ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI
OCAK 1988
CİLT 2
SAYI 1

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;

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

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

ÜYELERİ

1964 yılında Altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 17 üyesi bulunmaktadır.

- *ADANA ÇIMENTO SANAYİİ T.A.Ş.*
- *AKÇİMENTO A.Ş.*
- *ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.*
- *ASLAN ÇİMENTO A.Ş.*
- *BASTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.*
- *BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.*
- *ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.*
- *ÇİMSA - ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.*
- *ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.*
- *GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESI ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.*
- *KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.*
- *NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*

AMACI

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

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

ADRES : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, Akyol İş Hanı No : 83/7-8 06570 Maltepe — ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
tarafından iki ayda bir yayınlanır

içindekiler :

- Yaşlılık Sigortası ve Uygulamasından Doğan Davalar 3
- Kanunlarımızda Asıl İşletmeye Bağlı Diğer İşletmeler 24
- Karar İncelemesi 28
- Hukuk 32

OCAK 1988 CİLT 2 SAYI 1

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :
İMTİYAZ SAHİBİ : A. Mesut EREZ
GENEL YAYIN MÜDÜRÜ : Av. İ. Sancar BAYAZIT
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ : Parlar POLATATEŞ
İDARE YERİ : Gazi Mustafa Kemal Bulvarı Akyol İşhanı No: 83/7-8 06570 Maltepe - ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53

○ ÇİMENTO İŞVEREN, BASIN, AHLÂK YASASINA UYMAYI TAAHHÜT EDER.
○ Dergide Yayınlanan Yazıların Her Hakkı Saklıdır, Yazılı İzin Alınmadan İktibas Dahi edilemez.
○ Dergiye Gönderilen Yazılar Yayınlanmasa dahi iade edilmez.
○ Dergide Yayınlanan Yazılar Yazarın Kişisel Görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasını Bağlamaz.

İLAN FİYATLARI :
○ Arka Kapak Dışı Tam Sayfa 250.000.— TL. ○ İç Sayfalar Tam Sayfa 200.000.— TL.
○ Arka Kapak İçi Tam Sayfa 200.000.— TL. ○ İç Sayfalar Yarım Sayfa 100.000.— TL.
○ Renkli askılarda Her Renk İçin ilan ücretine 10.000.— TL. ilave edilir.

BASILDIĞI YER : Ayyıldız Matbaası A.Ş. — ANKARA TEL : 213 19 62 - 222 69 40 - 222 69 41

Çalışma barışını kurup devam ettirmeyi, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri koruyup geliştirmeyi amaçlayarak, çalışma hayatına ilişkin en yeni ilmî ve kazaî içtihat ve görüşleri derlemek suretiyle ilgililere yararlı olma çabası içinde birinci yayın yılını tamamlamış bulunan Dergimizin ilgi ve desteğinizle ileride daha üstün hizmetler arzına muhtedir olacağı ümidi ile,

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
ve
Çimento İşveren Dergisi

Yeni Yılınızı En İçten Dileklerle Kutlar, Saygı ve Başarılar Temenni Eder.

Yaşlılık Sigortası ve Uygulamasından Doğan Davalar

Teoman OZANOĞLU
Yargıtay 10'ncu Hukuk Dairesi Üyesi

PLÂN :

Yaşlılık sigortası ve uygulamasından doğan davalar :

I — Yaşlılık sigortasının mahiyeti ve gerekçesi;

II — Sosyal Sigorta alanında yaşlılık sigortasının yasal dayanakları :

III — Yaşlılık sigortasından sağlanan yardımlar :

A) Yaşlılık aylığı bağlanması :

1 — Yaşlılık aylığından yararlanma koşulları :

a) Yaş koşulu
b) Sigortalılık süresi koşulu:
c) Prim ödeme gün sayısı koşulu:
d) İşten ayrılma koşulu:
e) yazılı istek koşulu:

2 — Yaşlılık aylığından yararlanacak olanlar:

a) Yaşlılık aylığından genel şartlarla yararlanacak olanlar:
aa) Sigortalılığı 10.1.1971 tarihinden önce başlayan ve 506 S.K. m: 60/a göre yaşlılık aylığı alacak olanlar:
bb) 1.11.1971 - 10.1.1976 tarihleri arasında sigortalı olanlar
cc) 11.1.1976 - 10.1.1981 tarihleri arasında sigortalı olanlar:
dd) 11.1.1981 - 10.1.1986 tarihleri arasında sigortalı olanlar:
ee) 11.1.1986 - 31.12.1989 tarihleri arasında sigortalı olanlar:
ff) 1.1.1990 - tarihinden sonra sigortalılıkları başlayacak olanlar:

b) Yaşlılık aylığından özel şartlarla yararlanacak olanlar:

aa) Basın ve Basım işlerinde çalışan sigortalılar :
bb) Maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışan sigortalılar:
cc) 506 Sayılı Kanunun m: 53 kapsamına girmeyen malül sigortalılar:
dd) Gelir vergisi indiriminden faydalanan sakat sigortalılar:
ee) Erken yaşlanan siğortalılar:
ff) İleri yaştaki sigortalılar:
gg) Erken yaşlanan ileri yaştaki sigortalılar:

3 — Yaşlılık aylığının hesabı:

4 — Yaşlılık aylığının başlangıcı:

5 — Aylıkların birleşmesi:

6 — Aylığın kesilmesi:

B) Toptan ödeme yapılması:

1 — Sigortalılık süresi 31.12.1989 dan önce başlayanlar:

2 — Sigortalılık süreleri 1.1.1990 tarihinden sonra başlayanlar:

IV — Yaşlılık sigortasından doğan davalar :

A) Kurum kararının iptaliyle, yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin davalar :

B) Yaşlılık aylığının arttırılması, birikmiş aylık farklarının tahsilini amaçlayan davalar :

C) Kurumun yanlış bilgi vermesi nedeniyle sigortalının uğradığı zararların ödetilmesine ilişkin davalar:

D) Yanlış ve yersiz ödenen aylıkların istirdadı için açılan davalar :

E) Aylık bağlanmasına itiraz davaları:

F) Yaşlılık aylığının kesilmesine ilişkin davalar:

I — YAŞLILIK SİGORTASININ MAHİYET VE GEREKÇESİ :

Yaşlanarak çalışma hayatından çekilmek zorunda kalan ve bu nedenle gelir kaybına uğrayanları, kendi hallerine terketmeyip, korumak, gelir kayıplarını karşılamak ve onları fizyolojik yaşlılık riskinin etkilerinden kurtarmak gerekmiş ve yaşlılık sigortası bu ihtiyaçtan doğmuştur. Zira, yaşlılık, sosyal bir risktir. Bu riskin yarattığı gelir kayıplarını karşılamak ve ayrıca uzun bir çalışma hayatının sonunda kıdemi ödüllendirmek, sosyal güvenlik ve toplumsal düzenin gereğidir. Ayrıca, yaşlılık nedeniyle çalışma gücünün kısmen veya tamamen yitirenlerin, yaşlılık sigortasından yararlandırılmaları ve aktif çalışma hayatından çekilmeleri, ülkenin istihdam politikasına da hizmet etmekte, işsizliğin önlenmesinde yardımcı olmaktadır.

Yaşlılık sigortası, yukarıdaki amaçları gerçekleştiren uzun vadeli yani uzun süreli yardımlar yapan bir sosyal sigorta koludur.

II — SOSYAL SİGORTA ALANINDA YAŞLILIK SİGORTASININ YASAL DAYANAKLARI :

Türkiye'de yaşlılık sigortası ilk defa, 1.4.1950 T. ve 5417 S. Kanunla kabul edilmiş, 1.6.1957 T. ve 6900 S. Kanunla yeniden düzenlenmiş, son olarak 1.3.1965 T. ve 506 S. Kanunda yer almıştır. Bu Kanunda, 26 kere değişikliğe uğramış ve en son 3279 S. Kanunla tadil görerek bu günkü şeklini almıştır.

506 S. Kanunun 59, 60, 61, 62, 63, 64 ncü maddeleri yaşlılık sigortasını düzenlemektedir. Ne var ki anılan Kanunun, 1, 3, 6, 36, 37, 67, 70, 73, 78, 85, 92, 94, 95, 96, 98, 100, 102, 103, 105, 116, 118, 120, 121,

geç. m.: 7, 8, 10, 11, 12, 13, 22. maddeleri ile 1186 sayılı Kanunla eklenen ek geçici m: 1 ve 2, 1698 sayılı Kanunla eklenen geçici madde 2, 2098 sayılı Kanunla eklenen ek madde, 2167 sayılı Kanunla eklenen ek m: 5, 2422 sayılı Kanunla eklenen geçici m: 3 ve ek madde 1 ve 3, 2564 sayılı Kanunla eklenen ek m: 1, 3246 sayılı Kanunla eklenen geçici m: 1 ve 2 ve ek madde 1-3'ün ve eski hizmetlerin borçlanılmasına imkan veren 1186, 1912, 2167, 2959 sayılı ve Yurt dışında geçen hizmetlerin borçlanılmasını mümkün kılan 2147 ve 3201 sayılı ve değişik sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak geçen hizmetlerin birleştirilmesine ilişkin mülga 228, 1214 ve 2829 sayılı Kanunla, 991 ve 3575 sayılı Kanun ve bu yasaların bazılarındaki hizmet ihyası ve fiili hizmet zammına dair hükümlerde yaşlılık sigortası ile alakalı bulunmamaktadır.

Bunun gibi 3351 sayılı Kanunla 506 S.K. na eklenen ve çıraklık okulunda geçen sürelerin başlanılmasına imkân veren ek geçici 1'inci madde, 3395 saılı Kanunun 8, 13-17, 18. maddelerinde de yaşlılık sigortasıyla ilgili hükümler getirilmiştir.

III — YAŞLILIK SIGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR :

506 sayılı Kanun m.: 59'da gösterildiği üzere, yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan yardımlar, yaşlılık aylığı bağlanması ya da toptan ödeme yapılmasıdır. Yalnız bu yardımlardan birisi yapılabilir. Öncelik sırası da yaşlılık aylığındadır. Şayet yaşlılık aylığı bağlanamıyorsa toptan ödeme yapılmasına sıra gelir.

Yaşlılık aylığı alan sigortalılar, ayrıca kısa vadeli sağlık sigortası kolundan yararlanarak 506 sayılı Kanun m.: 36 uyarınca sağlık yardımı görürler.

A) Yaşlılık aylığı bağlanması

1 — Yaşlılık aylığından yararlanma koşulları

Genel olarak, yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için, yukarda değinilen mevzuat hükümlerine göre, yaş, sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı, işten ayrılma ve yazılı istek koşullarının, birlikte gerçekleşmesi lâzımdır. Bu koşullardan birisi eksik olsa, aylık bağlanamaz. Fakat bazı özel durumlarda bu koşullar yumuşatılmış ve aylık bağlanmasına imkân verilmiştir. Bu hallerde, genel koşullara ilâveten özel koşullarında oluşması gerekir.

Meselâ, ileri yaştaki sigortalılar, vergi indiriminden yararlanan sakatlar, sigortalı olmadan önce malûl olanlar, yer altı maden işyerinde çalışanlar için özel koşullar aranmıştır. Söz konusu genel ve özel koşullara kısaca değinmekte yarar vardır.

a) Yaş koşulu :

Yaş konusu, 506 S.K. m: 120 de incelenmiştir. Yaşlılık sigortası bakımından aranan yaş, doğum tarihi ile, aylık bağlanması için başvurma tarihi arasındaki dönemdir, tam yıllardır.

Doğum tarihi ise, o maddede "... yaşlılık ... sigortalarına ilişkin yaş ile ilgili hükümlerin uygulanmasında sigortalıların ve hak sahibi çocuklarının sigortalının yürürlükten kaldırılmış 5417 ve 6900 sayılı Kanunlara veya bu Kanuna tabi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihte nüfus kütüğünde kayıtlı bulunan doğum tarihleri ..." dir. Nüfus kayıtlarında, doğum ay ve günleri yazılı olmayanlar, 1 Temmuzda, doğum ayı yazılı olup ta, günü yazılı olmayanlar o ayın 1'inde doğmuş sayılırlar.

Sigortalının, sigortalı sayıldığı ilk tarihten sonra nüfus kayıtlarında yapılan düzeltmeler mahkeme ilâmı ile yapılmışsa dikkate alınır. Aksi halde nazara alınmaz.

Nüfus cüzdanı ile nüfus kütüğündeki kayıt farklıysa, kütükteki kayda itibar edilir. Nüfus kütüğünde birden çok ve farklı kayıt varsa, tarihi eski olan kayıt geçerli

göre yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır. Bu yön, 3246 sayılı Kanunun geçici madde 1/A'da Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte (10.1.1986) en az 15 yıl (dahil) sigortalılık süresi bulunanlara 506 sayılı Kanunun 60'ncı maddesine göre, istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanır" denilerek açıkca ifade edilmiştir. 506 sayılı Kanun m: 60/A-a, b, c'ye göre :

— Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş bulunan ve en az 50000 gün prim ödeyen, veya

— Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş bulunan ve 15 yıldan beri sigortalı olan ve en az 3600 gün prim ödemiş bulunan, veya

— Kadın ise 20, erkek ise 25 yıl sigortalılık süresi bulunan ve en az 5000 gün prim ödemiş olan sigortalılar yaşlılık aylığından yararlanırlar. Bu son halde, görüldüğü gibi kadın ve erkek ayırımı yapılmaksızın yaş sınırlaması konmamıştır. Yani yaş koşulu aranmaz. Sigortalılık süresiyle, prim ödeme gün koşulu oluşunca yaşı ne olursa olsun sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanır. Sigortalılık süresinde devamlılık aranmadığına göre 5000 gün prim ödeme koşulu da sürekli 13 yıl 10 ay 20 gün prim ödeyerek geçen bir çalışma süresinde gerçekleştirilebilir. Öte yandan, bu eski sigortalılarda 18 yaştan küçük çalışmalarda geçerlidir. Böylece, bu son durumun, 15 yaşında çalışmaya başlayan kadına 35, erkeğe 40 yaşında emeklilik hakkı vereceği ve genç emekliliğe yol açacağı belirgindir.

