

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

OCAK 1991
CİLT 5
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 tarihteki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı
Çimento Sanayii İş Kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 Yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

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

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**OCAK 1990
CİLT 5 • SAYI 1**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ
**SORUMLU YAZI İŞLERİ
MÜDÜRÜ**
Av. İ. Sancar BAYAZIT
İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İşhanı 83/7-8
Maltepe 06570 • ANKARA
Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (9-4) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlâk Yasasına Uymayı
Taahhüt Eder.
Dergide yayınlanan yazıların her
hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan
iktibas edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

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

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

REKLAM TARİFESİ

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

içindekiler

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK
MEVZUATIMIZDA KAYDETME
VE DEFTER - BELGE
DÜZENLEMeye İLİŞKİN
HÜKÜMLER

3

SENDİKALARIN DEVLET
TARAFINDAN İDARİ VE MALİ
DENETİMİ

17

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

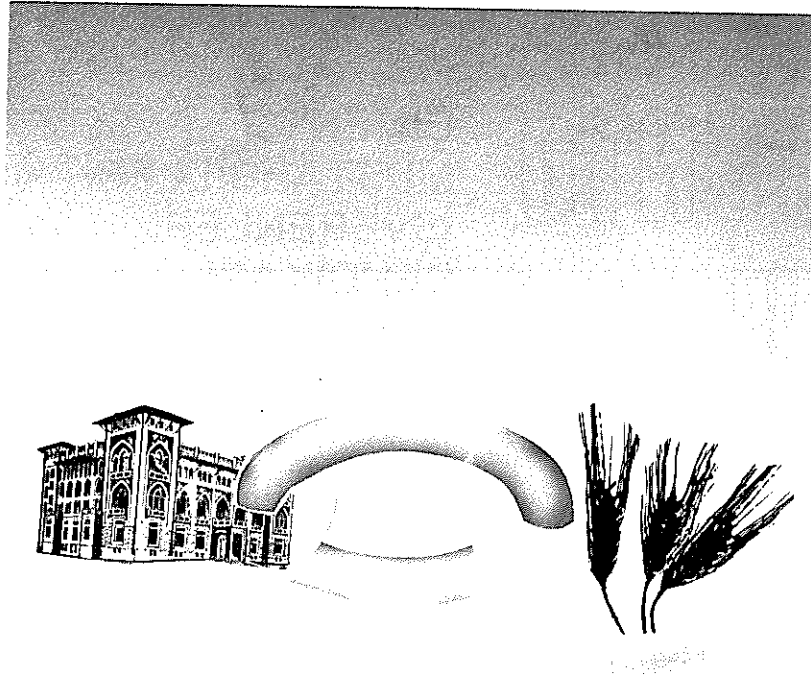
29

YENİ YAYINLAR

35

HUKUK

38



ZİRAAT'sız
bir Türkiye
düşünülemez.



T.C. ZİRAAT BANKASI

İŞ ve SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATIMIZDA KAYDETME ve DEFTER-BELGE DÜZENLEMeye İLİŞKİN HÜKÜMLER



İbrahim EŞMELİOĞLU
Baş İş Müfettişi

1947 yılında Ankara'da doğdu. 1971'de A.İ.T.İ.A.'nden mezun oldu. 1972'de Çalışma Bakanlığı'nda göreve başladı. Halen Baş İş Müfettişi olarak görevini sürdürmektedir. 1986 yılında "Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı" adlı kitabı; 1989 yılında da, Yargıtay 6. Hukuk Dairesi Başkanı Sayın Abdullah BERKSUN ile birlikte hazırladığı "Gerekçeli - Açıklamalı - İçtihatlı Sendikalar Kanunu" ve "Gerekçeli - Açıklamalı - İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu" adlı kitapları yayımlandı. Çalışma hayatına ilişkin çeşitli dergilerde yayımlanmış makale ve inceleme yazıları bulunmaktadır. Evli ve bir çocukludur.

1- İŞ KANUNU VE MEVZUATI:

• "..... Yazılı akit yapılmayan durumlarda işveren, işçinin isteği üzerine, kendisine genel ve özel iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür..." (md.9)

• "İşinden ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. İşverenin belgedeki imzası, işçi dilerse o yerdeki muhtar veya mülki âmir tarafından onaylanır.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idarelerden veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve

kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı işyerlerinden çıkan işçinin aldığı belgeler hakkında yukarıdaki onama hükmü uygulanmaz.

