

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

OCAK 1990

CİLT 4

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 Eskişehir, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- ☐ Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş. ☐ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ☐ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

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

ÜYELERİ

*1964 yılında Altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento
Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.*

- ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AKÇİMENTO A.Ş.
- ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TIC. 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 TIC. A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TIC. A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır

İçindekiler :

• Çeşitli Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi	3
• İş Değerlendirmesi Hakkında	6
• 1475 Sayılı İş Kanununda İdari Para Cezaları	11
• Karar İncelemesi	17
• Yeni Yayınlar	20
• Hukuk	26

OCAK 1990

CİLT 4

SAYI 1

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :

İMTİYAZ SAHİBİ : A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ : Av. İ. Sancar BAYAZIT

IDARE YERİ : Gazi Mustafa Kemal Bulvarı Akyol İşhanı No: 83/7-8 Malepe 06570 ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53 TELEFAX : 231 03 22

○ ÇİMENTO İŞVEREN, BASIN, AHLÂK YASASINA UYMAI TAAHHÜT EDER.

○ Dergide Yayınlanan Yazıların Her Hakkı Saklıdır, Yazılı İzin Alınmadan İktibas Dahi Edilemez.

○ Dergiye Gönderilen Yazılar Yayınlanmasa Dahi İade Edilemez.

○ Dergide Yayınlanan Yazılar Yazarın Kişisel Görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasını Bağlamaz.

ILAN FİYATLARI :

○ Arka Kapak Dışı Tam Sayfa	600.000.— TL.	○ İç Sayfalar Tam Sayfa	300.000.— TL.
○ Arka Kapak İçi Tam Sayfa	450.000.— TL.	○ İç Sayfalar Yarım Sayfa	150.000.— TL.
○ İç Kapak İçi Tam Sayfa	450.000.— TL.	○ Her Renk İçin Ücretle İlave	50.000.— TL.

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



ulusal
kalkınmaya
katkıda
başarımız
güveninizdir.

T.C. ZİRAAT BANKASI

"gücüne erişilmez"

Çeşitli Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi

Abdullah DÖRTLEMEZ

İş ve İşçi Bulma Kurumu
İstihdam Daire Başkanı

Çeşitli Sosyal Güvenlik Kurumlarına tabi olarak geçen çalışmaların birleştirilerek değerlendirilmesi, 2829 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun ve Kanunun uygulama esaslarıyla ilgili yönetmelik ile mümkün bulunmaktadır. Söz konusu sosyal güvenlik kurumları; Sosyal Sigortalar, Bağ-Kur, TC. Emekli Sandığı ile 506 Sayılı Kanunun geçici 20'nci maddesine tabi emekli sandıklarıdır.

2829 Sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce hizmetlerin birleştirilmesi, 1214 Sayılı Kanunla değişik 228 sayılı Kanunla yapılmaktaydı. Yürürlükten kaldırılan bu Kanuna göre hizmetlerin birleştirilmesi son defa tabi olunan sosyal güvenlik kurumunca yapılmakta ve bu kurum mevzuatı ilgililer hakkında uygulanmaktaydı. 2829 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.06.1983 tarihinden itibaren yaşlılık sigortasından (emeklilik) yararlanmak isteyenlere son defa hangi sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olarak çalışmış olurlarsa olsunlar, son yedi yıllık fiili çalışma süresi içinde (prim ödenen) en fazla hangi sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmışlar (prim ödemişler) ise, o kurum mevzuatının haklarında uygulanması gerekecektir. Şayet son yedi yıllık çalışma süresi içinde birden fazla sosyal güvenlik kurumuna

prim ödenmiş ve prim ödeme sürelerinde eşitlik bulunuyorsa bu takdirde son defa çalışılan işyerinin tabi bulunduğu sosyal güvenlik kurumu mevzuatı uygulanacak demektir. (2829 s.K.. 8. Md. 1..f)

Genel Kural yukarıda açıklandığı gibi olmakla birlikte;

1 — Malülen emeklilik,

2 — Ölüm nedeniyle dul veya yetim aylığına hak kazanma,

3 — 5434 s. TC. Emekli Sandığı Kanununa göre, Kurumlarınca yaş haddi sebebiyle re'sen emekliye sevkedilme,

4 — Sigortalıların bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumlarının kanunla değiştirilmesi,

Hallerinde, sigortalılara veya hak sahiplerine, son yedi yıllık fiili hizmet süresi nazara alınmadan, hizmet sürelerinin sonuncusunun tabi olduğu kurumca kendi mevzuatına göre aylık bağlanacaktır. (Md. 8 Yön. m 7).

Sosyal Sigortalar mevzuatına göre yedi yıllık fiili çalışma süresi (360 x 7 = 2520) gün prim ödemeye tekabül etmektedir. (Yön. m 7) Bu kısa açıklamamızdan sonra konuyu bir örnek vermek suretiyle daha iyi anlaşılabilir duruma getirmek mümkündür :

01.01.1954 - 31.12.1963 tarihleri arasında TC. Emekli Sandığına iştirakçi, 01.01.1972 - 31.12.1975 tarihleri arasında Bağ-Kur'a prim ödeyen, 01.01.1979 - 01.01.1984 tarihleri arasında da Sosyal Sigortalar Kurumu'na prim ödemesi bulunan bir çalışanın toplam gün sayısı;

(TC. Emekli Sandığı	10 x 360 = 3600
Bağ-Kur	4 x 360 = 1440
S.S.K.	5 x 360 = 1800

5840 gün olacaktır. Son yedi yıllık fiili çalışma süresi içinde, (2520 günlük prim ödemede) en fazla Sosyal Sigortalar Kurumuna prim ödenmiş olduğundan, bu Kurum mevzuatının yaşlılık (emeklilik) sigortasından talep halinde uygulanması gerekecektir. Zira burada son defa tabi olunan Kurum mevzuatının uygulanması gerekmektedir: 506 Sayılı Kanunun 60'inci Maddesi'nin aradığı şartlar oluşmuştur.

Diğer taraftan, söz konusu çalışanın TC. Emekli Sandığına ve Bağ-Kur'a tabi çalışmaları aynı olmasına rağmen, son defa tabi olduğu Sosyal Sigortalar Kurumuna iki yıl (720 gün) prim ödemesi durumunda, hizmet birleştirilmesi Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılamıyacak demektir. Son yedi yıllık fiili çalışma süresinde en fazla S.S.K.'na prim ödenmemiştir. Kanunun 8'inci maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca, son defa tabi olunan kurum dışındaki kurumlardan aylık bağlanması gerektiğinden aylığı bağlamaya yetkili kurum mevzuatında belirtilen şartların yerine getirilmiş olması gerekir. (Yön. Md. 7) Bu durumda, söz konusu süre içinde en fazla prim TC. Emekli Sandığına ödenmiş olduğundan, TC Emekli Sandığı mevzuatı uygulanacak demektir. Şayet hizmeti birleştiren sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre tahsis işlemi gerçekleştirilemiyorsa, bu takdirde her kurumun kendi mevzuatının uygulanabilmesine Kanun imkan tanımaktadır. (2829 s. K. 4., Md. 2.f) yukarıdaki örneğimize dönecek olursak, son defa S.S.K.'na prim ödenmiş olmasına rağmen, bu Kurumca hizmet birleştirilmesi yapılabilmesinin mümkün olmadığı hallerde, TC. Emekli

Sandığının emeklilik için aradığı şartlar da yerine gelmemiş ise, ilgiliye anılan Sandık tarafından bir tahsis yapılabilmesi mümkün olamayacaktır. Diğer bir anlatımla, birleştirilen çalışma süreleri (prim ödemeleri) aylık bağlamaya yetkili kurum mevzuatınca aylık bağlanmasına yeterli olmadığı takdirde, her kurum kendi mevzuatına göre ve diğer kurumlarda geçmiş çalışmaları dikkate almaksızın işlem yapabilecek demektir. Bazı durumlarda, ilgilinin emekli olabilmesi için, yeniden çalışmaya başlaması gerekmektedir. Hangi sosyal güvenlik kurumundan ilgili emekli olmak istiyorsa, o sosyal güvenlik kurumu mevzuatının aradığı şartlar yanında, hizmet birleştirilmesine ilişkin yukarıda açıklanmaya çalışılan hususların da gerçekleşmesi zorunludur.

Primi ödenmemiş süreler ile itibari hizmet süreleri hizmet birleştirmesinde hesaba alınmaz. (2829 s. Kanun, 7 Md) Ancak, Yargıtay fiili hizmet zammının da hizmet süresini etkilēmeyeceğini karar altına almıştır⁽¹⁾. Yargıtay'a göre hizmetin başlangıcı; gerek 506/108. md., gerekse 2829 s. Kanunun 6'ncı maddesine göre ilk defa çalışmaya başlanılan tarihtir. Fiili hizmetin bu tarihi geriye götürmeyeceği ileri sürülmektedir. Oysa, 2829 sayılı Kanunun 7'inci maddesine göre itibari hizmet birleştirilemeyecek sürelerdendir. Fiili hizmetin sigortalılığın başlangıcını geriye götürmesine engel bir hüküm yoktur. Zaten fiili hizmetin itibari hizmet olarak kabulüne ne 2829 s. Kanun ne de 5434 s. Kanunun 33'üncü maddesi müsaade etmektedir⁽²⁾. Yüksek Mahkemenin 10'uncu Daire Üyesi Cahit KADILAR'ın "..... fiili hizmet zammı da fiili hizmet olmayıp, itibari hizmettir birleştirmede, dolayısıyla sigortalılık süresinin

(1) Doç. Dr. Ali Rıza OKUR, Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1987 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1989, s. 322 deki sözü edilen Yargıtay 10. HD'nin 03.12.1987 tarih, 6877/6742 s. Kararı.

(2) a) Doç. Dr. Ali Rıza OKUR, Adigeçen değerlendirme, s. 323.

b) Teoman OZANOĞLU, A.G Değerlendirme, Tartışmalar, s. 361.

hesaplanmasında nazara alınamayacağı....." şeklindeki açıklamalarına iştirak edemiyoruz⁽³⁾.

1214 s. Kanunla değişik 228 s. Kanunun yürürlükte bulunduğu dönemde yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarının oluşmasına rağmen, bu yönde bir istekte bulunmadan 2829 s. Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra yaşlılık aylığı bağlanmasının istenilmesi durumunda Yargıtay, "..... bir hakkın makul bir süre içinde kullanılmaması sonucu, sonradan yürürlüğe giren ve kişi yönünden ağırlaştırıcı hüküm getiren bir yasa hükmünün doğmuş bulunan hakları etkilemeyeceği....." sonucuna ulaşmıştır⁽⁴⁾.