Ilk halde de, sigortalılık süresi koşulu aranmamıştır. Ancak 10.1.1986 den sonra 506 sayılı Kanun m: 60/A-a bendine göre yaşlılık aylığı istenmesi durumunda, bu maddede aranmayan sigortalılık süresi koşulu, 3246 sayılı Kanunun geçici m: 1/A ile getirilmiş olmaktadır. Ne var ki 10.1.1986 dan önce yapılan başvurular için sigortalılık süresi koşulunun aranmayacağı söylenebilir.

bb) 1.11.1971 - 10.1.1976 tarihleri arasında sigortalı olanlar :

3246 sayılı Kanunun Geçici m: 1/B-a bendi "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte (10.1.1986) 10 (dahil) - 15 yıl sigortalılık süresi bulunanlara kadın ise 41, erkek ise 46 yaşını tamamladıkları tarihten itibaren, istekleri halinde, yaşlılık aylığı bağlanır." hükmünü getirmiştir.

Bu durum karşısında :

— Kadın ise 50, Erkek ise 55 yaşını bitirmiş ve en az 5000 gün prim ödemiş olanlar, yada,

... Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını bitirmiş, 15 yıldan beri sigortalı bulunan ve en az 3600 gün prim ödemiş olanlar, yada,

... Kadın ise 41 yaşını dolduran ve 20 yıldan beri sigortalı olan ve erkek ise 46 yaşını dolduran ve 25 yıldan beri sigortalı bulunan ve her iki cins için 5000 gün prim ödeyen sigortalılar, yaşlılık aylığına hak kazanırlar. Bu durumda olanlar, 506 sayılı Kanun m: 60/A-a, b'den olduğu gibi yararlanmaktadırlar. Bu konuda bir değişiklik yapılmamıştır. Ancak m: 60/A-c bendinde değişiklik yapılmış, o bentte mevcut olmayan yaş koşulu eklenmiş, kadın sigortalıların 41, erkek sigortalıların 46 yaşını doldurmadan, bentteki sigortalılık süresi ve prim ödeme koşulu oluşsada, yaşlılık aylığından yararlanamayacakları hükmü getirilmiştir. 18 yaşından küçük hizmetler, bu bölümde de sigortalılık süresinin ve başlangıcının belirlenmesinde hesaba katılır.

cc) 11.1.1976 - 10.1.1981 tarihleri arasında sigortalı olanlar :

3246 sayılı Kanunun geçici m: 1/B-b bendi "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte (10.1.1986) 5 (dahil) - 10 yıl sigortalılık süresi bulunanlara, kadın ise 43, Erkek ise 48 yaşını tamamladıkları tarihten itibaren istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanır" hükmünü içermektedir. Bu durum karşısında :

— Kadın ise 50 Erkek ise 55 yaşını dolduran ve en az 5000 gün prim ödeyen, veya

— Kadın ise 50, Erkek ise 55 yaşını dolduran, 15 yıldan beri sigortalı olan ve en az 3600 gün prim ödeyen, veya

— 43 yaşını dolduran ve 25 yıldan beri sigortalı olan ve en az 5000 gün prim ödeyen kadın veya 48 yaşını dolduran, 25 yıldan beri sigortalı olan ve enaz 5000 gün prim ödeyen erkek sigortalılar, yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

Bütün bu hallerde de, 18 yaşından küçük hizmetler, sigortalılık süresi ve başlangıcının ve prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde hesaba katılacaktır.

Görülüyor ki, 3246 sayılı Kanunun geçici m: 1/B-b, bütün bu durumlarda 506 sayılı Kanun m: 60/A-a, b bentlerinde hiçbir değişiklik yapmamıştır. Pozisyonları bu bentlere uyanlar, o bentlerden aynen yararlanmaktadırlar. Sadece 60/A-c bentte değişiklik yapılmış, o bentte mevcut olmayan yaş koşulu eklenmiştir. Dolayısıyla anılan bentteki sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşulları oluşsada, kadın 43 ve erkek 48 yaşını doldurmadan yaşlılık aylığından yararlanamayacakları vurgulanmıştır.

dd) 11.1.1981 - 10.1.1986 tarihleri arasında sigortalı olanlar :

3246 sayılı Kanunun geçici m: 1/B-c bendi "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte (10.1.1986), 5 yıldan az sigortalılık süresi bulunanlara, kadın ise 45, erkek ise 50 yaşını tamamladıkları tarihten itibaren istekleri halinde yaşlılık aylığı bağlanır." hükmünü getirmiştir. Bu durum karşısında;

— Kadın ise, 50, Erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve en az 5000 gün prim ödemiş olan, veya

— Kadın ise 50, Erkek ise 55 yaşını doldurmuş olan, 15 yıldan beri sigortalı bulunan, en az 3600 gün prim ödemiş olan veya

— 45 yaşını dolduran, 20 yıldan beri sigortalı bulunan ve en az 5000 gün prim ödemiş olan kadın veya 50 yaşını dolduran, 25 yıldan beri sigortalı olan ve en az 5000 gün prim ödeyen erkek sigortalılar yaşlılık aylığına hak kazanacaklardır.

Burada da, 506 sayılı Kanun 60/A-a, b bentlerinde hiçbir değişiklik yapılmamakla beraber m: 60/A-c bentte tadilat yapılmış yaş sınırlaması getirilmiştir. m: 60/A-a, b bentleri uygulanması açısından da koşullar ileri tarihte oluşabilir. Çünkü, 11.1.1981 - 1.10.1986 tarihleri arasında sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına ilişkin koşullar gerçekleşmeyebilir. 11.1.1981 - 16.1.1986 döneminde sigortalı olanlarda, 11.1.1981 - 1.4.1981 tarihleri arasında sigortalılıkları başlayanların, 18 yaştan küçük hizmetleri dahi 2564 sayılı Kanunun geçici m: 1 uyarınca sigortalılık süresine ve prim ödeme gün sayısına katılır ve sigortalılığın başlangıç tarihi kabul edilir. Fakat, 1.4.1981 - 10.1.1986 döneminde 18 yaştan küçük hizmetler sigortalılık süresine katılmaz. Sigortalılığın başlangıç tarihi sayılmaz. Sadece prim ödeme gün sayısına dahil edilir.

ee) 11.1.1986 - 31.12.1989 tarihleri arasında sigortalı olanlar :

3246 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesi, bu Kanunun yürürlük tarihi olan, 11.1.1986 tarihi ile - 31.12.1989 tarihi arasında sigortalı olanların,

— Kadın ise, 50 Erkek ise 55 yaşını doldurmak ve en az 5000 gün prim ödemiş olmak,

— Kadın ise, 50 Erkek ise 55 yaşını doldurmak ve 15 yılda nberi sigortalı bulunmak ve en az 3600 gün prim ödemiş olmak koşuluyla, yaşlılık aylığından yararlanacaklarını açıklamıştır.

2564 sayılı Kanunun geçici m: 1 uyarınca, 1.4.1981 den itibaren 18 yaşın altında geçen hizmetler sigortalılık süresinden sayılamayacağından, bu dönemde, 18 yaşın altında gerçekleşen süreler, sigortalılık süresinde ve başlangıcında hesaba katılmaz. Sadece, prim ödeme gün sayısında dikkate alınır. Demek ki, burada 506 sayılı Kanun m: 60/A-a, b korunmuş, fakat m: 60/A-c bendi yürürlükten kaldırılmış olmaktadır.

ff) 1.1.1990 tarihinden sonra sigortalılıkları başlayacak olanlar

3246 sayılı Kanun m: 1 ile, 506 sayılı Kanuna eklenen ek maddeye göre, Kanun-

la kurulan sosyal güvenlik kurumları ile, 506 sayılı Kanunun geçici m: 20'ye göre kurulan sandıklara, ilk defa, 1.1.1990 tarihinden itibaren prim ve kesenek ödemek suretiyle ilgilendirilecek sigortalılar, Kadın ise 55, Erkek ise 60 yaşını doldurmuş bulunmak ve en az 5000 gün malüllük yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunmak veya Kadın ise 55, Erkek ise 60 yaşını doldurmuş bulunmak ve 15 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 3600 gün prim ödemiş bulunmak şartıyla, yaşlılık aylığına hak kazanırlar.

Demekki, 1.1.1990 dan sonra sigortalı olanlar için 506 sayılı Kanun m: 60/A-a, b, de mülgadır, 60/A-c esasen, 3246 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesiyle kaldırılmıştır. 3246 sayılı Kanun m: 3'de 506 sayılı Kanunun değişik m: 60/a, b, c bentleri bu Kanunun ek 1'nci maddesi kapsamına giren sigortalılar hakkında uygulanmaz denmiş olması doğaldır. Zira ek maddede koşullar değiştirilmiştir. Fakat, geçici 2 nci maddedeki koşullar, 506 sayılı Kanun m: 60/A-a, b dekilerin aynıdır. Yegane fark, geçici 2'nci maddenin ileriye yönelik bulunmasıdır. 60'ncı maddenin kimi fıkra ve bendleri yürürlükte olmasına göre, koşullar da değişiklik yapılmadan (a-b) bentlerin uygulanmayacağını bildirmek hatalı olmuştur.

b) Yaşlılık aylığından özel şartlarla yararlanacak olanlar :

aa) Basın ve basım işlerinde çalışan sigortalılar :

3246 sayılı Kanun ek m: 3 uyarınca "506 sayılı Kanuna 2098 sayılı kanunla eklenen maddeler gereğince, sigortalılık süresine ilave edilen gün sayıları üçyıldan çok olmamak üzere bu Kanunun ek m: 1, geçici m: 1 ve geçici m: 2'de belirtilen yaş hadlerinden indirilir. Böylece, basın iş kolunda çalışanların, daha erken yaşlarda emekli edilmeleri sağlanmış ve bu gibiler, yaş koşulu yönünden özel bir işleme tabi tutulmuş olmaktadırlar.

bb) Maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışan sigortalılar :

506 sayılı Kanunun 60/B-a, b, D ve E bentlerinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanların, özel koşullarla yaşlılık aylığından faydalanacağı öngörülmüştür.

— Gerçekten m: 60/B-a'da, kadın erkek tefrik edilmeden, yer altı maden işyerinde 20 yıldan beri sürekli çalışan ve en az 5000 gün prim ödeyenlerinde 50 yaşlarını doldurmasalar da, emekli olabilecekleri kabul edilmiştir.

Bunun gibi, m: 60/B-b'de 25 yıldan beri yer altı maden işyerinde sigortalı ve münevebeli olarak çalışan ve 4000 gün prim ödeyenlerinde, kadın-erkek ayırımı yapılmaksızın 50 yaşlarını doldurmadanda yaşlılık aylığından yararlanabilecekleri hükme bağlanmıştır.

— 506 sayılı Kanun m: 60/E bendine görede: maden işyerinin yer altı veya yeraltı münavebeli işlerinde 1800 gün çalışmış bulunan sigortalıların bu işlerdeki prim ödeme gün sayıları toplamına 1/4 ü eklenerek prim ödeme gün sayıları bulunur. Aynı kural 1.4.1954 tarihinden beri yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerde çalışmış olan sigortalılar hakkında da uygulanır.

Hem sürekli, hemde münavebeli olarak, (karma çalışma) şeklinde çalışmış sigortalılar konusunda, kanunda düzenleme boşluğu bulunduğundan, böyle hallerde sürekli ve münavebeli çalışmalar karşılaştırılarak, bu çalışma türlerinden hangisi daha uzun sürmüş ise, yani çalışma süresinde geçen baskın çalışma türü hangisi ise, 506 sayılı Kanun m: 60/B-a veya (b) bendinin uygulanması ve bu gibilerin koşulları varsa, m: 60/E'den yararlanması gerektiği Hukuk Genel Kurulunca İçtihad edilmiştir. Hangi işlerin yeraltı maden işi olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenmiş ve karar 5.10.1979 tarih ve 16775 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Buna göre: "6309 sayılı Maden Kanunu m. 1 ve 2 de

belirlenen madenlerin aranması, hazırlanması ve işletilmesi ile ilgili olarak arama ruhsatlı işletme hakkı talepli, işletme ruhsatlı veya işletme imtiyazlı maden işyerlerinde, yer üstünden yeraltına veya yeraltında sürülen düz ve eğik galeriler, kuyular, kömür ve cevher içerisinde sürülen her türlü yollar, üretim sahaları, madendeki faaliyetin devamı ile ilgili, hertürlü yeraltı açıklıkları, yeraltındaki tüm tesisler ile, kısmen ya da tamamen yer altında bulunan yardımcı tesisler, yer altı işyeri sayılır" Buralarda görülen işlerde, yer altı işleridir.

"Sürekli" tabiri yer altı maden işlerinde, nakliyatçı tahkimatçı, ambarcı, şef, başçavuş, çavuş ve benzeri gibi sürekli çalışanları ifade eder.

"Münavebeli" deyimi ,sırayla, yanı bir ay çalışıp bir ay dinlenme veya 2, 4, 6 ay çalışıp bir o kadar dinlenilen ve sürekli olmayan çalışma şeklini açıklar.

506 sayılı Kanun m: 60/D-b bendi uyarınca, 50 yaşını dolduran .... yaşlılık sigortasına tabi çalışmalarının en az 1800 gününü maden işyerlerinin yer altı işlerinde geçiren ve en az 5000 gün prim ödemiş bulunan veya 50 yaşını dolduran... yaşlılık... sigortasına tabi çalışmalarının en az 1800 gününü maden işyerlerinin yer altı işyerinde geçiren ve 15 yıldan beri sigortalı bulunup en az 3600 gün prim ödemiş sigortalılar da yaşlılık aylığından yararlandırılacaktır.

Görülüyor ki bu grupların bazılarında yaş sınırlaması kaldırılmış, bazılarında sigortallık süresi, prim ödeme gün sayısı koşulları ve fiili hizmet zammı açısından özel ve ayrıcalıklı şartlar getirilmiştir.

cc) 506 sayılı Kanun m: 53 kapsamına girmeyen malûl sigortalılar

506 sayılı Kanun m: 60/C-a bendi uyarınca, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce bu Kanunun 53 ncü maddesine göre malül sayılmayı gerektirecek derecede hastalık ve sakatlığı bulunanlar en az 15 yıldan beri sigortalı olmak ve en az 3600 gün prim ödemek şartıyla yaşlılık aylığından faydalanırlar. Bu gibilere yaş koşulu aranmadan yani yaşları ne olursa olsun yaşlılık aylığı bağlanır.

Bu durumun m: 53'deki malullükten farkı, m: 53 deki malûliyet koşulunun işe girdikten sonra gerçekleşmesine karşın, burada ise işe girmeden önceki dönemde malul olma ve bu halin işe giriş muayenesinde saptanması söz konusudur.

dd) Gelir vergisi indiriminden faydalanan sakat sigortalılar :

506 sayılı Kanun m: 60/C-b uyarınca Gelir Vergisi Kanunu m: 31'e göre sakat sayılıp vergi indiriminden yararlanan, 15 yıldan beri sigortalı olup, en az 3600 gün prim ödeyen sigortalılarda yaşlılık aylığına hak kazanırlar.

