

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ÖRGANİ



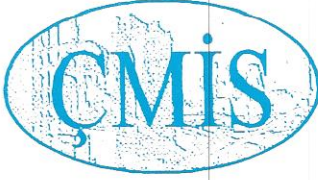
ATATÜRK DİYOR Kİ:

Efendiler, medeniyet yolunda muvaffakiyet teceddüde vâbestedir. İctimai hayatta, iktisadi hayatta ilim ve fen sahasında muvaffak olmak için yegâne tekâmül ve terakki yolu budur. Hayat ve maişete hakim olan ahkâmın, zaman ile tagayyür, tekâmül ve teceddüdü zaruridir. Medeniyetin ihtiraları, fennin harikaları, cihanın tahavvülden tahavüle duçar ettiği bir devirde, asırlık köhne zihniyetlerle, maziperestlikle muhafazai mevcudiyet mümkün değildir.

CİLT 10
SAYI 3
MAYIS 1996

Dumlupınar, 30.06.1924

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA



ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

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

ÜYELERİ

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

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

AMACI

Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, iş kolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve 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 egemenlik ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

MAYIS 1996
ÇİLT 10 - SAYI 3

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

•
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT

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

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

•
Dergiye Gönderilen Yazılar
Yayınlanmasa Dahı İade Edilemez.

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

•
BASKI
ÜNAL OFFSET
G.M.K. Bulvarı, 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 229 82 47 - 230 61 86
Fax : (0.312) 230 07 62

İÇİNDEKİLER

İŞ ARACILIĞINDA SON GELİŞMELER (ALMANYA ÖRNEĞİ)

Yrd. Doç. Dr. Ercan AKYİĞİT

3

İŞE ALMADA MÜLAKAT TEKNİĞİ

Dr. Engür ÖZÜSTÜN

11

AZERBAYCAN PETROLÜNDE YENİ UFUKLAR

Prof. Dr. Mehmet ÇİFTLİKLİ

17

İNTERNET HERYERDE

Burçak ÇUBUKÇU

21

HABERLER

25

HUKUK

26

İSTATİSTİK

36

TÜRKİYE'DE İLK DEFA, YİNE HALKBANK'TA!

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

1

GİRİŞİMCİ BİLGİLENDİRME MERKEZİ

2

PROJENİN KENDİSİ TEMİNAT

3

YÜKSEK TEKNOLOJİ KREDİSİ

4

KOBİ KREDİLERİ

Girişimci Bilgilendirme Merkezi

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

Projenin Kendisi Teminat

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

Yüksek Teknoloji Kredisi

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

Kobi Kredileri

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

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



İŞ ARACILIĞINDA SON GELİŞMELER (ALMANYA ÖRNEĞİ)



Yrd. Doç. Dr. Ercan Akyiğit

İ.T.Ü İşletme Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı

1964 yılında Kadırlı / Adana'da doğdu. İlk ve ortaokulu Kadırlı, İlseyi Kayseri'de bitirdi. 1982-1983 öğretim yılında girdiği İ.Ü. Hukuk Fakültesi'nden 1986'da mezun olup, aynı yıl İ.T.Ü İşletme Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı'na Araştırma Görevlisi olarak girdi. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 1989'da Yüksek Lisansı bitirip, Özel Hukuk Doktora Programına kaydoldu. İ.Ü. Hukuk Fakültesi ile Köln Üniversitesi Sosyal Hukuk Araştırma Enstitüsü'nde Doktora Tezini 1994'de tamamladı.

I. GİRİŞ

İnsanoğlu yaşamını (asgari düzeyde de olsa) sürdürülebilmek veya daha da refah içinde devam ettirebilmek için hep, gelir sahibi olmak daha doğrusu bir işte çalışmak durumunda kalmıştır. Bu iş, kendi işi olabileceği gibi bir başkasına ait de olabilir ki başkasının işinde (başkasına bağımlı olarak) çalışmanın en önemli diyebileceğimiz görünüm biçimini bir hizmet akdi temelinde dayalı olarak "işçi" sıfatıyla çalışmanın oluşturduğunu söylemek yanlış olmaz. Ancak hizmet akdiyle girilen işin bizzat işçi tarafından bulunması mümkün olmakla birlikte çoğu kez (devletin resmi İşbulma Kurumu; özel iş aracıları, gibi) bir başkasının aracılığı ile bulunduğu söylenebilir. İşte, iş arayana (ki bu açık veya gizli işsiz olabilir) iş ve işçi arayana da iş bulmak, diye genel hatlarıyla ifade edeceğimiz iş aracılığı, bir yandan ülkenin ekonomik ve sosyal politikası ve istihdam yapısı vs. yönleriyle olduğu kadar bir ölçüde de iş

arayanın sömürülmesini önleyebilmek kaygı ve düşüncesiyle DEVLET'in, ve çoğu kez bir gelir/kazanç kapısı (uğraşı) olarakta ÖZEL KURULUŞ ve KİŞİLER'in yoğun bir ilgi odağı olmuştur. Keza sorun uluslararası alanda da ele alınıp bu konuda çeşitli tarihlerde bir takım uluslararası anlaşmaların yapıldığı görülmektedir(1). Biz iş aracılığı ve bu alandaki çeşitli anlaşmaları daha önceki bir yazımızda ele aldığımızdan (2) bunlar üzerinde daha fazla durmayacağız. Buradaki incelememizin asıl konusunu, iş aracılığı, özellikle de onun (devlet dışındaki kişilerce yürütülen) bir türü olan "özel iş aracılığı" (Private Arbeitsvermittlung) alanında Alman hukukunda bilhassa son zamanlarda gelişmeler oluşturmaktadır. Gerçekten özellikle 1991'den itibaren bu ülkede (özel) iş aracılığı konusunda bir takım önemli gelişmeler yaşanarak şu an belli bir noktaya gelinmiş bulunmaktadır. Keza aynı konuda bilhassa son bir kaç

1. Bunları isim olarak sayarsak, bunlar; "İşsizlik Hakkında 2 numaralı sözleşme" ile Ücretli İşbulma Büroları Hakkında 34 Numaralı sözleşme" ve "İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 83 Numaralı Sözleşme" ile "Ücretli İşbulma Büroları Hakkında 96 Nolu Sözleşme" (bu sözleşme 34 sayılı sözleşmenin 1949'da tadil edilmiş halidir) ve "İstihdam Politikasıyla ilgili 122 Sayılı Sözleşme"dir. Bu sözleşmelere dair kısa notlar için bkz. *Tuncay, Özel Faaliyet Olarak İş ve İşçi Bulma Hakkında Düşünceler*, İHD.C.I, Say.3 (1991) s. 325 vd. *Aynı Yazar, Bir Seminerin Ardından; Özel İstihdam Büroları*, Çim. İşvD. Ocak 1995, 4 vd. *Akyiğit, İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler*, İHD, C. II, Say, 4, s. 579 vd.
2. Bkz. *Akyiğit, İş Aracılığı Üzerine Bazı Düşünceler*, 579 vd.

yıldır Türk İş Hukuku'nun da bir kıpırdanma içine girdiğini söylemek mümkündür. Öyle ki bu kıpırdanmayı bir yandan konuya değin yayınlarıyla öğretide (3) ve mevcut yasak hükmüne (İŞK. 85) (4) rağmen genelde çeşitli adlarla hatta kimi zaman açıkca "iş bulma" deyimini kullanarak faaliyetlerde bulunan özel kuruluşlar dolayısıyla uygulamada da bulmak mümkündür (5). Diğer yandan iş bulmayla ilgili resmi kuruluş olan "Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu"nun faaliyetlerinde (hantallığını muhafaza etmekle birlikte) biraz daha modernleşme eğiliminin yaşandığını söylemek kadar bizzat hükümetin ve yasakoyucunun dahi yeni yasal düzenleme getirme yönündeki çalışmalarıyla (6) böylesi bir kıpırdanma içinde olduğu söylenebilir.

İşte, iş aracılığı hususunda Alman Hukuku'nda yaşanan ve ulaşılabildiğimiz en son gelişmeler hakkında genel hatlarıyla da olsa kısaca bilgi aktarmak amacıyla kaleme almış olduğumuz bu çalışma dahi bu tür bir kıpırdanmanın ürünü olarak konuyla ilgili çevrenin dikkatine sunulmaktadır. Ayrıca İsviçre Hukuku'nda yaşanan (ve erişebildiğimiz) son gelişmeler daha önceki yazılarımızda anlatıldığından burada ayrıca ele alınmayacaktır(7). Verilen tüm bu genel bilgilerden sonra inceleme konumuza gelindiğinde,

bunu şöyle bir açılımla incelemeye çalışacağız.

II. ALMAN HUKUKUNDAKİ SON GELİŞMELER

Yukarıda da belirtildiği üzere, bu çalışmamızın asıl konusunu (özel) iş aracılığı hususunda Almanya'da yaşanan son gelişmeler oluşturmaktadır ki bunları şöyle bir ayırım içinde özetlemenin anlam kolaylığı sağlayabileceğini düşünüyoruz.

Eğer Alman Hukuku'nun İmparatorluk döneminde 1990'lı yıllara gelinceye dek geçirdiği evreler üzerinde (bazı önemlileri hariç) durmazsak (8) son gelişmeleri;

1. 1990 - 1994 arası dönem ve

2. 1994 ve sonrası dönem biçiminde ikiye ayırabiliriz.

1. 1990 - 1994 Arası Dönem

Bu sürede ilk olarak söylenebilecek şey, "Çalışmayı Teşvik Kanunu" (AFG) ile öngörülen ve Federal İşbulma Kurumunca bir tekel (devlet tekeli) olarak icra edilen "kamusal iş aracılığı"nın (öffentliche Arbeitsvermittlung) mevcut olduğudur. (AFG § 4) Özel iş aracılığı ise ancak istisnai bir nitelik taşıyordu. Zira bu dönemde mevcut yasa hükmüne göre; Ancak aracılığındaki özellikler gerekli kılmı-

3. Öğreti için bkz. Tuncay, Özel Faaliyet Olarak İş ve İşçi Bulma s.325 vd. Aynı Yazar, Özel İstihdam Büroları, s. 3 vd.; A.N. Sözer, Türkiye'de İş Aracılığı Faaliyetleri, ÇimışvD. Kasım 1994, s. 5-7; E. Demir Batı Ülkelerinde İş ve İşçi Bulma Faaliyetleri, Sosyal Siyaset 1992/2, s. 42 vd.; M. Törüner, İş Kurumlarının Çalışma Yaşamı İçindeki Yeri ve Gelişimini, (İBK. İstihdam Dergisi) Mayıs 1994 say. 16, s. 9 vd. L.Göçer, İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi ve Özel İstihdam Acentaları, İşveren D. 1994/6, s.22. Akviğit, İş Aracılığı üzerine, s.578 vd. ile daha yeni yayınlarımız olarak bkz. Akviğit İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, s.58 vd. 59 vd. Yine Akviğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995.
4. Aslında bu yasaklayıcı hükmeye rağmen mevcut hukuk sistemimizde hizmet akdi yapılmasında aracılık konusuna cevap veren başka bir yasa hükmünün varlığını belirtmeliyiz (bkz. BK. 409).
5. Gerçekten özellikle üniversite okuyan ve bir işbulma kaygısı taşıyan gençlere yönelik olarak üniversite çevresinde, basılmış çeşitli el ilanlarında bu tür faaliyette bulunan kişi/kuruluşlara rastlanılmaktadır.
6. Bundan maksadımız, kısaca "İş-Kur Kanunu" diye adlandırabileceğimiz ve özel istihdam (iş aracılığı) büroları açılmasına imkân veren yasa taslağıdır. Taslak hakkında konuyla ilgili kısa değerlendirmeler için bkz. Sözer, 7; Tuncay, Özel İstihdam Büroları, 11 vd.
7. Bkz. Akviğit, İş Aracılığı üzerine 579 vd. ile Akviğit Ödünç İş İlişkisi s. 59 vd.
8. 1970'li yılları da kapsar şekilde imparatorluk dönemine ilişkin bilgi için bkz. Kühne, Das Vermittlungmonopol der Bundesanstalt für Arbeit und die Begründungen von Leiharbeitsverhältnissen, Diss. Köln 1971, s. 56 vd. (1990'lı yıllara gelinceye dek (70 sonrası) evre içinse bkz. aşağıda dn. 20 vd. da anılan kaynaklar. Kısaca belirtmek gerekirse; imparatorluk döneminde bir ara serbestçe icra edilen özel iş aracılığı, daha sonra çıkarılan çeşitli yasalarla büyük oranda yasaklanmış ve iş aracılığında ilke olarak bir devlet tekeli kabul edilmiştir. Öyleki 1990'lı yıllara gelinceye dek yalnızca istisnai özel iş aracılığına imkân tanıyordu. Bununla birlikte uygulamada bir çok konuda sorun çıkmaktaydı, örneğin "yöneticiler konusundaki danışmanlık" ile özellikle de profesyonel (meslek edinilmiş) biçimde yapılan "başkasına işçi verme" (ödünç iş ilişkisi)nin gerçekte bir iş aracılığı olup olmadığı tartışması böyledi. (Bu her iki konu ilerleyen sayfalarda sunulacağı için burada sadece değinilip ileriye atıfı yefinilecektir.) Bu konularda bkz. Vogel, Grenzen des Arbeitsvermittlungsmoipols, BB 1959/30, 1104 vd. Keza bkz. Vogel, Die Indienstnahme privater Unternehmen für zwecke der Arbeitsvermittlung, BB 1962/17, 681 vd.

yorsa yalnızca belirli meslek veya kişi grupları için profesyonel (meslek edinilmiş) biçimde özel iş aracılığı caiz idi ve bunun dahi yapılabilmesi için Federal İşbulma Kurumu'ndan izin alınması gerekiyordu (AFG. § 23/III) (9). Ayrıca "iş aracılığı" tanımlanarak, işe alınmaya yönelik olarak ücretsiz biçimde tavsiyelerde bulunmak serbest kabul edilmişti (AFG. § 13). Fakat uygulamada özellikle yönetici niteliği taşıyan özel vasıflı kişilerin ise yerleştirilmesinin (bir ücret karşılığı olduğu da dikkate alınarak) caiz bir "personel danışmanlığı" (Personalberatung) mı yoksa yasak bir "özel iş aracılığı" (private Arbeitsvermittlung) mı oluşturduğu hususu tartışılmaktaydı. Öyle ki Münih Eyalet üst mahkemesi önüne gelen bir olayda, Münih'de oturan ve personel danışmanlığı yapan kişilerle kendisine (işyerindeki) satış bölümünde açık olan bir yönetici kadrosuna yönetici sıfatını haiz işçi bulunan şirket arasında, yapılan bu danışmanlık nedeniyle ücret ödenip ödenmeyeceği konusunda uyuşmazlık çıkmıştı. 31.1.1990'da verdiği kararında yüksek mahkeme sorunun çözümünün AET Anlaşması hükümlerinin yorumuna bağlı olduğu kanısıyla problemi Avrupa Adalet Divanı'na (EUGH) ileterek, ondan kohuyla bağlantılı bir çok noktada düşüncesini açıklamasını istemiştir (10). Avrupa Adalet Divanı ise verdiği kararında (11) Almanya'daki özel iş aracılığı yasağı ile (kamusal) iş aracılığı tekeline değinerek; AET Anlaşmasındaki "pazar hakimiyetini kötüye kullanma"nın bir kamu kuruluşunca da yapılabileceği, iş aracılığının da AET Anlaşması hükümlerine tabi ve serbest dolaşım imkânına sahip bir "hizmet" olduğu yönünde

açıklamalarda bulunmuştur (12). Keza kararda (uyuşmazlık konusu olayda, personel danışmanlığı diye anılan) özel iş aracılığının Almanya'da bir Alman vatandaşı tarafından yapılması ile bir yabancı (AT mensubu bir devlet vatandaşı) tarafından yapılmasının farklılık yaratacağına da değinilmektedir.

Bu arada yine yönetici niteliği taşıyan işçilerin aracılığı ile ilgili olarak bu kez Alman Federal Yargıtay'ının (BGH) bir karar verdiği görülmüştür. Yüksek Mahkeme 25.2.1991 tarihli bu kararında yöneticiler (yönetici işçiler) konusundaki devletin aracılık tekelinin, Federal Anayasa'da öngörülen "eşitlik" ilkesine aykırılık taşıdığından sözettiği görülmektedir (13).

Halbuki 4.4.1967-1.BVR 126/65 tarih ve sayılı kararında Federal Anayasa Mahkemesi (BVerfG.); yönetici niteliğini haiz işçiler bulunmasıyla ilgili istihdam danışmanlığının iş aracılığı oluştursa da, bunun (yani bu konudaki yasağın) anayasaya aykırı olmadığından sözetmekteydi (14). Öğretide ise durum tartışılıyordu (12a).

