı ücretin müteahhit tarafından ödeneceği öngörülmüştür.

Şu durumda bankanın tüm temizlik işlerinin bir bütünlük içinde kendi işçileri ile ve kendi güvenlik ve denetimi altında müteahhit şirket tarafından yapılacağı anlaşılmaktadır. Bundan başka adı geçen müteahhidin işçilerini münhasıran bu işyerinde çalıştırmak zorunda olmadığı, başka işyerlerinde temizlik işlerini yapabileceği ve işçilerini değişik işyerleri arasında değiştirebileceği tesbit edilebilmektedir.

Bu durumda ve işin özelliği itibarıyla müteahhit şirket'in olayda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrasının "bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işveren" hükmünün kapsamında bulunmadığı sonucuna varmak gerekir. Böyle olunca Bankası A.Ş.'ni davada sorumlu tutmak mümkün olamayacağından bunun hakkındaki davanın husumetten reddine karar vermek gerekir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.3.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1991/5205
Karar No : 1991/5923
Karar Tarihi : 15.03.1991

Karar Özeti: İşletme sözleşmelerinde işyerlerinin bir bütün olarak nazara alınması keyfiyeti sadece yetki tesbitinde söz konusudur. İşyeri sendika temsilcisi sayısının tesbitinde ise sadece her işyerinde çalışan işçi sayısının esas alınması gerekir.

Dava:

Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası adına avukat ile Adapazarı Belediye Başkanlığı adına avukat arasındaki dava hakkında Sakarya İş Mahkemesinden verilen 14.02.1991 günlü ve 206.18 sayılı hüküm, duruşmalı olarak davacı avukatınca temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarı ile duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşumup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

İşletme sözleşmelerinde işyerlerinin bir bütün olarak nazara alınacağı keyfiyeti 2822 sayılı T.İ.S.G.L.K.'nın 12. maddesinde öngörüldüğü gibi yetki tesbitinde söz konusudur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesine göre işyeri sendika temsilcisinin tayininde ise işletme kapsamındaki işyerlerinin esas alınması gerekir. 34. maddenin aynı kanunun 35. maddesi ile birlikte incelenmesinden bu sonuca varmak gerekir. Bu itibarla işyeri sendika temsilcisi sayısının belirlenmesinde her işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınmalıdır. Mahkemenin aksine düşüncesiyle karar vermiş olması doğru değildir. Bu yön işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü kavramına aykırı düşmez.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.03.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1991/6488
Karar No : 1991/6704
Karar Tarihi : 29.03.1991

***Karar Özeti:** Taraf yetkilileri toplu iş sözleşmesi-
nin redaksiyon sonunda meydana çıkan metninin
son sayfasını imzaladıklarına ve metnin imzalan-
masında rızayı fesada uğratan hukuki bir sebebin
varlığı da isbat edilemediğine göre, sözleşme met-
ninin tümünün tarafların bilgileri dahilinde oldu-
ğunun ve iradelerinin bu yolda oluştuğunun kabu-
lû gerekir.*

Dava:

Tansaş İzmir Büyükşehir Belediyesi İş ve
Dış Ticaret A.Ş. adına Avukat ile Belediye
İş Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçi-
leri Sendikası adına Avukat aralarındaki
dava hakkında İzmir 1. İş Mahkemesi'nden ve-
rilen 01.03.1991 günlü ve 1322/301 sayılı hü-
küm davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla,
dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Resmi Arabulucunun yürüttüğü Toplu gö-
rüşme tarafların anlaşmalarının sağlanmasıyla
sonuçlandırılmış ve buna ait tutanaklar taraf
yetkililerince imzalanmıştır. Bundan sonra söz-
leşmenin redaksiyonu, işverenin ve sendika-
nın görevlendirdikleri yetkililer tarafından yapılmış
ve redaksiyon sonucu oluşan metnin say-
faları redaksiyonu yapanlar tarafından paraf
edilmiş, son sayfasında tüm taraf yetkililerince
imzalanmıştır. Taraf yetkilileri metnin son say-
fasını imzaladıklarına göre sözleşme metnin
tümünün bilgileri dahilinde olduğunun ve irade-
lerinin bu yolda oluştuğunun kabulü gerekir.
Davacı taraf redaksiyon sonucu ortaya çıkan
metnin imzalanmasında rızayı fesada uğratan
hukuki bir sebebin varlığını da inandırıcı delil-
lerle isbat etmiş değildir. Böyle olunca sözleş-
menin Ek Madde 1'de yazılı olan "taban" keli-
mesinin anlaşma tutanağında olmadığı halde,
redaksiyon sırasında hataen yazıldığına kabulüyle
bu sözcüğün geçersizliğinin tesbitine ve
sataşmanın bu yolda önlenmesine karar verilmiş
olması isabetsizdir.