"Yararlanan" sözcüğünden amaç, vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmak anlamındadır. Bil fiil yararlanmak şart değildir. Sakatlığın dereceside önemli değildir. Her hangi bir dereceden sakat sayılmak kâfidir.

ee) Erken yaşlanan sigortalılar :

506 S.K. m: 60/D-a bendi uyarınca, 50 yaşını dolduran, erken yaşlılığı tesbit edilen ve 5000 gün prim ödeyen veya 50 yaşını dolduran, 15 yıldır sigortalı olan ve en az 3600 gün prim ödeyen sigortalılar yaşlılık aylığından yararlanırlar.

Burada, erken yaşlanma koşulunun Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü uyarınca ve yöntemince raporla saptanması gerekir. Tüzüğe göre, "50 yaşını doldurmuş fakat... 55 yaşını doldurmadan biyolojik yönden bu yaşını doldurmuş bir insan derecesinde yaşlanmış ve çalışma gücünün bu seviyeye düşmüş olduğu tayin tesbit edilen "sigortalılar, erken yaşlanmış sayılırlar.

ff) İleri yaşdaki sigortalılar :

506 sayılı Kanunun geçici 8'nci maddesi uyarınca, 506 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 1.3.1965 tarihinde 30 yaşını geçen ve 2167 sayılı Kanundan yararlanacaklar için 11.7.1978 tarihi itibariyle, kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmak-

la beraber, 60'ncı maddedeki şartları yerine getiremediklerinden yaşlılık aylığı bağlanamayan mecburi sigortalı ve topluluk sigortası mensuplarına, sigortalılıklarının başladığı tarihten önceki 10 yıl içinde, 506 sayılı Kanun m: 3/1-C'de anılan işler dışında en az 2000 gün çalışmış ve bunu kurumca örneği hazırlanan belgelerle belgelemiş ve bu belgeyi 2167 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sigortalı olanlar için, bu tarihten 2 yıl içinde, yani 11.7.1980 tarihine kadar, sigortalılığı 2167 sayılı Kanunun yürrülüğünden sonra başlayanlarında sigortalılıklarının başladığı tarihten 1 yıl içinde, Sosyal Sigorta Kurumu'na ibraz etmek ve 5 yıl sigortalı olmak ve sigortalılık süresinde her yıl için en az ortalama 200 gün sigorta primi ödemiş bulunmak şartıyla bu gibilere yaşlılık aylığı bağlanacaktır. Keza, 1.3.1965' de 30 yaşını geçmiş bulunan sigortalılardan, 50 yaşını doldurup, erken yaşlanmış oldukları saptanan ve m: 60'daki koşulların oluşmaması nedeniyle, yaşlılık aylığından yararlanamayan sigortalılarada, yaşlılık aylığı bağlanacaktır.

gg) Erken yaşlanan ileri yaşdaki sigortalılar :

50 yaşını geçmiş olanların, erken yaşlandıkları saptanırsa, bunlarda, ileri yaştaki sigortalılara ilişkin yukardaki bentte açıklanan hükümlerden, faydalanabilirler.

3 — Yaşlılık aylığının hesabı :

2422 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanuna eklenen ek m: 1 ve 2934 sayılı Kanun ve 3279 sayılı Kanun geç. m: 3, aylıkların hesaplanmasında kat sayı esasına dayalı gösterge sistemi uygulanacağını ve gösterge tablosunda Bakanlar Kurulunun 31.12. 1986 tarihine kadar değişiklik yapılabileceğini buyurmuştur. Nitekim 20.12.1986 T. ve 19317 S. Resmi Gazete'de 1 Ocak 1987 tarihinden itibaren uygulanacak gösterge tablosu neşredilmiştir. Bu gösterge tabloları aylıkların bağlanacağı derece ve kademeleri belirlemektedir. Öte yandan, anılan madde uyarınca, "Genel Bütçe Kanunu veya Bakanlar Kurulu Kararı ile tesbit edilen 657 sayılı Devlet Memurlarının aylıklarına uygulanan kat sayı" Sosyal Sigortalar Kurumundan verilecek yaşlılık aylıklarında da kullanılacaktır.

Bu konuda, 20.6.1987 tarih ve 3395 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanunun kimi maddelerinde yapılan değişiklikler ile eklentilerin gözönünde tutulması, gösterge ve aylık oranları, sınırları ve katsayıların, bu çerçevede belirlenmesi zorunluğu hasıl olmuştur. Bu maddeler şunlardır :

3395 sayılı Kanunun 4'ncü maddesiyle 506 sayılı Kanunun 78/1'de yapılan değişiklik ile 506 sayılı Kanuna göre verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazançların alt ve üst sınırları tesbit edilmiştir. Alt sınır Kanuna ekli gösterge tablosundaki en düşük göstergenin katsayı ile çarpımının 1/30 "Üst sınır" ise en yüksek göstergenin katsayı ile çarpımının 1/30'udur. Lira kesirleride tama çıkarılacaktır. Böylece sosyal yardım zamları prim matrahına eklenmeyecektir.

3395 sayılı Kanunun 10'ncu maddesiyle 506 sayılı Kanunun 96'ncı maddesine bir fıkra eklenmiştir. Bu fıkrayla çeşitli sosyal güvenlik sözleşmeleri gereğince bağlanan kısmi aylıklar için, aylıkların alt sınırına ilişkin 96 ncı madde hükümlerinin uygulanmayacağı kuralı getirilmiştir. Böylece kısmi aylıklar için alt sınırla sınırlama veya aylığı alt sınıra yükseltme söz konusu olmayacaktır.

Anılan Kanunun 14'ncü maddesiyle, 506 sayılı Kanuna 2422 sayılı Kanunla eklenen ek 1, 2 ve 3'ncü maddelerde değişiklikler yapılmıştı. Ek 1 nci madde ile :

Gelir ve aylıkların hesaplanmasında katsayı esasına dayalı gösterge sisteminin uygulanacağı ,göstergelerin derece ve kademeler halinde gösterge ve üst gösterge tablosunda belirtileceği ve devlet memurlarının aylıklarına uygulanan katsayının kullanılacağı, esas gösterge ve üst gösterge tablolarının Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca tesbit edileceği kabul edilmiştir. Bura-

da gösterge tabloları esas fösterge ve üst gösterge tablosu şeklinde 2'ye çıkarılmış ve Bütçe Kanunuyla bağlantı kesilerek, bundan böyle 506 sayılı Kanun uygulamasında göstergelerin Bakanlar Kurulu tarafından belirleneceği ilkesi getirilmiş olmaktadır.

Ek 2'nci maddede yapılan değişikliğe göre :

Gelir ve aylıkların hesabına esas alınacak esas gösterge ve üst göstergelerin tesbitinde kullanılmak üzere "gösterge tesbit tabloları" ve "üst gösterge tesbit tabloları" düzenlenecektir.

Burada ki "üst gösterge tesbit tablosu" kavramı yeni getirilmiştir. Ek maddenin (B) bendinde yer verilmiştir. (A) bendinde ise "Gösterge tesbit tablosu" açıklanmıştır. Bu tablolar eski metindede mevcut idi. İş kazaları - Meslek hastalığı sigortası, malüllük, yaşlılık, ölüm sigortası, 991 sayılı Kanunla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre bağlanacak gösterge tesbit tablolarında kullanılacak taban rakamlarının hesabına ilişkin hükümlerde hiçbir değişiklik yapılmamakla beraber tavan rakamının hesabına ilişkin hükümler değiştirilmiştir.

İş kazası - meslek hastalığı sigortası için düzenlenecek gösterge tesbit tablosunda sigortalının gelire esas kazancının hesabına giren son takvim ayındaki gösterge tablosunun en yüksek göstergesi üzerinden hesaplanacak azami günlük kazancın yıllık tutarı tavan rakamını oluşturacaktır.

Malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları için düzenlenecek gösterge tesbit tablosunda sigortalının aylık talep veya ölüm tarihinden önceki 5 takvim yılına ait gösterge tablosunun en yüksek göstergesi üzerinden hesaplanacak azami günlük kazançların yıllık ortalaması tavan rakamını teşkil edecektir.

991 sayılı Kanunla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre bağlanacak aylıklar için düzenlenecek gösterge tesbit tablosunda sigortalının aylık bağlanmasında nazara alınan kazancının ait olduğu tarihteki gösterge tablosunun en yüksek göstergesi üzerinden hesaplanacak azami günlük kazancın yıllık tutarı tavan rakamını oluşturacaktır.

Ek maddenin (B) bendinde düzenlenen "Üst gösterge tesbit tablolarına ilişkin olarak şu hükümler yeniden getirilmiştir :

İş kazaları - meslek hastalığı sigortası için düzenlenecek üst gösterge tesbit tablosunda sigortalının gelire esas kazancının hesabına giren son takvim ayında prim hesabına esas gösterge tablosunun tavanı üzerinden hesaplanacak günlük kazancın yıllık tutarı taban rakamını, üst gösterge tablosundaki en yüksek gösterge esas alınarak hesaplanacak aynı aydaki prime esas azami günlük kazancın yıllık tutarı tavan rakamını oluşturur.

Malüllük - yaşlılık ve ölüm sigortaları için düzenlenecek üst gösterge tesbit tablosunda, sigortalının aylık talep veya ölüm tarihinden önceki beş takvim yılında, prim hesabına esas gösterge tablosundaki en yüksek gösterge üzerinden hesaplanacak günlük kazançların beş yıllık tutarının yıllık ortalaması taban rakamını, aynı yıllara ait üst gösterge tablosunun en yüksek göstergesi esas alınarak hesaplanacak azami günlük kazançların yıllık ortalaması ise tavan rakamını teşkil edecektir.

991 sayılı Kanunla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre bağlanacak aylıklar için düzenlenecek üst gösterge tesbit tablosunda, sigortalının aylık bağlanmasında nazara alınan kazancının ait olduğu tarihteki prim hesabına esas gösterge tablosunun tavanı üzerinden hesaplanacak günlük kazancın yıllık tutarı taban rakamını, üst gösterge tablosundaki en yüksek, gösterge esas alınarak hesaplanacak aynı tarihteki prime esas azami günlük kazancın yıllık tutarı tavan rakamını oluşturacaktır.

Böylece bulunacak tavan rakamı üst gösterge tablosundaki en yüksek göstergenin karşılığı olarak alınacaktır. Tavan rakamı ile taban rakamı arasındaki fark kademe

sayısına bölünecek, bölüm sonucunun kesirleri tama iblağ edilerek, elde edilen rakam gösterge tablosunun en yüksek göstergesine karşılık gelen sayıya her dilim bir göstergeyi karşılamak üzere ardarda eklenerek, takip eden göstergelerin karşılığı sayılar tesbit edilecektir.

Ek 3'ncü maddede yapılan değişiklik uyarınca da :

Bağlanacak gelir ve aylıkların hesabına esas alınacak göstergeler, işkazası - meslek hastalığında sigortalının 88'nci maddeye göre hesaplanan yıllık kazancına ek m: 2 (A) ve (B) fıkrasının (a) bendi, malüllük - Yaşlılık - Ölüm sigortalarında 55, 61, 67. maddelere göre hesaplanan ortalama yıllık kazancına ek m: 2 (A) ve (B) fıkralarının (b) bendi, 991 sayılı Kanunla Kurum adevredilen sandıklar mevzuatına göre, sigortalının aylığa esas alınan kazancının yıllık tutarına ek m: 2 (A) ve (B) fıkralarının (c) bendi esas alınmak suretiyle (A) ve (B) fıkralarının (d) bendine göre düzenlenecek birleştirilmiş gösterge tablosunda eşit sayının karşılığı olarak tesbit edilir. Tabloda eşit sayı yoksa en yakın sayı esas alınacaktır.

3395 sakılı Kanunun 16''ncı maddesi ile 506 sayılı Kanuna eklenen ek maddelerden ek 2'nci maddeye göre :

Kanunla kurulan sosyal güvenlik kuruluşları ile 506 sayılı S.S.K. geçici m: 20 göre kurulan sandıklarla ilk defa 3395 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren prim ve kesenek ödemek suretiyle ilgilendirilen sigortalılara bağlanacak malüllük - yaşlılık - aylıkları ile bunların hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığının hesabına esas alınacak gösterge sigortalının malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları primi ödenmiş hizmet sürelerinin prim hesabına esas tutulan kazanç tutarlarına göre bulunacak ortalama yıllık kazanç esas alınarak tesbit edileceği kabul olunmuştur.

Emekliliğine 5 yıldan fazla süre bulunanlardan üst gösterge tablosuna göre malüllük ve yaşlılık aylığının hesabına esas alınacak gösterge 3395 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları primi ödenmiş hizmet sürelerinin ortalamasına göre tesbit edilecektir.

Ereğli Kömür İşletmesi Müessesesinde çalışan münavebeli sigortalıların göstergelerinin tesbitinde malüllük - yaşlılık - ölüm sigortaları primi ödenmiş hizmet sürelerinin tamamı nazara alınacaktır.

Ek 3'ncü maddeye görede; Üst gösterge tablolarının tavan göstergesine göre hesaplanacak aylıkların aylık bağlama oranı %50 olarak kabul edilmiştir.

Üst gösterge tablosunun taban göstergesi ile gösterge tablosunun tavan göstergisi arasında derece ve kademeler üzerinden bağlanacak aylıkların oranı Bakanlar Kurulunca tesbit olunacaktır.

506 sayılı Kanun m: 61 ve 67'deki aylık bağlama oranının artırılması ve eksiltilmesine ilişkin hükümlerin uygulanmasına da devam edilecektir.

Öte yandan 3395 sayılı Kanunun 17'nci maddesi ile 506 sayılı Kanuna eklenen geçici 4 ve 5'nci maddelerinde bu konuda göz önünde tutulması gerekmektedir. Bunlardan geçici 4 ncü madde şu kuralları getirmektedir :

3395 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihi takip eden yıl başından yani 1988 yıl başından itibaren, 5 takvim yılından daha az süre için, ek 2 nci maddenin (B) fıkrasının (b) bendine göre düzenlenecek üst gösterge tesbit tablosunun taban sayısının tesbitine esas olan sigortalının aylık talep veya ölüm tarihinden önceki beş takvim yılında üst gösterge tablosunun en yüksek göstergesi üzerinden hesaplanacak günlük kazançların beş yıllık tutarının yıllık ortalaması, 1'nci takvim yılı için bir, 2'nci takvim yılı için 2, 3'ncü takvim yılı için 3, 4'ncü takvim yılı için dört, yıllık tutarının yıllık ortalaması alınmak suretiyle tesbit edilecektir.