Söz konusu Yargıtay Kararı doktrinde olumlu bulunmuş olmasına rağmen, "Makul süre" kavramının her olaya göre değişir nitelikte çok kapalı bir kavram olduğuna değinilmiştir⁽⁵⁾. Bu konudaki görüşlere cevap veren Yüksek Mahkemenin 20'uncu Hukuk Dairesi Başkanı sorunu Kanunların zaman içinde tatbiki meselesine ilişkin bulmakta ve "kazanılmış hak"tan bahsedilebilmesi için ilgilinin istekte bulunmuş olmasının aranabileceğine değinmektedir. Bu hususun çelişki gibi görünmesine rağmen "Kanunu bilmemenin mazeret sayılabileceği bir süre içerisinde buna bir hak vermenin hukuku daha güzelleştirmek anlamına geleceğini biz düşündük....." demek suretiyle "makul süre"ye Kararda yer verme gerekçesini açıklamaya çalışmaktadır...⁽⁶⁾

Bize göre kazanılmış hak burada aylığa hak kazanmaya ilişkin olmayıp, aylık talebinde bulunmaya hak kazanma olarak anlaşılmak gerekir. Sayın Tuncay'ın kazanılmış hak konusunda "..... hukuken talep edilebilirlik niteliği kazanan hak" şeklindeki açıklamaları bizce yerinde ve yeterli açıklamadır. Talep edilebilecek durumda iken ilgisinin bir takım haklarını (talep hakkını) ortadan kaldıracak şekilde sonradan yürürlüğe giren bir Kanunun toplumun adalet duygularını incitecek boyutta buluyor, hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşamayacağını düşünüyoruz, Makul sü-

reyle ilgili Sayın Teoman OZANOĞLU'nun ve benzer nitelikteki Doç. Dr. Ali Rıza OKUR'un görüşlerine iştirak edemiyoruz.

Birleştirilmiş hizmetler üzerinden TC. Emekli Sandığına "emekli ikramiyesi" ödenebilmesi için, son defa anılan Sandığa tabi görevlerden emekliye ayrılan ve kanunun 8'inci maddesi uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden kurumlardan herhangi birinden aylık bağlananlara, sigorta primi veya emekli keseneği ödemek suretiyle geçen sürelerin toplamı üzerinden sandık Kanununun emeklilik ikramiyesi ödenmesine dair hükümleri gereğince ikramiye ödenebilecektir (Yön. 8 M. 1. f).

Ancak, sigortalı sürelerin ikramiye ödenmesinde dikkate alınabilmesi için bu sürelerin, TC. Emekli Sandığına tabi Daire, Kuruluş ve Ortaklıklarda geçmiş olması gerekmektedir. Bu şekilde sigortalı geçen hizmetlerden dolayı ilgililere evvelce bir kıdem tazminatı veya emeklilik ikramiyesi ödenmiş süre var ise, emeklilik ikramiyesinin hesabında bu süre nazara alınmayacaktır (Yön. 8. Md. 2. f).

Kanunun 8'inci maddesi uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden son yedi yıllık sürenin yarısından fazlasının TC. Emekli Sandığında geçmiş olması nedeniyle bu Kurumca aylık bağlanmış olsa dahi son defa TC. Emekli Sandığına tabi görevden emekliye ayrılmayanlara emekli ikramiyesi ödenmeyecektir. Bu gibilerin ayrıldıkları süreç itibarıyla kıdem tazminatı alma hakları varsa bu haklar saklıdır. (Yön. 8. Mad. 3. f.).

(3) Cahit KADILAR, A.G. Değerlendirme, Tartışmalar, s. 351.

(4) Yargıtay 10. H.D.'nin 03.05.1986 tarih ve 86/2487-2907 s. Kararı, Yargıtay Kararlar Dergisi Ekim 1986, s. 1488.

(5) Prof. Dr. Can TUNCAY, Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtay'ın 1986 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi s. 179-222, İstanbul 1988.

(6) a) Teoman OZANOĞLU, A.G. Değerlendirmeye İlişkin Tartışmalar, s. 205-206.

b) Doç. Dr. Ali Rıza OKUR, A.G. Değerlendirmeye İlişkin Tartışmalar, s. 351.

İŞ DEĞERLEMESİ HAKKINDA

Derleyen

Dr. Engür ÖZÜSTÜN

Akçimento Endüstri İlişkileri Grup Müdürü

A. TARİFİ

İş değerlemesi bir işyerindeki çeşitli ve değişik işlerin, birbirlerine göre izafi değerini, güvenilir ve imkan derecesinde tarafsız kriter çerçevesinde, ölçmek amacıyla kullanılan bir analiz ve değerlendirme metodudur.

İş değerlemesi hiçbir zaman işin ücretini tayin etmez, fakat buna esas teşkil edecek doneleri verir. Buradan hareket ederek ücreti tayin etmek yönetimin görevi olmaktadır.

B. İŞ DEĞERLENDİRME SİSTEMLERİ

1. Sıralama Metodu

En basit ve ilkel iş değerlendirmesi metodudur. Bu sistemde işler belirli bir organizasyon içindeki izafi değerlerine göre sıralanırlar. Bu metod genellikle küçük

boyutlu ve mevcut iş sayısının az olduğu işyerlerinde kullanılırlar ve uygulaması şöyle yapılır.

a) İşyerinde bulunan bütün işlerin kısa ve genel tarifleri hazırlanır.

b) En değerli, en düşük ve ortalarında kabullenilen bazı işler seçilir, bunlara MASTAR iş adı verilir. Mastar iş deyiminin anlamı değerinde ve ücretinde işyerinde herkesin birleşebileceği ve ayrıca diğer kuruluşlarda benzerine kolayca rastlanabileceği işlerdir.

c) Geriye kalan bütün işler bu mastar işlere göre değerlendirilerek genel bir sıralama elde edilir. Bu sıralama bir komitece yapılır. Komite işletmeyi tümüyle tanıyan 4-6 kişiden oluşur ve gereğinde incelenen işin ilk amiri toplantının geçici üyesi olarak çağrılır, görüşleri alınır.

d) Bu tekniğe biraz daha bilimsellik kazandırmak için ikili karşılaştırma (Pair Compariscn) metodu da uygulanabilir. Her işin diğeri ile karşılaştırılması sırasında daha üstün olana 2, eşit olana 1 ve düşük olana 0 puan verilir. Puanların toplamı sıralamanın esasını oluşturur.

e) Sıralama tamamlandıktan sonra işler gruplandırılır ve ücretlerin tayini için gerekli bloklar tesbit edilir.

2. Sınıflandırma (Gruplama) Metodu

Bir önceki metoda oranla biraz daha ayrıntılı bir değerlendirmeye imkan vermekle birlikte yine bu iş tümüyle ele alınır, ve parçalarına ayrılmadan incelenir. Bu nedenle bütün çabalara rağmen sübjektif faktörler sonuçta etkili olabilir.

Uygulama şöyle yapılır.

a) Bütün işletmeyi kapsayacak iş grupları tayin edilerek bunların her birinin genel karakteristiklerini belirleyen tanımlamalar yapılır.

b) Her gruba tereddütsüz girebilecek bir veya iki iş ünvanı saptanır. Bu işler o grubun master işleri olarak kullanılacaktır. Bu işlerin ayrıntılı iş tarifleri hazırlanır.

c) Geriye kalan tüm işlerin genel ve kısa iş tanımlaması yazılır.

d) Her grupta bulunan master işler birer kılavuz gibi kullanılarak geriye kalan iş ünvanlarının gerek hangi gruba ait olduğu ve gerekse o grup içindeki durumu teker teker belirlenir. Bir önceki metodta anlatılan ikili karşılaştırmaya burada da başvurulabilir.

3. Faktör Karşılaştırma Metodu

Analitik iş değerlendirme metodlarının ilki faktör karşılaştırma tekniğidir. Bu metod işleri belirli faktörlere göre değerlendirilir. Genellikle dört ilâ yedi değişik faktör kullanılır. Çoğunlukla kullanılan iş faktörleri şunlardır. Maharet (be-

ceri), zihni gayret, bedeni gayret, sorumluluk, tehlike, iş şartları, insiyatif, yaratıcılık. Genel olarak bu metodun uygulanması şöyledir.

a) O işyerinin bünyesine uygun iş faktörleri seçilir ve tarif edilir.

b) İşler arasından ön değerlendirmeye esas teşkil edecek master işler seçilir. Master işlerin özelliği bunların birbirine oranla güçlük derecelerinin belirli olması ve ödenen ücretlerin gerek müessese içinde ve gerek piyasada verilenlere nazaran kolay kıyaslanabilir nitelikte bulunmasıdır. Seçilen bu master işlerin detaylı tanımlamaları yapılır.

c) Master işler her faktöre göre ayrı ayrı sıralanır.

d) Her master işe her faktör için ayrı ayrı ödenmekte olan ücret payları tesbit edilir. Bu tesbit bir komite tarafından gerek fabrika içindeki ve gerek dış piyasadaki ödeme durumu gözönünde tutularak yapılır.

e) Master işlerin ücret sıralaması ile yapılan ilk sıralama karşılaştırılır ve farklılıklar incelenerek düzeltilir. Bundan sonra her faktör için saat başına ödenen ücret paylarına göre bir cetvel hazırlanır, her iş bu cetveldeki sırasına oturtulur.

f) Diğer bütün işler master işlerle karşılaştırılır ve her faktörün önem derecesine uygun olarak ücret payları tayin edilir. Daha sonra paylar aşağı doğru toplanarak her işe ait toplam ücret oluşturulur.

4. Puan Metodu

Puan metodu gerek dünyada ve gerek yurdumuzda en çok kullanılan iş değerlendirme sistemidir. Faktör karşılaştırma metodundan daha analitik değerlendirme sistemidir.

Faktör karşılaştırma metodundan daha analitik ve bilimsel oluşu, ayrıca hemen hemen her şarta göre adapte edi-

lebilişi nedeniyle geniş ölçüde uygulanmaktadır. Bu metotta da iş muhtevası genellikle dört ana faktöre göre analiz edilir ve değerlendirilir. Ancak ana faktörler, işlerin analizi sırasında mümkün mertebe objektif ve isabetli davranabilmek amacıyla, ayrıca yan faktörlere bölünür. Bu ikinci derece faktörler işyerinin özelliklerine uygun olarak farklılıklar gösterirler. Puan metodunun en belirgin özelliği işlerin değerlerini parayla ölçmeyişi bunun yerine puanlarla işlerin birbirlerine göre izafi durumlarını ortaya koyuşudur. Bu nedenle puan metodu işlerin değerlendirilmesinde kullanılan en objektif metod olarak kabul edilir. Puan metodu da şu şekilde uygulanır.

a) Kuruluşun hangi iş grubuna çalışmanın uygulanacağı tesbit edilir. Yani saat ücretli personele mi, yevmiyeli ya da maaşlı personele mi, işçilere mi, nezaretçi kadroya mı vs. İş değerlendirmesinin uygulanacağı kesinlikle saptanır.

b) Grup tesbit edildikten sonra mevcut olan birbirinden farklı tüm iş ünvanları tesbit edilerek yapılacak çalışmanın gerçevesi ve büyüklüğü ortaya çıkarılır.

c) Bundan sonra o iş grubuna uygulanması düşünülen ana ve yan faktörler tespit edilir, derecelendirme yapılır ve her faktörün derecelere göre açık tanımları hazırlanır. Her ne kadar uluslararası olarak kabullenilmiş standart faktör sistemleri varsa da her kuruluşun kendine özgü şartları da mümkün olduğu derecede gözönüne alınmalıdır. Meydana çıkan ana ve yan faktörlerin ağırlıkları tayin edilir ve bunlara puanlar verilir. Bu suretle iş değerlendirme planı tamamlanmış olur.

d) Tesbit edilmiş iş ünvanları arasında herkesçe kolayca tanınan ve bilinen ayrıca başka işyerleri ile karşılaştırılma niteliği olan işler seçilir. Bu işler Master İş adıyla anılır. İş ünvanları sayısına göre değişmekle birlikte master işlerin sayısı 25-100 arasında değişir. Master işlerin ayrıntılı tarifleri hazırlanır.

e) Hazırlanmış bulunan analiz formuna göre her master iş detaylı olarak incelenir ve faktör derecelerine göre uygunluğu arandıktan sonra puanlandırılır.

f) Master işler ikili mukayese yoluyla bir sıralanmaya tabi tutularak, analiz sonucu aldıkları puanların uygunluğuna bakılır. Bu suretle hem değerlendirme planının işleyip işlemediği hem de puanların uygunluğu kontrol edilmiş olur. Eğer planda büyük yanlışlık ya da isabetsizlikler varsa bunlar düzeltilir ve ikinci bir kontrol yapılır.

g) Kalan iş ünvanlarına ait iş tarifleri ve analizleri hazırlandıktan sonra bunların hepsi teker teker faktör cetveline göre değerlendirilir ve puanları tayin edilir. Son bir irdelemeden sonra her iş ünvanının aldığı puan meydana çıkmış olur. Bu suretle her işin değerine göre izafi değeri ortaya çıkmış ve sıralama meydana gelmiş olur.