1990'lı yıllarda yaşanan bir başka gelişme, ise Federal İşbulma Kurumu ile Alman İşletme Danışmanları Birliği (Derneği) ve Almanya'daki Personel danışmanları İşçevresi arasında varılan bir uzlaşma (anlaşma, ilke tesbiti içeren metin) ile ortaya çıkmıştır. Gerçekten bu uzlaşılan metinde, personel danışmanlığı (md. 1.2) ve iş aracılığı (md. 1.3) tanımlanarak, ikisinin birbirinden nasıl ayrılacağına dair sınırlar da (md. 2.1 ve 2.2) gös-

9. Bu konuda bkz. Hennig/Kühl/Heuer Arbeitsförderungsgesetz, Kommentar, 67. Erg. §4, Rn. 1 vd. ile § 23 Rn. 1 vd. Gagel, Arbeitsförderungsgesetz, Kommentar, Ergänzungslieferung, April 1990, §4, Rn. 1 vd. ile § 23 Rn. 1 vd. Kniege/Ketelsen/Marschall/Wittrock, Kommentar zum Arbeitsförderungsgesetz, 2. Aufl., Baden-Baden 1990 §4 Rn. 1 vd. ile § 23 m vd. Bucher Münchener Handbuch zum Arbeitsrechts Bd. I. § 33 Rn. 1 vd.
10. Bkz. Oberland G.München U.v. 31.1.1990, NZA 1990, 372 veya EuZW 1990, 196.
11. EuGH. U.v. 23.4.1991, Rs. C. 41/90, EuR 1991/3, 255 vd.
12. Çalışmayı Teşvik Kanunundan (AFG § 4) öncesinde de iş Aracılığı ve İşsizlik Sigortasıyla ilgili yasa'ya göre, devletin iş aracılığı tekeli mevcut idi (AVAVG § 1, 35) ve ancak istisnaen özel iş aracılığına imkân tanınmıştı (AVAVG. § 4). İşte iş aracılığına ilke olarak, devlet tekeli öngören bu yasa hükümlerinin Federal Anayasa'da öngörülen mesleğini serbestçe seçme özgürlüğünü anayasaya aykırı biçimde ihlal ettiğinden bahisle anılan hükümlerin iptali istenmişse de, somut olayı temyizden inceleme imkanı bulan Federal Yargıtay, burada anayasaya aykırılık bulunduğu iddiasını ciddiye almamıştır (Bkz. BGH. U. vom 13.12.1961-2 StR 507/60, BB 1962/16,689).
13. BGH. U.v. 25.9.1991-IV ZR 87/90, BB 1991/35-36, 2530-2531.
14. Bkz. BVerf G. U.v. 4.4.1967-1. BVR 126/65 Ayrıca bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, s.61 dn. 250 yine önemli bir husus olarak Federal Anayasa Mahkemesi'nin 2.5.1990 tarihli kararından da sözedilmelidir. Zira bu kararında Yüksek Mahkeme; yabancı ülkelerden Almanya'ya ve Almanya'dan yabancı ülkelere yönelik olarak yapılan izinsiz iş aracılığına ilişkin ceza öngören hükümlerin anayasa'daki mesleğini serbestçe seçme özgürlüğünü (GG. Art. 12) anayasaya aykırı biçimde ihlal etmediğinden sözediyordu (Bkz. BVerfG. Beschl. v. 2.5.1990-2 BvR 364/90, BB 1991/31, 2227).
15. Amtliche Nachrichten B.A. v. 26.9.1990, 1351 vd. Aslında Alman Hukuku'nun 1950'li yıllarda da ele alınan bu prob-

terilmiş idi. Ancak bu, bir yasa hükmü değil bahsedilen kurum ve kuruluşlar arasında anılan noktalarda varılan ortak ilkeleri saptayan bir metin idi (15).

Alman Hukuku'nun 1990'lı yıllardan önce başlamakla birlikte (16) 1990'lı yıllarda da (1990-1994 devresi) devam eden bir sorunu ve gelişimi de (daha önce dn. 8'de de belirtildiği üzere) "başkasına işçi verme" ya da diğer adıyla "ödünç iş ilişkisi" alanında yaşanmıştır ve yaşanmaktadır (17). Kısaca tanımlarsak, ödünç iş ilişkisi; bir işverenin kendisine ait bir işçiyi aralarındaki hizmet akdi bağını koparmadan, işçinin de rızasıyla nisbeten geçici/kısa bir süre için yanında ve yönetimine tabi biçimde çalışmak üzere (bir karşılık için veya karşılıksız olarak) bir başka işverene vermesiyle oluşan ve iş hukukuna ait üçlü bir ilişkidir. Bu tür bir ilişkide işçinin hizmet akdi kendi işvereniyle (ödünç verenle) ödünç esnasında dahi devam etmekte ve ödünç alanla işçi arasındaysa (bize göre) bir hizmet akdi bulunmamaktadır. Ödünç esnasında işçi işin görülmesiyle ilgili alanda ödünç alanın yönetimine tabi olup, aynı zamanda ona karşı sadakat ve itaatle yükümlüdür. Buna mukabil ödünç verenle ödünç esnasında dahi devam etmekte ve ödünç alanın da en başta (ödünç aldığı) işçiyi gözetme yükümü vardır. Ödünç işçi (işgörme dışındaki alanlarda) ödünç verenin yönetimine bağlıdır ve ona karşı da sadakat vs. borcu vardır. Ancak ödünç verenin de işçiyi gözetme ve ona ücret ödeme borcu

vs. mevcuttur. Ödünç alan ile ödünç veren arasındaysa "işçi verme sözleşmesi" veya "ödünç sözleşmesi" diye anılan bir sözleşme vardır (18). İşte kısaca bu tarz özellikleri bulunan başkasına işçi vermenin bir kaç görünüm biçimi vardır ve en önemlisi "profesyonel (meslek edinilmiş) biçimde başkasına işçi verme" (gewerbmaessige Arbeitnehmerüberlassung) olgusudur (19).

İşte özelliklerine yukarıda kısaca değinilen ödünç iş ilişkisinin çeşitli biçimlerinin, özellikle de (profesyonel) meslek edinilmiş şekilde başkasına işçi vermenin, bir (özel) iş aracılığı mı oluşturduğu hususu Alman Hukuku'nu uzun yıllar meşgul etmiş olup çeşitli yönleriyle bu sorun halen dahi varlığını sürdürmektedir. Kısaca belirtmek gerekirse, başkasına işçi vermenin bilhassa profesyonel (meslek edinilmiş) biçimde yapılmasına uzun süre gerek yasal düzenlemelerde (AVAVG, § 37) ve gerekse yargı uygulamalarıyla öğretide (bazı koşulların varlığına bağlı olarak) bir yasadışı iş aracılığı gözüyle bakılmıştır (20).

Daha sonra 4.4.1967 tarihinde verdiği bir karar (21) Federal Anayasa Mahkemesi bunu (bazı şartların gerçekleşmesi halinde) iş aracılığı sayan yasa hükmünü (AVAVG § 37) iptal etmiştir. Böylece bir müddet yasal bir düzenleme bulunmadan serbestçe yapılan profesyonel biçimde başkasına işçi verme olgusu, 1972'de yürürlüğe giren "Meslek Edinilmiş (Profesyonel) şekilde İşçi Verme Kanunu" ile yasal bir düzene bağlanarak iş aracılığından ilke olarak ayırık tutulmuştur (22).

lemi hakkında bkz. Döser, Personalberatung und Arbeitsvermittlung, BB 1376, 1971 vd. Döser, Die Besetzung von Führungsstellen der Wirtschaft als Arbeitsvermittlung, BB 1967, s. 590 vd. Einsentraeger, BB 1977, 298; 299. Bu konuda daha yeni ve etraflı tartışmaları içeren yayınlar ve sonuç itibarıyla Türk Hukuku açısından yapacağımız değerlendirmeleri içeren bir çalışmamızı mümkün olan en kısa sürede yayınlamaya gayret edeceğiz.

16. Bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, s. 13 vd. 60 vd. ile oralarda anılan yazarlar.
17. Bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, s. 11 vd. ile orada anılan kaynaklar.
18. Ödünç İş ilişkisinin tanımı ve tarafları arasındaki ilişkiler için ayrıntılı olarak bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, s.11 vd. ile s.88 vd.
19. Meslek edinilmiş (profesyonel) şekilde işçi verme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, s. 41 vd.; Ayrıca bkz. Akyiğit, Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği, tühis, Mayıs 1995, s. 13 vd.
20. Az sonra (dn. 21) değineceğimiz Anayasa Mahkemesi kararından önceki duruma yönelik kısa bir değerlendirme için bkz. Vogel, Grenzen des Arbeitsvermittlungsmopols, 1104-1105, keza hem bu döneme hem de Anayasa Mahkemesi kararından sonraki duruma yönelik olarak bkz. Becker, Die gewerbmaessige Arbeitnehmerüberlassung und das staatliche Arbeitsvermittlungsmopols, DB 1972, 729 vd. ayrıca bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi s. 64 vd. da anılan öğretide ve yargı kararları.
21. Bkz. BVerfG. U.v. 4.4.1967-1 BvR 84/65, DB 1967, 640, Karara yönelik değerlendirmeler için bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, s. 62 vd. ile dn. 253 vd. daki öğretide ve açıklamalar.
22. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, s. 41 vd., özellikle s. 62 vd., 110 vd. ile orada anılan yargı kararları ve öğretide.
23. Bkz. Akyiğit, Ödünç İş ilişkisi, 70 vd. ile orada anılan öğretide ve yargı kararları.

Bununla birlikte yasakoyucu dahi (şu an bile geçerli olan) bazı hallerde bu tür işçi vermenin bir özel iş aracılığı oluşturacağı ihtimalini gözden irak tutmamıştır. Öyleki yasanın öngördüğü azami ödünç sürenin (ki bu süre önce 3 ay iken sonra 6 aya daha sonrasındaysa, 9 aya çıkarılmıştır) aynı ödünç alan yanında gerçekleşecek kesintisiz bir istihdamla aşılmasında olduğu gibi (AÜG, Art. 1 § 1/2) ödünç verenin gerekli izni almadan (AÜG, Art 1 § 1, 2, 3, 10) yahut da mutad/norml işveren yükümlerini üstlenmeden başkasına işçi vermeyle uğraşması durumunda gerçekte işçi (ödünç) vermeden değil de, bilakis (bir zamanlar yasak olan) iş aracılığından söze-deceği kabul edilmiştir.

Yine 1982'den 30.9.1994'e dek "yapı/İNŞAAT sektöründe meslek edinilmiş şekilde işçi verme" ek bazı koşulların varlığına bağlı olarak sektörel bir yasağa tabi tutulmuş olup (AFG, § 12 a), öğretide burada da bir yasak iş aracılığının varlığı kabul edilmektedir (23). Ancak bu hüküm 30.9.1994'de yürürlüğe giren bir kanun değişikliğiyle bir ölçüde yumuşatılmıştır (24). Ayrıca önemli bir gelişme başkasına işçi vermenin meslek edinilmiş türden olmayanında (alelade ödünç iş ilişkisi/meslek edinilmemiş şekilde işçi verme) bile kimi yargı kararlarında, uzun süreli işçi vermenin bir özel iş aracılığı sayılacağını hüküm altına alınmış olmasıdır (25).

Bu arada yine bununla da bağlantılı olarak gündeme gelen (Alman Hukuku'nun) önemli bir problemini de, özellikle "görünüşte eser sözleşme-

si" (Scheinwerkvertrag) temelinde dayalı olarak yapılan (izinsiz) yasak işçi verme olaylarının teşkil ettiği görülmekte ve bu tür uygulamada da (bir yönüyle yukarıda değindiğimiz) yapı/İNŞAAT sektöründeki sektörel işçi verme yasağının etken olduğu söylenmektedir. Alt müteşebbis ilişkisi yada tali müteşebbis ilişkisi (Subunternehmerverhaelt-nis) denilen bu tür ilişki yasal bir düzene tam olarak bağlanmış değildir (26). Başkasına işçi vermeyle iş aracılığı arasındaki bağlantı ve ayırım 1994'ün sonlarına doğru yapılan bazı yasal değişikliklerle farklı bir ivme kazanmış olup, ilerleyen sayfalarda sunulacaktır (bkz. 1994 sonrası dönem).

Bu arada özellikle 1991 sonlarında itibaren güçlenen liberal akımın etkisiyle Almanya, önce 8.9.1954'de onayladığı "Ücretli İşbulma Büroları Hakkında 96 Nolu Sözleşme"den (27) bu andlaşmanın özel iş aracılığına imkân vermediği ve bunun da iş piyasasının gereklerine aykırı bulunduğu düşüncesiyle 10.7.1992 tarihi itibarıyla ayrılmıştır (28). Keza Federal Çalışma ve Sosyal Düzen Bakanlığı'nın bizzat başvurumuz üzerine bize gönderdiği yazıdan ve Alman Federal Meclisi'nin 26.6.1992'de yaptığı 100. oturuma ait resmi zabıtlardan anlaşıldığına göre, 96 sayılı sözleşmeden özel iş aracılığına imkân tanımak ve At Hukuku ile uyum sağlayabilmek için ayrılmıştır (29).

1993 yılı sonlarına gelinceye dek iş aracılığı konusunda Almanya'da yaşanan gelişmeler özet olarak böyle ise de, Federal Hükümetin 1994 yılı için ortaya attığı ekonomik istikrar ve tasarruf pa-

24. Bkz. Düwell, Arbeitnehmerüberlassung in Betrieben des Baugewerbes, Bb 1995/21, 1082 vd. Belirtmeli ki bu sektördeki işçi verme yasağının çeşitli yönlerden anayasa'ya aykırılığı iddia edilmişse de, Federal Anayasa Mahkemesi bunu reddetmiştir. (bkz. BverfG, U.v. 6.10.1987-1 BvR 1036/82). Gerek karar ve gerekse karara yönelik çeşitli değerlendirmeler için bkz. Akviciit, Ödünç İş ilişkisi, s. 67 dn. 269 ve orada anılan yazarlar.
25. Bkz. Akviciit, Ödünç İş ilişkisi, 64 vd.; 103 vd.; 110 vd. ile 120 ile bu yerlerde anılan yargı kararları ve öğreti. Soruna değgin yeni kararlara örnek olarak bkz. BAG, U.v. 1.6.1994-7 AZR 7/93, DB 1994/50, 2549 vd. Yapı sektöründe yalnızca işçi verme değil, genel olarak bilhassa yabancı ülkelerden sağlanan işçi istihdamı da çeşitli yönleriyle problemli bir konu olup bu konuda bir yasa taslağı hazırlanmış bulunmaktadır. (Bkz. Gerken Der Entwurf eines Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in ökonomisc her und rechtlicher Sicht, BB 1995/46, 2370 vd. Koenigs, Lohnleichheit am Bau?-Zu einem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, DB 1995/34, 1710 vd. Aynı noktada Avrupa Birliği'ndeki hukuki durum için bkz. Akviciit, Ödünç İş ilişkisi, s. 67 dn. 269 daki bilgi ve atıflar.
26. Bu konuda bkz. Akviciit, Ödünç İş ilişkisi, s.68 vd. Bu konuda Türk Hukuku'nu da ilgilendirir tarzda bkz. Akviciit, Ödünç İş ilişkisi, 69 vd. özellikle aynı yerde dn 278 vd. Keza aynı eser s. 67 dn. 269. Yine yukarıda 25 nolu dipnota bkz.
27. Bizim de onayladığımız bu sözleşme için bkz. RG. 7.12.1949 tarih ve 7373 no.
28. Bkz. ILO, Report III, Part 5.80 th Session 1993; Lists of Ratifications by Convention and by country-as at 31 December 1992, s. 121-122, Keza bkz. Akviciit, Ödünç İş ilişkisi, s. 61 ve dn. 250.
29. Bkz. Akviciit, Ödünç İş ilişkisi s. 61 dn. 250.
30. Bkz. T. SKWPG, vom 21.12.1993, BGBl. I, 2353.

ketiyle bu paketi uygulamaya taşımak amacıyla çeşitli yasal düzenlemelerin yapılması ile birlikte artık Alman Hukuku açısından iş aracılığı konusunda yeni bir dönemin başladığını söylemek pek yanlış olmayacaktır, kanısındayız. İşte bu yüzden 1994 sonrası dönem adı altında gerek bunlar ve gerekse diğer olguların yolaçtığı gelişmeleri ayrıca incelemeye çalışacağız. Şöyle ki:

2. 1994 ve Sonrası Dönem

Federal Hükümetin 1994 için öngördüğü tasarruf ve istikrar paketini uygulamaya taşımak gayesiyle çıkarılan ilk yasa "Tasarruf-İstikrar ve Büyüme (Gelişme) Programının Uygulanmasına İlişkin İlk Kanun" (1. SKWPG.) olup, 21.12.1993 tarihinde (30) çıkarılarak Çalışmayı Teşvik Kanununda (AFG) bir takım değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Öyle ki, herşeyden evvel 1.4.1994 tarihinden itibaren Federal İşbulma Kurumu'nun iş aracılığı tekelinde bir gevşeme (ya da yumuşamaya) gidilerek, eğer aracılığı yapılan kişi bir yönetici ise, onun için yapılan aracılık hususunda kurumdan izin alınmak kaydıyla özel iş aracılığı caiz kabul edilmiştir. Hatta özel aracının, Kurumdan kendisine izin verilmesi konusunda bir talep hakkına sahip bulunduğu da öngörülmüştür (AFG § 23 Abs. 3 Satz 2).

Keza bu konuda izin verilmesiyle ilgili bir faraziye getirilerek, izin verilmesi isteğini içeren dilekçenin verilmesinden itibaren 4 hafta içinde (kurumca) izinle ilgili bir karar verilmezse, bunun iznin verilmiş olduğu anlamına geleceği belirtilmiştir (AFG. § 23 Abs. 4, Satz 4).