Geçici 5'nci maddeye göre ise; 3395 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte,

506 sayılı Kanun ile 991 sayılı Kanuna göre malüllük - yaşlılık - ölüm sigortalarından gösterge tablosunun en üst göstergesinden aylık almakta olanlar ile, aylık talebinde bulunmuş olup henüz işlemleri tamamlanmamış olanlardan, gösterge tablosunun en üst göstergesinden aylık bağlanmasına hak kazananlara, borçlanma imkânı getirilmektedir. Bu gibiler, Bakanlar Kurulunca tesbit edilecek geçici gösterge tablosundaki derece ve kademelerden hangisi üzerinden borçlanarak prim ödeyeceklerini tesbit ederek, 6 ay içinde Kuruma bildireceklerdir. Başvuru tarihini takibeden ay başından başlamak üzere, her ay için 30 gün itibariyle, seçtikleri derece ve kademenin karşılığı göstergenin, aynı tarihte yürürlükte olan kasayı ile çarpımına göre bulunacak borçlanmaya esas matrah üzerinden %20 oranında prim ödeyeceklerdir.

Zamanaşımı içersindeki süreler için, prime esas azami kazancın üzerinde ücret aldığını belgeleyecekler, zamanaşımı süreleri dışında kalan süreler için ise ücretlerini beyan edeceklerdir.

Bu koşullar oluşup, borçlanma kabul edilince, aylıklıya, seçtiği derece ve kademe üzerinden hesaplanacak 5 yıllık prim tutarı tebliğ edilecektir. Tebliğ edilen borcun azami 5 yıl içinde ve her yıla isabet eden bölümünün o yılın sonuna kadar ödenmesi lâzımdır. Süresinde primler ödenmez ise, primi ödenmeyen ilk aydan itibaren borçlanma hakkı düşecektir. Ve borçlanma hakkı düşenler yeniden borçlanma yapamayacaklardır. Sigortalı borç ödeme süresi içinde ölürse, prim bakiyelerini aynı süreler içinde hak sahipleri ödeyeceklerdir.

Borçlanma sebebiyle, prim veya kesenek ödemek suretiyle geçmiş veya daha önce borçlanılmış hizmetlere hizmet ilavesi yapılmayacaktır. Görülüyorki buradaki borçlanma hizmetlere sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı eklenmesini gerektiren bir borçlanma değildir. Sadece, aylık artırma hakkı veren bir borçlanma türüdür.

Borçlanmak suretiyle prim ödeyenlerin geçici göstergeleri ve geçici göstergelere göre bağlanacak aylıklarının tesbitine ilişkin kurallarda getirilmiştir.

Tebliğ edilen borcun tamamı süresi içinde ödendiği takdirde, aylıklarının borçlandırıldığı derece ve kademenin karşılığı olan geçici gösterge esas alınacaktır. Tebliğ edilen borcun bir bölümünün süresi içinde ödenmemesi sebebiyle borçlanma hakkı düşenlerle, bakiye borcunu ödeyemeyeceğini yazılı olarak Kuruma bildirenlerin geçici göstergesi ise, ödediği miktarın, borcun tamamına oranı esas alınarak tesbit edilecektir.

Bu şekilde tesbit edilen sayının, geçici gösterge tablosunda eşiti yoksa, buna en yakın geçici gösterge esas alınacaktır.

Tesbit edilen geçici göstergelerin, cari katsayı ile çarpılması sonucu bulunacak miktar üzerinden, geçici gösterge aylığı bağlanacaktır.

Borçlandırılan aylıklının geçici gösterge aylığının hesaplanmasında, almakta olduğu malüllük - yaşlılık - ölüm aylığı bağlama oranı nazara alınacaktır.

Tebliğ edilen borcun tamamı süresinden önce ödendiği taktirde ödemenin yapıldığı tarihi kovalıyan aybaşından itibaren, kısmi ödeme yapanlarada ödemenin sona erdiği tarihi takibeden aybaşından itibaren, geçici gösterge aylığı bağlanacaktır.

Borçlanma talebinde bulunanların, evvelce tahsisi yapılmış aylıklarının ödenmesine devam edilecektir.

Görülüyor ki bir defa bu borçlanma hakkı Kanunun yürürlük tarihinden (9.7. 1987) den önce kendilerine malüllük - yaşlılık -ölüm aylığı bağlanmış olanlardan veya aylık bağlanmasını isteyipte, o tarih itibariyle aylığa hak kazanacaklardan, ücretleri prime esas azami kazancın üzerinde olanlara mahsustur. Bunların üst gösterge sisteminden yararlanmaları amaçlanmıştır.

Borçlanma tutarının vadesinden önce defaten ödenmesine imkân verilmesi, ileri yaştakilerin değişiklikten yararlanmalarını

sağlayabilecektir. Bunun gibi mali gücü bulunanlarında üst gösterge sistemine göre bağlanacak aylıklardan hemen istifade etmelerini ve 5 yıllık süreyi beklememelerini sağlayacaktır.

Borçlanma imkânı sadece malüllük - yaşlılık - ölüm sigorta kolları için söz konusu olup işkazası - meslek hastalığı geliri olanlar ve onların hak sahiplerinin borçlanma hakları yoktur.

Aylığın hesabı için, ilk önce sigortalının derece ve kademesi belirlenecektir. Bunun içinde sigortalının yaşlılık aylığı bağlanması için Kuruma başvurduğu tarihten önceki son 5 takvim yılındaki sigorta primine esas kazançlarının toplamının ortalaması bulunacaktır. Gösterge tablosunda bu ortalamanın dengi, yoksa en yakın, olan sayının bulunduğu derece ve kademe sigortalının aylığı esas derece ve kademesini teşkil edecektir. Böylece sigortalının gösterge tablosuna intibakı sağlanmış olmaktadır.

Bundan sonra, 506 sayılı Kanun m: 61 gereğince sigortalının aylık bağlama oranının bulunması icap eder. Bu oran, gösterge rakkamıyla çarpıldıktan sonra, bulunan çarpımda, yıllık kat sayı sayısıyla çarpılarak, sigortalının aylığı bulunacaktır.

(Aylık yüzdesi x gösterge rakkamı x katsayı = aylık)

Burada aylık bağlama oranına ilişkin bazı konulara değinmek lazımdır. Kural olarak, aylık oranı gösterge rakkamının katsayı ile çarpımının %60'ıdır. Ne var ki bu rakkamda artırma ve eksiltmeler yapılabilmektedir. Şöyle ki :

— Sigortalının kadın ise 50, Erkek ise 55 yaşından sonra doldurduğu her tam yaş için,

— 5000 günden fazla ödenen her 240 günlük prim için, %60 oranı 1'er puan artırılır. Ancak oran %85'i geçemez.

— Sigortalının 5000 günden az prim ödediği her 240 gün için %60 oranı 1'er puan eksiltilir. Fakat aşağıdaki hallerde eksiltme yapılmaz :

— Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen maden işyerlerinin yer altı işyerlerinde 20 yıl çalışıp, en az 5000 gün prim ödeyen,

— Aynı işyerlerinde münavebeli olarak 20 yıl çalışan ve en az 4000 gün prim ödeyen,

— Sigortalılığının başlangıcından önce malül sayılmayı gerektirecek derecede sakatlığı bulunan,

— Sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanan,

Erken yaşlanma nedeniyle aylık bağlananlar, %1 indirimden muaftır. 31.12.1989 gününe kadar aylık bağlanacak sigortalılardan Kadın ise 50, Erkek ise 55 yaşını geçmiş ve 5000 günden fazla prim ödemiş olanlara, hem yaşlarının geçtiği her tam yıl için, hem de 5000 günden fazla prim ödedikleri her 240 gün için, ayrı ayrı puan verilerek artırma yapılır.

506 sayılı Kanun m: 96'da da aylığın alt sınırı belirlenmiştir. Buna göre aylığın alt sınırı en düşük göstergenin kat sayı ile çarpımının %70'inden az olamaz.

Bu kurallar uygulanarak bulunacak rakkam, çıplak aylık olup, buna Sosyal Yardım zammının da eklenmesi lâzımdır.

4 — Yaşlılık aylığının başlangıcı :

Bu yön 506 sayılı Kanun m: 62'de açıkça belirtilmiştir.

Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldıktan sonra yazılı istekte bulunan ve yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya, bu isteğinden sonraki aybaşından başlanarak yaşlılık aylığı bağlanır.

Erken yaşlanmış olması dolayısıyla yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalının bu hususdaki raporunun tarihi, yazılı isteğini takip eden takvim ayından sonraki bir tarih ise, yaşlılık aylığı, raporun tarihinden sonraki aybaşından başlanarak verilir.

Aylığın ödenmesine başlanacağı tesbit edilen tarihte hastalık sigortasından geçici işgöremezlik ödeneği almakta olan sigortalının yaşlılık aylığı, geçici işgöremez-

lik ödeneği verilme süresinin sona erdiği tarihten sonraki aybaşından başlar. Ancak bağlanacak yaşlılık aylığı sigortalının hastalık sigortasından almakta olduğu geçici işgöremezlik ödeneğinin aylık tutarından fazla ise aradaki fark zamanında yani talebi takip eden aybaşı veya rapor tarihini takip eden aybaşından başlanarak verilir.

506 sayılı Kanun m: 98'e göre aylıkların, her ay, ya da 3 ayda bir peşin olarak verilmesi ile, gelir ve aylıkların ödeme tarihlerini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir. Bakanlar Kurulu 14.4.1985 T. ve 05/9401 sayılı kararı ile aylıkların aylık dönemler halinde her ayın 15 nci gününden itibaren yapılmasını kararlaştırmıştır.

Nevarki, bazen aylık bağlama işlemleri uzayacağından, sigortalıları mağdur etmemek amacıyla ve ileride aylıklarından mahsup edilmek üzere, 506 sayılı Kanun m: 100 uyarınca avans ödenir.

5 — Aylıkların birleşmesi :

Sigortalının, birden çok sigorta kolundan aylığa hak kazanması mümkündür. Bu takdirde, nasıl bir aylık ödeneceği konusunu 506 sayılı Kanun m: 92 çözümlemektedir. Buna göre :

— Sigortalı, hem malüllük, hem yaşlılık aylığına hakkazanmışsa, bunlardan yalnız biri, yani aylıklardan en yüksek olanı, şayet eşit ise yaşlılık aylığı bağlanır.

— Sigortalı malüllük sigortasından aylık bağlanmasına, yaşlılık sigortasından toptan ödeme yapılmasına hak kazanmış ise, yalnız malüllük aylığı bağlanır. Ayrıca toptan ödeme yapılmaz.

— Sigortalı, malüllük, ya da yaşlılık, sigortasından aylık, işkazaları meslek hastalıkları sigortasından gelir, bağlanmasına hakkazanmışsa, bu aylık ve gelirden yüksek olanının tamamı, öbürünün yarısı bağlanır. Eğer, gelir ve aylık eşitse, tam aylık işkazası ve meslek hastalığı sigortasından verilir. Yaşlılık ,ya da malüllük aylığının yarısı bağlanır. Ve sosyal yardım zammı da, en yüksek aylık faslından verilir.

— Malüllük, yaşlılık, ölüm sigortasından aylık bağlanmadan önce, işkazaları meslek hastalığı sigortasından bağlanan ve sermayeye çevrilen gelir ile, yaşlılık sigortasından yapılacak toptan ödemenin birleşmesi durumunda, sigortalı her iki yardımdan da yararlanır.

6 — Aylığın kesilmesi :

Bu konuda, 3279 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanun m: 63 de yapılan değişiklik sonucu yeni bir sistem getirilmiştir. Eskiden sigortalı bir işte yeniden çalışmaya başlayanların aylığı kesilirdi. Yeni sistemde, de kural olarak, m: 63/A uyarınca aylık kesilmekte ve ayrıca çalıştığı dönem içinde kendisinden prim alınmakta, işinden ayrılıp talep edince bu son çalışmaları da hesaba katılarak yeniden bağlanmaktadır.

Ne var ki, m: 63/B uyarınca yaşlılık aylığı almakta iken, yeniden çalışmaya başlayanlar, yazılı başvuruda bulunarak aylıklarının ödenmesine devam olunmasını, kesilmemesini isteyebilirler. Bu halde, prime esas kazançlarından %24 Sosyal Güvenlik destek primi kesilir. Bunun, 1/4 ünü sigortalı, 3/4 ünü işveren öder. Destek primi ödenmiş süreler, sigortalılık süresinden sayılmaz. Öteki hizmetlerle birleştirilmez. Bu süreler için, toptan ödemede istenemez. Ancak, işkazası ve meslek hastalığı yardımlarından yararlanırlar. Böylece, yaşlılık aylığı kesilmeden sigortalının işte çalışması mümkün kılınmıştır.

B) Toptan ödeme yapılması :

506 sayılı Kanun m: 64 ve 3246 sayılı Kanun Ek m: 2'de düzenlenmiştir. Bu iki maddenin birlikte incelenmesinden hasıl olan sonuca göre, toptan ödemeden yararlanacakları iki guruba ayırmak lazımdır.

1 — Sigortalılık süreleri 31.12.1989 dan önce başlayanlar :

Bunlarda aranılan koşullar şöyledir :

— Kadın ise 50, Erkek ise 55 yaşını doldurmak veya

— 50 yaşını doldurmak ve erken yaşlandığı tesbit edilmek,

— Yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamamış olmak lazımdır, Bu gibiler, yazılı istekte bulundukları takdirde kendilerine toptan ödeme yapılır.

2 — Sigortalılık süreleri 1.1.1990 tarihinden sonra başlayanlar :

Bunlar için aranılan koşullarda şöyledir :

— Kadın ise 55 ,erkek ise 60 yaşını dolduran veya

— 50 yaşını doldurmuş bulunan ve erken yaşlandığı tesbit edilen

— Yaşlılık aylık bağlanmasına hak kazanamayan sigortalılara da, toptan ödeme yapılır.

Yani, bu hallerde, aylık bağlamanın yaş koşulu oluşuyor, fakat prim ödeme gün sayısı veya sigortalılık süresi yönünden koşul oluşmadığı için aylık bağlanamıyor.

Toptan ödemenin tutarı, kendisinin ve işverenlerinin ödediği malulllük yaşlılık, ölüm sigortaları primlerinin toplamıdır.

Toptan ödemeden faydalanabilmek için, işten ayrılmak ve yazılı başvuruda bulunmak icabeder.