C. ÇİMENTO MÜHTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI İŞ GRUPLANDIRMA FAKTÖR - PUAN SİSTEMİ

Çimento fabrikalarında yapılan iş değerlemesi çalışmalarında faktör-puan sistemi kullanılmıştır. Bu sistemin amacı, yapılan işlerin gerektirdiği şartları, zorlukları değerlendirmek ve ölçmektir.

Sistem işi yapanı değil, işi değerlendirir. Sistem, değerlendirme sonucunu adetsel bir "toplam puan" değeri olarak verir. Bir işin toplam puan değeri ne derece yüksek ise, işin, o işi yapacak kişiden c derece yüksek nitelik veya sorumluluk veya çaba veya zor iş koşullarına uyumlu olması beklenir.

Sistem, işleri dokuz gruba ayırmıştır. Bir işin toplam puanı ne derece yüksek ise, o işin "İş Grubu" da genelde o derece yüksek olur.

Sistemde, herhangi bir işin değerlendirilmesi dört gruba ayrılmış olup, 12 faktör yardımı ile iş değerlendirilmektedir.

GRUP I — MAHARET

Faktörler

1. Bilgi ve Öğrenim
2. Tecrübe
3. Beceri
4. İnsiyatif

GRUP II — SORUMLULUK

Faktörler

5. Makina, takım ve donanım sorumluluğu
6. Malzeme ve mamul sorumluluğu
7. Üretim sorumluluğu
8. Başkalarının güvenliğinden sorumluluk

GRUP III — ÇABA

Faktörler

9. Zihinsel çaba
10. Bedensel çaba

GRUP IV — İŞ KOŞULLARI

Faktörler

11. İş tehlikeleri
12. Çalışma koşulları

Bu 12 faktörden ilk dört faktörü oluşturan 1 nci Grup, esas itibarıyla, o işin gereğince yapılabilmesi için işçinin önceden sahip olması gereken kişisel nitelikleri kapsamakta, geri kalan üç grup ise daha çok işin yapılması sırasındaki yükümlülük ve zorlukları belirtmektedir.

Ayrıca, bu 4 grupta belirtilen faktörler de kendi içinde 5 gruba ayrılmış bulunmaktadır. Şöyle ki :

FAKTÖR GRUPLARI

GRUP AĞIRLIKLARI

DERECELER

GRUP I — MAHARET FAKTÖRLER

(% 40) 400 TOPLAM PUAN

1. BİLGİ ve ÖĞRENİM	(% 15)	150
2. TECRÜBE	(% 10)	100
3. BECERİ	(% 7,5)	75
4. İNSİYATİF	(% 7,5)	75

I	II	III	IV	V
30	60	90	120	150
20	40	60	80	100
15	30	45	60	75
15	30	45	60	75

GRUP II — SORUMLULUK FAKTÖRLER

(% 20) 200 TOPLAM PUAN

5. MAKİNA-TAKIM ve DONANIM SORUMLU- LUĞU	(% 5)	50
6. MALZEME ve MAMUL SORUMLULUĞU	(% 5)	50
7. ÜRETİM SORUMLULUĞU	(% 5)	50
8. BAŞKALARININ GÜVENLİĞİNDEN SORUMLULUK	(% 5)	50

I	II	III	IV	V
10	20	30	40	50
10	20	30	40	50
10	20	30	40	50
10	20	30	40	50

GRUP III — ÇABA

FAKTÖRLER

(% 20) 200 TOPLAM PUAN

9. ZİHİNSEL ÇABA (% 10) 100

10. BEDENSEL ÇABA (% 10) 100

I	II	III	IV	V
20	40	60	80	100
20	40	60	80	100

GRUP IV — İŞ KOŞULLARI

FAKTÖRLER

(% 20) 200 TOPLAM PUAN

11. İŞ TEHLİKELERİ (% 10) 100

12. ÇALIŞMA KOŞULLARI (% 10) 100

I	II	III	IV	V
20	40	60	80	100
20	40	60	80	100

TOPLAM (% 100) 1000 TOPLAM PUAN

Bu çalışmalar sonucunda Çimento Fabrikalarında çalışan işçiler puan sıralamasına göre (9) gruba ayrılmış bulunmaktadır. Buna göre;

İş Grubu	Puanı
I. Grup	0 ile 300
II. Grup	301 ile 365
III. Grup	366 ile 430
IV. Grup	431 ile 495
V. Grup	496 ile 560
VI. Grup	561 ile 625
VII. Grup	626 ile 690
VIII. Grup	691 ile 755
IX. Grup	756 ile 810

Bu puan sıralamasına göre;

Birinci gruba Çaycılık, Yemekhane İşçiliği, Genel Hizmet İşçiliği ve Volan Ekip İşçiliği,

Dokuzuncu gruba ise Makina Bakımcılığı, Pişiricilik, Elektronik Bakımcılığı ve Elektrik Bakımcılığı, girmektedir.

12 fabrikanın kabul ettiği ve Çimento İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu tarafından da onaylanan bu "İş Değerlemesi"ni önümüzdeki toplu iş sözleşmesi döneminde uygulama alanına konulması düşünülmektedir.

Ancak Sendikamıza daha sonra katılan 10 üyemizde değişik "İş Değerleme"si sistemleri uygulanmaktadır. İş kolunda tek bir "İş Değerlemesi" uygulanması daha gerçekçi ve adil olacağından sendikamızın hazırlattığı "İş Değerleme" sisteminin 22 üye fabrikamızda uygulamaya geçirilmesi en doğru yol olacaktır.



1475 Sayılı İş Kanununda İdari Para Cezaları

Derleyen
Ruhi ERGİNOĞLU

1475 sayılı İş Kanununda 3493 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucu, Kanunun 3, 9, 10, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 52, 54, 56, 57, 58, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 89, 93, 94 maddelerine muhalefet halinde;

Aynı Kanunun, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106 107 maddelerine istinaden verilmesi gereken para cezaları artırılmış ve para cezaları idari para ceza niteliğine dönüştürülmüştür.

Bundan böyle 98. maddenin "D" bendine ilişkin ceza hükümleri yetkili sulh ceza mahkemelerince 105. maddede yer alan eylemler için verilecek cezalar ise asliye ceza mahkemelerince, bunlar dışında kalan ve madde numaraları yukarıda gösterilen fiillerle ilgili cezalar ise doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerince verilecektir.

İlgililerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri tarafından verilen idari para cezalarına karşı tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde itiraz hakları mevcut isede sulh ceza mahkemelerinin itiraz üzerine verecekleri karar kesindir. Bunlara karşı ilgililerin başka bir kanun yoluna başvurma imkânları yoktur. Bu nedenle ilgililerin kanun ve tüzüklerin emirlerini yerine getirmede gereken bütün dikkat ve hassasiyeti göstermeleri zorunludur.

Başka bir deyimle cezalar artık yargı mercileri yerine idare hukuku usulleri dairesinde verilecek, böylece yargı hükmünün yerini yeni uygulamayla idare alacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çıkardığı 06.12.1988 gün ve 1988/12 sayılı Genelgelerinde idari para cezalarının infazı usulleri etraflıca açıklanmıştır.

Buna göre, Bölge Müdürlüklerince verilecek cezalar muhataba P.T.T. veya memur aracılığı ile "Adli Tebligat" usulüne göre yapılacaktır.

Muhataba tebliğden 7 gün içinde cezanın yatırıldığına dair makbuz ibraz edilmez ise, sulh ceza mahkemesine itiraz edilmiş olabileceği düşünülerek 30 gün bekletilecek bu sürenin bitiminde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilmek üzere il merkezinde defterdarlık, ilçe merkezinde mal müdürlüklerine bildirilecektir.

Anayasa ve Türk Ceza Kanunu uyarınca suçların işlendiği zamana göre değerlendirilmesi, sonradan yürürlüğe konulan kanun hükmü ile evvelki kanun hükmü arasında farklılık bulunması halinde failin lehinde olan hükmün tatbiki gerekmektedir. 1475 sayılı İş Kanununun 3493 sayılı Kanunla değiştirilmesinden önceki zamanda işlenen fiillere değişiklikten önceki cezalar uygulanacaktır. Yani 3493 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 11.11.1988 tarihinden önce işlenen ve henüz C. Savcılığına intikal ettirilmemiş

fiiller için yürürlük tarihinden önceye ait para cezaları verilecek, ancak uygulamayı idare yapacaktır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair 3493 sayılı Kanun bir yıldan fazla bir süreden bu yana uygulanmaktadır. Getirdiği hüküm-

ler çok ağırdır. İdari kararlardaki cezalar milyonlarca TL'ye balığ olmaktadır. Bu hal bilhassa işverenlere ağır külfetler getirmektedir. Bu nedenle uygulayanlara yardımcı olmak ve işlerinde kolaylık sağlamak amacıyla bu derleme yapılmıştır.

Faydalı olabilirsek sevineceğiz.