Yine özel iş aracılığını bir model arayışı içinde uygulamaya taşımak amacıyla 11.3.1994 tarihinde "Özel İş Aracısı Kanalıyla Yapılan İş Aracılığı ile İlgili Tüzük" çıkarılmış olup (31) bu yasal (pozitif) düzenlemeler ancak Temmuz sonuna dek yürürlükte kalabilmiştir. Zira daha sonra 26.7.1994'de

çıkarılarak 1.8.1994'den itibaren yürürlük kazanan bir takım yasa hükümleri getirilmiştir ki bunlar, "İstihdamı Teşvik Kanunu 1994" (BeschFG. 1994) ile "Kaçak Çalışmayla Mücadele Kanununun ve Diğer Kanunların Değiştirilmesine Dair Kanun"dur (32). İşte 1994 tarihli İstihdamı Teşvik Kanunu vasıtasıyla Çalışmayı Teşvik Kanununda yapılan değişiklik sonucu olarak, herşeyden önce iş aracılığıyla egemen olan devlet tekeli kesin olarak kaldırılmıştır ve artık yasa, böyle bir tekelden sözmemektedir (AFG § 4). Buna karşın "Mesleki (Açıdan) Yetiştirme Yerlerine Girdirilmek" için yapılan ücretli aracılık ile "Meslek Danışmanlığı" (Berufsberatung) konularındaki Federal İşbulma Kurumunun tekeli halen devam ettirilmektedir. Yasal hükümlere aşağıda ayrıntılı biçimde değinilecek ise de bu arada belirtilmesi gerekli bir nokta: Özel iş aracısına (aracılık hususunda) izin verilebilmesi için onda ne gibi özelliklerin bulunması gerektiğini saptayan 11.3.1994 tarihli "İş Aracılığı Tüzüğü" (AVermV.)nünde ilga edilerek 1.9.1994 tarihinden başlayarak onun yerine yeni bir İş Aracılığı Tüzüğü'nün yürürlüğe girmiş bulunduğu (33). Yine 1.8.1994'de çıkarılan bir diğer tüzük "Özel İş Aracılığına Ait İstatistikî Bilgilerin Bildirilmesiyle İlgili Tüzük" (PrAVV) adını taşımakta olup, çalışmayı Teşvik Kanunu § 23 hükümlerinin uygulamaya taşınmasını bir ölçüde somutlaştırmaktadır, denilebilir (34).

İşte buraya dek sözünü ettiğimiz gelişmeler ve yasal düzenlemeler çerçevesinde iş aracılığı konusu incelenmeye çalışıldığında Alman Hukuku açısından şöyle bir tablo ile karşılaşılmaktadır:

Almanya da bir zamanlar "kural" olan (kamu-sal) iş aracılığı tekeli kaldırılarak, özel iş aracılığına her alanda imkân tanınmıştır. Dalayısıyla Federal İşbulma Kurumu artık kural ya da tekel değil yalnızca bir alternatif olarak iş aracılığı yapabilecektir. Ancak kurumun alternatif olan bu yetkisi dışın-

31. Bkz. Verordnung über Arbeitsvermittlung durch private Arbeitsvermittler vom 11.3.1994 (BGBl. I, 563).
32. Bkz. Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 vom 26.7.1994 (BGBl. I, 1786) und Gesetz zur Aenderung des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und zur Aenderungen anderer Gesetze vom 26.7.1994 (BGBl. I, 1792) İstihdamı Teşvik Kanunu'nun konuyla ilgili hükümleri hakkında bkz. Grünberger, Beschäftigungsförderungsgesetz 1994, NTW 1994/49, S. 3194 VD.
33. Bkz. Verordnung zur Aenderung der Arbeitsvermittlervorordnung vom 1.9.1994 (BGBl. I, 1946) Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. A. Marschner, Die neuen Regelungen zur privaten Arbeitsvermittlung, DB 1994/35, s. 1774 vd.
34. Bkz. Verordnung über die Meldung statistischer Daten der privaten Arbeitsvermittlung (Private Arbeitsvermittlung-Statistik-Verordnung-PrAVV.) vom 1.8.1994 (BGBl. I, 1949).
35. Bkz. BT-Dr. 12/7565, 11-12.

da "mesleki eğitim (yetiştirme) yerleri" (berufliche Ausbildungsstellen) eleman yerleştirme konusundaki aracılıkta yine aracılık tekelinin devam ettiği görülmektedir. Bu nedenle bu noktada, aynı zamanda özel iş aracılığının da bir sınırını teşkil etmektedir, denilebilir.

Özel iş aracılığı Federal İşbulma Kurumu'nun kendisine bir dilekçeyle yapılacak başvuru üzerine vereceği bir "izin" ile icra edilebilmektedir. 'AFG, § 23 Abs. 4, Satz 1, Hs. 1) İzin, ancak aracılık yapmak üzere başvuran kişinin bu iş için "uygunluk" (Eingung) ve "güvenirlilik" (Zuverlaessigkeit) taşıması ve uygun bir iş çevresi ile bu işe ayırdığı bir malvarlığı durumunun bulunması halinde verilebilir (AFG, § 23 Abs. 3, Satz. 1). Aracılık izninin verilmesi hususunda önceden mevcut olduğunu söylediğimiz kanuni faraziye kaldırılmış olup, artık başvuru üzerine kurumun belli bir süre sessizliği o konuda izin verildiği anlamına gelmemektedir (35). İzin 3 yıllık bir müddet için belirli süreli olarak verilmekte (AFG, § 23 Abs. 4, Satz 1) ve fakat bir kez alındıktan sonra mevcut sürenin bitiminden azami 6 ay önce verilecek bir dilekçeyle (şartları varsa) süresiz olarak uzatılması mümkün bulunmaktadır (AFG, § 23 Abs. 4, Satz 2, 3). Eğer iş arayanlar ile işçi arayanların korunması için gereklyse, Kurum, verdiği izni bazı yükümlerin yerine getirilmesi veya her zaman geri alma kaydına (Widerrufsvorbehalt) bağlayabilmektedir (AFG § 23, Abs. 3, Satz. 3). Bu tüzel kişinin aracılık konusunda, izin alabilmesi için, onun aracılık uğraşı için sorumlu ve aranan uygunluk ve güvenilirlik koşullarını taşıyan gerçek kişiler belirtmesi gerekir (Başvuru belgesinde). Hemen belirtelim ki, izin başvurusunda Federal İşbulma Kurumunca ön-

ceden hazırlanmış olan matbu formlar kullanılır ve bunda izin isteyen kişinin kişiliği, güvenilirliği ve yeterliği ile öngörülen iş çevresine yönelik bilgiler yer alır (A VermV. § 2 Abs. 1). Ayrıca bu başvuruda aracılık uğraşının belirli bir meslek veya bölge ile sınırlanması gerekip gerekmediğine ilişkin bilgilere de yer verilebilecektir (A VermV § 2 Abs. 5). Bu konuda kamu tüzel kişileri için özel bazı hükümler de mevcuttur (a VermV. § 2 Abs. 2).

Eğer izin verildikten sonra izin alan kişi 2 yıldan daha fazla bir süre boyunca "fillen" aracılık uğraşında bulunmazsa, verilmiş olan izin Federal İşbulma Kurumunun gereklerine uygun şekilde yapacağı bir takdir sonunda geri alınabileceği (AFG, § 23 a. Abs. 1) gibi izin koşullarının artık bulunmaması veya özel aracının (ilgili) kanuni hükümleri yahut Federal İşbulma Kurumunun getirdiği bir yükümü ağır bir biçimde ihlal etmesi veya bir ihlal tekrarı durumunda Federal İşbulma Kurumunun takdirine dahi gerek kalmaksızın izin kaldırılabilir (AFG, § 23 a, Abs 2) (36).

Özel aracı, aracılık ücretini ilke olarak yalnızca (işçi arayan kendisine işçi bulunan) işverenden talep edebilirse de (AFG, § 24 Abs. 1) istisnai bazı hallerde iş arayanlardan da isteyebilmektedir ki bunlar profesyonel sporcular ve sanatçılar gibi iyi gelir elde eden kişilerdir (A VermV. § 10). Ücret anlaşmanın yazılı bir biçimde yapılması gerekmektedir (AVermV. § 11 Abs. 1) (37). Yapılacak bir anlaşma vs. ile çözümünden vazgeçilmesi mümkün bir hükme göre de, aracılık sonucu kurulan hizmet akdi henüz işe başlamadan evvel son bulsa yahut (işe başlanmakla birlikte) zamanından evvel sona erdirilmiş bulursa dahi, aracılık ücretinin ödenmesi gerekir (AVermV. § 4 Abs.

36. İzin ilk kez 3 yıllık olarak verilirken 1000 DM. harç alınırken, uzatılması durumunda 2000 DM. alınmaktadır (AFG, § 24 Abs. 2, Satz 1 ve 2).

37. Fakat bu şekil, kurucu (konstitutiv) bir niteliğe sahip bulunmadığından buna aykırı olarak yapılan anlaşma geçersizlikle karşılaşmayacaktır. Yani yine o aracılık için ücret istenebilecek ve fakat bu durum (şekle uymama) aracının, düzene aykırı bir tutumu olarak nitelenerek, defalarca yapılması halinde onun güvenilirliğini zedeleyecek ve dolayısıyla iznin kaldırılması sonucuna götürebilecektir. Bu arada belirtelim ki tüm yeni düzenlemelere rağmen ücret konusunda kimi sorunların çıkabileceği ve bu konuda tellallık (simsarlık) sözleşmesi (Maklervertrag)nde (ki burada hizmet akdi için aracılıktan da söz edilmektedir.) ücreti düzenleyen Medeni Kanunun ilgili hükmünden (BGB § 655) yararlanılabiliyor yararlanılamayacağı üzerinde durulmaktadır (Bkz. V. Rieble, Maklerprovisionen für Personalvermittler-Ihre Begrenzung durch die Arbeitsvermittler VO und ihre Ermaessigung nach § 655 BGB-DB 1994/33, 1776 vd.) Aslında özel iş aracılığının ancak istisnaen caiz görüldüğü ülkemizde de Borçlar Kanunu hemen aynı özellikleri taşıyan bir hüküm ihtiva etmektedir (BK. 409). Denebilir ki yasanın bu hükmü, üzerinde özel iş aracılığı değil de genel olarak tellallıkla ilgili olarak durulan ve fakat Türk Hukuku'nda özel iş aracılığını bir ölçüde de olsa düzenlediği söylenebilecek ilk hükümdür (BK. 404-409).

6). Bu arada aracının bu faaliyete nedeniyle iş ve/veya işçi arayanlardan elde ettiği bilgi ve sıraları saklaması gerekmektedir. Fakat ancak hukuken gösterilmiş istisnai hallerde anılan bilgi ve sıraları kullanma ve açıklama imkânına sahip olduğu da hükme bağlanmıştır (AFG. § 23'c). Bu konudaki yasal istisnalardan birisi, aracının yaptığı aracılık nedeniyle iş ve/veya işçi arayanlardan edindiği kimi sır ve bilgileri de içerecek şekilde, Federal İşbulma Kurumuna bilgi verme mükellefiyetidir (AFG. § 24 b). Bu bilgiler iş piyasasının objektif bir gözetim ve denetiminde de gerekli olacaktır.

Alman Hukuku'ndaki yeni yasal düzenlemelerin getirdiği önemli bir husus, iş aracılığı kavramının tanımında da bir değişikliğe meyledilmiş olmasıdır. Öyle ki, 1994'e gelinceye dek yürürlükte kalan düzenlemeye göre, arızı (tesadüfi) ve ücretsiz bir şekilde işgüçlerinin işe yerleştirilmesi konusunda tavsiyelerde bulunmak, iş aracılığı sayılmıyordu. Ancak bu hüküm (AFG, § 13), özellikle yabancı ülkelere Almanya'ya yönelik işçi aracılığında (yasadışı aracılık için) kötüye kullanılan bir yol oluyordu. İşte bu nedenle kötüye kullanımı bir ölçüde önleyebilmek amacıyla mevcut düzenlemeye (AFG. § 13...) şu eklemeler yapılmıştır:

Herşeyden önce bu tür uğraşın ancak;

- ya AT (AB) üyesi bir ülkeden Almanya'ya,

- ya da Avrupa Ekonomik Bölgesiyle ilgili Anlaşmaya taraf devletlerden Almanya'ya yönelik işgüçleri (işçi) aracılığı halinde geçerli olacağı öngörülmüştür (AFG. § 13 Abs. 2 No: 2).

İşte bundan çıkarılabilecek önemli bir sonuç: Anılan devlet vatandaşları dışında bir kimse tarafından yapılan sözde (görünüşte) tavsiyelerde bulunmanın yasak olduğudur.

Günümüzde özel iş aracılığı ilke olarak hemen her alanda caiz görülerek Federal Kurumun izniyle serbestçe yapılmaya başlanmakla birlikte yukarıda da değinilen başkasına işçi vermenin (ödünc iş ilişkisinin) bir iş aracılığı oluşturup omuş-

turamayacağı problemi bu dönemde de varlığını sürdürmektedir. Ancak biraz farklı bir ivme kazandığı söylenebilecektir. Öyle ki hatırlanacağı üzere profesyonel (meslek edinilmiş) biçimde başkasına işçi verme yine bu konuda Federal İşbulma Kurumundan alınacak bir izinle yapılabilir ve izinsiz olarak yapılanın da "işçi vermenin" değil tam tersine, "işçi bulma"nın (iş aracılığının) varlığı kabul edilmektedir (AÜG. Art. 1 § 2, 9, 10).

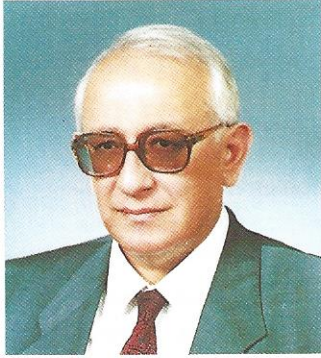
Keza özel iş aracılığı da Federal İşbulma Kurumunca verilecek bir izinle yapılabilir. İşte bu mevcut düzenlemelerden sonra ortaya çıkabilecek bir sorun; gerekli izne sahip bulunmadan profesyonel (meslek edinilmiş) biçimde başkasına işçi vermeye uğraşan bir işverenin yaptığı bu faaliyet caiz mi yoksa hukuka aykırı (yasak) bir iş aracılığı mı sayılacaktır problemidir. Anılan problemin çözümünde izinsiz işçi vermeye uğraşan işverenin özel iş aracılığı iznine sahip bulunup bulunmadığı üzerinde durulmakta ve işçi verme olarak geçersiz olan bir olgunun tahvil (Umsetzung) yoluyla caiz bir iş aracılığına dönüştürüleceğinden söz edilmektedir. Keza izinsiz işçi verme, vs. ile oluşan iş aracılığında işçinin taleplerinin ne olacağından bahseden yasa hükmünün de (AÜG. Art. 1 § 13) gözden geçirilmesi gereği vurgulanmaktadır (38).

III. SONUÇ

İş aracılığı konusunda bilhassa F. Almanya da yaşanan son gelişmeleri konu alan bu incelemede izlenen amaç, iş aracılığında uzun süre bizimle hemen aynı yapıya sahip bir ülkede bu konudaki devlet tekelinin işin niteliğine ve yapısına uygun düşmediği bu nedenle özel iş aracılığına hemen her alanda (istisnasına ilgili yerde değinildi) imkân tanıyan bir pozitif düzenlemeye nasıl ulaşıldığını bir ölçüde de olsa gözler önüne serilebilir. Böylece aynı hususta yeni çözüm arayışlarına yönelmiş ve Avrupa ile bütünleşmeye çalışan ülkemiz açısından anılan memlekette yaşanan gelişmelerin bilinmesinin bir katkısı olabileceğini düşünmekteyiz.

38. D. Baver, Zum Nebeneinander erlaubter Arbeitnehmerüberlassung erlaubter Arbeitsvermittlung, NZA 1995/5, 203-205. Keza aracılık ücretiyle ilgili kimi noktalarda da bazı problemlerin çıkabileceği söylenmektedir.

İŞE ALMADA MÜLAKAT TEKNİĞİ



Dr. Engür Özüstün

H.Ö. Sabancı Holding Çimento Grubu
Basın ve Halkla İlişkiler Müdürü

1939 yılında Adana'da doğdu. Orta öğrenimini Talas Amerikan Koleji ve İzmir Türk Koleji'nde tamamladı. İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi'nden mezun oldu. Ayrıca İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden sertifika aldı. Eğitimine İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde 2 yıl master çalışmasıyla devam etti. Personel İdaresi, Davranış Bilimleri, Yönetim ve Organizasyon konularında uzmanlık belgesi almaya hak kazandı. Daha sonra "İşletme Yönetiminde Halkla İlişkiler, Kullanılan Araçların Etkinliği ve Bir Uygulama" tezi ile İşletme Doktoru ünvanını aldı. İstanbul Üniversitesi Basın Yayın Yüksek Okulu'nda misafir öğretim üyeliği yaptı.

Halkla İlişkiler ve İş Hayatı hakkında çeşitli dergilerde yazıları çıkan Dr. Engür ÖZÜSTÜN halen H.Ö. Sabancı Holding Çimento Grubu'nda Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü görevini yürütmektedir.

MÜLAKATIN TARİHÇESİ:

Sevk ve idareciler mülakatın endüstriyel ilişkilerdeki değerine ilk önce 1920'lerde Western Elektrik Şirketinin Hawthorne Fabrikası tarafından yapılan araştırmalardan sonra farkına varmışlar-

Mülakata tabi tutulan kişilerin bir kısmı "doğrudan doğruya sorulara yanıt verecekleri yerde" kendilerini o anda en fazla ilgilendiren konular hakkında konuşmak eğilimindeydiler.

dır. Söz konusu araştırmalar çalışanların morali ve verimlilik derecesini etkileyen faktörleri saptamak

amacını gütmekteydi. Ancak, araştırmacılar bu faktörlerle ilgili temel duyguları saptamaya çalışırken mülakata tabi tutulan kişilerin, işlerinin belirli bir yönü hakkındaki düşüncelerini öğrenmek için sorulara sorulara verdikleri yanıtların yüzeysel "cansız" olduğunu farkettiler. Daha kötüsü, mülakata tabi tutulan kişilerin bir kısmı "doğrudan doğruya sorulara yanıt verecekleri yerde" kendilerini o anda en fazla ilgilendiren konular hakkında konuşmak eğilimindeydiler.

Araştırmacılar bu noktadan hareket ederek yepyeni bir deneyime giriştiler. Kendileri hiç müdahale etmeden mülakatı, mülakata tabi tutulan kişinin yönetmesine izin verdiler. Bu deneyim sonu-

cunda söz konusu kişilerin, öğrenmek istedikleri konular hakkında bilgi vermelerinin yanı sıra, duygularını da ifade etmeye başladıklarını gördüler.