IV — Yaşlılık sigortasından doğan davalar :

Yukardan beri anlattığımız konuların her biri, başlı başına uyuşmazlık konusu olabilmeye elverişli nitelik taşımaktadır ve uygulamada da, bir uyuşmazlık konusu olarak, Iş Mahkemelerine intikal etmektedir. Bu davaların, kuşkusuz, yukardaki açıklamalar paralelinde yürütülmesi ve sonuçlandırılması gerekecektir. Bu davaları, birkaç gurup halinde açıklamak uygun olacaktır.

A) Kurum kararının iptali ile yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin davalar

Sigortalı yaşlılık aylığı bağlanması için, S.S. Kurumuna başvurunca, Kurum, ya bu başvuruyu olumlu karşılayıp aylık bağlar, ya da reddeder. Red sebepleri, çeşitli nedenlere dayanabilir. Mesela yaşlılık aylığı bağlama koşullarının oluşmadığını ileri sürebilir. Yaşın tutmuyor, sigortalılık süren, prim ödeme gün sayısı koşulun eksik diyebilir. Ya da özel koşullara ilişkin olarak, iş basın ve basım işi sayılmaz veya maden işyeri veya yeraltı işi sayılmaz, malüliyet yoktur, sakatlık veya erken yaşlanma hali yoktur. İleri yaş koşulu oluşmadı diyebilir veya demektedir. Veya başlangıçta kabul etmekte, sonradan benzer sebeplere dayanarak aylığı iptal etmektedir.

Işte sigortalı, Kurumdan olumsuz cevap alınca veya Kurumun iptale ilişkin kararını öğrenince, Kurum kararının iptali için dava açmaktadır. Bu davada kararın iptaline götürecek iddialar ileri sürmekte, özellikle Kurumun red gerekçesinin aksini iddia etmektedir. Örneğin, yaş koşuluna ilişkin bir davada, doğum tarihinin yanlış alındığı, yaşın yanlış hesaplandığı, yaş tavanının yanlış tutulduğu, pozisyonuna göre, ya da yaş koşulunun aranmaması gerekirken arandığının tesbiti ve sonucuna göre kurum kararının iptali istenebilmektedir.

Bunun gibi sigortalılık süresi koşuluna ilişkin olarak, sigortalılığın başlangıç tarihinin yanlış alındığı ve sigortalılık süresinin noksan hesaplandığı, 5417, 6900, 991 sayılı Kanunlara tabi hizmetlerin hesaba katılmadığı, oysa bunların hesaba katılması, 3575, 2098 ve 3395 sayılı Kanuna göre, fiili hizmet zammı verilmesi, başka sosyal güvenlik kurumlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi, tasfiye edilmiş hizmetlerin ihyası 1186, 1912, 2167, 2147, 3201, 3351 ve 3395 sayılı Kanunlara göre yurt içi ve yurt dışı hizmetlerin ve askerliğinin borçlandırılması, 18 yaştan önceki hizmetlerin sigortalılık süresinden sayılması gerektiğinin veya Kuruma bildirilmeyen hizmetlerinin veya başkası adına kayıtlı veya Kurumun kabul etmediği hizmetlerin kendisine ait olduğunun veya fiili hizmet olduğunun tesbitine ve sonucuna göre Kurum kararının iptaliyle yaşlılık aylığı bağlanmasına karar verilmesi ileri sürülebilir.

Prim ödeme gün sayısı koşuluna ilişkin bir uyuşmazlıkta, mülga sandık kanunlarına göre geçen hizmeti için ödediği primleri ilişkin gün sayılarının, askerlik, yurt içi ve yurt dışı hizmetleri için borçlanmasının,

hizmet ihyası yoluyla kazandığı gün sayılarının ,isteğe bağlı sigortalılıkta ödediği prim gün sayılarının, 18 yaşından küçük sigortalı hizmetlere ait prim gün sayılarının, geçerli sayılması ve hesaba katılması, maden işyeri yeraltı işleri nedeniyle prim gün sayısı zammı verilmesi veya pozisyonuna göre aranan prim ödeme gün sayısının yanlış alındığının tesbitiyle sonucuna göre Kurum kararının iptali ve yaşlılık aylığı bağlanması gerektiği ileri sürülebilir.

Yaşlılık aylığı bağlanmasının özel koşullarına ilişkin olarak da, işin basın ve basım işi olduğu, fiili hizmet zammı ve yaş haddinde indirim yapılması veya işin yer altı maden işyeri olduğu ve buna ilişkin özel koşulların oluşmuş sayılması veya malüllük, sakatlık, erken yaşlanmanın gerçekleşmiş sayılması ve bu pozisyonlara ilişkin özel hükümlerin tatbiki gerektiğinin tesbitine ve sonucuna göre kurum kararının iptali ile yaşlılık aylığı bağlanmasına karar verilmesi talep edilebilir.

Bu davalarda, iddia ve savunma çerçevesinde tahkikat yapıldıktan sonra, yukarıdaki anlatımlarımız çerçevesinde hukuki çözüm bulunacaktır.

Bu davaların, davacıları sigortalılar, davalısı Sosyal Sigortalar Kurumu'dur. Dava Iş Mahkemesinde açılacaktır.

B) Yaşlılık aylığının artırılması birikmiş aylık farklarının tahsilini amaçlayan davalar :

Kurum, sigortalıya yaşlılık aylığı bağlamakta, fakat gösterge tablosuna intibakında veya aylık oranının belirlenmesinde hataya düşmektedir. Bağladığı aylık noksan olmaktadır veya gösterge tablosu ve katsayı değiştirildiği halde bu sigortalıya uygulanmamakta veya yanlış uygulanmaktadır. Sigortalının yaşı, bir kısım hizmetleri ve prim ödeme gün sayıları yukarıda (A) bendinde açıklanan nedenlerden herhangi biriyle eksik kabul edilmekte ve bunlar aylık oranını ve miktarını düşürmektedir. Veya aylığın başlangıç tarihi yanlış saptanmaktadır. İşte, bu gibi durumlarda sigortalı, işlemin islahı için Kurum aleyhine İş Mahkemesinde dava açar ve Kurum işleminin düzeltilmesini aylığın artırılmasını ve yanlışlıklardan kaynaklanan aylık farklarının hak ediş tarihlerinden başlayarak tahsilini ister.

Iddia ve savunma çevresinde yapılan tahkikat sonunda, yukarıda açıklanan kurullar uygulanarak mahkemece uyuşmazlık çözülür.

C) Kurumun yanlış bilgi vermesi nedeniyle sigortalının uğradığı zararların ödetilmesine ilişkin davalar

Sigortalılar, emekli aylığı bağlanmasını istemeden ve işlerinden ayrılmadan önce, yaşlılık aylığı alabilme koşullarının oluşup oluşmadığını, veya ne zaman emekli olabileceklerini Kurumdan sormalıdırlar.

Kurum, sigortalılara, yaşlılık aylığı konusundaki bilgileri sağlıklı bir biçimde vermekle yükümlüdür. Bu, kurumun anayasal görevidir. Verdiği bilgiler, doğru olmalı ve yanıltıcı olmamalıdır. Aksi halde, kurum bir haksız eylem işlemiş olur, bu yüzden sigortalının uğrayacağı zararları tazmin etmelidir. İşte, bu yüzden zarara uğrayan sigortalı, Kurum aleyhine Iş Mahkemesinde tazminat davası açar. İddia ve savunma çevresinde yapılan tahkikat sonucuna göre, dava sabit olursa ,tazminatın tahsiline karar verilir. Burada hükmedilecek tazminatın belirlenmesi bakımından uygulamada değişik görüşler vardır. Bir görüşe göre, buradaki zarar "davacıya bağlanması gereken yaşlılık aylığı kadardır, davacının müterafik kusuru var ise ,bundan da B. K. m: 325 uyarınca indirim yapılmalıdır." Halen Yargıtay Özel Dairesi bu görüşü uygulamaktadır. Diğer görüşe göre, buradaki zarar, yaşlılık aylığından ibaret olmayıp, uygun neden - sonuç bağı çerçevesinde Kurumun haksız eylemiyle meydana gelen tüm zararlardır. Genel ilkeler çevresinde, kapsamı belirlenmelidir. Kıdem tazminatı kaydı, ücret vs. kazanç kayıplarını da kapsar. Bu farklı görüşler henüz birleştirilebilmiş değildir.

D) Yanlış ve yersiz ödenen aylıkların istirdadı için açılan davalar

Bu davalarda yukardakilerin tersine, davacı Kurum, davalı ise sigortalıdır.

Kurum aylık bağlanmayacak halde, zuhulen aylık bağlamış ve bunu bir süre ödemiş olabilir veya başlangıçta aylık bağlanması gerekmekle beraber aylığın iptalini gerektirecek nedenler ortaya çıkmış olabilir.

Örneğin yaşı tutmadığı sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı veya özel koşullar elvermediği halde, hernasılsa aylık bağlamıştır. O koşulların aksi sonradan anlaşılmıştır. Bir kesim çalışmanın kendine ait olmadığı veya fiili - gerçek çalışma niteliğinde bulunmadığı, borçlanma veya ihya işleminin iptali gerektiği, özel koşullarla ilgili olarak basında veya yeraltı maden işyerinde geçtiği kabul edilen hizmetlerin oralarda geçmediği veya malüllük ve sakatlık, erken yaşlanma, ileri yaşın gerçek olmadığı sonradan anlaşılabilir ve bu işlemler Kurumca iptal edilebilir veya Kurum, sigortalıyı, gösterge tablosunda hataen daha yüksek bir kademeye intibak ettirmiş veya aylık oranını yüksek saptamış bulunabilir. Aylıkların birleşmesi halinde m: 92'yi uygulamamış olabilir. Işte, bu ve benzeri nedenlerle, hatalı işlemin düzeltilmesi ve hatalı işleme dayanarak haksız ve yersiz ödenmiş aylıkların geri alınması gerekebilir. Burada, sigortalı haksız iktisapta bulunmaktadır. Kurum, bu haksız iktisabı geri almak için bu tür davaları açmaktadır. Uyuşmazlık, iddia ve savunmanın tahkiki sonunda, hasıl olacak duruma göre çözülür. Ne var ki, iddia sabitte olsa bile, B.K. hükümleri gözönünde tutulur. Nedensiz zenginleşmeye dayalı geri almanın, iyiniyetli kişinin durumunu haksız iktisap tarihi itibariyle kötüleştiremeyeceği ve şayet sigortalı iyiniyetli ise ve aldıklarını geri vermesi takdirinde, durumu eskisine oranla kötüleşecekse, Kurumun bunları geri almasının doğru olmayacağı sonucuna varılarak dava reddolunur. Zira iyiniyetle zenginleşen kimse, zenginleşmenin geri verilmesinden ötürü, zenginleşme hiç olmasaydı bulunacağı durumdan, daha kötü bir duruma düşürülemez. Demek ki burada, haksız iktisapta bulunan sigortalının iyi veya kötü niyeti sonuca etkilidir. Iyiniyet asıl olduğu için, sigortalının kötü niyetini kurumun ileri sürmesi ve ispatlaması lâzımdır. Sigortalının kötü niyetini gösterir deliller bulunursa, davanın kabulü ve aylıkların istirdadı yönüne gidileceği crtadadır.

E) Aylık bağlanmasına itiraz davaları:

Yasal dayanağı 506 sayılı Kanun m: 116 dır. Bu maddede "... Kurum yaşlılık sigortasından aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için gerekli belgeler tamamlanınca bağlanacak aylıkları ve yapılacak toptan ödemeleri hesap ve tesbit ederek en geç üç ay içinde ilgililere yazı ile bildirir. Sigortalı.... kararı bildiren yazıyı aldığı günden başlamak üzere bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurum kararına itiraz edebilir..." denilmiştir. Yetkili mahkeme Iş Mahkemesidir. Davacı sigortalı, davalı Sosyal Sigortalar Kurumu'dur.

Madde, mümkün olduğu kadar kısa zamanda kurumun kendisine yapılan yaşlılık aylığı başvurusunu sonuçlandırması ve bu sonuçta yanlışlıklar varsa, sigortalının da bunları hızla düzelttirmesi ve bir an önce, yaşlılık riskine karşı korunur, hale gelmesinin sağlanması amacı ile sevkedilmiştir.

Sigortalıya verilen bu dava hakkıyla, Kurumun hesap ve tesbit hatalarının düzeltilmesi amaçlanmıştır. Hakkın özüne ilişkin konular, meselâ hizmet süresinin kabulü, itibari hizmetlerin nazara alınmaması ve sigortalılık süresinin bir bölümünün geçersiz sayılması, fiili hizmet zammı uygulanmaması, başka sandıklardaki hizmetlerin birleştirilmemiş olması, hizmeti tesbit eden ilama uyulmaması, yaşlılık aylığından yararlandırmama gibi, hakkın özüne ilişkin ihtilâflar, bu madde çevresinde dava konusu yapılamaz. Bu davanın konusu, özellikle tesbit ve hesaplamaya ilişkindir. Uygulamada maddedeki bir yıllık sürenin hakdüşürücü süre olduğu kabul edilmektedir.

F) Yaşlılık aylığının kesilmesine ilişkin davalar

Yukarda değindiğimiz gibi 506 sayılı Kanun m: 63 uyarınca, yaşlılık aylığı alanlar, yeniden sigortalı bir işte çalışmaya başlayınca aylıkları kesilmektedir.

3279 sayılı Kanunla 63 ncü maddede yapılan değişiklikten önce, bu maddeden kaynaklanan davalar hayli yekün tutuyordu. Fakat, değişiklikle, yaşlılık aylığı kesilmeden de çalışmaya müsaade edildiğinden, bundan sonraki dönemde, bu maddeye dayanılarak (A) bendi gereğince aylığı kesilenlere 2 nci işlerinden ayrıldıkları zaman, yeniden aylık bağlanması nedeniyle çıkan uyuşmazlıklar söz konusu olabilecektir. Yeniden aylığın bağlanmaması, yanlış veya geç bağlanması konusunda davalar açılabilecektir.

Bunun gibi, yeni getirilen (B) bendinden kaynaklanan davalar söz konusu olabilir. Sigortalı yaşlılık aylığının ödenmesine devam edilmesini istediği halde, kendisine bu statünün tanınmaması, yani aylığın kesilmesi mümkündür. İşverenlerin, destek primini kısmen veya tamamen ödememeleri olasıdır. Bu konuda, Kurum işveren aleyhine prim tahsili davaları açabilir. Keza, hem yaşlılık aylığı alan ,hem de çalışan sigortalının m: 63/B bendinin 2 nci fıkrası uyarınca, sigorta haklarından yararlandırılmamaları akla gelebilir. Bu konuda da sigortalı bu haklardan yararlanma amacıyla Kurum aleyhine dava açabilir. Bunun gibi m: 63/B bendinin 3 ncü fıkrası uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından yararlandırılmaması söz konusu oldukta, bu konudaki haklarını tanıtmak amacıyla da sigortalı, kurum aleyhine dava açabilir.