1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA 3493 SAYILI KANUNLA YAPILAN DEĞİŞİKLİK NETİCESİ MÜKELLEFİYET VE CEZALARIN DURUMU

1475 Sayılı İş Kanunu

Maddesi	Ceza Maddesi	F i i l	Verilecek Ceza TL.
3	97	— İşyerinin kuruluş veya değişikliklerini (Bölge Çalışma Md.) bildirmemek, teker-rürü halinde cezalar yarısı oranında ar-rılır.	
		5 işçiye kadar	100.000
		5 işçiden fazlası için	300.000
9	98/A(1)	— Belirli süresi bir yıl veya daha uzun sü-rekli hizmet akidlerini yazılı olarak yap-mamak.	
		5 işçiye kadar	100.000
		5 işçiden fazlası için	300.000
9	"	— Yazılı akit yapılmayan durumlarda işçi-nin isteği üzerine kendisine genel ve özel iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir belge vermemek.	
		5 işçiye kadar	100.000
		5 işçiden fazlası için	300.000
10	98/A(2)	— Takım sözleşmesini yazılı yapmamak.	
		5 işçiye kadar	100.000
		5 işçiden fazlası için	300.000
13	"	— İhbar süresine ilişkin ücreti ödememek.	
		5 işçiye kadar	100.000
		5 işçiden fazlası için	300.000
14	98/A(3)	— Kıdem tazminatını ödememek.	
		5 işçiye kadar	100.000
		5 işçiden fazlası için	300.000
19	98/A(4)	— İşçiye yeni iş arama izni vermemek.	
		5 işçiye kadar	100.000
		5 işçiden sonrası için	300.000

1475 Sayılı İş Kanunu

Maddesi	Ceza Maddesi	F i i l	Verilecek Ceza TL.
20	98/A(5)	— İşinden ayrılan işçiye, işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermemek veya bu belgede gerçeğe aykırı bilgi vermek. 5 işçiye kadar 5 işçiden fazlası için	100.000 300.000
21	"	— İşe alınan her işçiye en geç 15 gün içinde "İşçi çalışma ve kimlik kartesi" vermemek. 5 işçiye kadar 5 işçiden fazlası için	100.000 300.000
22	98/A(6)	— Bölge Çalışma Müdürlüğünün gerekli görmesi halinde kantin açmamak. 5 işçiye kadar 5 işçiden fazlası için	100.000 300.000
23	107	— İşçinin iş sebebiyle yok olan veya bozulan aletinin bedelini ödememek.	200.000
24	98/B	— İşten çıkarılan veya zorlayıcı sebepler nedeniyle işten çıkan işçinin yerine 6 ay içinde başka işçi almak. Her işçi için	500.000
25	98/C	— 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde % 2 sakat veya eski hükümlü çalıştırmamak. İşveren vekilinde aynı ceza uygulanır. Her ay ve her grup için	500.000
26	99/A	— İşçinin ücretini süresinde kasden ödememek veya noksan ödemek. Her işçi için	300.000
27	107	— Askerlik ve kanundan doğan çalışma ile ilgili hükümlere uymamak.	200.000
28	107	— Ücretin saklı kısmına muhalefet	200.000
29	107	— Kamu ve özel sektörün ödevlerine muhalefet.	200.000
30	99/B(1)	— Ücrete ilişkin hesap pusulalarını işçiye vermemek.	200.000
31	"	— İşçinin 10 günlük ücret tutarından fazla zarar karşılığı kesinti yapmak veya zarar yapmaksızın işten çıkan işçiye tazminatını iade etmemek veya mahsup yapıldığı halde istek üzerine hesap veya belgeleri göstermemek.	200.000

1475 Sayılı İş Kanunu

Maddesi	Ceza Maddesi	F i i l	Verilecek Ceza TL.
32	"	— Kanuna uygun olmayarak ücret kesintisi cezacı vermek veya ücret kesintisi cezasını bir ay içinde milli bankalardan birisine yatırmamak.	200.000
32	99/B(2)	— İşçiye asgari ücretin altında ücret ödemek.	500.000
34	"	— Zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödememek.	500.000
35	99/B(2)	— Fazla çalışma sürelerine uymamak ve ücretini gereği gibi ödememek.	500.000
36-37	"	— Zorunlu sebeple ve olağan üstü hallerde fazla çalışma şartlarına uymamak.	500.000
38	"	— Cumartesi ücretini tam ödememek.	500.000
40	107	— Saklı haklara uymamak.	200.000
41	99/B(2)	— Hafta tatili ücretini ödememek.	500.000
42	"	— Genel tatil ücretini ödememek.	500.000
43	"	— Hafta arasında yapılan tatil ücretini ödememek.	500.000
47	"	— Yüzdeleri ödememek.	500.000
48	99/B(3)	— Hesap pusulalarına yüzde eklenmesi suretiyle müşterilerden alınan paraların hesabına ait usullere uymamak.	1.000.000
52	"	— Yıllık ücretle izine ayrılanlardan izinlerini başka yerde geçirecek olanlara istekleri halinde gidiş-dönüş için 7 güne kadar ücretsiz izin vermemek.	1.000.000
54	"	— Ücretli izini kullanan işçiye, bu izne ait ücretini peşin olarak ödememek.	500.000
56	"	— Hak edilmiş izni kullanmadan hizmet akti feshedilen işçiye bu izne ait ücretini ödememek.	1.000.000
57	"	— Yıllık izinler hakkındaki yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak.	1.000.000
58	"	— İzin defteri tutmamak.	1.000.000
60	"	— İşçi ücretlerinde herneşekilde olursa olsun eksiltme yapmak.	1.000.000

1475 Sayılı İş Kanunu

Maddesi	Ceza Maddesi	F i i l	Verilecek Ceza TL.
61	100	— Kanunla tespit edilen iş müddetlerine aykırı işçi çalıştırmak.	1.500.000
63	107	— Saat ayarına uymamak.	200.000
64	100	— Ara dinlenmelerini 64. maddeye göre uygulamamak.	1.500.000
65	"	— İşçileri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmek.	1.500.000
67	"	— 15 yaşından (hafif işlerde 13 yaşından) küçük çocukları çalıştırmak.	1.500.000
68	100	— Yeraltında yahut su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek veya yaşı ne olursa olsun kadın işçi çalıştırmak.	1.500.000
69	"	— Gece çalıştırma yasağına uymamak.	1.500.000
70	"	— Kadın işçileri doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırmak.	1.500.000
70	"	— Doğumdan sonraki 6 haftadan sonra isteğe rağmen 6 aya kadar ücretsiz izin vermemek.	1.500.000
71	107	— İşçi çizelgelerini yapmamak.	200.000
72	100	— Belirli çalışma süreleri hakkındaki tüzük hükümlerine uymamak.	1.500.000
73	101	— İşyerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamamak. (Tüzüğün her maddesine muhalefet ayrı bir suç teşkil etmekte ve cezalandırılmaktadır.)	1.000.000
74	101	— Tüzükte belirtilen işler için kurma veya işletme belgesi almadan bir iş yeri açmak veya bu tüzük hükümlerine uymamak (Tüzüğün her maddesine muhalefet ayrı bir suç teşkil etmekte.)	1.000.000
75	102	— Durdurulan işi izin almadan devam ettirmek veya kapatılan işyerini izinsiz açmak.	1.500.000
76	103	— İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu hakkındaki tüzük hükümlerine uymamak. (Bu cezanın kesinleşmesinden sonra suçun tekrar işlenmesi halinde ceza yarı oranında artırılarak uygulanır)	1.000.000

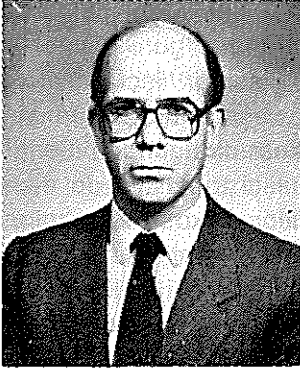
1475 Sayılı İş Kanunu

Maddesi	Ceza Maddesi	M i l l	Verilecek Ceza TL.
77	104	— İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkol-lü içki veya uyuşturucu madde kullan-mak (İşveren ve işçi için)	100.000
78	"	— Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından kü-çükleri çalıştırmak veya Tüzükte gösteri-len yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştır-mak.	1.500.000
79	"	— Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçi-lerden bu işlere elverişli ve dayanıklı ol-duklarına dair rapor almamak veya istek halinde ilgili memura göstermemek.	500.000
80	104	— 13'den 18 yaşına kadar çocukları herhan-gi bir işe almadan önce işin niteliğine şartlarına göre mevcut yapılarının daya-nıklı olduğuna dair rapor almamak veya istek halinde ilgili memura gösterme-mek.	500.000
81	"	— Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki Tü-zük hükümlerine uymamak.	1.500.000
82	"	— Çeşitli Tüzüklerdeki sağlıkla ilgili hüküm-lere uymamak.	1.500.000
89,93,94	106/1	— Teftiş ve denetlemeye yetkili olanlar ta-rafından bilgi alınmak için çağırıldıkları halde gitmemek veya yetkili makam ve iş müfettişlerine karşı gereken kolaylığı göstermemek veya iş müfettişi tüzüğü hü-kümlerine uymamak veya sorulara doğ-ru cevap vermemek. (İşçilerde aynı ce-za verilir)	200.000
"	106/2	— İş Müfettişlerinin bu kanundan veya di-ğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme ve görevleri gereğince, görev-lerinin yerine getirilmesi sırasında iste-dikleri bilgiyi vermeyen veya görevleri-ni yapma veya sonuçlandırmaya engel olmak, (eylem başka bir suç oluşturs-a dahi ayrıca bu ceza verilir.) (Tekrarında yarı oranında artırılır)	1.000.000
	107	— Başka suç oluştursa dahi özel olarak gösterilmemiş yasaklara aykırı hareket eden veya zorunluluklara uymamak su-retiyle kanunda belirtilmeyen yasaklara muhalefet.	200.000

karar incelemesi köşesi

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK Dairesi

Esas No : 1989/2082
Karar No : 1989/4533
Kara Tarihi : 17.05.1989



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

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

Tarım işçileri, İş Kanunu'nun 5. maddesi gereğince İş K. kapsamı dışında olup İş Kanunu'nun 1 ve Sendikalar Kanunu'nun 2. maddelerinde tanımlanan işçilerden sayılamayacaklarından bu gibi işçiler için TİS. yapılamaz. Bunlar dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanamazlar. Tarım işçilerinin TİS. ne dayanarak açtıkları davalara da iş mahkemelerinde değil, genel mahkemelerde bakılması gerekir.

Davacı, fazla çalışma parasının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : Davacı, davalı Bakanlığa ait Bandırma Koyunculuk Araştırma Enstitüsünde Merinos Yetiştirme ve Üretim Çiftliğinde hayvan bakım işçisi olarak 1.1.1985 - 31.12.1987 yürürlük süreli TİS'nin 26. maddesinde öngörülen günlük ve haftalık çalışma süresinin üstünde çalıştırıldığını, günlük 3 saatlik fazla çalışmasının 1 saatlik bölümünün zamlı olarak ödendiğini fakat 2 saatlik bölümünün ödenmediğini iddia ederek istekte bulunmuş isede; öncelikle belirtmek gerekirken, bir kimsonun İş Kanunu hükümlerine dayanarak istekte bulunabilmesi ve Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabilmesi için 1475 sayılı İş Kanununun 1 nci ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2 nci maddesine göre işçi olması ve bunun yanında TİS'si tarafı olan Sendikaya üyelik aidatı yada dayanışma aidatı ödemesi gerekmektedir. Oysa davacının gördüğü iş'in niteliği itibarıyla hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmayan, 1475 sayılı İş Kanununun 5 nci maddesinde belirtilen tarım işlerinden olduğu anlaşılmaktadır. Böyle olunca davacının Toplu İş Sözleşmesinden yararlanması da söz konusu olamaz. Zira, az önce açıklandığı üzere TİS'si İş Kanununa ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2 nci maddesine göre işçiler için yapılabilir ve ancak işçiler sendika üyesi olabilirler veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma hakkını elde edebilirler. Dosyada mevcut, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bursa Bölge Müdürlüğü'nün mahkemeye hitaben yazdığı 12.5.1988 gün ve 08801 sayılı ve yine aynı Bölge Müdürlüğü'nün Merinos Yetiştirme Çiftliğine göndermiş olduğu 24.7.1986 gün ve 12759 sayılı yazılarda da davacının çalıştığı "Merinos