Memurlar ve işçiler uzun konuşmalar yaparak (mülakatçının sadece bir kısmını dinlediği) başka şartlarda açığa vurmayacakları tutumlarını ortaya koydular. Nitekim, bazı memur ve işçiler kendilerinin bile bilinçli olarak farkında olmadıkları tutumları ifade ettiler. Sonuç olarak, mülakatçılar fabrikanın psikolojik durumu hakkında daha iyi bir fikre sahip oldular. Soru sormakla hiç bir zaman öğrenemeyecekleri bazı şaşırtıcı ilişkileri keşfettiler. Daha önemlisi: Mülakata tabi tutulanlar da mülakattan büyük faydalar sağlamış oldular. Kendilerini anlayışla dinleyen bir insanın karşısında serbestçe konuşarak içlerini döktüler. Yani psikologların katarsis (temizlenme, arınma) dedikleri duyguyu tattılar. Ayrıca, sadece sohbet etmek suretiyle kendi sorunlarını da daha iyi anlamak fırsatını elde ettiler. Açık açık konuşmak suretiyle rahattayarak sorunlarına daha tarafsız bir açıdan bakmaya başlamış oldular.

Bu deneyimin etkisinde kalan Western Elektrik Şirketi bir resmi mülakat programı hazırladı. Özel olarak seçilen danışmanlar mülakatçının mülakata tabi tutulan kişiyi, düşüncelerini serbestçe ifade etmeye teşvik ettiği mülakatlar konusunda eğitildiler. Bu danışmanlara belirli bir amirlik görevi verilmedi kendileri normal sevk ve idareci hiyerarşisinden tamamen ayrı tutuldular. Söz konusu danışmanların görevi, tavsiyede bulunmadan veya herhangi bir işlem yapmadan memurların ve işçilerin derinlerini, şikayetlerini dinlemektir. Diğer şirketler de Western Şirketini örnek almakta gecikmediler. Karşılıklı konuşma yöntemi, özellikle II. Dünya Savaşı sırasında ve daha sonra çok tutuldu. Bu arada, işe adam seçme fonksiyonunun da önemi anlaşılmaya başladı. Sonuçta, seçme teknik ve usülleri geliştirilerek bugünkü duruma gelindi.

GENEL OLARAK MÜLAKAT:

Genel olarak mülakatı altı kısma ayırabiliriz.

1. Tanımlama:

Mülakat belli bir amacın yerine getirilmesi için şahısların karşılıklı konuşmasıdır.

2. Amaç:

Mülakatın iki amacı vardır;

- Belli olayların incelenmesi,
- İncelenen olayların değerlendirilmesi ve sonuçlandırma.

3. Prensipler:

- Mülakatın konusuna hakim olmak,
- Gerekli yetenek ve deneyimlere sahip olmak,
- Diğer idarecilerle konuşmak, fikirlerini almak,
- Mülakatın amaç ve çeşidini gözönünde tutmak.

4. Mülakata Hazırlık:

- Ön araştırmaları tamamlamak,
- Kesilme ve müdahaleleri önlemek,
- Gizliliğe uymak,
- Mülakatın yer, saat ve şeklini iyi seçmek,
- Ön yargıları kontrol altına almak.

5. Mülakat:

- Mülakata tutulacak şahsa yer ve saatini bildirmek,
- Mülakatçının konuşmalara asgari ölçüde katılmasını sağlamak,
- Mülakatı arzu edilen konulara yönlendirmek,
- Mülakattaki soruların amaca hizmet edecek şekilde sorulmasını sağlamak,
- Mülakata tabi tutulan şahsın düşüncelerini incelemek,
- Mülakatın hedefini yerine getirecek bilgiyi genişçe vermek,
- Mülakatın sonuçlanma yöntemi hakkında bilgi vermek.

6. Mülakat Sonucu Hakkında Karar Vermek:

- Elde edilen bilgilerle mülakatın amaçlarını karşılaştırmak,
- Özel görüşünü ilave etmek,
- Karar vermek.

MÜLAKAT METODLARI:

Mülakatları hazırlamakta uygulanan üç ana metod vardır:

1. Birkaç seçici veya heyet tarafından yönetilen mülakatlar metodu,

2. Grup Metodu,

3. Rotasyon Metodu.

1. Birkaç seçici veya heyet tarafından yönetilen mülakatlar metodu:

Bu metod eskiden beri bilinen ve hala da oldukça kullanılan bir methodur. Ancak, yapılan araştırmalardan alınan sonuçlar bunun fazlasıyla güvenilir ve geçerli bir metod olmadığını göstermektedir. Aslında bir hayli vakit alan pahalı metod, özellikle yüksek kademedeki personelin bir hayli oyalanarak vakit harcamalarına yol açmaktadır. İşe müracaat eden için de bir kaç seçici veya bir heyet tarafından sorguya çekilmek hoş olmamakta ve adayın normal hareket etmesini engellemektedir.

2. Grup Metodu:

"Grup Seçim Tekniği" grup çalışmaları ve gruplar tarafından hazırlanacak projelerin gerçekleştirilmesinde

görev alacak kimselerin seçilmesinde uygulanan bir methodur. Bu konularla ilgili soruların yanıtlandırılmasının yanısıra, müracaatçılar olağan zeka testlerine ve benzeri testlere de tabi tutulur, ayrıca bir seçiciler heyetinin sorularını da yanıtlandırılır. Bu metod aynı zamanda bir grup müracaatçı ile aynı anda mülakat yapılmasını da öngörebilir. Grup mülakatları, işe müracaat eden kişinin, fikirleri ele alıp geliştirme yeteneğinin mantıklı düşünüş ve ifade gücünün, idareciliğe olan eğiliminin ve güç durumlar karşısında göstereceği tepki derecesinin değerlendirilmesi bakımından faydalıdır.

3. Rotasyon Metodu:

Bu metod uygulandığında, müracaatçı sıra

ile iki veya üç mülakatçı ile konuşur. Her mülakatçı belirli bir konu ile ilgili sorular sorar.

Örneğin, mülakatçı sayısı üçse, bunlardan bir tanesi teknik konulara değinir, ikincisi müracaatçının kişiliği hakkında bir fikir uyandıracak sorular sorar, üçüncüsü ise soruları ile karşısındakinin özel yetenekleri hakkında bir fikir edinmeye çalışır. Bu metodun en olumlu tarafı, mülakatın tabii ve samimi bir hava içinde yönetilmesidir. Seçimin tek bir mülakatçının şahsi ön yargıları etkisi altında yapılması tehlikesi azalmış olur. Heyetler tarafından yönetilen mülakatlarda birkaç mülakatçının düşüncesinin seçim üzerindeki etkisi ortadan kalkmış olur. Müracaat edenin, kendini tanıma şansı, bir heyet tarafından yönetilecek tek bir mülakatçıya nazaran çok daha fazladır.

Heyetler tarafından yönetilen mülakatlarda birkaç mülakatçının düşüncesinin seçim üzerindeki etkisi ortadan kalkmış olur.

BAŞARILI BİR SEÇİM MÜLAKATI İÇİN GEREKLİ ŞARTLAR:

1. Organizasyonun Politikası:

İnsana gereken önemi veren politikanın organizasyonuna hakim olması gerekir.

2. Mülakatçının Yetenekleri:

- Mülakat yapmada deneyim,
- İnsan ilişkileri alanında bilgi,
- Adayın tayıp olduğu iş hakkında bilgi,
- Tarafsızlık,
- Kuvvetli bir algılama kabiliyeti,
- Dinleme sanatını bilmek,
- Hislerinin ve peşin değerlemelerin hükmü altında kalmamak,
- Mütevazı olmak,

- i. Adaya karşı nazik ve anlayışlı olmak,
- j. Kendini adayın yerine koymasını bilmek.
- k. Otoriter olmamak,
- l. Soru sorma tekniğini iyi bilmek,
- m. Sistematik, analitik ve tolerans sahibi olmak,
- n. Mülakatı isabetli bir şekilde değerlendirebilmek.

3. Mülakat Yapılan Yerin Uygunluğu:

- a. Organizasyon hakkında adayla olumlu etki uyandıracak şekilde düzenlenmiş olmasıdır,
- b. Konuşmanın gizliliği ve devamlılığını temin etmelidir,
- c. Mülakatçıyla aday arasındaki ahengin sağlanmasına yardımcı bir faktör olmalıdır.

MÜLAKATIN TANIMI VE SAFHALARI:

Tanımı:

Mülakat, "bir amaca dayanan karşılıklı konuşma" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma biraz daha genişleterek şöyle ifade edebiliriz.

"İşgören seçiminde görüşme; bir işletme veya kurumun işgören, gereksinmesi duyulan iş ya da pozisyonlara atanmak isteğinde bulunan kişilerle, şirketce görevlendirilen bir yahut birden fazla kişinin karşılıklı konuşup, bunların işyerinde çalışıp, çalışmayacaklarına ilişkin değerlemenin yapılmasında yararlanılacak izlenimlerin sağlanması eylemidir".

SAFHALARI:

- A. Hazırlık,
- B. Mülakatın yapıldığı ortam,
- C. Mülakatın yürütülüş şekli,
- D. Mülakatın sona ermesi,
- E. Değerlendirme.

A. Hazırlık:

"Zamanı önceden bilinsin veya bilinmesin her mülakat için hazırlık yapılması gerekir. İlk yapılacak şey mülakattan, güdülen amacın saptanmasıdır. İş müracaatlarında yapılan mülakatlarda, elde edilmesi arzulanan bilgilerin neler

olduğuna karar vermek icabeder. Bunun için de mülakattan önce aşağıdaki çalışmaların yapılması gerekir.

- a. Müracaat formunu işin gerektirdiği şartlar ve yaş bakımından incelemek,
- b. Müracaat formunu adayla "irtibat kurma" bakımından incelemek,
- c. Müracaat formunun doldurulması sırasında aşağıdaki hususların belirtilmiş olup olmadığına dikkat etmek,
 1. Okunaklık,
 2. Temizlik,
 3. Verilen bilginin tam olması,
 4. Belirtilen tarihler arasında herhangi bir boşluk bırakılmaması.

B. Mülakatın Yapıldığı Ortam:

Mülakatın yapıldığı ortam üzerinde durulması gereken bir husustur. Bu ortam iki çeşittir;

- 1. Fiziki Ortam,
- 2. Ruhi Ortam.

1. Fiziki Ortam:

Bu prensibin değeri mülakata tabi tutulan kişiyi konuşmaya teşvik etmesinden ileri gelir. Birçok kişi bir büro parmaklığının arkasından veya insanlarla dolu bir odada bir masa başında mülakata tabi tutulduğunu hatırlayacaktır. Telefon sesinin veya sekreterinin mülakatı sık sık kesmesi sadece gizliliği azaltmaz aynı zamanda karşıdaki insana değer verilmediğini gösterir. Bu gibi şartlarda konuşma samimi olamaz. Rahat bir koltukta oturan bir insanın kendini rahat hissedeceği ve daha serbestçe konuşacağı ve dolayısıyla daha geniş bilgi vereceği muhakkaktır.

2. Ruhi Ortam:

Mülakatı yürüten kişiye düşen ilk görev karşıdaki kişinin kendisini rahat hissetmesini sağlamaktır. Doğrudan doğruya esas konuya geçmeden önce başka konulardan söz açmalıdır. Bazıları ha-

vadan, diğerleri müracaatçının doldurduğu formdan öğrendikleri konulardan bahsederler.

Sigara ikram etmek de sık sık uygulanan bir yöntemdir. Bir bakıma bu gibi konuşmalar dostça ilişkiler yönünden zararlı olabilir, zira mülakata tabi tutulan kişi, mülakatçıyı dikkatle incelemeye ve kullandığı metodları incelemeye başlar. Fakat diğer taraftan ise mülakat yapmanın zorluklarını, mülakata tabi tutulan kişinin takdir etmesi, bu gibi durumları hoşgörü ile karşılama ve mülakatın iyi geçmesi için elinden gelen her şeyi yapmasını sağlayabilir.

C. Mülakatın Yürütülüş Şekli:

Gerekli bilginin elde edilebilmesi ve mülakata tabi tutulan kişiye öğrenmek istediği bilgilerin bildirilmesi mülakatın yürütülüş şekline bağlıdır. Bu yöntem nasıl olmalıdır?

1. Mülakatı yöneten kişinin insanlara karşı sevgi ve saygı duyması ve bu hislerini belli etmesi şarttır. Bu esas bazı kişilerce mülakatın temel unsuru olarak kabul edilir. İnsanlarla konuşmayı seven, onlarla samimi olarak ilgilenen ve yardıma hazır bir tutum gösteren mülakatçı öğrenmek istediği bilgileri en kolay elde eden insandır. Böyle bir mülakatçı, karşısındaki insanın açılmasını sağlayan bir hava yaratır. Bu havayı yaratmak için de samimi olmak gerekmektedir.

2. Sorular karşısındaki insanı konuşmaya teşvik edecek şekilde sorulmalıdır. Karşıdaki insana amiriyle geçinmekte zorluk çekip çekmediğini sormaktansa ne tip bir amirle çalışmak istediğini ve bu tercihin sebeplerini sormak gerekir. Evet veya Hayırla yanıtlandırılabilen sorular müracaatçı hakkında gerçek bir bilgi vermez. Belirli bir yanıtı gerektiren sorular ile mülakatçının tercihlerini ve ön yargılarını belli eden sorulardan kaçınılmalıdır. Dikkat edilecek bir diğer husus da konuşmanın büyük bir kısmının mülakata tabi

utulan kişiye yapılması gerektiğidir. Söz konusu kişi sustuğunda mülakatçının konuşması şart değildir. Konuşmamak her zaman daha fazla bilgi verilmesi gerektiğine işarettir.

3. Mülakatçı dikkatle dinlemeli ve mümkünse kendini karşısındaki insanın yerine koymalıdır. Mülakata tabi tutulan kişinin, mülakatçıdan beklediği kendisini dikkatle dinlemesidir. Söylenenleri yarım yamalak dinlemek sadece istenen bilginin elde edilmesine mani olmaz aynı zamanda karşıdaki insana hakarettir. Dikkatle dinliyor görünmek ise pek kolay değildir.

Mülakata tabi tutulan kişinin sözlerini tam anlamıyla kavramak için mülakatçının kendisini onun yerine koyabilmesi gerekir. Yalnız şunu unutmamalıdır ki, kendini başkasının yerine koymak, karşıdaki insanın her söylediğini kabul etmek anlamına da gelmez.

D. Mülakatın Sona Ermesi:

Bazıları mülakatı kibar bir sohbe benzetirler. Nezaket kuralları mülakatın karşı tarafta utanç veya beceriksiz duyguları uyandıramayacak şekilde cereyan etmesini ve sona ermesini gerektirir.

Mülakatçı mülakatın sona erdiğini belirtmek üzere kolayca anlaşılabilir bir işaret yapmalıdır. Müracaatçıların şikayetçi oldukları hususlardan biri de mülakatın ne zaman sona erdiğinden emin olamamalarıdır. Mülakat sona ermediği halde bittiğini zannedip mahcup duruma düşmeyi veya lüzumundan fazla kalıp kendilerine gi-

**Mülakatçı
mülakatın sona erdiğini
belirtmek üzere kolayca anlaşılabilir
bir işaret yapmalıdır.**

debileceklerinin söylenmesinden hoşlanmazlar. İş müracaatlarında yapılan mülakatlarda konuşmayı bitirmek ve müracaatçıya gidebileceğini açıkça belirtmek mülakatçıya düşer. Mülakatçı bunu kalemini masaya bırakarak, sandalyesini arkaya iterek veya ayağa kalkarak yapabilir. Mülakata tabi tutulan insan hele geçmişte bu gibi durumlarla karşılaşmış ise yapılan işaretin anlamını kolaylıkla anlar ve görüşmeye son verir.

İş müracaatlarında yapılan mülakatlar çeşitli şekillerde sonuçlanabilir. Müracaatçının talebi kabul edilebilir. Bu durumda kendisine işe alınması için gerekli diğer mumeleler bildirilir. İşe alınması için başka bir aşamadan geçmesi gerekebilir ve kararın verileceği tarih yaklaşık olarak kendisine bildirilir. Veya şartlara uygun olmayışı sebebiyle reddedilebilir.

Red cevabının en iyi şekilde verilebileceği çok tartışılan bir husustur. "Siz aramayın, biz sizi ararız" klişesi hala kullanılmaktadır. Birçokları müracaatçı ile yüzyüze gelmekten kaçınarak mektup yazmayı tercih ederler. Ancak bazıları müracaatçı ile açık açık konuşarak reddedildiğini ve bu reddin dayandığı sebepleri açıklar. Red cevabı yaş, eğitim ve deneyim gibi nedenlere dayandığı takdirde açıklamak güç değildir.

E. Değerlendirme:

Mülakatın bitiminde takip edeceğimiz yol şu şekilde olmalıdır;

1. Sonuçların karşılaştırılması:

- Amaç-Sonuç,
- Periyodik olarak takip,
- İstatistiki bilgi elde etmek,
- İşyeri ve çalışma politikasına uygun olup olmadığına bakmak.

2. Düşüncelerin belirtilmesi:

- Fikir sahibi olmak,
- Objektif kıstaslarla bunu belirtmek,
- Tavsiye etmek.

3. Karar vermek:

- İşyeri politikasına göre,

- Tavsiyeye göre,
- Niteliklerine ve yeteneklerine göre.

4. Sonuçları takip etmek:

Mülakatçı yukarıda verdiğimiz plan dahilinde değerlendirmesini yaparken kendisini de değerlendirmeye tabi tutmalıdır. Unutmamalıdır ki mülakat yapma ancak deneyim ile gelişen bir sanattir. Mülakatçı, yüzyüze temasın tehlikelerine karşı daima uyanık ve dikkatli olmalıdır. Bu tehlikeler arasında, huyların kişiye has olmaktan ziyade umumi olduğunu farketmek, herhangi bir özelliğin diğerlerini gölgelemesine izin vermek, müracaatçının sinirli veya heyecanlı durumunun etkisinde kalmak ve göze çarpıcı bir kusuru olmayan bir müracaatçıya karşı taraflı davranmak sayılabilir.