O halde davanın reddine karar vermek
gerekir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı se-
bepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz
harcının istek halinde ilgiliye iadesine,
29.3.1991 gününde oybirliğiyle karar veril-
di.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1990/9547
Karar No : 1991/1004
Karar Tarihi : 14.02.1991

***Karar Özeti:** Fazla mesai ücretini de kapsayacak
şekilde aylık ücreti belirleyen sözleşme geçerli
olur.*

Dava:

Davacı, ücret alacağının ödenmesine karar
verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almış-
tır.

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

Yargıtay Kararı: Taraflar 2.9.1986 tarihli
hizmet aktinde aylık brüt ücreti tespit etmişler ve
işçinin günde üç saat fazla çalışma yapacağını,
tespit edilen aylık ücretin normal çalışma sürele-
riyle günde 2,5 saat yapılacak fazla çalışma ücretlerini
kapsayacağını, fazla mesainin %50 faz-
lasıyla ödeneceğini kararlaştırmışlardır.

İşveren bu ferdi sözleşme uyarınca günde
üç saat fazla mesainin 2,5 saatinin yüzde elli
zamlı miktarını tespit edilen aylık ücret içinde
ödemiş, yarım saatlik kısmını da yüzde elli zamlı
olarak hesap edip prim adı altında ayrıca tevdi
etmiştir. Bu uygulama Toplu İş Sözleşmesinin
yürürlüğe girdiği 1.1.1987 tarihinden sonra da
aynen sürdürülmüştür.

İşveren, kararlaştırılan ücretin aylık normal ücret kısmının tesbitinde, aylık normal mesai saatleriyle, günde 2,5 saatin yüzde elli fazlasını teşkil eden miktarını toplamış ve tespit olunan ücreti bu saat toplamına bölerek saat ücretini bulmuş, sonrada bu saat ücretini otuzla çarpmıştır. Üst kısmını da fazla mesai olarak göstermiştir. Toplu İş Sözleşmesi döneminde de bu ayrımları bordrolarda kendi sütunlarında belirtmiştir. Yine bordrolarda yarım saatlik fazla mesaiyi de yüzde elli fazlasıyla hesaplamış ve bunu tespit edilen ücret dışında ayrıca ödemiştir.

Davacı, fazla mesai ücretinde ve keza ücret ve ikramiyelerde noksan ödemeler olduğunu iddia ederek istekte bulunmuştur.

Gerçekten 1475 sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesine göre, fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez. Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz. Öte yandan, fazla mesai ücreti içinde olmak üzere ücret tesbiti mümkündür. Bu şekilde yapılan sözleşme geçerlidir ve bu geçerliliğin Kanunda öngörülen fazla mesai süreleri ile sınırlı olduğu da doğrudur. Kanundaki süreleri aşacak şekilde fazla mesai yaptırılması cezai yaptırıma bağlanmıştır. Böyle olmakla birlikte söz konusu yasak, işçiye kanunda öngörülen süreler üzerinde fazla mesai yaptırılmış ve karşılığı da ödenmişse, artık bu ödemeyi yok saymayı gerektirmez.

Davacı, ferdi sözleşme döneminde yapılan uygulamada bir uyumsuzluk çıkarmamıştır. Uyumsuzluk, Toplu İş Sözleşmesi dönemine ilişkindir. Her ne kadar, Toplu İş Sözleşmesinde fazla mesai ücretinin tespit edilen ücret içinde olacağına dair bir hüküm yoksa da, yıllık ücret zamlarının ferdi sözleşme dönemindeki normal mesai ve fazla mesai ücretleri konusunda bir ayırım yapılmaksızın ikisinin toplamı üzerinden oluşan ücrette uygulanmış olması, eskisi gibi günde 2,5 saat fazla mesai ücretlerinin Toplu İş Sözleşmesiyle kararlaştırılan ücret içinde olduğunun taraflarca kabul edildiğini gösterir. Burada fazlası için sözleşmenin geçersiz olması, gerçek fiili durumu ortadan kaldırmaya yetmez. İşveren, Toplu İş Sözleşmesiyle oluşan ücretin normal mesaiye isabet eden kısmını az önce açıklandığı biçimde tespit etmiş ve tüm tediylere bu şekilde tespit ettiği saat ücretine göre hesaplayıp ödemiştir ve bu öde-