Yetiştirme ve Üretme Çiftliği Koyunculuk Enstitüsü" ünvanı altındaki işyerinin 1475 sayılı İş Kanununun 5 nci maddesi uyarınca İş Kanunu kapsamı dışında işlem gördüğü bildirilmiştir. Şu durumda sözü edilen Toplu İş Sözleşmesi bu işyerini kapsasa dahi, tarım işinde çalışanlara uygulama olanağı yoktur. İşverenin bir süre fazla mesai ücretini kıyasen TİS'inde öngörülen zamlı miktardan ödemiş olması, davacıya TİS'sinden yararlanma hakkını vermez. Söz konusu ödemenin TİS'si kıyas alınarak yapıldığı Genel Bütçe Tahakkuk Memurluğunun fotokopisi dosyada bulunan yazısında

açıklanmıştır. Bu nedenlerle davacı İş Kanununa ve Toplu İş Sözleşmesine dayanarak bir hak talep edemeyeceğinden isteğin bu sebepten reddine karar vermek gerekir. Şayet, davacı anılan konuda kendisini haklı görmekte ise, genel hükümler çerçevesinde genel mahkemeye dava açabilir. Yazılı şekilde aksine hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.5.1989 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yargıtay, tarım işçisinin 1475 sayılı İş Kanunu anlamında işçi sayılmadığı hükümünden hareketle 2822 sayılı TISGLK anlamında da işçi sayılamayacağı dolayısıyla toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanamayacağı sonucuna varmıştır. Bu sonucun isabetli olduğunu söylemek çok zordur. Şöyle ki :

1) 275 sayılı Yasada olduğu gibi onun yerini alan 2822 sayılı TISGLK'da kimlerin işçi sayılacağına ilişkin bir hüküm yer almamıştır. Diğer bir deyişle bir işçi tanımı yapılmamıştır. Bununla beraber toplu iş sözleşmesi Yasada "hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır (TISGLK md. 2/1). Demek ki, toplu iş sözleşmesi hizmet akdiyle kurulan çalışma ilişkilerine ilişkin sorunları toplu halde düzenleyen bir sözleşmedir.

Hizmet akdi, bilindiği gibi, işçinin bir ücret karşılığı işverene ait bir işte onun emir ve talimatıyla bağlı olarak belirli ya da belirsiz bir zaman için çalışmayı taahhüt ettiği bir sözleşmedir (Karş. BK. md. 313). 1475 sayılı İş Kanunu gibi 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu da hizmet akdine dayanarak çalışanları işçi saymıştır. O halde işin karada, denizde ya da havada yapılması işçiye gazeteci ya da gemiadamı denmesinin hiçbir önemi yoktur. Bu nedenle TISGLK bakımından işçi sayılmak için hizmet akdine dayanarak çalışmak gerekli ve yeterlidir

(**U. Narmanlioğlu**, İş Hukuku 1, Ferdi İş İlişkileri, Ankara 1988, s. 97).

Belirtelim ki, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesi de işçi tanımlamıştır. Bu kanuna göre hizmet akdine dayanarak çalışanlar işçi sayıldığından ve toplu iş sözleşmesinin bir tarafı mutlaka işçi sendikası olduğundan Sendikalar Kanunundaki işçi tanımının da esas alınması düşünülebilir. Fakat Sendikalar Kanunu, işçi tanımını hizmet akdi dışına taşıyarak taşıma, yayın ve adi şirket sözleşmelerine dayanarak çalışanlara da teşmil ettiğinden bunların 2822 sayılı Kanun bakımından işçi sayılmaları mümkün değildir (**S. Reisoğlu**, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 11; **K. Oğuzman**, Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, 4. bası, İstanbul 1988, s. 5; **Narmanlioğlu**, s. 96). Bu bakımdan Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun geçen dönemde 274 sayılı (Şimdi 2821 sayılı) Kanuna göre işçi sayılan herkesin 275 sayılı (Şimdi 2822 sayılı) Kanun bakımından da işçi sayılması gerektiği şeklindeki içtihadı isabetli sayılamaz (HGK. 17.3.1971, E. 1969/9-1228, K. 172; **Narmanlioğlu**, s. 96, dn. 14).

2) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi incelemekte olduğumuz bu kararında TISGLK'na göre işçi sayılmak için hizmet akdine göre çalışma kıstasının yeterli olduğu noktasını gözden kaçırmış, yapılan için İş Kanununun 5. maddesindeki istisnalar arasında bulunup bulunmadığı noktasiyla ilgilenmiştir. Tarım işlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmadığından hareketle tarım

işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı gibi ters bir sonuca varmıştır. Oysa İş Kanununun tarım işlerinde uygulanmaması başka şey tarım işlerinde toplu iş sözleşmesi yapılıp yapılmaması başka şeydir.

Bir işyeri ya da iş, hatta işçi 1475 sayılı Yasa kapsamı dışında bırakılabilir ama bu olgu o işyerinde ya da işte hizmet akdi yapılmadığı ya da o işçinin hizmet akdiyle çalışmadığı anlamına gelmez. 1475 sayılı İş Kanunu hava taşıma işleri ile ev hizmetlerini kapsamı dışında bırakmıştır ama bu işlerde çalışanlar hizmet akdi ilişkisi içindedirler. Öyle ki uygulamada hava taşıma işlerinde çalışan, sendika üyesi olan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler (hostes, pilot gibi) vardır.

Sosyolojik açıdan tarım sektöründeki çalışmaların endüstriyel işlerdeki çalışmalara nazaran bazı farklı özellikler göstermesi gerçeği de Yargıtay'ın görüşüne destek kazandırmaz. Gerçekten bir uzmanın dediği gibi "sanayi kesiminde çalışan işgücünün büyük bir kısmının ücretli statüde çalıştığı, halbuki, gerek sanayileşmiş, gerekse diğer ülkelerde tarım kesiminde ücretli olarak çalışanların sayısının kendi adına bağımsız çalışanlardan daha az olduğudur. Tarımda ücretli olarak çalışanların toplum içindeki yeri karışıktır. Çünkü ne tamamen köylü olmuşlar, ne de çalışan sınıfın bir üyesi olabilmişlerdir". Fakat bu özellik tarımda ücret karşılığı çalışanlarla işverenleri arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdi olmadığı anlamına gelmez. "Prensip olarak yazılı veya sözlü açık veya zımni olarak yapılan bir istihdam sözleşmesi ile işverenin emri altında ücret karşılığında çalışırlar. Bu bakımdan hukuki statüleri sanayi işçisinin statüsünden farklılık göstermez. Muhatap oldukları işverene hem hukuki ve hem de iktisadi bakımdan bağımlı durumdadırlar"(Robert Savy, Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik: Çeviren Y. Alper, İstanbul 1987, s. 3).

3) Nihayet Yarg. 9. HD'nin yukarıdaki kararı aynı dairenin daha önce 1985 yılında vermiş olduğu kararlara da uymamak-

tadır. Bu kararlarda hernekadar tarım işlerinin İş Kanununda istisnalar arasında sayıldığından bahisle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1/1. maddesi hükmü uyarınca tarım işçilerinin hizmet akitlerinden doğan uyumsuzlıklara iş mahkemelerinde değil asliye hukuk mahkemelerinde bakılacağı sonucuna varılmakta ise de açıkça tarım işçileri için de toplu iş sözleşmesi yapılabileceğinden söz edilmektedir. Yüksek Mahkemenin 21.5. 1985 tarih ve E. 2288, K. 5444 sayılı kararına göre "Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve 3 kişilik bilirkişi raporunda davacının 1957 ile 27.1.1981 tarihleri arasında çiftlik-tarla işinde tarım işçisi olarak çalıştığı anlaşılmıştır. Esasen bu yön mahkemenin de kabülündedir. 1475 sayılı İş Kanunu "istisnalar" başlığını taşıyan 5 nci maddesinde, tarım işlerinde çalışanlar hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür. Böyle olunca davaya bakmak İş Mahkemesinin görevi dışında olmak gerekir. **Tarım işçileri için de Toplu İş Sözleşmesi yapılması mümkündür.** Ancak bu hal, tarım işçisinin İş Kanunu kapsamında işçi sayılmasını mümkün kılmaz, davaya genel hükümlere göre ve miktar itibarıyla Asliye Hukuk Mahkemesinde bakılması icap eder. Anılan Toplu İş Sözleşmesine göre gerçekleştirilecek olan kıdem tazminatına da adı geçen mahkemece karar verilmesi söz konusudur. O halde, dava dilekçesinin görev noktasından reddi gerekirken İş Mahkemesi sıfatile işin esası hakkında hüküm tesisi, usul ve yasaya aykırıdır. Karar bu nedenle bozulmalıdır" (9. HD. nin 19.3.1985 tarih ve E. 31, K. 2764 sayılı kararı da aşağı yukarı aynı mahiyettedir: **A. Berksun/I. Eşmelioğlu, Açıklamalı - Gerekeçeli - İçtihalı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s. 922).**

Sonuç olarak, Yargıtay 9. HD'nin incelemeye çalıştığımız kararının göreve ilişkin kısmını doğru fakat tarım işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına ilişkin bölümünü isabetsiz bulmaktayız.

Kısmi Süreli Çalışmalar

ISMAIL BAYER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

2821 sayılı Sendikalar Yasası 1983 yılında yürürlüğe girdiğinde, bu yeni yasa ve uygulamasına ilişkin ilk bilimsel çalışmayı Doç. Dr. Öner Eyrenci gerçekleştirmişti. "Sendikalar Hukuku" adlı bu çalışmanın bugün ne yazık ki mevcudu tükenmiştir⁽¹⁾.

Ülkemizde 80'li yıllarda bilgisayarla çalışma hızla yayılmağa başlamıştır. Bankalarda başlayan bilgisayarla çalışma 80'li yılların sonlarına doğru, banka sektöründe iyice yaygınlaştığı gibi, tüm işkollarına girmiştir. Günümüzde bilgisayarla çalışma işletmelerde olağan hale gelmeğe başlamıştır. Peki, bilgisayar kullanımının iş ilişkilerine etkisi nedir. Bu soruyu ilk kez Doç. Dr. Öner Eyrenci sormuştur. Dış kaynaklı çalışmalardan da yararlanarak bu soruya yanıt vermeğe çalışmıştır. Küçük bir kitapçık olan, "Bilgisayar Evet Ama Nasıl? Bankalarda Bilgisayar Kullanılmasının İş İlişkisine Etkileri" adlı bu çalışmasıyla, Dr. Eyrenci, yasalarda yer almayan, düzenleme yapılmayan bir konuda titiz bir araştırma yaparak, konuyu gündeme getirmiştir⁽²⁾. Banka sektöründe, bilgisayarla yapı-

lan çalışmalarda çalışmanın nasıl yapılacağına ilişkin, sendikaların toplu sözleşmelerde bu konuya yeni yeni yer vermeğe başladıkları düşünülürse, Dr. Eyrenci'nin bu konuyu 1986'da gündeme getirmesinin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Prof. Dr. Öner Eyrenci bu kez yine hiç ele alınmamış olan bir konuyu gündeme getirmektedir. "Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar" adlı bu çalışma 1989'un sonlarına doğru yayımlanmıştır⁽³⁾.