Mülakatçının yeteneği en az mülakata tabi tutulan kişinin ki kadar olmalı, mülakata yönetim şekli ve aldığı karar, kendisinin deneyimini ve uygunluğunu göstermelidir.

SONUÇ:

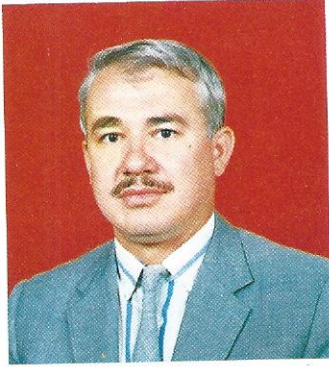
Mülakat tekniği hakkında sonuç olarak aşağıdaki önemli noktaları gözönünde bulundurmanın gerekli olduğuna inanıyoruz;

- Mülakatçıların dikkatli seçimi, eğitimi ve yeteneği görüşmelerin verimli olmasını sağlar. Mülakat, müracaatçıya iş hakkında bilgi vermek, sorularını yanıtlamak, kendisine değer verildiğini hissettirmek ve işi kabul etmesine teşvik etmek için de gereklidir.

- İyi bir mülakat, müracaatçının tüm yeteneklerini ve işyerine uyum sağlayıp sağlayamayacağını ortaya koyar.

Bütün bunlara rağmen, sadece görüşmeden sağlanan bilgilerle aday seçme eğilimi göstermek son derece sakıncalıdır. İşe alınacak kimse-leri değerlendirirken, görüşme sırasında elde edilen bilgiler, ancak öteki seçim yöntemleri aracılığıyla sağlanan sonuçlarla tutarlı olduğu takdirde bir değer kazanır.

AZERBAJYAN PETROLÜNDE YENİ ÜFUKLAR



Prof. Dr. Mehmet Çiftlikli

Bakü Devlet Üniversitesi
Öğretim Üyesi

1949 yılında Tavas'ta doğan M. Çiftlikli, 1973'de Ege Üniversitesi İ.T.B. Fakültesinden mezun olup, 1976'da master ve 1980'de doktora çalışmalarını tamamlamıştır. 1982-83 yıllarında İngiltere Leeds Üniversitesinde "verimlilik" konusunda çalışmalarda bulunan Dr. Çiftlikli 1984 yılına kadar D.E.Ü. Mühendislik Fakültesi'nde İşletme ekonomisi asistanlığı yapmıştır. 1984 yılında yardımcı doçent olan M. Çiftlikli halen Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B. Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyeliği yaptıktan sonra Bakü Devlet Üniversitesi'ne geçmiştir. Çalışmalarına orada devam etmektedir.

I. AZERBAJYAN PETROLÜNÜN DÜNÜ ve BUGÜNÜ

Petrol denince zenginlik akla gelir. Ama, bu zenginlik yerin binlerce metre altında potansiyel bir zenginlik olup, yerüstüne çıkarıldığı oranda in-

dünyanın nadir ülkeleri arasındadır. Ayrıca tarihçiler Bakü ve dünya petrol endüstrisinin doğduğu yer olarak yazarlar. Marco Polo Bakü petrolerinden bahsetmektedir. İşte dünden bugüne dünyanın en önemli enerji ve sanayi hammaddelerinden olan petrol Azerbaycan'ı devamlı haklı olarak gündemde tutmuş ve tutmaktadır. Daha önceleri Çarlık Rusya'nın daha sonra da eski Sovyetler Birliği'nin en önemli petrol bölgesi olan Azerbaycan, bugün başta A.B.D. ve diğer birçok Batı ülkeleri ile Türkiye için de 2000'li yıllarda sadece Hazar Denizi'ndeki kütleli petrol üretimi (30 yıl içinde yaklaşık 511 milyon ton) büyük bir sevinç kaynağıdır.

Azerbaycan böyle petrol yataklarına sahip dünyanın nadir ülkeleri arasındadır. Ayrıca tarihçiler Bakü ve dünya petrol endüstrisinin doğduğu yer olarak yazarlar. Marco Polo Bakü petrolerinden bahsetmektedir.

sana, topluma, ülkeye veya ülkelere refah getirebilmektedir.

Azerbaycan böyle petrol yataklarına sahip

Azerbaycan'da ilk petrol üretimine 1770 yılında teşebbüs edilmişse de, beklenen sonuç alınamamış ve ilk üretim ancak 1847 yılında gerçekleştirilmiştir. Bugüne kadar 1.325 milyon ton

Azerbaycan petrol üretiminin son yıllarda giderek azalmasının başında, petrol üretim teknolojisinin eksikliği, işgücü verimliliğinin başta ücret düşüklüğü olmak üzere azlığı gibi teknolojik ve ekonomik sebepler ileri sürülmektedir.

petrol çıkarılan Azerbaycan'da başlıca petrol yatakları:

- Hazar Denizi ve bu denize uzanan Apşeron Yarımadası,
- Kür nehri kıyıları
- Kabristan bölgesi
- Gence bölgesi'dir.

Azerbaycan petrolünün %65'i Hazar Denizi'nden çıkarılmaktadır. Ülke de çıkarılan en iyi petrol Bakü petrolü olup, ihtiva ettiği dansite ve oktan cihetinde kıymet bakımından dünya petroleri arasında birinci sırada yer almaktadır (1). Bu petrolün terkiibinde kükürt, parafin, katran ve az miktarda da kok bulunmaktadır (2). Ayrıca Azerbaycan petroleri içerisinde naftalan diye anılan ve tıpta kullanılan bir özel petrol türü de mevcuttur.

1880 yılında Bakü dünyanın en çok petrol üreten bölgesiydi ve dünya petrol üretiminin yaklaşık olarak yarısını, Çarlık Rusya'sı petrol üretiminin ise %97.7'sini veriyordu. SSCB ise petrol hasılatının 1940 yılında %71.5'ini, 1945'te %58.3'ünü 1950'de 39.1'ini, 1956'da %21.6'sını ve 1965'de ise %8.9'unu (21.5 milyon ton) vermekteydi. Azerbaycan petrolü uzun yıllar SSCB'nin en önemli döviz geliri ve İkinci Dünya Savaşı'nda Almanya zaferinin en büyük kahramanı olmuştur (3). Sadece İkinci Dünya Savaşı esnasında Azerbaycan'dan 75 milyon ton petrol harp araç ve gereçlerinde kullanılmak üzere cepheye gönderilmiştir.

Son yıllarda üretilen petrol miktarı giderek

azalmıştır. 1980'de toplam üretilen petrol 14.6 milyon ton iken 1990'da 12.5 milyon 1991'de 11.7 milyon 1992'de 11 milyon ve 1994 yılında ise 8 milyon tondur (4, 5).

Azerbaycan petrol üretiminin son yıllarda giderek azalmasının başında, petrol üretim teknolojisinin eksikliği, işgücü verimliliğinin başta ücret düşüklüğü olmak üzere azlığı gibi teknolojik ve ekonomik sebepler ileri sürülmektedir. Ayrıca, bağımsızlığını ilân ettikten sonra da Azerbaycan'ın petrol üretimini düşük tutarak, yabancılara dünya fiyatlarının altında bedellerle kaptırmamaya çalıştığı da söylenenler arasındadır.

Azerbaycan ürettiği petrolün %40-45'ini resmi rakamlara göre, ihraç etmektedir. Azerbaycan'ın rafineri kapasitesi kendi üretiminin çok üzerindedir. Ülkeye Kazakistan'dan ve Batı Sibirya'dan yılda ortalama 5 milyon ton petrol getirilmekte ve işlenmektedir (6).

II. PETROLDE YENİ BOYUTLAR

20 Eylül 1994 tarihi Azerbaycan petroleri için yeni bir tarih başlangıcı. Bu ülkenin petrolü yeni yüzyılda yeni boyutlar eşliğindedir. Asrın mukave-

1. İstanbul Ticaret Odası "Azerbaycan", Yayın No: 1992-28, s.10.
2. OĞAN, Sinan, "Azerbaycan" Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı İstanbul, 1992, s.92.
3. OĞAN, Sinan, a.g.e., s.92.
4. İstanbul Ticaret Odası, a.g.e., s.11.
5. TİKA, Avrasya Dosyası, Sayı:24 Ocak 1995, s.2.
6. İstanbul Ticaret Odası, a.g.e., s.11.

TABLO 1- Petrol Konsorsiyumuna Dahil Olan Şirketler ve Payları

ÜLKE	ŞİRKETİN ADI	ŞİRKETİN PAYI	ÜLKE PAYI
1. ABD			43.80
	Amaco	17.01	
	Pennzoil	9.82	
	Unocal	9.52	
	Exxon	5.00	
	Macdermoil	2.45	
2. İNGİLTERE			19.21
	BP	17.3	
	Ramco	2.08	
3. RUSYA			10.00
	Lukoil	10.00	
4. AZERBAJCAN			10.00
	SOCAR	10.00	
5. NORVEÇ			8.56
	Statoil	8.56	
6. TÜRKİYE			6.75
	TPAO	6.75	
7. S. ARABİSTAN			1.68
	Delta	1.68	
TOPLAM		100.00	100.00

Kaynak: (7, 8, 9).

lesi olarak adlandırılan 20 Eylül 1994 tarihli "Uluslararası Andlaşması"nın yapıldığı gün Azerbaycan Cumhuriyeti'nde tarihi bir gün yaşadı. Azerbaycan Devlet Petrol Şirketi ile Hazar Denizi'nin üç bölgesinde petrol çıkarmak için uluslararası bir konsorsiyum andlaşması imzaladı. 30 yılına yapılan bu andlaşma Azerbaycan Milli Meclisi tarafından tasdik edilerek 12 Aralık 1994 tarihinde yürürlüğe girdi.

Hazar Denizi'nin, Güneşli, Azeri ve Çirak yataklarından petrol çıkaracak uluslararası konsorsiyumda yer alan ülke ve şirketleri ile payları Tablo-1'de gösterilmiştir.

Tabloda görüldüğü gibi konsorsiyumda en büyük pay %43.80 ile Amerikan şirketlerine ait. İkinci sırada %19.21 pay ile İngiliz şirketleri bulunmaktadır. Türkiye'nin payı ise %6.75 oranındadır.

Bu konsorsiyum çerçevesinde beklentiler:

1. 30 yıl içinde 511 milyon ton petrol çıkarılacak. Üretilen petrolden bugünkü değerlerle 34 milyar dolar gelir elde edilecek 55 milyon metre-

küp doğal gazın tamamı ise Azerbaycan'a kalacaktır (10).

2. Konsorsiyum üretim için yatırım sermayesi, teknoloji, uzman yöneticiler sağlayacaklardır. Toplam yatırımın 8 milyar dolar olacağı beklenmektedir.

3. Tarafsız uzmanların yaptıkları hesaplara göre projenin ömrü boyunca Azerbaycan'a toplam 94 milyar dolar petrol geliri sağlanacaktır. Bu da Azerbaycan'ın bugünkü çok düşük olan GSMH'nin dolayısıyla fert başına düşen milli gelirini oldukça yükseltecektir. 1994 yılında 37 dolar (168.000 manat) olan fert başına düşen milli gelir yapılan bir hesaplama göre 2000 yılında en az 800-1000 dolar, 2010 yılında 3.000-4.000 dolar ve 2025 yılında da 9.000-10.000 dolar olacağı tahmin edilmektedir.

4. Petrol şirketleri petrol üretiminden elde ettikleri kârların %25'i oranında Azerbaycan hükümetine vergi ödeyeceklerdir.

5. Yabancı petrol şirketleri Azerbaycan hükümetine 420 milyon dolar tutarında tahvil (bono)

7. Azerbaijan International, Spring 1994.

8. Aksiyon, 7, 13 Ekim 1995, s.44-45.

9. Nokta, 22-28 Ekim 1995, s.62.

10. T.C. Bakü Büyükelçiliği Basın Müşavirliği Rehber, 1995, s.7.

temettü hissesi ödeyeceklerdir.

6. Konsorsiyuma dahil şirketlerde çalışacak toplam işgücünün ilk etapta %30'u Azerbaycan vatandaşı olacak ve diğer bir ifade ile 2500 civarında Azeri personel çalıştıracağı hesaplanmaktadır.

7. Konsorsiyum özellikle dünya petrol endüstrisinin en gelişmiş teknolojilerini Azerbaycan'a getirerek teknoloji transferini gerçekleştirecektir.

8. Azerbaycan'ın önde gelen ilim ve teknoloji enstitüleri ve üniversite ile konsorsiyuma dahil ülkelerin teknoloji ve araştırma kuruluşları arasında işbirliği gerçekleştirilecektir.

9. konsorsiyum ülkenin çevre, kültür, eğitim ve sosyal hayatın birçok alanlarına da katkıda bulunacaktır (11).

Öte yandan 10.11.1995 tarihinde, Bakü'de üç ülke ile ikinci bir konsorsiyum imzalanarak, Hazar Denizi'nin Karabağ bölgesinde 25 yıl müddetle petrol çıkarılacaktır. Bu konsorsiyumda Rusya'nın Lukoil Şirketi %5, A.B.D.'nin Penzoil Şirketi %30, İtalya'nın Agip Şirketi %7.5, Azerbaycan'ın SOCAR Şirketi %7.5 ve ayrıca İtalya'nın Agip ve Rusya'nın Lukoil Şirketlerinin müşterek meydana getirdikleri Lukagip Şirketi de %50 pay sahibidir. Toplam yatırım tutarı 1.7 milyar dolar olan bu konsorsiyumun 427 km² alan içerisinde 85-150 milyon ton petrol çıkaracağı beklenmektedir. Üretim başlangıcı 2003 yılı olup, iktisadi verimlilik %18 olarak hesaplanmaktadır.

III. AZERBAIJAN PETROLÜNÜN BATIYA TAŞINMASI

Konsorsiyumu ilgilendiren en önemli konu Azerbaycan petrollerinin dünya pazarlarına taşıyacak petrol boru hattının güzergahıdır. Geçtiğimiz bir yıl içinde dünya kamuoyunun yakından takip ettiği ve özellikle konsorsiyuma dahil ülkelerden başta Türkiye ve Rusya olmak üzere doğrudan ilgi alanı konumuna getirilen "Ana Üretim Petrol Boru Hattı Güzergahı" net olarak belli değildir.

Son olarak elde edilen bilgilere göre, erken petrol üretimi için, biri Bakü Supsa Hattı, diğeri Bakü-Novorossisk Hattı'dır. Birinci hat Gürcistan üzerinden Karadeniz'e; ikinci hat Çeçenistan ve Rusya topraklarından geçerek o da Karadeniz'e uzanmaktadır. Her iki boru hattı 1997 yılında 5 milyon ton civarında petrolü Bakü'den Karadeniz'e akıtacaktır.

2000'li yıllarda (2007 yılı olabilir) faaliyete geçecek ana üretimin güzergahı ile ilgili olarak şu alternatifler mevcut.

Birinci yol: İran üzerinden Basra Körfezi'ne taşımak. Bu şimdilik mümkün görünmüyor. Çünkü Amerika kesin olarak istemiyor.

İkinci yol: Türkiye üzerinden Akdeniz'e (Ceyhan) taşınmasıdır. Bu yol hem emniyetli hem de ekonomik görünümde bir yoldur.

Üçüncü yol: Rusya üzerinden Karadeniz'e (Novorossisk) akmasıdır. Fakat bu yol üzerinden petrolün uluslararası piyasalara gönderilmesinde çeşitli zorluklar vardır. Boğazlardan petrol geçirilmesi de ayrı bir problem. Zaten, şu anda boğazlardan yılda 30 milyon ton petrol geçirilmektedir. Şimdi bile Türkiye için bu önemli bir sıkıntıdır.

2000'li yıllarda yılda toplam olarak 90-100 milyon ton (45 milyon tonu Azeri petrolü, 15 milyon tonu Kazak petrolü) petrolü nakledecek ana petrol hattının kesin güzergahı ile ilgili tartışmalar 2000'li yıllara kadar devam edecektir. Dünya kamuoyunda kimi çevreler Rusların, kimileri de Türklerin bir adım önde olduğu kanısında olsa da henüz kesin bir sonuç yoktur.

Ancak, çağdaş ekonomik ve çevre düşünceleri ile konsorsiyum finansal analizleri optimum ve rasyonel bir yolun ancak Bakü-Ceyhan (Akdeniz) olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yol sadece birkaç ülkenin değil birçok ülkenin de amaç ve menfaatlerine en uygun olarak görülmektedir. Ayrıca Türkiye, 2.5 milyar dolara mal olacak Bakü-Ceyhan Boru Hattı'nın inşaatını da yüklenmiş durumundadır.

11. Azerbaijan International, Spring 1994 ve Spring 1995.

İNTERNET HER YERDE

Burçak Çubukçu

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Endüstri İlişkileri Uzmanı
E-mail: ta2ee@antrak.org.tr.

Son bir kaç yıldır İnternet, özellikle de basının magazinsel yaklaşımlarıyla gündemde. Eminim siz de her gün İnternet hakkında bir şeyler okuyup seyre diyorsunuz. Acaba, nedir bu İnternet dedikleri?