İşveren, işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse veyahut belgeye işçi için doğru olmayan yazılar yazarsa, işçinin yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, o yerdeki muhtar veya mülki âmir tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, işçiye veya yeni işverene verilir. Muhtar veya mülki âmir tarafından yapılacak inceleme bir hafta da bitirilir ve gerekli belge muhtar veya mülki âmirlilikçe verilir.

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idarelerden veya Kamu İktisadi Teşebbüslerinden yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlardan veya bunlara bağlı işyerlerinden çıkan işçilere belge verilmek istenmez veyahut belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu işyerlerinin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

Belgenin vaktinde verilmesinden veyahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veyahut bu işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden zarar ve ziyan isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır. (md. 20)

- "İşveren işe aldığı her işçiye en geç on beş gün içinde "işçi çalışma ve kimlik kartesi" vermek zorundadır. Deneme süresine bağlı tutulan işçiler için bu onbeş günlük süre, deneme süresinin bitiminden sonra başlar. Bu kartenin ancak İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından tek tip olarak bastırılır ve parası karşılığında işverenlere verilir. Sözü edilen kartelerin şekli, içine nelerin yazılacağı ve nasıl alınıp verileceği ve kullanılacağı Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir tüzükte gösterilir. (md. 21)

- "Kartene, işveren tarafından işe alınan her işçiye imzası karşılığında verilir. Kartenin sahibi tarafından kaybedilmesi veya herhangi bir sebeple kullanılamayacak duruma gelmesi halinde, işveren tarafından verilmiş nedeni belirtilmek, kartene kaydına uygun olmak ve eski kartenin seri ve sıra numarası da yazılmak suretiyle yeni bir kartene doldurularak işçiye verilir." (İşçi Çalışma ve Kimlik Kartesi Tz. md.7)

- "İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek veya işçinin yanında bulunan deftere ücretle ilgili bu hesapları yine imzası veya özel işareti altında kaydetmek zorundadır.

Bu pusula veya defterde ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsu-

bu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir." (md. 30)

- "Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle işçi verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerini hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili, yukarıdaki fıkra söz konusu edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür....." (md.47)

- "Hesap pusulalarına yüzde eklenmesi suretiyle müşterilerden alınan paraları, işveren ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından sayfaları mühürlenmiş ve numaralanmış, son sayfasına tasdik şerhi konulmuş bulunan bir deftere günü gününe işlemekle ödevlidir.

Bu defterlerin dolmasından veya kapanmasından sonra beş yıllık süre ile saklanması gereklidir.

İşveren deftere geçirdiği hesapların asıllarına uygun olduğunu kendi sorumluluğu altında onaylar.

Bu defter, işyerinden dışarıya çıkarılmaz. İşçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci her iş günü sonunda, hesap sonuçlarının kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşverenle anlaşmak şartıyla hesapların bildirilmesini isteme daha uzun bir zamana bırakılabilir.

Ancak bu süre hiçbir zaman 15 günden fazla olamaz. Her ödeme dönemiyle ilgili hesap pusulaları o döneme ilişkin paraların işçilere öğrenmesinden başlayarak bir ay süre ile işveren tarafından saklanır.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren isterse, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermeye mecburdur. Bu belgenin şekli ve uygulama usulleri hizmet akıtlarında veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yüzde usulünü uygulayan müesseseler, o yerdeki belediyelerce soğuk damga ile

damgalanmış ve cilt ve sayfa numaraları birbirini takibeden en az üç kopyalı hesap pusulası kullanmak ve müşterinin her ödemesinde bunlardan bir kopyasını servis yapan işçide bırakmak zorundadır. (md.48)

- "Her işveren işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir bir kayıt tutmak zorundadır. Bu kayıtların şekli 57 nci maddede sözü geçen yönetmelikte belirtilir." (md.58)

- "Her işveren çalıştırdığı işçilerin doğum yılları itibariyle kadın ve erkek olarak ayrı ayrı çizelgelerini düzenlemek ve işyerine giren her işçiye ilgili çizelgeye kaydetmek ve işyerinden ayrılan işçinin karşısına gerekli açıklamayı yapmak, bu çizelgeleri istendiği zaman yetkili memurlara göstermek zorundadır.