Ayrıca, 506 sayılı Kanun m: 63/B bendinin son fıkrasında, sigortalıya tanınan, statü değiştirme konusundaki seçimlik hakkının, kullandırılıp kullandırılmaması konularında, sigortalı ile Kurum arasında uyuşmazlık çıkabilir. Ve bu uyuşmazlıklar dava konusu edilebilir. Bütün bu durumlarda da, iddia ve savunma çevresinde tahkikat yapılıp ortaya çıkacak duruma göre mahkemece uyuşmazlık çözülür.

ORHİM

ORGANİZASYON VE HALKLA İLİŞKİLER MERKEZİNİN

OCAK - ŞUBAT 1988 YÖNETİM SEMİNERLERİ PROGRAMI

18-22 Ocak 1988 İş Değerlendirmesi

25-29 Ocak 1988 İşyerinde İnsan ve Yönetim İlişkileri

1-5 Şubat 1988 İş Değerlendirmesi
8-12 Şubat 1988 İşyerinde Insan Yönetim İlişkileri
15-19 Şubat 1988 Toplu Sözleşme Uzmanlık Eğitimi
22-26 Şubat 1988 Banka ve Sigorta Hizmet Sektöründeki Gelişmeler

Daha geniş bilgi için : Atatürk Bulvarı SSK 1. Blok A Kapısı 3-4
Unkapanı - İstanbul PK 257 Aksaray - İstanbul
Tel : 532 06 20 - 524 38 39

Kanunlarımızda Asıl İşletmeye Bağlı Diğer İşletmeler

Kazım KÖKÇÜ
Çimsa A.Ş.
Personel ve Endüstri İlişkiler Müdürü
ve
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Yönetim Kurulu Üyesi

Türk Ticaret Kanununun 18 nci maddesine göre Ticari İşletmeler tacir sayılırlar. Tacir ise asıl işletmesinden ayrı olarak bir veya daha ziyade işletme açabilir veya kurabilir. Ancak bunların şube sayılabilmesi için kısaca aşağıdaki hususların var olması lazımdır.

a) Merkeze tabi olma

b) Dış münasebette muhtariyet

c) Mekan ve idare ayrılığı

Türk Ticaret Kanununda şubeyi tarif eden bir hükme rastlamak mümkün değildir. Ancak;

Türk Ticaret Kanununun 1 nci maddesinde ise "..... Fabrika yahut ticari şekilde işletilen herhangi bir müesseseyi ilgilendiren muamele, fiil ve işlere dair diğer kanunlarda yazılı hususi hükümler, ticari hükümlerdir." denilmektedir. Buradan hareketle 15/3/1950 tarih ve 7457 sayılı resmi gazetede yayınlanan 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Kanununun 9 ncü maddesinin 3 ncü fıkrasında şube, "Bir merkeze bağlı olduğu halde müstakil sermayesi ve müstakil muhasebesi bulunan veya muhasebesi merkezde tutulduğu ve müstakil sermayesi olmadığı halde kendi başına ticari muamele yapan yerler" olarak belirtilmiştir.

ŞUBENİN HUKUKİ DURUMU

a) Türk T. K. nun 11 nci maddesinin ilk fıkrası "Ticari İşletme" yi ticarethane veya fabrika yahut ticari şekilde işletilen diğer müesseseler olarak tarif etmiştir. Buna göre şubeler asıl işletmenin bir cüz'üdür. Bu itibarla işletmenin akibetine tabidir.

b) Ticaret ünvanı Bakımından; Her şube kendi merkezinin ticaret ünvanını şube olduğunu belirterek kullanmak mecburiyetindedir. Bu ünvana Şube ile ilgili ilâvelerin yapılması caizdir.

43 ve 47 nci maddeler Şubenin ticaret ünvanı hakkındada tatbik olunur. (T.T.K. Md. 50)

c) Ticaret Sicili Bakımından; "Merkezi Türkiye'de bulunan ticari işletmelerin şubeleride bulundukları yerin ticaret siciline tescil ve ilan olunur. Ticaret ünvanına ve imza örneklerine mütaallik yukarıki fıkraların hükümleri bunlarada tatbik olunur. Kanunda aksine hüküm olmadıkça merkezin bağlı olduğu sicile geçirilmiş olan kayıtlar şubenin bağlı bulunduğu sicilede tescil olunur. Şu kadar ki; bu hususta şube sicil memurunun ayrı bir inceleme mecburiyeti yoktur." (T.T.K. 42. Md. sinin 3 ncü fıkrası)

TİCARET VE SANAYİ ODALARI VE TİCARET BORSALARI KANUNU

d) Odalar Bakımından; Ticaret siciline kayıtlı şubeler ve fabrikalar bulundukları yerin bu kanun gereğince mensup olacakları odalarına veya ajanlıklarına kaydolmaya mecburdurlar. (5590 S.K. Md. 9)

BORÇLAR KANUNU

e) Temsil Selahiyeti Bakımından tahdid; Temsil selahiyeti bir şubenin işlerine hasrolunabilir.

Tayin olunan şartlar dahilinde diğerleri iştirâk etmedikçe yalnız birinin imzası müesseseyi ilzam etmemek üzere birden ziyade kimselerede verilebilir ve buna birlikte temsil denir.

Temsil selâhiyetinde bundan başka tahditler hüsnüniyet sahibi üçüncü şahıslara karşı muteber değildir. (B.K. Md. 451)

HUKUK USULÜ MUHAKEMELERİ KANUNU

f) Şubelerin yaptığı muameleler dolayısı ile şubenin bulunduğu yerde de dava açılabilir: H.U.M.K.'nun 17 nci maddesi; Hakiki veya hükmi bir şahsın muhtelif mahallerde şubeleri bulunduğu takdirde o şubenin muamelesinden dolayı iflas davası müstesna olmak üzere o şubenin bulunduğu mahalde dahi dava ikame olunabilir. Şirket ve cemiyetlerin ve tesislerin kendi işlerine müteallik olmak üzere azası aleyhine ve azanın bu sıfatla yekdiğeri aleyhlerine ikame edecekleri dava bu şirket, cemiyet veya tesisin ikametgâhı addolunan mahal mahkemesinde bakılır.

1475 SAYILI İŞ KANUNU

g) İlgili Kanunun 1 nci maddesindeki işçi, işveren ve işyeri tariflerine uygun olarak kurulan, asıl işletmelere bağlı işyerleride aynı Kanun 3 ncü maddesine göre, ".... İşyerinin ünvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu işin başlama ve bitme gününü, kendi adını, soyadını ve adresini varsa işveren vekil veya vekillerinin adı, soyadı ve adresini, sürekli işlerde bir ay içinde **Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.**"

h) Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu: İş Kanunumuza göre; İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde %2 oranında sakat ve Eski Hükümlü çalıştırmakla yükümlüdürler. (Md. 25/A-B)

"Aynı il hudutları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin çalıştırmakla yükümlü olduğu sakat sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır." (Md. 25/A)

Eski hükümlüler için Kanunda aynı ifade bulunmamakla beraber Sakatların ve Eski Hükümlülerin çalıştırılmaları hakkında yönetmeliğin 30 ncu maddesinde bu yönetmeliğin sakatlara ilişkin 13 ncü maddesininde Eski Hükümlüler için aynen uygulanacağı belirtilmiştir. Yönetmeliğin 13 ncü maddesi ise "Kurum, bu işyerlerinde çalıştırılacak sakat işçi sayısını, Kanunda belirtilen esas ve oranlar içinde saptar." diyerek açıklamıştır.

i) 1475 sayılı İş Kanununun 74 ncü maddesi gereğince kurulması gereken "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" bakımından: İş Kanununun 6 ncı maddesi uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran (Elli dahil), altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren, bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler gurubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde de bunların her birisinde ayrı birer İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu kurulur. (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kurulları hakkında tüzük Md. 2).

j) İşyerlerinde işkazalarına karşı alınacak Tıbbi Tedbirler ve İşyerlerinde bulundurulması zorunlu olan ilk Yardım ve Tedavi Levazımı ile Sıhhi Tesisat bakımın-

dan: İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Tüzüğünün 91 den 108'e kadar olan maddelerinde işyerine uyan madde hükümleri uygulanır.

Yine 91 nci madde de sözü edilen sağlık hizmetlerinin düzenlenmesinde "işyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri Hk. yönetmelik" hükümlerinin de dikkate alınması gerekir.

506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KANUNU

k) S.S. Kanununun 8 nci maddesine göre "Sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde, Kurumun ilgili teşkilatına vermekle veya taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür."

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin5 nci maddesine göre; İşyerinde sigortalı çalıştıran, böyle bir işyerini devir alan veya bu kabil işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 8 nci maddesi gereğince vermekle yükümlü olduğu "İşyeri Bildirgesi" ni işyerinin kurulu olduğu yeri çevresine alan Kurum ünitesine "alındı belgesi" karşılığında verir veya posta ile taahhütlü olarak gönderir.

Aynı işverenin, birden fazla işyeri kurması veya devir alması yahut kendisine intikal etmesi halinde her işyeri için ayrı bildirge düzenlenir.

Aynı yönetmeliğin 8 nci maddesine göre;

Faaliyeti muayyen bir yere inhisar etmemekle beraber, büro, yazıhane gibi belli bir merkezden sevk ve idare edilen işler, belirli bir yerde yapılmış sayılır ve işyeri bildirgesi, işin sevk ve idare edildiği yeri çevresine alan Kurum ünitesine verilir.

3308 SAYILI ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ KANUNU

l) 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları işçi sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere, Meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptırırlar. Öğrenci sayısının tesbitinde kesirler tama iblağ olunur. (Md. 18)

Mesleki eğitim şartlarına sahip olan işletmelere, Bakanlıkca öğrenci gönderilememesi halinde bu işletmeler, fona katılma payı ödemezler. Bu sayının tesbitinde görev ve çalışma statüsüne bakılmaksızın işyerinde 1475 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalıştırılan personel sayısı dikkate alınır. (Md. 24)

MEMUR VE İŞÇİ SAYISI BEŞYÜZDEN FAZLA OLAN KAMU VE ÖZEL SEKTÖR KURULUŞLARI İLE FABRİKALARIN YAPMAKLA MÜKELLEF OLDUKLARI SPOR TESİSLERİ HK. YÖNETMELİK

m) Çalıştırdıkları memur ve işçi sayısı 500 den fazla olan, kamu ve özel sektör kuruluşları ile fabrikaların öncelikle kendi personeline beden eğitimi ve spor yaptırmak için spor tesisi yapmaları ve antrenör çalıştırmaları gerekmektedir. (Yönetmelik Md. 1)

500 sayısının tesbitinde kuruluşların merkez ve taşra teşkilatında çalışan işçi ve memur sayısının toplamı esas alınır. (Yönetmelik Md. 5)

Kamu ve Özel Sektör kuruluşlarında çalıştırılan personel çeşitli yerleşim merkezlerinde bulunmakta ise tesisler Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün görüşüde alınmak suretiyle personel çoğunluğunun bulunduğu yerlerden başlanılarak diğer yerlerdede yapılabilir. (Yönetmelik Md. 6/c)

MEMURLAR VE İŞÇİLER İLE BUNLARIN EMEKLİLERİNE KONUT EDİNDİRME YARDIMI YAPILMASI HK. KANUN (KANUN NO: 3320)

n) Md. 1/b 10 ve 10 dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilere konut edindirme yardımı yapılır.

İşveren bazında (10) kişilik baraj, işverenin bir veya birden çok işyerlerindeki işçiler toplamının (10) u bulması şeklinde benimsenmektedir. (SSK. Genel Müdürlüğünün 30.1.1987 gün ve 3599 sayılı genelgeleri)

2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNU

o) T.S.G.L.K. 3 ncü maddesine göre; Bir toplu iş sözleşmesi aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

(3 üncü maddenin ikinci fıkrasının 3299 sayılı Kanunla değiştirilmiş şeklinde)

"Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye İşletme Toplu İş Sözleşmesi denir. Ancak kamu ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir İşletme Toplu İş Sözleşmesi yapılır."

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde yargıtayca onbeşgün içinde kesin karar verilir.

Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

KURMA SIRASINDA VE KURULDUKTAN SONRA İLGİLİ DİĞER YASA, TÜZÜK VE YÖNETMELİKLER

p) 25.8.1987 tarih ve 1475 sayılı İŞ KANUNU'nun 74. maddesinin 2. fıkrasına göre herhangi bir işyeri kurulurken Çalışma Bakanlığının Yetkili Teşkilatından "KURMA İZNİ" alınacağı, ayrıca kurulduktan sonrada aynı makama başvurarak "İŞLETME BELGESİ" alınacağı hükmü yer almaktadır. Yine aynı fıkraya göre Çalışma Bakanlığı tarafından "İşyerlerinin Kurulmasına ve İşletilmesine İlişkin Tüzük" ün çıkarılması gerekmektedir. Ancak bu tüzük hala çıkarılamadığından yürürlükteki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün Yedinci kısım Geçici 2 nci maddesine göre; 22 Aralık 1969 günlü ve 6/12782 sayılı Kararnamesi ile yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünün 515-520 nci maddeleri (İşyerlerinin kurulması ve İşletilmesine ilişkin hükümleri) yeni tüzük çıkarılıncaya kadar yürürlüktedir.