İnternet bilgisayar ağlarının birbirine çeşitli yöntemlerle bağlanmasından oluşan dünya çapında bir ağıdır. Sahibi ve işletmecisi bulunmama ile birlikte her ülkede kendine has bir omur-

Ancak İnternette beklenen insanın hayal gücüne bağlı olarak değişmekte, İnternetin kullanıcılarına sunduğu imkanlar da buna göre gündün güne değişerek gelişmektedir. Bir süre sonra belki de şirketinizin herhangi bir mala ihtiyacı olduğunda bunun dünyanın neresinde bulunduğunu, niteliklerini, fiyatını ve diğer aklınıza gelebilecek tüm soruları sorup yanıtını alabileceksiniz. Aslında halihazırda bu imkan var İnternette ancak şirketler tüm dünya çapında yeni yeni İnternet erişim-

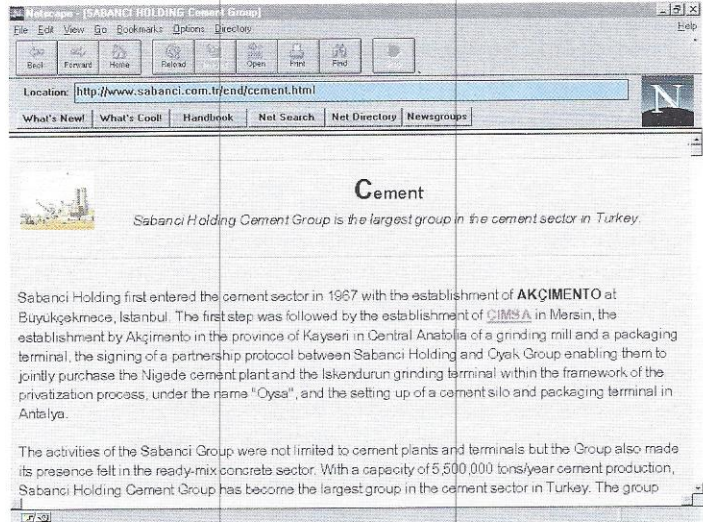
gası

(backbone) bulunmaktadır. Aslında İnterneti hayata getiren, diğer bilgisayarlardaki verilere ulaşmak ve bunlardan yararlanabilmek, bunun yanında mektuplar yada kısa notları diğerlerine bu yolla iletmek ihtiyacından başka bir şey değildir. Amerika Birleşik Devletleri bu dev ağı kurulmasında önemli bir rol üstlenmiştir. İlk olarak devlet kuruluşlarının birbiri ile bağlanmaları arkasından da Üniversitelerin işin içine girmesini takiben özel sektörün ve kitle örgütlerinin katılımıyla, İnternet önce ABD’de arkasından da dünyada hızla yayılmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri’nde İnternet’in işletimi federal yönetimlerce vergi mükelleflerinin vergilerinden karşılanmaktadır. İnternet’in kullanımı bir zamanlar araştırma, eğitim ve devlet kuruluşlarının etkinlikleriyle sınırlandırılıyorsa da, son zamanlarda ticari kullanımı büyük oranda artmıştır. Bu gelişmeler, bazı gözlemcileri İnternet’in yakın gelecekte tamamiyle özelleştirileceği yolunda spekülasyonlara itmektedir. Böyle bir durumda İnternet kaynaklarına ulaşım, kullanım fiyatlarına göre belirlenebilecektir (1).

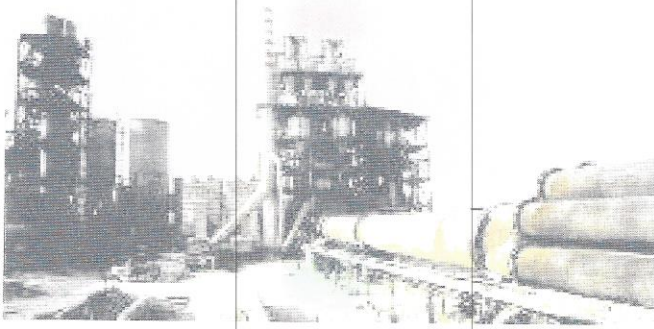
İnternet bilgisayar ağlarının birbirine çeşitli yöntemlerle bağlanmasından oluşan dünya çapında bir ağıdır.

lerini sağladıklarından bu bir yıl içerisinde gerçekleşebilecek bir gelişme. Büyük medya firmaları yerlerini aldılar bile. Bunlar içerisinde televizyon



H.O. Sabancı Holding'in Çimento Grubu İçin Hazırladığı WWW Sayfası

1. ÇAĞILTAY, Kürşat, Herkes İçin İnternet, <http://www.metu.edu.tr/METU/CC/OL/hii/bolum.1.html>.



ÇİMSA'nın İnternet'den Alınmış Bir Fotoğrafi

kuruluşları, gazeteler, film şirketleri, müzik yapım şirketleri var. Bunun yanında ciddi birçok firma İnternet üzerinden erişimi sağlamış durumdadır.

Bütün bunların hızla gerçekleşmesine neden olan en önemli gelişme ise İnternet üzerinden grafik arabirimi ile erişilip resimli sesli, hatta filmciklerle bile zaman zaman desteklenen bir arabirimin İnternete erişimi kolaylaştırmış olmasıdır. Bu durum dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi bizde de kamuoyunun İnternete ilgisini arttırdı. Tabii öncelikle de bu ilgi, evinde, işyerinde bilgisayarla uğraşanların daha yoğun bir şekilde makul sayılabilecek bir ek masrafla İnternete erişmeleri ile sonuçlandı.

İnternet'in araçları da hızlı bir gelişme göstermektedir. Eskiden esas olarak smtp, ftp, telnet olarak tanınan İnternet araçları, şimdilerde gopher, www, wais olarak biliniyor (2). Bunların herbirini tek tek tanımlamak yerine İnternetin popüleritesini asıl arttıran www (world wide web) yani dünya çapında ağdan bahsetmek istiyorum.

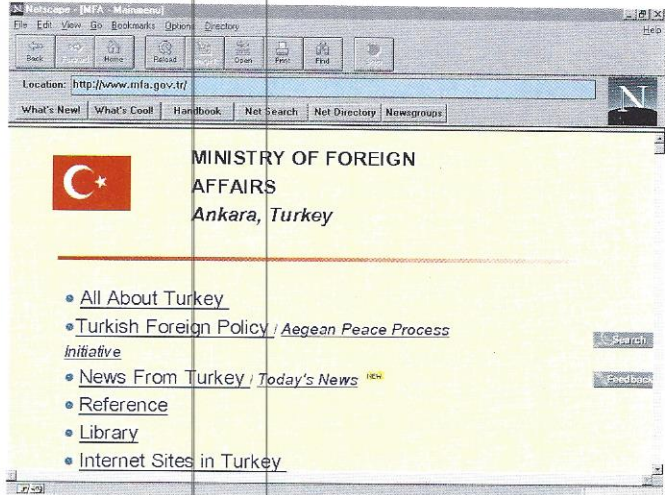
Kullanıcılar, www ile bir grafik arabirimi (bu arabirim Windows™, OS/2 Warp ya da Unix altında çalışan Xwindow gibi bir arabirim olabilir) ve ağ tarayıcı (web browser) olarak bilinen programlar aracılığıyla bu zengin metin, resim, ses, film içeren dünyaya adım atmaktadırlar. Dünyanın her yerinden milyonlarca meraklı o sayfadan bu sayfaya dolaşıp durmakta birbirinden değişik binlerce konuda bilgiye ulaşmaktadırlar. Bunların arasında örnek olarak, pizza ısmarlamaktan tutun, seyahat için bilet ve otel rezervasyonu,

tüm bankacılık işlemleri, online alışveriş dahil bir çok konuda bilgi evlere, işyerlerine girmiş durumdadır. Bütün bunlar ülkemizi de içine alıyor ve şu anda olmamakla birlikte, belki de siz bu satırları okurken bir kısmı gerçekleşmiş olacaktır. Dünyada pek çok firma da işin ciddiyetini kavramış durumda ve bu konuda yatırım yapıyorlar.

Ülkemizde de Üniversitelerin çabalarıyla başlamış olan www sayfaları furyası işin içine devlet ve özel sektör firmalarından tutun, basın kuruluşlarına ve kitle örgütlerine kadar yayılmış durumda ve yayılmaya da devam ediyor. Kimler yok ki; bunların arasında pek çok kuruluş yer alıyor:

Devletten,

- BOTAŞ Petroleum Pipeline Corporation (Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş.), Ankara



Dışişleri Bakanlığı'nın WWW Sayfası

- Devlet Tiyatroları, Ankara
- Republic of Turkey, Prime Ministry, Undersecretariat of Foreign Trade (T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı)
- Republic of Turkey Central Bank (T.C. Merkez Bankası)
- Republic of Turkey Ministry of Foreign Affairs (T.C. Dışişleri Bakanlığı)
- Republic of Turkey Prime Ministry State Institute of Statistics (T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü)
- GAP (Southeastern Anatolia Project) Regional Development Administration, Ankara

2. AKGÜL, Mustafa, İnternet: Bilgiye Erişimin Yeni Araç ve Olanakları, ftp://ftp.bilkent.edu.tr/pub/INFO/Turkce/İnternet/inet2-1.11.txt.

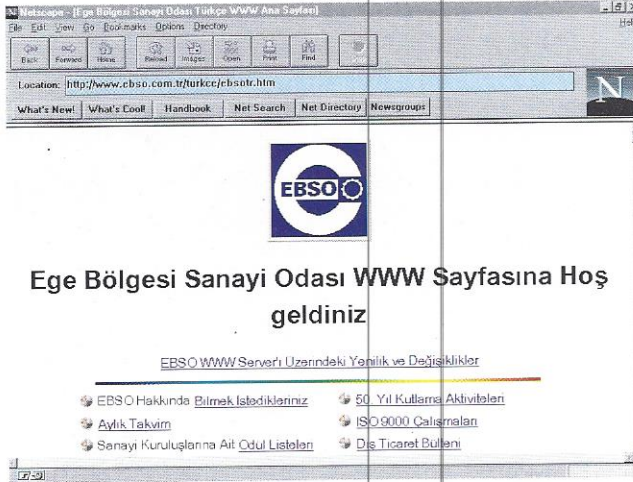
- Istanbul Mineral and Metals Exporters' Association (Istanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği), İstanbul
- National Library (Milli Kütüphane), Ankara
- ODTÜ-KOSGEB Teknoloji Geliştirme Merkezi (Technology Development Center), Ankara
- TAEA-Turkish Atomic Energy Authority (TAEK-Türkiye Atom Enerjisi Kurumu), Ankara
- TPAO, Turkish Petroleum Corporation (Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı), Ankara
- TÜBİTAK (The Scientific and Technical Research Council of Turkey)
- İÖK, Ankara

- Levi Group, İstanbul
- Konsan Advanced Garment Technologies and Consulting Group, İzmir
- Logo, İstanbul
- Meteksan, Ankara
- Planet (Bilgisayar Bilişim ve Reklam Hiz. Ltd.), İstanbul
- Protekila, İstanbul
- Reysas Computer Information Systems Inc., Ankara
- Sabancı Holding, İstanbul
- Setur Turizm, İstanbul
- Siemens Nixdorf, İstanbul

Listeye dikkat edecek olursanız içerisinde pekçok kuruluş bulabilirsiniz, bir banka bile var.

Özel Sektörden,

- Arçelik, İstanbul
- Aselsan, Ankara
- Ada Mühendislik, Ankara
- Best, Ankara
- Bilkom, İstanbul
- Bimel, Ankara
- Domi Bilişim Teknolojileri Ltd., Ankara
- Düt Bilgi Teknolojileri, İstanbul
- Dünya Enerji Konseyi Türk Milli Komitesi, Ankara
- Eczacıbaşı Grubu, İstanbul
- Aegean Region Chamber of Industry (Ege



Ege Bölgesi Sanayi Odası'nın WWW Sayfası

Bölgesi Sanayi Odası), İzmir

- Ekosis, İstanbul
- SAMTEK-ITC Innovative Technology Center, Ankara

- Solmaz Şirketler Grubu, İstanbul
- Türknet Bilgi Hizmetleri Ltd Şti, İstanbul
- Tütünbank, İstanbul
- Verisoft, İstanbul
- Vakkorama, İstanbul
- Wec-Net, Ankara
- Deko, İstanbul
- Ogan, İstanbul
- Yaşasin Tourism & Travel Agency, Ankara

Basından,

- Ceviz Kabuğu (TV)
- Leman, İstanbul
- Pusula (TV)
- Pcworld, Ankara
- Popüler Bilim
- Sabah Grubu, İstanbul
- Strateji Dergisi, Ankara
- Zaman Gazetesi, İstanbul
- Gün (TV)
- Atlas Dergisi (Atlas Travel Magazine), İstanbul
- Ekoloji, Ankara
- Turkish Electronic Journal of Medicine (TEJM), Ankara

Kitle Örgütlerinden,

- Ankara Telsiz ve Radyo Amatörleri Kulübü (Radio Amateurs Club of Ankara), Ankara
- Ankara Tabipler Odası (Chamber of Medicine of Ankara), Ankara
- Beyaz Nokta Vakfı, Ankara
- EMO - TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, Ankara
- The Union of the Chambers and Commodity Exchanges of Turkey (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği), Ankara
- The Foundation for Environmental Protection and Research (Çevkor - Çevre Koruma Vakfı)
- Turkish Mathematical Society
- Operational Research Society of Turkey
- IEEE Turkey Section Web Server
- İstanbul Rotary Kulübü
- Turkish Academy of Sciences, TUBA

- Turkish Informatics Society, TBD
- Turkish Librarians Society, TKD
- Umut Vakfı, Ankara (3).

Bu listenin 11.02.1996 tarihindeki durumu yaklaşık olarak böyle, ancak siz bu yazıyı okurken bu listenin iki katına çıkma ihtimali oldukça yüksek, üstelik listeyi çok kabartmamak için üniversiteleri ve siyasi partileri de dahil etmedim. Listeye dikkat edecek olursanız içerisinde pek çok kuruluş bulabilirsiniz, bir banka bile var. Ayrıca büyük holdingler de yavaş yavaş yerlerini alıyolar. Bu kuruluşlarla ilgili bilgi resim vb. medyaya etkileşimli olarak erişmeniz mümkün. Yani istediğiniz an bir tuşa dokunarak bu sayfalarla ilgili olarak görüşlerinizi, sorularınızı ilgili kişilere ulaştırmanız mümkün. Örneğin, ülkemizin tanıtımı açısından Dışişleri Bakanlığı'nın sayfaları oldukça kaliteli, önemli bilgilerle dolu ve her an dünyanın pek çok yerinden meraklılar tarafından inceleniyor.

Bir başka örnek de alışveriş açısından düşünülebilir. Diyelim ki güzel bir giysiye ihtiyacınız var, yurt çapında mağazalar zinciri olan bir kuruluşun Ankara'daki sayfasına girip kendinize ve bütçenize uyan birşeyler araştırıp bulmanız da mümkün, üstelik seçebileceğiniz ürünün resmini de görebiliyorsunuz (4). Böyle herkesin ilgisini çekebilecek konuların yanında bilimsel araştırma yapanlar için Internet gerçek bir bilgi denizidir. Ülkemizdeki pek çok üniversite kütüphanesine, milli kütüphaneye bağlanıp bir konuda yazılmış kitapları arayıp, adınıza ayırtabiliyorsunuz, geriye sadece gidip kitabı veya kitapları almak kalıyor. Dünyanın çeşitli yerlerinde bir kişiyi bir konuyu ya da ak-

lınıza gelecek herhangi bir şeyi araştırmanız ve belki de hiç düşünemeyeceğiniz bir yerden aradığınızla ilgili bilgi bulmanız, ihtiyacınız olan bir ürünün satıcısıyla yüzyüze gelmeniz işten bile değil.

Internetin en cazip yönlerinden birisi de elektronik posta, yani E-Mail. Tüm dünyada 127 ülkeye dağılmış ve 20.000.000'dan fazla kullanıcısı ile yaklaşık 30.000 bilgisayar ağının (5) bağlı bulunduğu bir yapısı olduğu için bu kullanıcıların birbirlerine elektronik posta ile haber göndermeleri son derece kolay ve hızlı oluyor. Örneğin ABD'de yaşayan bir arkadaşınıza göndereceğiniz bir elektronik mektup 15 saniyede yerine ulaşıyor. İşte Interneti çekici yapan özelliklerden biri de bu. Elektronik mektup atabileceğiniz kişiler arasında çeşitli ülkelerin ve ülkemizin, başkanları, başbakanları, pek çok şirketin yöneticileri, sorumluları var, ama sanırım yurt dışında oturan bir dostunuzla bu yolla hemen hemen her gün haberleşmek daha ilginç gelecektir. Daha da iyisi bazı programlar Internet üzerinden sesli ve/veya görüntülü görüşme imkanı bile sağlayabiliyorlar, siz de bu yolla şehir içi telefon görüşmesi fiyatına uluslararası görüşme yapabiliyoruz.

Herşeyden önemlisi Internet, zaman zaman toplumumuzda moda olan akımlar gibi amaç değil, bir araç olmalı. Bilgi toplumu olmak, ya da olmamak arasında bir tercih yapmak zorunda kalmadan, dünyanın gelişmiş ülkeleri ile aynı seviyede bulunmamızın tek yolu bilgiye ne şekilde olursa olsun, ulaşmak ve onu en iyi şekilde kullanmak olmalıdır.