Prof. Dr. Münir Ekonomi, 1986 yılında gerçekleşen bir seminerde sunduğu "Teknoloji ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar" adlı Tebliği'nde "Kısmi (Part-Time) Çalışma"ya da

(1) EYRENCİ, Dr. Öner, "Sendikalar Hukuku", Banksis Yayınları No: 3, İstanbul 1984, 212. sf.

(2) EYRENCİ, Dr. Öner, "Bilgisayar Evet Ama Nasıl? Bankalarda Bilgisayar Kullanılmasının İş İlişkisine Etkileri", Banksis Yayınları No: 18, İstanbul 1986, 32. sf.

(3) EYRENCİ, Prof. Dr. Öner, "Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar", Mozaik Yayıncılık, İstanbul 1989, 82. sf.

kısaca yer vermiştir⁽⁴⁾. Prof. Dr. Münir Ekonomi, "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu"⁽⁵⁾ konusunda 1989 yılındaki Seminer'de verdiği tebliğinde de yine kısa olarak "Kısmi Süreli Çalışma" üzerinde durmuştur. Konuya ilişkin bu kısa değerlendirmelerden sonra, Eyrenci'nin Kısmi Süreli Çalışmalar ile ilgili kitabı bu konuda konuyu değerlendiren bir ilk çalışma niteliğindedir.

Eyrenci'nin kitabı, kısa bir giriş bölümü ile birlikte 5 bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünden sonra, uygulamada kısmi süreli çalışmaların nedenleri anlatılırken, bu nedenler işçiler, işverenler ve hükümet politikaları açısından ele alınmaktadır. Bu çalışmalara ilişkin işçi ve işveren örgütlerinin görüşleride aktarılıp, uygulanış biçimlerine göre kısmi süreli çalışmalar çalışma süresinin dağıtımına göre ve diğer çalışma ilişkilerine göre değerlendirilmektedir. Diğer çalışma ilişkileri başlığı altında, tek çalışma, iki veya daha fazla iş ilişkisi ile ek iş olarak kısmi süreli çalışma ele alınmaktadır.

Üçüncü bölümde, kısmi süreli çalışmanın tanımı yapıp, sınırlandırılması ve türleri açıklanmaktadır. Son iki bölümde ise kısmi süreli çalışmanın bireysel iş hukuku ve kolektif iş hukuku açısından değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Kısmi süreli çalışma, şüphesiz aralıkla çalışma demek değil, ancak yine de iş hukukumuzda yeni gelişen bu olguya karşı "kısmi süreli çalışma" deyimi yerine acaba "bölümsel çalışma" diyemeyiz diye düşünmekte kendimi alamıyorum.

Çalışmayı okuduktan sonra, iş hukukunun dinamikliğini, gelişmeler karşısında yapılan düzenlemelerin yetersiz kaldığını açıklıkla görebiliyoruz. Çalışma yaşamında yasalarla düzenleme yaparken yasakçı ve katı kuralcı yaklaşımın kısa bir süre sonra işlevsiz hale gelebileceğini, yasal düzenlemelerle kurallar belirlenirken gelişmelere göre açıklık getirilmesi gerekliliğini kişi ister istemez düşünüyor.

Bu konuda ülkemizde henüz yasal bir düzenleme olmadığı için, bir yasal düzenleme yapılması halinde nelere dikkat edilmesi gerekliliği konusunda çalışmadan bilgi edinilmektedir. Uygulamada bu konularda çıkan sınırlı uyumsuzluk konularında, yargının olaylara bakış açısı ve değerlendirmesi, yargı kararlarında belirtilerek aktarılmaktadır.

Şüphesiz bu konuda yasal düzenlemenin olmaması bu şekilde yapılan çalışmalarda yasal hakların olmadığı sonucuna bizi götürmez, Eyrenci'de bu amaçla, bu şekilde çalışanların yürürlükteki yasal düzenlemeler çerçevesinde haklarını belirlemektedir.

Batı toplumlarında son on yılda kısmi süreli çalışmanın geçirdiği evrimin aktarılması sırasında, kişileri kısmi süreli çalışmaya iten nedenler ele alınıp, tarafların genel görüşleride verilmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde yaygın bir uygulama alanı bulan ve kısmi çalışma türü olarak adlandırılabilir "Job Sharing" ve "çağrı üzerine çalışma" üzerinde de durulmuştur.

Kısmi süreli çalışanların, sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi ve grev hakkında ele alınmış, ancak bu şekilde çalışanların sosyal güvenlik hakları ve vergi hukuku açısından ortaya çıkan sorunlar çalışmanın dışında tutulmuştur.

Avrupa ve Amerika'dan örnekler verilmesinin yanısıra, Japonya'dan da örnekler

(4) EKONOMİ, Prof. Dr. "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar" Orhim Seminerler Serisi Görüşler. II. Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz. Orhim Yayınları, İstanbul 1986, sf. 183-187.

(5) EKONOMİ, Prof. Dr. Münir, "Türk-İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 1, Nisan 1989, Sayı 8, Sf. 9-10 ve Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyumu Semineri Türk Ekonomi Bankası - İstanbul Teknik Üniversitesi, Mozaik Basım Yayıncılık, İstanbul 1989, sf. 343-344.

verilerek, konu, karşılaştırmalı olarak ele alınmağa çalışılmıştır.

Eyrenci'nin çalışmasını tanıtırken, bir başka kaynaktan Japonya'da kısmi süreli çalışma ile ilgili bir gözlemde burada aktarmak istiyoruz.

'Part-Time istihdamın tarihi Japonya'da çeyrek yüzyılı aşıyor. Buna rağmen ülkede part-time çalışan işçi sayısı kesin olarak bilinmiyor. Yapılan çalışmalar, istatistikler ancak yaklaşık bir sayı ortaya çıkarıyor.

Çalışma Bakanlığı Aralık 1984 yılında yayımladığı part-time işçilere ilişkin raporunda part-time çalışan işçiyi, aynı işi yapmakla beraber, haftalık veya aylık çalışma süresi sürekli işçiden az olan işçi olarak tanımlamış, ancak part-time işçinin sürekli işlerde veya mevsimlik işlerde çalışan işçi olmadığını da vurgulamış. Genelde haftada 35 saatten az çalışanlar part-time işçi olarak nitelendiriliyor.

Uygulamada Japonya'da part-time işçi, kısa süreli işler için istihdam edilmekte. Hatta aynı işletmede işi yapan sürekli işçi ve part-time işçi görülmekte. Part-time istihdam, sürekli işçiye oranla part-time işçinin hakları açısından daha kolay aşılmasına yol açmakta"⁽⁶⁾.

Kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak 1990'lı yıllara gelindiğinde, bu konunun uy-

gulamada yaygınlaşmağa başlamasına karşın, bu konuda inceleme ve araştırmaların yapılmamış olması büyük bir eksikliktir. Bu konuda sendikaların duyarsız kalmaları, sendikalı işçi ve toplu sözleşmeden yararlananların sayısının arttırılmasında gelecekte olumsuz bir etken olmağa adaydır.

Son yıllarda bu konuda yargıya ulaşan uyuşmazlıklarda da belirli bir artma eğiliminin gözönüne alınması durumunda, bu konunun katı kuralcı değil ancak çalışma şeklinin ve hakların çerçevesini belirleyen bir yasal düzenleme gereksinimi bir kez daha ortaya çıkarmaktadır.

Eyrenci'nin bu çalışması, yeni araştırma ve çalışmalara yol açarsa olumlu bir başka işlevide gerçekleştirmiş olacaktır.

Prof. Dr. Öner Eyrenci'nin "Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma" kitabını, çalışma yaşamı ile ilgililere önerirken, Eyrenci'nin bu çalışması ile gerçekleşen Profesör'lüğünü de bir kez daha kutlayarak, yeni çalışmalarını beklediğimizi belirtmek isteriz.

(6) ASLANTEPE, Gülay, "Japonya'da Kadın", 5 Eylül - 22 Ekim 1988 Tarihleri Arasında JICA (Japan International Cooperation Agency) Tarafından Düzenlenen "Kadın Sorunları" Semineri Notları. Ekim 1988, Çoğaltma Rapor, 31 sf.

Prof. Dr. ÖNER EYRENCİ

UYGULAMA VE İŞ HUKUKU AÇISINDAN KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMALAR

Mozaik Yayıncılık 1989 İstanbul 92 sayfa

Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi

İSMAİL BAYER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 15 yılı aşan bir süredir, başta Başkan, Prof. Dr. Kemal Oğuzman ile Genel Sekreter Prof. Dr. Münir Ekonomi'nin, özverili maddi ve manevi katkıları ile çalışmalarını sürdürmektedir.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku doktrinine ve uygulamasına önemli katkıları olan Komite'nin çalışmaları yayın halinde getirilmektedir.

15 yıldır her yıl gerçekleştirilen, (12 Eylül 1980 sonrası kısa bir dönem hariç) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku kararlarının değerlendirilmesi seminerleri ise artık bir gelenek haline gelmiştir.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku dalındaki öğretim üyelerinin, bu davalara bakan Yargıtay dairelerinde görevli vargıtay üyelerinin, iş mahkemeleri hâkimlerinin ve uygulamacıların katıldığı, her yıl düzenlenen bu seminerlerde, bir yıl önceki Yargıtay'ın iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kararları değerlendirilmektedir.

Yargıtay'ın yayımlanmış ve elde edilen iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kararları, konu ayırımına göre öğretim üyelerince bir Tebliğ çerçevesinde değerlendirilmekte ve tartışma bölümünde, katılanlarda görüş ve önerilerini aktarmaktadırlar. Seminere katılan Yargıtay üyelerinin, daireleri ile ilgili kararların değerlendirilmesi sonucunda, bu kararlara ilişkin yaptıkları açıklamalar ve belirttikleri görüşlerle de seminer daha anlam kazanmaktadır.

Böylece, Yargıtay kararlarının, doktrin-uygulamacı ve yargı üçgeni içinde, son derece yararlı ve katkılı bir değerlendirilmesi gerçekleştirilmiş olmaktadır.

Bu seminerlerin ilki 21-22 Mayıs 1976'da İstanbul'da gerçekleştirilmiş ve Yargıtay'ın iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin 1975 yılı kararları değerlendirilmiştir. Bu seminerde sunulan tebliğler ve tartışmalar aynı yıl içinde yayımlanmıştır⁽¹⁾.

1976 yılı kararlarının değerlendirilmesine ilişkin 1977'de yapılan, 1977 yılı kararlarının değerlendirilmesine ilişkin 1978'de yapılan seminerin tebliğ ve tartışmaları ise 1979'da yayımlanmıştır⁽²⁾ ⁽³⁾.

1978 yılı kararlarının değerlendirildiği ve 1979'da yapılan Seminer'in tebliğ ve tartışmaları ise ne yazıkki yayımlanamadığı için sadece bu yılın seminer çalışmaları gün ışığına çıkamamış, yararlanacakların eline ulaştırılamamıştır.

1979-1983 dönemine ilişkin Yargıtay'ın iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kararları ise topluca 1984'de ger-

- (1) "Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1975" Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 171/106. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, No: 2, 1976 Eskişehir, 274 sf.
- (2) "Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1978", İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü 2658-95-44. Fakülteler Matbaası, İstanbul 1979, 346 sf.
- (3) "Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1977", İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, 2675-100-45. Fakülteler Matbaası, İstanbul 1979 356 sf.