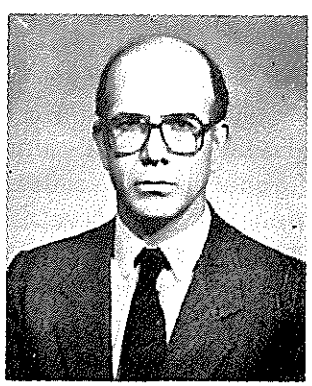
r) 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun 288 nci maddesi "Civarında ikamet eden halkın sıhhat ve istirahatini ihlâl eden müesseseler ve atölyeler bu Kanunun neşrinden itibaren resmi müsaade istihsal edilmeksizin açılmaz." hükmünü taşımaktadır. Bu Kanunun 288 - 275 nci maddeleri gereğince 26 Ekim 1983 tarih ve 18203 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan GAYRİ SIHHİ MÜESSESELER YÖNETMELİĞİ'ne göre 1. sınıf müesseseler Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığından 2. sınıf müesseseler Valilikten, 3. sınıf müesseselerde Kaymakamlıktan (Yetkili Makam) yerseçimi, tesis izni ve açılma ruhsatı almak mecburiyetindedir.

s) 1380 sayılı Su Ürünleri Kanununun 20 nci maddesi "Su Ürünleri veya bunları istihsal edenlerin veya kullananların sağlığına veyahut istihsal vasıtalarına malzeme, teçhizat, alet ve edevata zarar veren maddelerin iç sulara ve denizlerdeki istihsal yerlerine veya civarlarına dökülmesi veya dökülecek şekilde tesisat yapılması yasaktır. Hangi maddelerin dökülmesinin yasak olduğu tüzükte gösterilir." hükmünü taşımaktadır.

t) 2872 nolu ÇEVRE KANUNU'nun Md. 11 (Arıtma Tesisi), Md. 13 (Zararlı kimyasal maddeler), Md. 14 (Gürültü) ile ilgili ve bu maddelere bağlı olarak çıkarılan Hava Kalitesinin Korunması Yönetmeliği ve Gürültü Kontrol Yönetmeliklerine göre işyeri için arıtma tesisi yapma, gerekiyorsa emisyon izni alma ve ilgili standartlara uyma zorunluluğu vardır.

Yine 91 nci maddede sözü edilen sağlık hizmetlerinin düzenlenmesinde "İşyeri hekimlerinin Çalışma Şartları ile görev ve yetkileri Hk. yönetmelik" hükümlerininde dikkate alınması gerekir.

karar incelemesi köşesi



Doç. Dr. A. Can TUNCAY
İ.Ü. Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

İşçi Sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olup olmadığı bakımından işyerinde çoğunluğun tespitinde işyerinde işçi olarak çalışan kişilerin sendikaya üye olup olamıyacakları gözönünde tutulmaksızın hesaplamaya katılması gerekir. Bu nedenle, sendika üyesi olması yasaklanan öğrencilerin, işyerine bağlı olarak merkezde veya işyeri dışında satış elemanı veya propagandist olarak ve (işveren vekili dışında kalan) diğer işçilerin işyeri toplamına dahil edilmeleri gerekir.

İNCELENEN KARAR

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/3006
Karar No : 1987/3382
Karar Tarihi : 30.3.1987

..... İşverenler Sendikası adına Avukatı ile ..... A.Ş. adına Avukatı, ... İş Sendikası adına Avukatı aralarındaki dava hakkında İstanbul 1. İş Mahkemesinden verilen 3.3.1987 günlü ve 198/11 sayılı hüküm davacı ve davalı şirket avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : 2822 sayılı Kanunun gerek %10 barajın tesbiti için istatistik yayınlamasında gerek çoğunluk tesbitinde tüm işçi sayısından veya çalışan işçilerden bahsetmiştir. Bu anlatımlardan işyerinde çoğunluğun tesbitinde işçi olarak çalışan

kimselerin sendikaya üye olup olamayacakları nazara alınmaksızın hesaplamaya katılması gerekmektedir. Bunun için sendika üyesi olması yasaklanan öğrencilerin, işyerine bağlı olarak merkezde veya işyeri dışında satış elemanı veya propagandist olarak çalışanların ve yasanın işveren vekili olarak tanımladıklarının dışında kalan diğer işçilerin toplamda yer alması icabeder. Böyle olunca bilirkişinin gerek BÇM'nde, gerek işyerinde yaptığı inceleme sonunda işyerinde 180 civarında işçi çalıştığı ve bunun ancak 77'sinin davalı işçi sendikasının üyesi olduğunu tesbit etmiştir.

77 üye işçi sayısı, 180 civarında çalışan işçi sayısına göre çoğunluğu oluşturmadığından çoğunluk tesbitinin iptali gerekir.

Mahkemenin değişik ve maddi olaylara aykırı düşüncelerle, itirazı reddetmesi yanlıştır. Karar bu nedenle bozulmalıdır.

Sonuç : 1 — İstanbul 1. İş Mahkemesinin 3.3.1987 tarih ve 1986/198 - 1987/11.D.İş sayılı kararının BOZULARAK kaldırılmasına,

2 — Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 19.9.1986 tarih ve 35036 sayılı tesbitinin iptaline,

3 — 11.000 TL vekalet ücretinin mahkeme masrafları ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine temyiz peşin harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.3.1987 gününde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstanbul'da kurulu E.R. Squibb and Sons İlaçları A.Ş. ne ait ilaç fabrikasında Petrol - İş Sendikasının 5.9.1986 tarihi itibariyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yeterli çoğunluğa sahip bulunduğunu tespit edince, işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikası (KIPLAS), 2822 sayılı Yasanın 15. maddesi uyarınca, buna iş mahkemesi nezdinde itiraz etmiştir. İtirazı inceleyen İstanbul 1. İş Mahkemesi yaptırdığı bilirkişi inincelemesi sonunda verilen raporda ileri sürülen görüşlere dayanarak 3.3.1987 tarih ve 1986/198-1987/11 D. İş sayılı kararında itirazı reddetmiş ve Petrol - İş Sendikasının söz konusu işyerinde yetki için yeterli çoğunluğa sahip olduğuna hükmetmiştir.

Metnini yukarıya aldığımız Yargıtay 9. HD. kararı sözünü ettiğimiz İstanbul 1. İş Mahkemesinin kararını bozan ve Bakanlığın yetki tespitini iptal eden bir karardır.

Bize göre Yargıtay bozma kararında haklıdır. Yalnız kararın üçüncü cümlesindeki kötü ifade tarzı tereddütlere yol açabilecek niteliktedir. Cümlenin şöyle kaleme alınması gerekirdi: Buna göre, sendika üyesi olması yasaklansa dahi öğrencilerin, işyerine bağlı olarak merkezde veya işyeri dışında satış elemanı veya propagandist olarak çalışanların ve —yasanın işveren vekili saydığı kişiler hariç— diğer işçilerin işyeri toplamına dahil edilmesi gerekir.

Yargıtay 9. HD'nin ilâmı aşağıdaki nedenlerle haklıdır :

1) Genel kural ,işyerinde işverene hizmet akdi ile bağlı bulunanların yani "işçilerin" çoğunluk tespitinde esas alınmasıdır. Buna göre işyerinde çalışsalar da çırak ya da stajyer öğrenci gibi işçi sayılmayan kişilerin çoğunluk tespitine dahil edilmeleri mümkün değildir.

Ayrıca hizmet ilişkisi içinde bulunsalar da Sendikalar Kanununa göre işveren vekili durumunda olan kişiler de TİSGLK'na göre çoğunluk tespitinde nazara alınmazlar. Çünkü, 2822 sayılı Kanun uygulamasında da 2821 sayılı Sendikalar Kanunundaki işveren ve işveren vekili tanımlarının geçerli olduğu doktrinde kabul olunur (**K. Oğuzman,** Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkisi, C. 1, 3. bası, Istanbul, 1984, s. 9). Sendikalar Kanununa göre "işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşlarına "işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına **işletmenin** veya **işyerinin bütününü** sevk ve idareye yetkili olanlara" işveren vekili denir (md. 2/4 ve 6).

Dikkat edilmesi gereken nokta işveren adına hareket edebilen her türlü üst kademe yöneticisinin işveren vekili sayılamıyacağıdır. İşveren vekili ancak bir işletmenin ya da işyerinin bütününü yönetme yetkisine sahip olan kişilerdir. Bu nedenle **Prof. Oğuzman**'ın ifadesi ile "Bir şirketin müdürü, yönetim kurulu üyeleri, bir fabrika müdürü, bir banka şubesi müdürü, bir gemi kaptanı bu nitelikte işveren vekilidir. Yalnız hesap işlerinde yetkili muhasebe müdürü, yalnız personel işlerine bakan personel müdürü bu nitelikte değildir" (a.g.e., s. 9-10). O halde hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda yapıldığı gibi işyeri personel şefinin, işyeri hekiminin ve satınalma müdürünün değerlendirme dışı bırakılması isabetsizdir. Burada **sadece fabrika müdürü** çoğunluk tespitinde işyerinde çalışanlar sayısına dahil edilemez. Diğer üç kişinin ise işyeri ya da işletmenin bütününü işveren adına yönettiği söylenemez.

2) İş Mahkemesi kararında öğrenci statüsünde olup işyerinde çalışanlar da işyerinde çalışanlar listesine dahil edilmemiştir. Kanaatimizce bu da yanlıştır. Zira mevzuatın hiçbir yerinde öğrenci olup da işyerinde hizmet akdiyle çalışan kişilerin yetki tespitinde çoğunluğa dahil edilmeyecekleri söylenmiş değildir. Sadece Sendikalar Kanunu, öğrencilerin sendikalara üye olmalarını yasaklamıştır. Ancak bu yasaklama onların işverene hizmet akdiyle bağlı oldukları gerçeğini değiştirmez. Öğrenciler sadece sendikaya girmekten men olunmuştur, ama işçi niteliğine sahiptir ve işyerinde çalışmaktadırlar. O halde hem yetki tespitinde işyerinde çalışanlar sayısına dahildirler hem de dayanışma aidatı ödeyerek yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Doktrinde bizim de katıldığımız baskın görüş bu olup dayanışma aidatı ödeyen öğrencilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini savunur. (bak. **Oğuzman,** s. 63; **M. Kutal,** Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, İstanbul 1985 (Basisen Yayını), s. 150; **S. Reisoğlu,** Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 154; **K. Tunçomağ** İş Hukuku, C. II, 2. bası, İstanbul 1985, s. 286; Aksi görüş: **N. Çelik,** İş Hukuku Dersleri, 8. bası, İstanbul 1986, s. 423; **M. Ekonomi,** Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, s. 33).

Yargıtayın son içtihatları da bu fikri desteklemektedir. Gerçekten HGK'nun 28.3.1986 tarih ve E. 85/9-357, K. 1986/313 sayılı kararında, gündüzleri işyerinde çalışıp geceleri lisede okuyan öğrencilerin sendikaya üye olmalarının yasaklanmış bulunmasının, taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını engellemeyeceği belirtilmiştir (Çimento İşveren, Ocak 1987, C. 1, sayı 1, s. 33). Yarg. 9. HD. 12.5.1986 tarih ve E. 1986/4206, K. 1986/4952 sayılı kararında ise açıkca, Sendikalar Kanununa göre öğrencilerin sendikaya üye olmamaları konusundaki yasağın çoğunluk tespitinde nazara alınmaması yani öğrencilerin de çoğunluk tespitinde işyerinde çalışan işçiler olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. (Tekstil İşveren, Ocak 1987, s. 19-20).

3) İş Mahkemesi işyerine bağlı olmakla beraber işyeri dışında çalışan satış elemanı ve propagandistleri yetki açısından işyerinde çalışanlar sayısına katmamıştır.

Dava dosyasından anlaşıldığına göre ilaç işyerine bağlı olan bir kısım işçiler satış elemanı ve propandist olarak fabrika işyeri dışında hatta daha uzakta İstanbul dışında gezerek çalışmaktadırlar. Bunların bir kısmı İstanbul'da ikamet etmekte diğer bir kısmı da görev yaptıkları bölgelerde yani Anadolu'nun belirli yerlerinde ikamet etmektedirler. İster İstanbul'da otursunlar ister oturmasınlar bunların çalışma biçimi işlerinin özelliği gereği gezerek çalışmadır. Sabit bir işyerleri yoktur. Acaba çalışması bu tür olan işçiler yetki tespiti işleminde işyeri çoğunluğuna dahil edilecekler midir? Bu konuda mevzuatta açık bir hüküm bulunmamaktadır. Doktrinde de üzerinde pek durulmamıştır. Sadece teknolojik ve ekonomik gelişmelerin yeni çalışma biçimleri ortaya çıkardığına işaret eden Prof. **M. Ekonomi,** şoför, gazete dağıtıcısı, satış ele-

manı gibi iş görenlerin çoğunlukla işyeri dışında çalıştıklarını bu çalışmalarda bağımlılık ilişkisinin zayıflarsa dahi akdi ilişkinin yine hizmet akdi olduğunu belirtmektedir, ki haklıdır. (Bak. Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, ORHIM Seminerler Serisi, Görüşler, Istanbul 1986, s. 176). Aslında 2822 sayılı Kanunun yetki ile ilgili 12. maddesindeki "işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının" deyimiyle yasa koyucunun yetki tespitinde çoğunluk için işyerinde bilfiil çalışan işçilerin gözönünde tutulması gerektiğini istemiş olduğu sonucuna varılabilir. Ancak bu fazla söze göre (lafzî) bir yorum olur ki, olaydaki gibi istisnai durumlar söz konusu olduğunda yasakcyucunun amacına uygun düşmez. Bizce amaç çoğunluk tespitinde işyerinde bilfiil çalışanların değil kadrosu o işyerine tahsis edilmiş olsa işçilerin nazarı itibara alınmasıdır. Aksi takdirde başka işyerlerinde çalışan işçiler bazı yollarla geçici olarak toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmak istenen işyerinde çalıştırılmaya başlanmak suretiyle sendikanın yetkisi engellenebilir. Nitekim Prof. K. Oğuzman 275 sayılı Kanun döneminde grev oylaması talebinde bulunabilmek açısından gerekli nisabın tayini bakımından grev kararının işyerinde ilânı tarihinde kadrosu o işyerine tahsis edilmiş olan işçilerin hesaba katılma sının doğru olacağını aksine yorumun çeşitli suistimallere imkân verebileceğini belirtmişti (Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 2. bası, İstanbul 1967, s. 91).

Bir işçinin kadrosunun hangi işyerine tahsi sedildiğini anlayabilmek için o işyerine ait ücret bordrolarının, sigortalı işe giriş bildirgesinin, aylık sosyal sigorta prim bildirgeleri ile dört aylık prim bordrolarının tetkik edilmesi gerekir ve durumun işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü ile Sosyal Sigortalar Kurumu Şubesine sorulması gerekir. Bu araştırma sonucu söz konusu işçilerin (propagandistlerin) ilaç işyerine bağlı oldukları anlaşılacak olursa artık onların Istanbul'da ikamet edip etmedikleri bir fark yaratmayacaktır. Önemli olan kadrolarının bağlı bulunduğu işyeridir.

Ekleyelim ki, Propagandistlerin ya da satış elemanlarının "full time" ya da "part-time" çalışmaları belki toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmaları açısından bir kıstas oluşturabilirse de yetki tespiti açısından işyeri çoğunluğu dışında bırakılmayı haklı göstermez. Yasa böyle bir ayırım yapmamıştır. Part-time çalışsalar da işyeri dışında iş görseler de işverenler aralarındaki hukuki ilişki hizmet akdidir. O halde propagandistlerle işveren arasındaki hukuki ilişki hizmet akdi olduğu sürece bu kişilerin işyeri çoğunluğuna dahil edilmesi kadar tabii bir şey olamaz.