Meslek Grubu : ÇİMENTO FABRİKALARI

Unvan : BATIÇİM-BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
Adres : ANKARA ASFALTI ÜZERİ NALDOĞEN MAH.BİTİŞİÇİ NO:335 BORNova - İZMİR
Muhabere Adresi : ANKARA ASFALTI ÜZERİ NALDOĞEN MAH.BİTİŞİÇİ NO:335 BORNova-İZMİR ,
Posta Kodu : 26060
Telefon : 3880080 33936 12 0 0 , Fax : 3983406
Sicil No : 6123 Sermaye : 33600000000 ,Yabancı Sermaye : 0
Vergi Dairesi : BORNova , Vergi Noşu : 1509720011
Ticaret Odası : İZMİR TİCARET ODASI , Ticaret Odası Sicil No : 22732

Unvan : BATISOKE SOKE ÇİMENTO SANAYİ TURK ANONİM ŞİRKETİ
Adres : ŞARLAK MEVKİİ SOKE 09200 AYDIN
Muhabere Adresi : AYDIN KARAYOLU ÜZERİ SOKE 09200 AYDIN , Posta Kodu : 9200

Unvan : İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.(ÇİMENTAŞ)
Adres : KEMALPAŞA ŞİŞESİ ÜZERİNDE İŞİKKENT GİRİŞİ 35070 İZMİR
Muhabere Adresi : ŞAİR EŞREF BULVARI 271 35210 İZMİR , Posta Kodu : 35210
Telefon : 4362455 4362400 0 0 , Fax : 4362517
Sicil No : 26 Sermaye : 7200000000 ,Yabancı Sermaye : 0
Vergi Dairesi : BORNova , Vergi Noşu : 2570032631
Ticaret Odası : İZMİR TİCARET ODASI , Ticaret Odası Sicil No : 0

Unvan : ZİMAŞ-ZİMPARA VE DEÖRMENTAŞI SAN. A.Ş.
Adres : ANADOLU CAD 32/14 BAYRAKLI 35010 İZMİR
Muhabere Adresi : ANADOLU CAD 32/14 BAYRAKLI 35010 İZMİR , Posta Kodu : 35010
Telefon : 4861186 4868347 0 0 , Fax : 4862407
Sicil No : 9865 Sermaye : 720000000 ,Yabancı Sermaye : 0
Vergi Dairesi : KARŞIYAKA , Vergi Noşu : 9889800014
Ticaret Odası : , Ticaret Odası Sicil No : 0

Firma Sayısı : 5

Ege Bölgesi Sanayi Odası WWW Sayfalarında Bölgedeki Üyemiz Fabrikalarla İlgili Bilgiler de Yer Alıyor.

3. [Http://www.metu.edu.tr/INET-TUR.HTML](http://www.metu.edu.tr/INET-TUR.HTML).
4. [Http://www.wec-net.com.tr/](http://www.wec-net.com.tr/)
5. [Ftp://ikarus.tetm.tubitak.gov.tr./pub/info/tr-net/TR-NET.Servis.Kilavuzu](ftp://ikarus.tetm.tubitak.gov.tr./pub/info/tr-net/TR-NET.Servis.Kilavuzu).

HABERLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri Yapıldı

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin "ILO Normları ve Türk İş Hukuku" konulu 20. kuruluş yılı kutlama semineri 7-8 Mart 1996 tarihlerinde İstanbul'da Holiday Inn Crowne Plaza Konferans Salonunda yapıldı.

İlk gün açılış konuşmasını Prof. Dr. Münir EKO-NOMİ yaptıktan sonra ILO Temsilcisi Prof. Dr. Rüçhan IŞIK söz alarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ele aldığı konular hakkında açıklamalarda bulundu.

"ILO Normlarının İş Hukuka Etkisi ve Türk İş Hu-

kukunun Gelişmesine Katkısı" konulu günün ilk tebliğini Prof. Dr. Ali GÜZEL sundu. Öğleden sonraki ikinci oturumda "87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumunu" konulu tebliğ Prof. Dr. A. Can TUNCAY tarafından verildi.

Seminerin ikinci gününde Prof. Dr. Metin KUTAL "151 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumunu" hakkındaki tebliğini sundu. Öğleden sonra Prof. Dr. Devrim ULUCAN tarafından sunulan tebliğin konusunu "158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumunu" oluşturdu.

İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Yapıldı

"Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat" konulu toplantı 12-13 Nisan 1996 tarihlerinde İstanbul'da Galatasaray Lisesi'nde Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu tarafından düzenlendi.

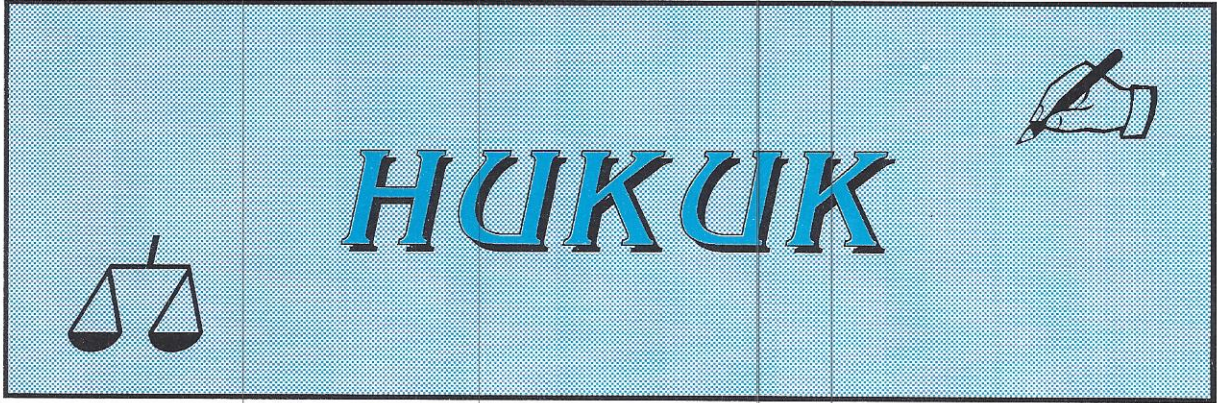
Galatasaray Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yıldızhan YAYLA ve İstanbul Barosu Başkanı Av. Turgut KAZAN'ın açılış konuşmalarıyla başlayan seminerin Prof. Dr. Turhan ESENER başkanlığındaki birinci oturumunda "Özel Hukukta Sorumluluk" konulu tebliğ Prof. Dr. Sarper SÜZEK ve Arş. Grv. Levent AKIN tarafından sunuldu. Aynı oturumda Hakim Oğuz ÖZKAN ve Av. Doç Dr. Fazıl SAĞLAM "İdare Hukukunda Sorumluluk" konulu tebliğlerini sundular.

Prof. Dr. Fehim ÜÇİŞİK'in başkanlığını yaptığı öğleden sonraki oturumda Dr. Ömer EKMEKÇİ ve

Av. Abdi PESOK'un "Özel Hukukta Tazminat Hesabının Unsurları" konulu tebliğlerinden sonra "İdare Hukukunda Tazminat Hesabının Unsurları" konulu tebliğler Prof. Dr. Sait GÜRAN ve Deniz Hakim Yarbay Dr. Serdar ÖZGÜLDÜR tarafından verildi.

İkinci gün Prof. Dr. Yalçın ÇAKALIR'ın başkanlığındaki oturumun konusunu oluşturan "Hesaplama Yöntemi" hakkında Yarg. 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi Mustafa KILIÇOĞLU, Av. Erdal ÜNER ve Av. Tuncay BİLEN tebliğlerini sundular.

Yargıtay 10. HD. Başkanı Teoman OZANOĞLU'nun yönettiği oturumda Prof. Dr. Ali GÜZEL ve Prof. Dr. Can TUNCAY "SSK Rücu Davaları" hakkındaki tebliğlerini sundular. Daha sonra Prof. Dr. Halit Kemal ELBİR başkanlığındaki oturumda Em. Tuğgeneral Taner CANDEMİR, Prof. Dr. Can TUNCAY ve Hakim Dr. Hakkı AKTAŞ'ın katılımıyla genel değerlendirmeler yapılarak toplantı sona erdi.



**T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU**

ESAS NO : 1995/9-901
KARAR NO : 1996/44
KARAR TARİHİ : 07.02.1996

KARAR ÖZETİ :

Davalı firmalar arasındaki ilişki istisna akdine dayandığına göre asıl işveren durumundaki firmanın müteahhit firmanın işçilerine karşı sorumluluğundan söz edilemez.

DAVA :

Taraflar arasındaki "tazminat" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İstanbul 6. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 15.9.1994 gün ve 1992/381 E-1994/533 K. sayılı kararın incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27.10.1994 gün ve 1994/15464-14712 sayılı ilamı ile; (... Dosyadaki bilgi ve belgelere ve özellikle davalılar arasında düzenlenen sözleşme içeriğine göre davalı'ye ait fabrikada işçilerin toplu olarak izinde buldukları sırada, tesisat onarım işinin tamamının diğer davalı işverene verildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, esasen bu tür işler yapan bağımsız bir firma durumundaki da-

valı ile arasındaki hukuki ilişki istisna aktine dayanmakta olup, İş Kanunu'nun 1/son maddesinde belirtilen unsurlar gerçekleşmediğinden davalı'nin söz konusu hüküm uyarınca sorumluluğundan söz edilemez.

Diğer taraftan bilirkişi raporunda İş Kanunu'nun 1/son maddesi hükmü çerçevesinde değerlendirme yapılarak davalı'nin kusurlu olduğunun kabulü de doğru değildir. Bu nedenle yeniden seçilecek üç kişilik bir bilirkişi kurulu aracılığı ile kusur incelemesi yaptırılmak gerekir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmadan yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.....) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle, davalılar ile firması arasında bir ast-üst işveren ilişkisi mevcut değildir.

.....firması, bu tür onarım işlerini üstlenen, tamamen bağımsız bir firmadır. Davalılar arasındaki hukuki ilişki eser sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Ölen işçi de tatilde bulunan fabrikasındaki yıllık mutad bakım ve onarım işini üstlenenfirmasının işçisidir. Olayın gerçekleşme biçimi itibari ile davalılardan sorumlu tutulamayacağına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ :

Davalı vekillerinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı H.U.M.K.'nin 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 07.02.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/29909
KARAR NO : 1996/3828
KARAR TARİHİ : 05.03.1996

KARAR ÖZETİ :

Hizmet akdinin birinci feshi işleme konularak bir süre işe devam edildikten sonra yeniden fesih yoluna gidildiğine göre akdin devamlılığının kabulü ve buna göre hüküm tesisi gerekir.

DAVA :

Davacı ihbar ve kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından

temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI :

Davacı davalıya ait işyerinde 26.737.500 TL. aylık ücretle çalışmakta iken 12.4.1994 tarihinde davalı tarafça iş akdi feshedilmiş ancak bu fesih işlemi uygulamaya konulmadan 16.4.1994 tarihinde iptal edilerek davacı aynı ücretle 1.5.1994 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş ve anılan tarihten itibaren aylık 16.000.000 TL. bürüt ücretle Antalya'dan Ankara'ya nakil yapılarak Ankara'da muhabir olarak çalışmaya devam etmiştir. 1.9.1994 tarihinde verdiği dilekçe ile Antalya'da yüksek ücretle çalıştığı 1.5.1994 tarihine kadar geçen sürenin eski yüksek ücretten ve Ankara'da geçen sürenin ise düşük ücretten hesaplanarak kıdem tazminatının ödenmesini istemiş ancak davalı işveren tüm süre için son ücret üzerinden kıdem tazminatını hesaplayarak ödemiştir.

Davacı açmış olduğu bu dava ile önceki dönemin fesih bildirimini ile sona erdiğini feshin bozucu yenilik doğurucu nitelikte olduğunu ve böylece gerçekleştiğini ileri sürerek eski dönem için yüksek ücretten ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte TİS'inin 11. maddesinde öngörülen haksız fesih tazminatının hüküm altına alınmasını istemiş ve mahkemecede istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Her ne kadar fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğinde ise de olayların gelişmesi dikkate alınca fesih işlemi uygulamaya konulmamış ve iptal edilmiş olduğuna göre tarafların birbirine uygun iradeleri ile yani anlaşmak suretiyle aradaki sözleşmenin devam ettiğinin kabulü sonucuna varılmış böylece hizmet sözleşmesinin sürekliliği kabul edilmiştir. Davacının giriş ve çıkışı dahi yapılmayan işini sürdürdüğü olgusu karşısında hizmet sözleşmesinin daha önceki tarihte feshedildiğinin kabulü olanağı yoktur. Ayrıca belirtmek gerekir ki eski yüksek ücret üzerinden bir sürede çalıştığını da anlaşılmaktadır. Böyle olunca iş aktinin 12.4.1994 tarihinde feshedilmesi nedeniyle isteklerin hüküm altına alınması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 5.3.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1996/4479
KARAR NO : 1996/5354
KARAR TARİHİ : 14.03.1996

KARAR ÖZETİ :

Sözleşme ile kurulan dengenin mutlak olarak uygulanması, taraflardan birisi aleyhine büyük ölçüde bozulmuş olabilir. Bu takdirde sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması ilkesinin uygulanması gerekir. Açıklanan sebeplerle uyarılma koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediği incelenerek sonucuna göre bir karar verilmesi zorunludur.

DAVA :

..... adına ile adına..... aralarındaki dava hakkında Bursa 2. İş Mahkemesinden verilen 25.12.1995 günlü ve 1166-979 sayılı hüküm, duruşmalı olarak davacı avukatınca temyiz edilmiş ise de mahiyeti itibariyle duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davacı; 13.10.1994 tarihli dilekçesiyle, Toplu İş Sözleşmesinin 35/b maddesinde yer alan 2. yıl zammının ekonomik şartlardaki olağanüstü değişmeler nedeniyle, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihindeki ekonomik şartlar değişmemiş olsaydı "enflasyon oranı ne olacak idiyse" bulunacak rakamın ücret zammı olarak yorumlanmasının tesbitini talep etmiştir.

Davalı taraf, davanın reddini istemiş; mahkemece de dava, ".....enflasyon ülkemizde uzun yıllardır yerleşmiştir. Yani beklenmeyen ve öngörülmesi mümkün olmayan bir hal değildir. Ayrıca toplu iş sözleşmesine yasama ya da yargı organının müdahalede bulunabilmesinin koşulları Borçlar Hukuku sözleşmeleriyle bir tutulamaz. Talep doğrultusunda sözleşmeye müdahalede bulunmakla Toplu İş Sözleşmesinin niteliği itibariyle mümkün olamayacağı" gerekçesiyle reddedilmiştir.

Davacının dava dilekçesinde de açıkladığı gibi bu dava, hukuk tekniği açısından bir uyarılma (emprevizyon) davasıdır. Sözleşme hukukunda egemen olan ve Türk Hukuku'nda kabul edilen kural "sözleşmeye bağlılık", diğer ifade ile "ahde vefa-pacta sund servanda"dır. Bu kurala göre, sözleşme yerine getirilmelidir. Ancak bazı durumlarda bu kuralın mutlak olarak uygulanması, hakkaniyete ve adalet duygusuna ters sonuç doğurabilir. Gerçekten, sözleşme kurulduktan bir süre sonra, "önceden görülemeyen" nedenlerle şartların olağanüstü değişmesi sonucu taraflardan birinin durumu katlanamayacak ölçüde ağırlaşabilir ve bununla da sözleşme ile kurulmuş olan denge, diğer taraf aleyhine büyük ölçüde bozulmuş olabilir. Para değerinin büyük ölçüde değişmesi bunun örneklerindedir. Böyle bir durumda hukukta "clausula rebus sic stantibus-beklenmeyen hal şartı" sözcükleriyle ifade edilen teori gereği sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması ilkesinin uygulanması söz konusu olur. Bu ilkenin yasal dayanağı Medeni Kanununun 1, 2. ve 4. maddeleridir. Bu yolla sözleşmenin kurulması sırasında mevcut olan sözleşme adaleti korunmaya çalışılır.

Hakimin sözleşmeye müdahalesi için, öngörülen koşulların gerçekleşmesi gerekir. Bu koşullar; değişen hal ve durumların olağanüstü ve objektif nitelikte olması, tarafların yüklendikleri edimler arasında dengenin aşırı ölçüde bozulması, sözleşmede değişen hal ve şartlara ilişkin kayıt ve hüküm bulunmaması, edimlerin henüz ifa edilmiş olması ve bu konuda "clausula" yani talebin varlığıdır.

Toplu İş Sözleşmesi normatif ve akti nitelikteki unsurları nedeniyle kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 66. maddesinde, "Bu kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" denilmektedir. Bu nedenle, davacının talebini karşılamayan 2822 sayılı kanundaki düzenlemeler, diğer başka kanunlardan yararlanmayı da engellemektedir. O halde teknik olarak kaynağını Medeni Kanunun 1, 2. ve 4. maddelerinden alan uyarılama talebi, toplu iş sözleşmelerine de uygulanabilir.

Açıklanan bu durum karşısında mahkemece yapılacak iş; yukarıda sözü edilen uyarılama koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi için davacının ortaya attığı somut olayı ispata yarar taraf delilleri toplanıp objektif ölçüler içinde değerlendirilerek bir karar vermekten ibarettir. Bunun için gerektiğinde içinde üniversite öğretim üyelerinden birinin de yer alacağı uzman bilirkişi kurulu aracılığı ile inceleme ve araştırma yaptırılarak, sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.3.1996 günün oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/29690
KARAR NO : 1996/2603
KARAR TARİHİ : 26.02.1996

KARAR ÖZETİ :

1. Akdi işçi feshettiğine göre ihbar tazminatı istemeyeceği gibi akdin işçi tarafından feshedilmesi sebebiyle fesih dolayısıyla maddi ve mane-

vi tazminata karar verilmesinin yasal dayanağı da yoktur.

2. İş kazası sebebiyle hüküm altına alınan tazminatlar dışındaki işçilik hakları için davalı temerrüde düşürülmediğine göre bu haklar için ancak dava tarihinden faize karar verilmesi gerekir.

DAVA :

Davacı fazla mesai parası, bayram ve genel tatil gündelikleri, aylık maaş ile maddi ve manevi tazminatın 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 :

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

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, işyerinde meydana gelen işkazasından sonra davacı işçi tarafından fesih edilmiştir. Bu durumda davacı ihbar tazminatı isteyemez. Mahkemece talep edildiği üzere fesih sebebi ile maddi ve manevi tazminata karar verilmişse de maddi tazminatın dayanağının ne olduğu anlaşılmamaktadır. Şayet ihbar tazminatı olarak bu ad altında istek hüküm altına alınmış ise, sözleşmeyi fesheden işçi olduğuna göre böyle bir tazminata hak kazanmış değildir. Fesih şekline göre manevi tazminatın da yasal dayanağı yoktur. Bu durumda her ikisinin de reddine karar verilmelidir.