meleri davacı ihtirazi kayıtsız kabullenmiştir. Bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacının yasal süreyle sınırlı olmaksızın uyumsuzluk konusu tüm süreler için tespit edilen ücretin, normal mesai ve günde 2,5 saat fazla mesainin yüzde elli zam- lı miktarının toplamını oluşturduğunu kabul etmiş saymak gerekir. Tespit edilen normal ücretin gerek yasal asgari ücretin ve gerekse Toplu İş Sözleşmesiyle oluşan ücretin altında olmadığı da anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı mükerrer ödemeye yer verilebilecek şekilde bir istekte bulunamaz. Yapılan ödemelerde bir usulsüzlük ve noksanlıkta yoktur. Bu nedenle davanın reddine karar vermek gerekir. Buna rağmen bilirkişilerin normal ücreti, sözleşmelerde oluşan ücretin üstüne çıkaracak biçimde yeniden tespit ederek yapmış oldukları hesap neticesine göre hüküm tesisi isabetsizdir. Yargıtay 9. H.D.'nin 16.5.1967 gün ve 4390/4290 sayılı kararı da bu hesap tarzının benimsenmesine yer verecek nitelikte değildir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.2.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.

✍



T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1990/12816
Karar No : 1991/374
Karar Tarihi : 22.01.1991

Karar Özeti: Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları B.K.'nın 126. maddesi uyarınca beş yıllık zaman aşımına tabidir. Bu süre dava tarihinden geriye doğru hesaplanır.

Dava:

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile diğer sosyal haklardan doğan alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK'nun 438. maddesi uyarınca duruşma isteğinin miktardan reddine ve 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 dışındaki kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalı yasal süre içinde zaman aşımı savunmasında bulunduğu halde bu hususun dikkate alınmamış olması doğru değildir. Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları B.K.'nın 126. maddesi uyarınca 5 yıllık zamanaşımına tabidir ve bu sürenin dava tarihinden geriye doğru hesap edilmesi gerekir.

3- Servis ücreti iddiası gerçekleşmediği, bu nedenle bilirkişide bir hesap yapmadığı halde servis ücretine karar verilmiş olması doğru değildir.

4- Ayrı ayrı emek ve gayret sarfını gerektirmeyen dava adedi nazara alınarak avukatlık ücret tarifesinin 4/2 maddesi gereğince davacı tarafa takdir olunan Avukatlık ücretinden indirim yapılması gerekirken indirim yapılmamış olması keza doğru değildir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 22.01.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.



2

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1990/11889
Karar No : 1991/3189
Karar Tarihi : 04.03.1991

Karar Özeti: T.E.K. Genel Müdürlüğünde elektrikçi olarak çalışan işçinin evinde kaçak elektrik kullanması ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranmış olup, işverene ihbar ve kıdem tazminatı ödemeksizin akdi fesih hakkı verir.

Dava:

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacının, davalı T.E.K. Genel Müdürlüğünde elektrikçi olarak çalıştığı, evinde kaçak elektrik kullandığı veya kullanılmasına müsaade ettiği mahallinde tutulan tutanak, tutanak mümzisi şahit beyanı iş müfettişi raporu ve tüm dosya münderecatıyla anlaşılmaktadır. Bu durum işverene fesih hakkı tanıyan 1475 sayılı İş Kanununun 17/II. bendindeki ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı oluşturur. Böyle olunca fesih hakkı olup davacı ihbar ve kıdem tazminatı istemez. Mahkemenin yazılı şekilde aksine karar vermiş olması bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 4.3.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.



2



DENİZBANK...

Sektöründe

Uzman Banka

Denizbank çok yönlü bankacılık hizmetleri verir.

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

Bunların yanı sıra Denizbank,
denizcilik sektöründe gerçek uzman bankadır.



DENİZBANK
DENİZCİLİK BANKASI T.A.Ş.

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

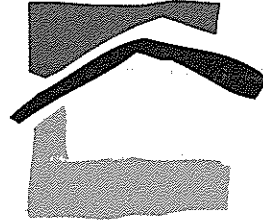


**EMLAK
VISA**

**İSTEYİN, DÜNYAYI
İSTEYİN!**

Türkiye Emlak Bankası'nın
438 şubesinden birine gelin;

- Emlak Visa istiyorum! deyin, size dünyayı verelim.



EMLAK BANKASI