Sonuç : Çalışanlarla çalıtıran arasındaki hukuki ilişki hizmet akdi olduğu sürece (2821 sayılı Kanun anlamında işveren vekili sayılanlar hariç) çalışmanın biçimi, süresi hatta yeri nasıl olursa olsun, çalışanlar, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından işyeri çoğunluğuna dahil sayılırlar. Bu nedenlerle Yargıtay kararı bizce yerindedir.

peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 2.11.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 19887/9764
Karar No : 1987/9997
Karar Tarihi : 10.11.1987

Karar Özeti : İş akdi 21.12.1984 tarihinde feshedildiğine, 1.3.194 - 29.2.1986 tarihlerini kapsayan TİS. 16.1.1985 tarihinde imzalandığına ve davacı o tarihte iş yeinde çalışmadığına göre bu TİS.'den yararlanamaz.

Dava : Davacı, sözleşmeden doğan ücret farkı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : 3822 sayılı toplu iş sözleşmesi GL Kanununun 9 ncu maddesine göre toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Bunun karşıt kavramında imza tarihinde taraf sendikaya üye olmıyanlar toplu iş sözleşmesinden geriye doğru yararlanamazlar, sonucuna varılır. Davacının iş akti 21.12.1984 tarihinde feshedilmiştir. Yararlanmak istediği 1.3. 1984 - 28.2.1986 tarihlerini kapsıyan toplu iş sözleşmesi YHK. ca 16.1.1985 tarihinde karara bağlanmıştır. Davacı 16.1.1985 tarihinde işyerinde çalışmadığına göre bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. İsteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde ve konuya yanlış anlam verilerek kabul edilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebebten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.11. 1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/10028
Karar No : 1987/10420
Karar Tarihi : 26.11.1987

Karar Özeti : 1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesinin evlenen kadına evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanması esasını benimsemesinin amacı evlenme nedeni ile çalışamayacak kadını korumakdır.

Evlenip kanunî süresi içinde hizmet akdini kendi arzusu ile sona erdirdikten çok kısa bir süre sonra başka bir iş yerinde çalışmaya başlayan kadının davranışı ise kıdem tazminatı bakımından hakkın kötüye kullanılması halini teşkil edeceğinden kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmez.

Dava : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : 1 — 1475 sayılı İş Kanununun 14 ncü maddesi hükmüne göre evlenen kadın, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirdiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak burada Kanunun amacı, evlenme nedeni ile çalışmayacak olan kadının kıdem tazminatı istiyebileceğidir. Olayda davacı 8.7.1985 tarihinde evlenmiş ve aynı işyerinde çalışmasını sürdürdükten sonra 2.7.1986 tarihinde hizmet akdini sona erdirmiştir. Davalı savunmasında, davacı-

nın bu fesihten kısa bir süre sonra Egebank'ın Mecidiyeköy şubesinde işe girip çalışmaya başladığını bu durumda kıdem tazminatı istemesinin yasanın amacına aykırı olduğunu, hakkın suistimali teşkil ettiğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir. Gerçekten davacının hizmet akdini feshettikten kısa bir süre sonra başka bir işyerinde işe girdiği ve çalışmasını sürdürdüğü anlaşılırsa, bu hal kıdem tazminatı bakımından hakkın kötüye kullanılması halini teşkil eder ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmez. O halde, savunma üzerinde durulup gerekli araştırma ve inceleme yapılarak davacının başka işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılırsa, isteği reddetmek, aksi hal gerçekleşirse şimdiki gibi kıdem tazminatını hüküm altına almak gerekir.

2 — Kabule görede hüküm altına alınan miktar için fesih tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerekirken geriye gidilerek evlenme tarihinin faize başlangıç kabul edilmesi doğru değildir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.11.1987 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy Yazısı : Davacı, davalıya ait işyerinde çalışırken, 8.7.1985 tarihinde evlendiğini, bu nedenle, 2.7.1986 tarihinde iş akdini feshettiğini ileri sürerek, ödenmeyen kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı davacının iyiniyetli olmadığını, işten ayrıldıktan hemen sonra başka bir işte çalışmaya başladığını savunmuştur.

Mahkeme ,isteği hüküm altına almıştır.

İş Kanununun değişik 14/1. maddesi, evlenen ve bir yıl içersinde kendi arzusu ile iş akdini fesheden kadın işçiye kıdem tazminatının ödenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.

Gerçekten, çalışırken evlenen bir kadın işçi örneğin, kocasının çalışmasına izin vermemesi veya yoğun ve yorucu bir çalışma hayatı ile ev işlerini birlikte yürütemiyeceği düşüncesi yada çocuğu için uygun bir kreş yahut bakıcı bulamamış olması gibi, çok değişik sebep ve düşüncelerle işinden ayrılmak zorunda kalabilir. Ne varki, Kanun koyucu getirdiği düzenleme ile, sadece, kadın işçinin evlenmiş ve en geç bir yıl içersinde kendi isteği ile iş akdini feshetmiş olması, ayrıca da bir yıllık çalışma süresini doldurmuş bulunması koşullarını aramış olup, bunların dışında başkaca bir koşul öngörmemiştir. Bu nedenle evlenen kadın, işçinin, iş akdini fesihte güttüğü amaç, yani ,işten ayrılmasının gerçek sebebi önemli değildir. O kadar ki, işten ayrılma sebebi evlilikle ilgili olmasa dahi, kıdem tazminatını istemeye hakkı vardır. Meğer ki, herhangi bir sebeple artık çalışmak istemeyen bir kadın işçinin, sırf kıdem tazminatını alabilmek için muvazaalı bir evlenme işlemine giriştiği ve dolayısıyle kötü niyetli olduğu gerçekleşmiş bulunsun.

Öte yandan, evlenerek işinden ayrılmış olan bir kadın işçi, kısa yada uzun bir süre sonra, değişen koşullar karşısında yeniden bir işe girmek ve çalışmak isteyebilir. Örneğin, eski işinden daha az yorucu ve ev işleriyle birlikte yürütebileceği yeni bir iş bulmuş yahut çocuğunu baktırma olanağına kavuşmuş veya kocasını iknâ etmiş yada işten ayrılmakla hata ettiğini, çalışıp aile bütçesine katkıda bulunmasının zorunlu olduğunu anlamış olabilir. Işte, bütün bu hallerde, kadın işçinin yeniden bir işe girip çalışmaya başlamasını engelleyen bir Kanun hükmü bulunmadığı gibi, Iş Kanununun sözü edilen 14/1. maddesi hükmü de kıdem tazminatı ödenmesini, sonradan başka bir işte çalışmaması koşuluna bağlamış değildir. Çünkü, Kanun koyucu bu hükmü, Anayasal bir hak olan çalışma hakkını, kısıtlamak için değil, aile birliğini ve çalışan kadını korumak amacı ile getirmiştir. Bu nedenle, evlenen ve bir yıl içersinde iş akdini fesheden kadın işçinin, kısa bir süre sonrada olsa, başka bir işte çalışmaya başlamasını, hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirmek ve kendisine kıdem tazminatının ödenmiyeceğini kabul etmek hukuken mümkün değildir.

Kaldı ki, olayımızda dinlenen davacı

tanıkları ,işyerinde yoğun bir çalışma olduğunu, bu yüzden kocası ile de tartıştığını, hamile olup, iş koşullarının ağır geldiğini, evlilik nedeniyle işten ayrıldığını bildirmişlerdir. Bu durum karşısında davacının, çalışma koşullarının daha elverişli ve evliliğin kendisine yüklediği görevleri yerine getirmesini engellemiyeceğine inandığı bir başka işte çalışmaya başlamasının, Kanunun amacına aykırı düştüğü ve hakkın kötüye kullanılması halini oluşturduğu da söylenemez. Çünkü, az yukarıda da değinildiği üzere, anılan hükmün amacı, aile birliğinin ve çalışan kadının korunmasıdır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle birinci bendte yazılı bozma sebebine katılamıyoruz.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/2957
Karar No : 1987/10776
Karar Tarihi : 08.12.1987

Karar Özeti : Bir TİS. ile o sözleşmenin yürürlük süresi dışında hüküm getirilemez. TİS. hükmünün hizmet akdi olarak devam edebilmesi için o hükmün sözleşme süresi içinde uygulanması gerekir. Sözleşme süresi içinde uygulanmamış bir hüküm TİS. hükmü niteliğini kazanmaz ve hizmet akdi hükmü olarak devam edemez.

Bu sebeplerle TİS. de hüküm bulunsa dahi o sözleşme süresinde gerçekleşmeyen asgari ücret farkının tahsili istenemez.

Dava : Davacı, TIS'den doğan ücret farkı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : Davacı, 1.3.1979 / 28.2.1981 yürürlük süreli TİS'nin 49. maddesi uyarınca asgari ücretler arasındaki farkla ilgili olarak isteklerde bulunmuştur.

Gerçekten anılan TİS'nin 49. maddesinde bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde asgari ücretlerin asgari ücret tesbit komisyonunca yeniden saptanması halinde, bu yeniden saptanan askari ücretle, bir önceki yasal asgari ücret arasındaki farkın işçiye bu sözleşme ile sağlanan zam, hak ve yararlar dışında ayrıca munzam bir zam olarak verileceği yazılıdır. Bir TİS. ile, o TIS nin yürürlük süresi dışında hüküm getirilemez. Öte yandan, bir TİS. hükmünün hizmet akdi hükmü olarak devam edebilmesi için o hükmün TİS. sona erdiğinde uygulanmış, diğer bir ifade ile sözleşme süresi içinde hizmet akdini etkilemiş olması gerekir. Sözleşme süresi içinde uygulanmamış veya uygulanabilirliği olmayan bir hükmün TİS. hükmü niteliğini kazanmamış olacağından hizmet akdi hükmü olarak devam edemez. Olayda söz konusu olan asgari ücret, TİS. yürürlük süresi içinde gerçekleşmemiş ve bunun sonucu olarak 49. maddesi hükmü uygulama olanağına sahip olmamış bulunması itibariyle anılan hükmün TIS. sona erdikten sonra hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi düşünülemez.

YHK'nun TİS. dışında, iştişari olarak verdiği kararın ise bağlayıcılığı yoktur. Bu nedenlerle davacı, davada sözü edilen asgari ücretler arasındaki farkı isteyemez. Bilirkişi raporunda belirtilen Yargıtay HGK nun 2.4.1986 tarih ve 1984/9-802 E. ve 1986/329 K. sayılı kararı üzerine, İçtihadı Birleştirme istenmiş ise de; Yargıtay Büyük Genel Kurulunda İçtihadı Birleştirmeye gerek olmadığına karar verilmiş ve bundan sonra da Dairemizin yukarıda yazılı bozma kararı doğrultusunda istikrar kazanmış uygulamasına devam olunmaktadır.

Yazılı şekilde asgari ücretler arasındaki farka ilişkin isteğin kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda yazılı sebebten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 8.12.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

ulusal
kalkınmaya
katkıda
başarımız
güveninizdir.
T.C. ZİRAAT BANKASI
gücüne erişilmez

Tasarrufları
değerlendirirken
esnafa, sanatkara destek
sanayiye
kaynak oluşturan...
...ülke kalkınmasına
katkı sağlayan
banka...

TÜRKİYE

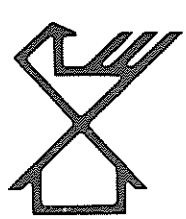
DEVLET GÜVENCESİ

HALK
BANKASI

"Topluma açılan kapı"

- Bugüne kadar bir milyondan fazla aileyi biz konut sahibi yaptık...
- Türkiye'nin dörtbir yanında, okulu, çarşısı, çocuk bahçesi, spor tesisi ve yeşil alanlarıyla modern mahalleleri; uydu kentleri biz kurduk...
- Ticaret Sanayi ve İhracat Sektörlerine kredilerimizle destek olduk.
- Ankara Devlet Resim ve Heykel Müzesi'ni; Ankara Devlet Opera ve Balesi Binasını; İstanbul Atatürk Kültür Merkezi'ni biz inşa ettik.
- Sporda; Dünya, Olimpiyat ve Avrupa şampiyonlarını biz konut sahibi yaptık...

Biz, TEKBANK'ız!
Hem BANKAYIZ, hem de
SOSYAL BİR KURUMUZ.
Yaptıklarımızla gurur duyuyoruz.



TÜRKİYE
EMLAK KREDİ
BANKASI

TEKBANK

"Evinize açılan kapı„

çimento sanayiinde üç çeyrek asırlık bir ömür...

TÜRKİYE'NİN İLK ÇİMENTO FABRİKASI

ASLAN

PORTLAND ÇİMENTOSU

TÜRKİYE

ASLAN ÇİMENTO A.Ş.

çimento tiplerimiz

- PÇ 325 (Portland Çimentosu)... Her tür inşaatta kullanılabilir.
- KPÇ 325 (Katkılı Portland Çimentosu)... Her tür inşaatta kullanılabilen ekonomik çimento.
- PÇ 400... Normal çimentoya oranla dayanımı yüksek çimento.
- PÇ 500... Dayanımı yüksek çimento.
- ASTM Tip I... Amerikan standartlarına uygun portland çimentosu.
- ASTM Tip II... Amerikan standartlarına uygun, orta dereceli sülfat dayanımlı çimento.
- ASTM Tip V... Amerikan standartlarına uygun, yüksek sülfatlı sulara dayanımlı çimento.
- BS 12-1978... İngiliz standartlarına uygun, dayanımı yüksek çimento.
- BS 4027... İngiliz standartlarına uygun, yüksek sülfatlı sulara dayanımlı çimento.

MERKEZ BÜRO

Halaskârgazi Cad. 342
Kat.5 Daire 13 Şişli - İST.
Tel. 147 99 63 - 147 31 33
141 51 40 - 140 34 59
Telex 27 412 asda tr

FABRİKA

Darıca, Taşlıman Mevkii
Gebze - KOCAELİ
Tel: (9.1993) 2990-3
Telex 34 143 asfa tr
Telefax 3188

SATIŞ BÜROSU

Ziverbey, Kayışdağı Cad.
Sarıoğlu Apt. No. 189 D.3
Beşevler, Göztepe - İST.
Tel. 357 09 92 - 350 20 94
Telefax: 350 20 94

Türkiye'nin her yerine karadan ve denizden torbalanmış ve dökme bekletmeden yükleme