3. İş kazası nedeni ile hüküm altına alınan maddi ve manevi tazminat dışındaki işçilik hakları için davalı taraf daha önce temerrüde düşürülmediğine göre bu haklar için dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir. O halde karar bu yönden de bozulmalıdır.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcı-

nın istek halinde ilgiliye iadesine 26.2.1996 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI :

1. Davacının maluliyet oranı yargılama sırasında S.S.K. tarafından belirlenmiş ve davalı vekili 21.1.1994 tarihli oturumda bu tesbite itiraz ederek adli tıp kurumundan rapor alınmasını istemiştir. Buna rağmen 506 sayılı yasada belirtilen prosedür işletilmeden önceden verilen Adli Tıp Kurumundan rapor alınması yolundaki ara karardan sarfı nazar edilerek sonuca gidilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

2. Olayla ilgili olarak açılan ceza davası sonucu beklenmeden kazanın oluşu ile ilgili tüm deliller toplanmadan alınan kusur bilirkişi raporuna itibar olunarak karar verilmesi de doğru değildir.

3. Maddi hesap raporu özellikle bilinmeyen muhtemel zarar yönünden denetime elverişli değildir. Bu rapora dayanılarak karar verilmesi, sermayeleştirme rapor tarihine göre yapılmasına rağmen faize dava tarihinden itibaren karar verilmesi yerinde değildir.

4. Mahkemenin gerekçeli kararında kaçınılmazlık sebebiyle indirilen oran açıklanmasına rağmen gerek bu sebeplerle ve gerekse S.S.K.'ca bağlanan peşin sermaye değerleri yönünden tenkis edilen miktarlar açıklanmadığından kararın denetimi mümkün olamamaktadır.

Yukarıda açıkladığım nedenlerle de mahkeme kararının bozulması gerektiği görüşünde olduğumdan daire çoğunluğu kararının bir nolu bendine katılmıyorum.

●

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/35962
KARAR NO : 1996/3819
KARAR TARİHİ : 05.03.1996

KARAR ÖZETİ :

Disiplin kurulu kararı olmadıkça işverence hizmet akitlerinin feshedilmeyeceğini düzenleyen

TİS'si maddesine rağmen fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmemiş olması fesih işlemine haksız nitelik kazandırır.

DAVA :

Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatı ile kıdemli işçiliği teşvik primi alacağına ödettirilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 5.3.1996 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına avukat ile karşı taraf adına avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI :

Davacı iş akdinin işveren tarafından haksız fesh edildiğini bildirerek ihbar ve kıdem tazminatları isteğinde bulunmuş ve mahkemece yapılan yargılama sonucunda isteklerin reddine karar verilmiş ise de TİS'nin 42. maddesi hizmet akdinin sona erdirilmesi konusunda işçi yararına bir düzenleme öngörülmemiştir. Anılan maddede "işçi işveren ilişkileri kurulunun kararı olmadıkça işveren üyelerinin hizmet akitlerini iş kanunu 7/II maddesi hükümlerine göre fesh edemez. Çalışma güvenliği yönünden getirilen bu hükmün davalı işverence dikkate alınıp, fesih işleminin öngörülen kuruldan geçirilmesi gerekirdi. Öğreti ve Yargıtay HGK'cada benimsenen dairemizin istikrar kazandırmış uygulamasına göre fesih işleminin disiplin kurulundan geçirilmemiş olması başlı başına fesh işlemine haksız nitelik kazandırır. Böyle olunca isteklerin kabulüne karar vermek gerekirken reddi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, Davacı yararına takdir edi-

len 3.000.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 5.3.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/36136
KARAR NO : 1996/3811
KARAR TARİHİ : 05.03.1996

KARAR ÖZETİ :

Davacı İngiliz Sterlini ile belirlenen ücreti üzerinden Sterlin veya TL. olarak ihbar ve kıdem tazminatının faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini istemiş, mahkemece istek kabul edilerek verilen karar kesinleşmiş ve davacı alacağını tahsil ederek bir de ibraname verdiği ve zararı tamamen karşılanmış olduğuna göre birinci dava tarihi ile tahsil tarihi arasında Sterlin kurunda meydana gelen artışlar davalının kusurundan kaynaklandığından kur farkının tahsiline dair ikinci bir davanın reddine karar vermek gerekir.

DAVA :

Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı ve ücret alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 5.3.1996 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına avukat ile karşı taraf adına avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI :

Davacı öğretmen, davalı vakfa ait öğretim kurumunda aylık 670 İngiliz sterlini ücretle çalışmakta iken, iş aktinin haksız feshi üzerine ücret ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece dava dilekçesindeki İngiliz sterlini karşılığı olarak gösterilen Türk Lirası dikkate alınarak her iki istek hüküm altına alınmıştır. Dairemizin denetiminden geçmek suretiyle kesinleşen ilam, icraya konmak suretiyle davalıdan faizleri ile birlikte tahsili sağlanmış ve karşılığında ibraname de alınmıştır.

Davacı açmış olduğu bu dava ile ilk dava tarihi ile ödeme tarihi arasında döviz kurunun yükselmesi nedeniyle B.K.'nun 105. maddesi uyarınca, kur farkından doğan munzam zararın hüküm altına alınmasını istemiştir. Mahkemece yapılan yargılama sonucunda istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı kıdem ve ücret alacakları için, açtığı ilk kısmi davada alacaklarının miktarını bildirdiği döviz üzerinden, mümkün olmadığı takdirde yine miktarını bildirdiği TL.'si üzerinden, ek davasında da TL.'si üzerinden talepte bulunmuş, bu talep doğrultusunda mahkemece, Türk Lirasına göre karar verilmiş ve ayrıca hüküm altına alınan miktarlar için faiz yürütülmüştür. Açılan davalarda bu cereyan şekline göre, istekler hüküm altına alınan miktarlarla tamamen karşılanmış bulunmaktadır. Alacakların geç ödenmesi nedeniyle de, faiz yürütülmüş olmakla, gecikmeden doğan zarar da karşılanmıştır. Bu gelişmeler de göstermektedir ki, yargılamanın devamı süresince davalının elinde olmayan nedenlerden dolayı, döviz kurlarının yükselmesi sonucunda davalının ortaya çıkan kur farkından sorumlu tutulması olanağı yoktur. Ayrıca belirtmek gerekir ki, davalı tarafından kurun tamamı ödenirken davacı, ibraname ile davalıyı ibra etmiştir. Bu olgular karşısında, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebep-

ten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 6.000.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 5.3.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/34155
KARAR NO : 1996/3778
KARAR TARİHİ : 04.03.1996

KARAR ÖZETİ :

İş aktinin kötü niyetle feshedildiğini isbat külfeti davacı işçiye aittir.

Çalışılmayan günler için ücret ve sosyal hakların verilmesi ücretin iş karşılığı olduğuna dair iş hukukunun temel ilkesine aykırıdır.

İhbar tazminatı için yasal faize ancak işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren hükümlenir.

Ödeme iddiası bir itiraz sebebi olup davanın her safhasında ileri sürülebilir.

DAVA :

Davacı ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı, fazla çalışma parası ücret ve sosyal yardım alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de, duruşma gününün taraflara tebliği için davetiyeye yapılandırılacak posta pulu bulunmadığından duruşma isteğinin 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 dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Olayda iş aktinin davalı tarafça kötüniyetle fesh edildiği isbat edilmiş değildir. Bu konuda isbat külfeti davacı işçiye düşer. Buna rağmen mahkemece doyurucu bir gerekçe dahi gösterilmeden bu isteğin hüküm altına alınması hatalıdır.

3. Çalışılmayan süre için ücret ve sosyal hakların kabul edilmesi ücretin iş karşılığı olduğu konusundaki iş hukukunun temel ilkesine aykırı olup bozma nedenidir.

4. Davalı ihbar tazminatı konusunda fesih tarihinde temerrüde düşürülmüş değildir. 4.2.1994 tarihinde bu hakların saklı tutularak davalı işverene duyuruda bulunulduğuna göre ihbar tazminatı için ancak bu duyuru tarihinden itibaren %30 yasal faize karar verilmelidir.

5. Teşvik nemasının yargılama sırasında ödendiği temyiz dilekçesinde anlaşılmaktadır. Ödeme, def'i değil bir itiraz nedeni olup, yargılamanın her aşamasında mahkemece kendiliğinden gözönünde tutulmalıdır. Gerçekten dava açıldıktan sonra ödenmişse; bu isteğin konusu kalmadığından karar itirazına yer olmadığına karar verilmesi gerekir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.3.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/35993
KARAR NO : 1996/3813
KARAR TARİHİ : 05.03.1996

KARAR ÖZETİ :

Davacının faiz isteğini mahfuz tuttuğuna dair davalıda bulunan belgede bir ihtirazi kayıt olmadığına göre alacağın ihtirazi kayıtsız tahsil edildiği

anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA :

Taraflar arasındaki, geçmiş günler faiz alacağının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalılar avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 5.3.1996 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalılardan adına..... avukat..... ile karşı taraf adına geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunanların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI :

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

2. Davacı kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle geçmiş günler faizi isteğinde bulunmuş, davalılar ise kıdem tazminatının ödenmesine kadar, ihtirazi kayıta bulunulmaması nedeniyle isteğin reddini savunmuşlardır. Mahkemece bu savunma üzerinde durulmadan, istek hükmü altına alınmıştır.

Dava dilekçesindeki açıklamalardan ve dosya içindeki belgelerden, davacının kıdem tazminatının ödenmesinden önce, ihtirazi kayıta bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Her ne kadar davacı ihtirazi kayıta ilgili üç belgenin önüne getirildiğini, bunlardan ikisinin ihtirazi kayıt konulmasının önlenmesi için elinden zorla alındığını ve bu durumda kendisine kalan üçüncü surete gerekli kaydı koymak zorunda kaldığını ileri sürmüş ise de, bu iddiasını ispat için herhangi bir delil göstermiş değildir. Gerçekten davalının elin-

deki belgelerde böyle bir kayıt yer almamış, davacıdakinde ise yer almıştır. Bu durumda davacının elindeki belgeye itibar edilme olanağı yoktur. Davacı her zaman elindeki belgeyi istediği şekilde doldurabilir. Bu gelişmeler karşısında geçmiş günler faizine ilişkin isteğinin reddine karar vermek gerekirken hatalı değerlendirme ile kabulü isabetsizdir. Kararın hüküm fıkrasında kıdem tazminatının tahsili şeklinde ibarelere yer verilmesi zuhule müstenittir. Tahsiline karar verilen miktarın kıdem tazminatının geçmiş günler faizine ilişkin olduğunda kuşku yoktur.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 6.000.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 5.3.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/36398

KARAR NO : 1996/4764

KARAR TARİHİ : 07.03.1996

KARAR ÖZETİ :

TİS hukukunda düzen ilkesi gereği yeni sözleşmelerle bir çok haklar tanınabileceği gibi bazı hakların uygulamadan kaldırılması da kararlaştırılabilir.

Bir aylık bir uygulama ile iş şartlarının oluşturduğu da düşünülemez.

DAVA :

Davacı, toplu taşıma kartı alacağına ödetilmesini karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI :

Davacı işyerinde uygulanmakta olan son dönem TİS'nin 57. maddesine dayanarak taşıt yardımı alacağı isteğinde bulunmuş mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur. TİS'nin 57. maddesinin konuya ilişkin (a) bendinde "işveren işçilerin işe geliş ve gidişleri için semt servis araçları tahsis edebilir veya araç tahsis edilmeyen birimlerdeki işler için aylık toplu taşıma kartı veya bilet verilebilir" denilmektedir. Bu bendin düzenleniş biçiminden taşıt yardımı yapılmasını işverenin takdirine bıraktığı anlaşılmaktadır. Gerçekten aynı maddenin (b) bendinde bir kısım işçiler için "..... ulaşımı sağlar" şeklinde buyurucu bir kurala yer verilmiş olması önceki kuralın takdiri olduğunu gösterir. Diğer yandan önceki TİS'de zorunlu şekilde taşıt yardımı yapılmasının öngörülmüş olması ve uyumsuzluk konusu TİS'i döneminde bir aylık fiilen bir yardımda bulunulması farklı bir sonuca varmayı gerektirmez. TİS hukukunda düzen ilkesi gereği yeni sözleşmelerle bir çok hakları tanımlanabileceği gibi bazı hakların uygulamadan kaldırılması da kararlaştırılabilir. Yeter ki genelde son toplu sözleşmenin öngördüğü haklar öncekinden az olmasın. Bundan başka bir aylık uygulama ile iş şartının oluştuğu da düşünülemez. Böyle olunca isteğin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.3.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/29806
KARAR NO : 1996/3556
KARAR TARİHİ : 04.03.1996

KARAR ÖZETİ :

Haklı nedenle de olsa iş akdini fesheden işçi ihbar tazminatı isteyemez.

Kıdem tazminatı için oran gösterilmeden mevduata uygulanan en yüksek faize karar vermekle yetinilmelidir.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parasının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

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

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere ve dinlenen taraf tanıklarının anlatımlarına göre, davacının özellikle fazla mesai ve ücret alacaklarının ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin kendisinin feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatının hüküm altına alınması doğru ise de, iş akdini haklı da olsa fesheden davacı işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz.

3. Kıdem tazminatı için oranın belirtilmeksizin fesih tarihinden mevduata uygulanan en yüksek faize karar vermekle yetinilmelidir. Oranın belirtilmiş olması keza bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.3.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/29936
KARAR NO : 1996/3805
KARAR TARİHİ : 04.03.1996

KARAR ÖZETİ :

Akdin feshi tarihinde feshin disiplin kurulundan geçirilmesi hükmünü ihtiva eden TİS'nin sona ermesine göre TİS tarafı sendikanın yetkisi devam etmiyorsa disiplin kurulunun oluşturulması mümkün olmayacağından davanın reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA :

Davacı ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı ile izin ücretli ikramiye alacağı ve yakacak yardımının ödenmesine 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 :

Her ne kadar davacının iş akdinin feshi işleminin disiplin kurulundan geçirilmemiş olması nedeni ile fesih işlemi haksız görülüp ihbar ve kıdem tazminatları hüküm altına alınmış ise de, dosyadaki bilgi ve belgelere göre fesih tarihinden önce uygulanmakta olan TİS'nin sona erdiği anlaşılmaktadır. Bu durumda TİS tarafı sendikanın yetkisinin devam edip etmediğinin araştırılması devam ettiği sonucuna varıldığı takdirde şimdiki gibi aksi halde disiplin kurulunun oluşturulması mümkün bulunmadığından davanın reddine karar verilmesi gerekir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.3.1996 günün-

de oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/30045
KARAR NO : 1996/3853
KARAR TARİHİ : 05.03.1996

KARAR ÖZETİ :

İş hukukunda işvereni zorlayan düzenleme yapma sonucunu doğuran karar verilmesi olanağı yoktur.

DAVA :

Davacı 4'e indirilen derecesinin 3 olarak tespitine karar verilmesine ve ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

Davacı, 4. derecede değil 3. derecede çalıştığına tesbiti ile bu hatalı uygulamadan doğan alacak iddiasında bulunmuş ise de alacak talebinden vazgeçtiğini bildirmiş olduğundan mahkemece üçüncü iş derecesinde çalıştığına tesbitine karar verilmiştir.

İş hukukunda işvereni zorlayıcı şekilde düzenleme yapma sonucunu doğuran karar verilmesi olanağı yoktur. Yargıtay'ın uygulaması bu doğrultudadır. Davacı, alacak talebinden vazgeçildiğine göre tesbit davasının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 5.3.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

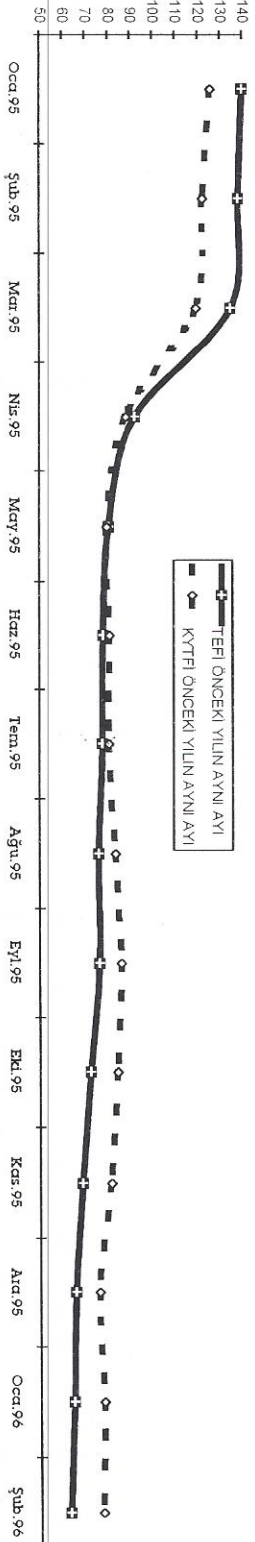
İSTATİSTİK

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ

TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI
KARŞILAŞTIRMASI

(1994 = 100)

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



Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığından yapılan açıklamaya göre 1994 100 temel yılı Tüketici Fiyatları Genel İndeksi nde, 1996 Şubat ayında bir ay önceye göre %4,5 artış meydana geldi. Bu durumda indeks artışı, bir önceki yılın Aralık ayına göre %13,2, Şubat ayına göre %77,5 ve oniki aylık ortalamalara göre %83,2 olarak gerçekleşti. 1994 100 temel yılı Toplam Fiyatları Genel İndeksinde 1996 Şubat ayında bir ay önceye göre %5,8 artış meydana geldi. Bu durumda indeks artışı bir önceki yılın Aralık ayına göre %16,2, Şubat ayına göre %63,0 ve oniki aylık ortalamalara göre %76,1 olarak gerçekleşti.

KYTFİ: Kentisel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi
TEFİ: Toplam Fiyatları İndeksi

KAYNAK: DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