çekleştirilebilen seminerde ele alınmıştır. Bu seminer'de 1983 yılında çıkan yeni 2821 ve 2822 sayılı yasaların getirdiği sendikal ve toplu sözleşme düzeni ile ilgili uygulamaya ilişkin kararlarda ilk kez ele alınmıştır. Bu seminer çalışmasında 1985'de yayımlanmıştır⁽⁴⁾.

1984 yılı Kararlarının değerlendirildiği seminer 1985 yılında yapılmış, seminer çalışmaları 1986 da yayımlanmıştır⁽⁵⁾. 1985 yılı kararlarının değerlendirildiği seminer 1986'da yapılmış, seminer çalışmaları 1987'de yayımlanmıştır⁽⁶⁾. 1986 yılı kararlarının değerlendirildiği seminer 1987 yılında yapılmış, seminer çalışmaları da 1988'de yayımlanmıştır⁽⁷⁾.

Bu yazımızda tanıtmağa çalışacağımız, 1987 yılı Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri ise 1988 yılında yapılmış, seminer çalışmaları ise 1989'un son günlerinde yayımlanmıştır⁽⁸⁾.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin 1988 yılı kararları ile ilgili olarak yaptığı seminer ise 1989 yılında gerçekleşmiş, ancak seminer çalışmaları henüz kitap haline getirilmemiştir. 1990 yılı içinde bu seminer çalışmasının da kitaplaşması beklenmektedir.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin geleneksel olarak düzenlediği Yargıtay Kararlarını Değerlendirme Semineri dışındaki çalışmaları ve bu çalışmalara ilişkin yayımlanan diğer kitapları ise bir başka yazımızın konusu içinde sizlere aktarmağa çalışacağız.

Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1987 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Metin Kutal tarafından yapılmıştır. Doç. Dr. Fevzi Şahlanan ise Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1987 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi'ni yapmıştır.

İş Yasası'na ilişkin Yargıtay kararlarının iki ayrı bölüm halinde ele alınması-

dan sonra, Sendikal İlişkiler Açısından Yargıtay'ın 1987 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi ise, Prof. Dr. Öner Eyrenci tarafından yapılmıştır. Doç. Dr. Savaş Taşkent ise Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay'ın 1987 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi'ni yapmıştır.

Sosyal güvenlik ile ilgili kararlarda iki ayrı bölüm halinde ele alınmıştır. Prof. Dr. Ali Güzel, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtay'ın 1987 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi'ni yaparken, Doç. Dr. Ali Rıza Okur ise Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay'ın 1987 yılı Kararlarının değerlendirilmesini yapmıştır.

Özellikle son iki-üç yılda sosyal güvenlik ile ilgili kararlar hakkında, 10. Hukuk Dairesi üyelerinde bir tebliğ sunar gibi seminere katkıları sonucu, bu konudaki kararlarında güncelliği ve önemi iş ile örgütlenme ve toplu sözleşme düzeni ile ilgili kararlar gibi önem, kazanmış, katılım ve katkının artmasına yol açmıştır.

Konuların güncelliği ve önemi, tartışmaların yoğunluğu, iş ve sosyal güvenlik hukukunun ayrı ayrı ele alınmasını gündeme getirmişse de, bu yola şimdilik gidilmemiştir.

1987 yılı kararlarının değerlendirilmesine ilişkin seminerin ve daha önceki seminerlerin kitap haline getirilmesinde tar-

(4) "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983", Basisen Yayınları, No: 3, İstanbul 1985, 332 sf.

(5) "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984", Basisen Yayınları No: 8, İstanbul 1986, 280 sf.

(6) "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985", Basisen Yayınları No: 15, İstanbul 1987, 264 sf.

(7) "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986", Basisen Yayınları No: 18, İstanbul 1988, 280 sf.

(8) "Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987", Basisen Yayınları No: 20, İstanbul 1989, 368 sf.

tışmaların banddan çözümlenmesi suretiyle kitap içinde yer almaları sağlanmıştır.

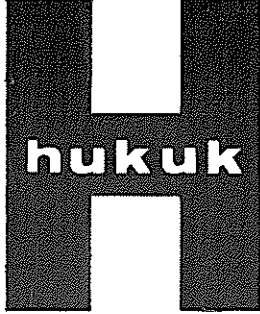
Dikkatli bir izleyici konuların yıllar içinde nasıl bir gelişme ve değişim gösterdiğini, hangi konuların tartışılmasına karşın görüşlerde birlikteliğin sağlanamadığını, konuların doktrin ve yargı çevresinde kimlerce nasıl ele alındığını açıklıkla gözlemleyebilir.

İş ve sosyal güvenlik hukukuna önemli katkıları olan bu semineri düzenleyen Milli Komite'nin Başkan ve Genel Sekreteri ile diğer yönetim kurulu üyelerini, seminere katkıda bulunan tebliğ veren öğretim üyelerini, tartışmalara katılanları ve semineri anlamlı kılan Yargıtay üyelerini, katkıları nedeniyle ve emeği geçenleri kutladığımızı belirtirken, bu geleneğin daha uzun yıllar sürmesi dileğimizide belirtmek isteriz.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi

Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987

Basisen Yayınları No: 20, İstanbul 1989, 368 sayfa



**T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1989/6374
Karar No : 1989/6203
Karar Tarihi : 18.09.1989

Karar Özeti : İşe girişi yasal süre içinde bildirilmeyen sigortalılar için yapılan sigorta yardımlarından dolayı S.S. Kurumunun 506 sayılı Kanunun 10. maddesi hükmünce işverene rücu hakkı vardır.

Dava : Davacı, 722.130.— liranın % 15 tazminatıyla birlikte davalıdan istirdadına karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme ilâmında belirtildiği şekilde istek kısmen hüküm altına alınmıştır.

Hükmün, davalı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Ali Göcen tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi :

Yargıtay Kararı : Davalı Kurumun cevap layihasına bağlı vizite kağıdında sigor-

talı Cevdet Özkaya'nın 25.4.1985 tarihinde işe girdiği ve 6.10.1986 gününde hastalandığı, Kurumun 26.10.1987 ve 19.1.1988 günlü yazılarında ise adı geçen sigortalıya ilişkin işe giriş bildirgesi verilmemiş olduğu yazılıdır. Davacı vekili ilk duruşmada, "cevap ve ekli belgeler yönünden bir uyumsuzluk mevcut" olmadığını açıkça bildirmiştir. Bu durumda, primler ödenmiş olsa bile, örneği Kurum bildirgelerinde gösterilmiş olan işe giriş bildirgesinin yasal süre içerisinde verilmemiş olması nedeniyle, olayda 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. maddesinde öngörülen koşulların gerçekleştiği ortadadır. Öte yandan işe girişi yasal süre içerisinde bildirilmeyen sigortalılar için yapılan sigorta yardımlarından dolayı Kurumun işverene rücu hakkı anılan maddenin açık hükmüdür. Belirtilen maddi ve hukuksal olgular karşısında, Kurumun tamamen yasal bir tazminat tahsilinde bulunmuş olduğu düşünülmektedir. Davanın reddi gerekirken, kabulü yönünde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Kurumun bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 18.9.1989 gününde oybirliğiyle karar verildi.

— ● —

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1989/6776
Karar No : 1989/6979
Karar Tarihi : 18.09.1989

Karar Özeti : Evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde hizmet akdini kendi arzusu ile fesheden kadın işçinin, bu hakkını iyi niyet kurallarına uygun şekilde kullanması halinde kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür.

Dava : Davacı vekili, hataen ödenen kıdem tazminatının geri alınmasına karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

Yargıtay Kararı : Gerçekten 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükmüne göre, kadın işçinin hizmet akdinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödenir. Ancak, işçinin bu hakkını iyiniyet kurallarına uygun bir şekilde kullanmış olması gerekir. Kötüniyetli hallerde bu haktan yararlanması mümkün olamaz. Olayda davacının kocasından boşandıktan ve boşanma kararının kesinleşmesinden çok kısa bir süre sonra aynı şahısla tekrar evlendiği görülmektedir.

Davacının geçimsizlik sebebi ile açtığı boşanma davası 20.4.1988 tarihinde sonuçlanmış, boşanmaya dair karar temyiz edilmeksizin kesinleşmiş, 27.5.1988 tarihinde de boşandığı kocası ile tekrar evlenmiş, hizmet akdini sona erdirerek işveren den kıdem tazminatı istemiş, işverence de kıdem tazminatı ödenmiştir. Bunu takiben işveren hataen ödeme yaptığını iddia ile davalı aleyhine bu istirdat davasını açmıştır. İşyerinde bir kısım kadın işçilerin de aynı şekilde hareket ettikleri, kocalarından boşanarak çok kısa bir süre sonra boşandıkları kocaları ile evlendikleri onlara kıdem tazminatı ödendiği ve ödenen miktarların kendilerinden geri istendiği aynı gün temyizen incelemesi yapılan (16) adet dosyadan tesbit edilebilmektedir. Davacı idare vekili dava dilekçesinde bu mahiyette (60) kadar olayın mevcut olduğunu bildirmektedir. Bu durum, kanunda öngörülen bir hakkın kötüye kullanıldığını gösterir. Kanuna karşı hile durumunu da oluşturur. Bir hakkın suistimalini ise, kanun korumaz. İşveren hataen ödediği miktarı geri isteyebilir. Olayda B.K.'nun 62. maddesine göre geri isteme hakkı gerçekleşmiştir.

O halde, ödenen kıdem tazminatının davalıdan geri alınmasına karar vermek gerekirken olaya uymayan düşünce ve sebeplerle yazılı şekilde davanın reddedilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.9.1989 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1989/4541

Karar No : 1989/7314

Karar Tarihi : 25.09.1989

Karar Özeti : Fazla mesai ödemesinin ihtirazi kayıt dermeyeran edilmeden alınması halinde o aylar için ödenmenin dışında daha fazla çalışma yapıldığı iddiasıyla istekte bulunulamaz.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, hafta ve genel tatil gündelikleri, ikramiye ile fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parasının 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 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Fazla mesai ödemesi yapılan ve ihtirazi kayıt dermeyeran edilmeden alınan aylar için ödenenin dışında daha fazla çalışma yapıldığı iddiası ile istekte bulunulamaz. Mahkemenin de kararında işaret et-

tiği, gibi dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararları bu yöndedir. Buna rağmen yazılı düşüncelerle ihtirazi kayıt dırmeyan edilmeksizin fazla mesai ücreti alınan aylar için ayrıca fazla mesai ücretine hükmedilmiş olması, Yargıtay İçtihadlarına aykırı olup bozulması gerekmiştir.

Sonuç : Temyiz edilen kararın sadece yukarıda 2. bentte yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.9.1989 gününde oybirliğiyle karar verildi.

●

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1989/4351
Karar No : 1989/6491
Karar Tarihi : 26.09.1989

Karar Özeti : İşine giderken yolun karşısına geçmek isteyen işçinin uğradığı trafik kazası, 506 sayılı Kanunun 11/A maddesinde sayılan hallerden olmadığı gibi, olayla iş arasında uygun neden sonuç bağında bulunmadığından iş kazası olarak kabulü mümkün değildir.

Dava : Davacı, yaralanması ile sonuçlanan kazanın iş kazası olduğunun tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilâmında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı Avukatı tarafından temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi R. Ruh Kırbas tarafında düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

Yargıtay Kararı : Olayda, davacı sigortalı Kemal Sarıkaya, gece vardiyasında çalışmak üzere işyerine gitmek amacıyla bin-

diği Belediye Otobüsünden durakta inip, yolun karşı tarafına geçmek isterken, başka bir aracın çarpmasıyla uğradığı trafik kazası sonucu yaralanmıştır. Davalı Kurum, bu yaralanma olayını iş kazası olarak kabul etmemiş, davacı ise, açtığı bu davayla trafik kazası sonucu meydana gelen bu yaralanma olayının iş kazası olduğunun tesbitini istemiştir. Mahkemece de, istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Davada uyuşmazlık konusunun, bu şekildeki trafik kazası sonucu meydana gelen yaralanma olayının iş kazası sayılıp sayılamıyacağı noktasında toplandığı açıktır. Böyle olunca da, bir sigorta olayında iş kazasından sözedilebilmesi için, o olayın, davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesi de öngörülen beş sebepten birisine girmesi zorunludur. Olayda ise, açıklandığı üzere, sigortalının yaralanmasıyla sonuçlanan sözkonusu trafik kazasının, yukarıda sözü edilen maddede iş kazası olarak sayılan hal ve durumlardan hiçbirisine girmediği ve giderek olayla iş arasında "uygun-neden-sonuç" bağının bulunmadığı da tartışmasızdır.

Bu durumda, sözü edinilen trafik kazası sonucu meydana gelen yaralanma olayının iş kazası sayılmasına olanak bulunmamaktadır.

Mahkemece, açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde bulundurularak davanın reddine karar verilmek gerekirken, yazılı düşüncelerle kabulü yolunda hüküm tesisi usul ve kanuna aykırı olup bızma nedenidir.

Sonuç : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA 26.9.1989 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1939/4494
Karar No : 1989/7326
Karar Tarihi : 26.09.1989

Karar Özeti : Hizmet akdinin kötü niyetle feshi halinde ödenmesi gereken tazminat İş Kanununun 13/A maddesindeki öneellere ait ihbar tazminatının üç katını geçemez. Normal ihbar tazminatı ödendikten sonra hükmedilebilecek kötü niyet tazminatı ancak iki katı daha olabilir. Üç katı kötü niyet tazminatının içinde normal ihbar tazminatı da vardır.

Dava : Davacı, kötüniyet tazminatının 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 : Hizmet aktinin kötüniyetle feshinin gerçekleştiği hallerde uygulanacak hüküm 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin sondan bir önceki fıkrası hükmüdür. Buna göre ödenecek tazminatın tutarı aynı maddenin (A) bendinde yazılı öneellere ait ücretlerin 3 katı tutarından ibaret olacaktır. Bu hüküm uygulandıktan sonra artık 13. maddenin (A) bendindeki öneellere ait ücret tutarında ayrıca bir ödeme yapılamaz. Uzun yıllardan beri yerleşmiş Yargıtay içtihatları bu yöndedir. Her ne kadar daha önce ihbar öneellerine ait 3 katı tutarındaki kötüniyet tazminatı normal ihbar tazminatı dışında tutularak verilmiş bir mahkeme kararı dairemizce onanmış ise de, bu tek bir karar dairemizin yerleşmiş görüşünü yansıtmamaktadır. Bu nedenle sözü edilen karar emsal alınamaz. Şu halde kötüniyet tazminatı olarak sadece ihbar tazminatının 3 katı tutarındaki tazminata hükmetmek gerekir. Ancak bunun normal ihbar tazminatı ola-

rak bir kısmı işveren tarafından bir kısmı da mahkeme kararıyla alınmış olduğu için, artık bu davada hükmedilecek miktar, sadece ihbar tazminatının 2 katı tutarındaki miktar olmak icap eder. Yazılı şekilde ihbar tazminatı dışında ayrıca onun 3 katına hükmedilmiş olması uygulamalara ve yasa-ya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeble BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.9.1989 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1989/4790
Karar No : 1989/7417
Karar Tarihi : 29.09.1989

Karar Özeti : 1 — İşveren İş Kanununun 13. maddesinde yazılı öneellere riayet etmek suretiyle iş akdini fese edebileceği gibi, fesih niteliğinde olduğundan emekliye de sevk edebilir.

2 — Sendikalar Kanununun 30. maddesindeki tazminat yalnız sendika temsilcileri için öngörülmüştür.

Dava : Davacı, 22.10.1982 tarih ve 4555 sayılı emekliye ayırma kararının iptaline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, istek gibi karar vermiştir.

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

Yargıtay Kararı : Davacı muvafakatı olmadığı halde işverenin kendisini emekliye sevkettiğini bildirerek emekliye sevk işleminin iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme istek gibi işlemin iptaline karar vermiştir.

kaydı ile buna göre kıdem tazminatı hesabı yapmak ve bu suretle bulunacak miktara karar vermekten ibarettir.

Her halûkârda davacının hem sözleşmeli personel statüsünde aldığı ücretten, hem de ayrıca toplu iş sözleşmesinde öngörülen sosyal yardımlardan yararlanması mümkün değildir.

Bu itibarla az önce açıklanan biçimde kıyaslama yapılarak davacının işçi olarak alabileceği sosyal yardımlı ücrete göre ve fakat emekli olduğu tarihte sözleşme ile ödenen ücretin altına düşmemek kaydı ile bulunacak ücrete göre kıdem tazminatının hesap ve ödenmesi gerekir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 24800 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine 6.12.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

— • —

**T.C.
YARGITAY
9: Hukuk Dairesi**

Esas No : 1989/ 7280
Karar No : 1989/10563
Karar Tarihi : 04.12.1989

Karar Özeti : Özel güvenlik görevlisi olarak çalışan işçiler 2495 sayılı Kanun'un 21. maddesi gereğince sendika üyesi olmayacaklarından dayanışma aidatı ödeyerek dahi TİS'den yararlanamazlar.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye ve ücret alacağı, izin alacağı ile 3 günlük izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

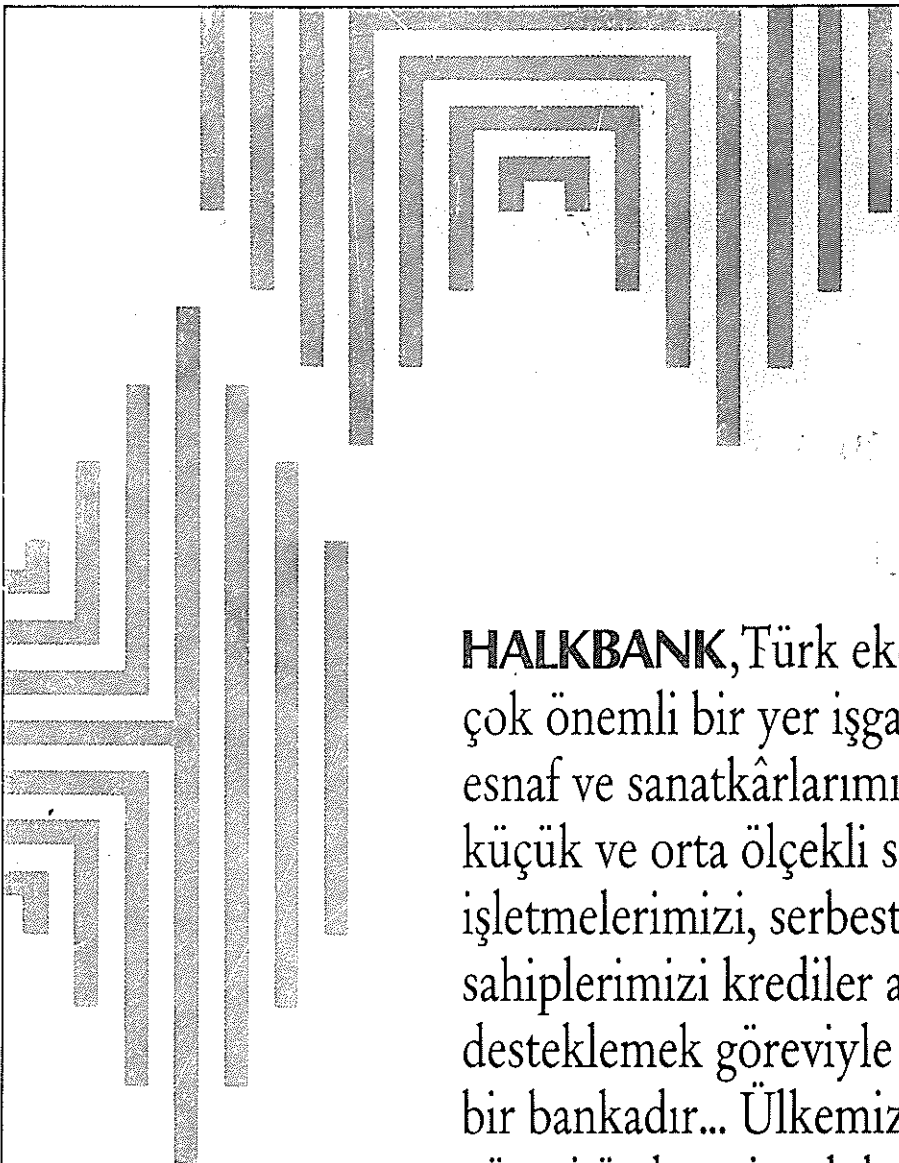
Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş isede; HUMK'nun 438'ci maddesi uyarınca duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : 1 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın ayardığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Davacının, davalıya ait işyerinde 2495 sayılı Kanun hükümleri uyarınca özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Esasen mahkemece de davacının 2495 sayılı yasaya göre özel güvenlik görevlisi olduğu vurgulanmak suretiyle hüküm tesis edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin 1475 sayılı İş Kanunu açısından işçi olduklarında kuşku yoktur. Ancak, 2495 sayılı Kanunun 21. maddesi hükmüne göre özel güvenlik teşkilatı görevlileri sendikaya üye olamazlar. Bunun sonucu olarakda TİS'den yararlanamazlar. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'den yararlanmaları da söz konusu değildir. Zira adı geçen Kanunun 21 ve 27 nci maddeleri bu tür yararlanmayada engeldir. Bu hususlar dikkate alınmaksızın davacının işyerinde uygulanmakta olan TİS'deki haklardan yararlandırılmış ve hesapların buna göre yapılmış olması doğru değildir. Karar bu nedenle bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 4.12.1989 gününde oybirliğiyle karar verildi.

— • —



HALKBANK, Türk ekonomisinde çok önemli bir yer işgal eden esnaf ve sanatkârlarımızı, küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerimizi, serbest meslek sahiplerimizi krediler açarak desteklemek göreviyle kurulmuş bir bankadır... Ülkemizin bu görevi üstlenmiş tek bankasıdır.



HALKBANK

Çalışana... üretene kaynak.

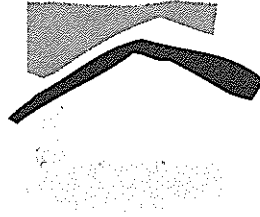


**EMLAK
VISA**

**İSTEYİN, DÜNYAYI
İSTEYİN!**

Türkiye Emlak Bankası'nın
438 şubesinde birine gelin;

- Emlak Visa istiyorum! deyin, size dünyayı verelim.



EMLAK BANKASI