Bu çizelgelere işçinin:

- a) Adı ve soyadı,
- b) Varsa işyeri numarası,
- c) Doğum tarihi ve yeri,
- ç) Baba ve anasının adı,
- d) Tabiiyeti,
- e) Sigorta sicil numarası,
- f) İşyerine giriş tarihi,
- g) İşyerine giriş ücreti,
- h) Ücretindeki değişiklikler,
- ı) İşyerinden çıkış tarihi,
- i) Gittiği işyeri (biliniyorsa)

nin yazılması gereklidir." (md.71)

- "İşverenler, işlettikleri işyerlerinde ve bunların ilgili kollarında yetkili makamlarca yapılan teftişlerin sonuçlarının yazılması için özel bir defter bulundurmakla yükümlüdürler. Bu defterlerin şekli, ne yolda doldurulacağı ve bununla ilgili işlemlerin usulleri "iş teftişi tüzüğü" nde gösterilir....." (md.93)

- "Bu Tüzükte sayılan işlerden herhangi birini veya birkaçını sürekli olarak veya zaman zaman yapan işverenler, bu işlerin çeşit ve niteliklerini, yapılma zamanlarını, anılan işlerde çalıştırdıkları işçilerin erkek ve kadınlar ve 18 yaşından küçük ve büyükler ayrı ayrı gösterilmek suretiyle sayılarını, bunların hergünki işe girme, işten çıkma ve ara dinlenme saatlerini ve günde birden çok işçi postasıyla çalışılıyorsa bu postaların ne tarzda ve hangi saatlerde nöbet değiştirdiklerini, işin yürütül-

düğü yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. Bunların doğrudan doğruya ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirilmesi olanaksızsa veya gecikmeye neden olacaksa, söz konusu bildirim o yerin en büyük mülkiye amirine yapılabilir. Bu takdirde mülkiye amiri durumu derhal ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirir." (Sağlık Kurulları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tz. md.6)

- "İşverenler, çalıştırdıkları sakatların kimliklerini, işe alındıkları tarihleri, çalıştırıldıkları işleri, verilen ücretleri ve diğer sosyal yardımları gösteren kayıtları düzenli olarak tutmak zorundadırlar." Sakatların İstihdamı Hakkında Tz. md. 23)

- "Fazla çalışmalar karşılığında verilen ücretler, bu ücretlerin oranı ve kaçar saatlik fazla çalışmaya karşılık oldukları, işyerlerindeki işçi ücretlerinin yazılmasına ayrılan hesap defterlerinde veya ücret pasulalarında veya işçilerin yanında bulunan ücret defterlerinde de ayrıca gösterilir....." (Fazla Çalışma Tz. md.12)

- "..... Hizmet süreleri ile başarı durumları, işyerlerinde kurulacak değerlendirme kurulları tarafından tesbit edilir....."

Değerlendirilen hizmet sürelerine ilişkin belgeler işyerinde saklanır." (Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yön. md.6).

- "İşverenler düzenleyecekleri tablo ve cetvellerde;

- a) İşvereni, işveren vekilini ve her çalışma döneminde hareket halindeki, taşıtlarda işin yürütüm ve düzeninden sorumlu olanı,

- b) Çalışma dönemini,

- c) İşin günlük başlayış ve bitiş saatlerini,

- d) Ara dinlenmesini ve günlük dinlenme zamanlarını,

- e) Hafta tatili günlerini göstermek ve bunları idare büroları ile taşıtlarda bulundurmakla yükümlüdürler. (Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tz. md. 15)

- "İşverenler veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler düzenlemek ve isten-

diğinde yetkili makam ve memurlara bunları göstermekle yükümlüdürler.

Zorunluluk bulunmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez." (Postalar Halinde İşçi çalıştırılarak Yürütülen İşler. Tz. md. 11)

• Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği :

"İşçi yıllık izin istek kağıdına, adını, soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve yol izni isteyip istemediğini yazar....." (md. 5)

"İzin kurulunun görev ve yetkileri aşağıda gösterilmiştir:

a) İşçiler tarafından verilir işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilecek izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak.

b) Bu yönetmeliğin 15 nci maddesine göre işveren tarafından tutulması gereken yıllık ücretli izin defterini inceleyerek, en az her 15 günde bir yıllık izne hak kazanan işçilerin çizelgelerini hazırlayıp onaylamak ve işyerinde ilân edilmek üzere işverene sunmak. (md. 11)

"İzin kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere, en geç 15 günde bir defa ve yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında gereklikçe başkanın çağırısı ile iş saatleri içinde toplanır.

Toplantıda alınan kararlar ve yapılan işler bir deftere sıra ile yazılarak imzalanır." (md. 13)

"İşveren çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren ve örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin defterini tutmak, bu defteri istendiğinde yetkili memurlara göstermek ve izin kuruluna vermek zorundadır.

İşveren dilerse her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre kartoteks sistemiyle de yürütebilir." (md. 15)

"11 inci maddenin (d) fıkrasına göre izin kurulunca hazırlanacak yıllık ücretli izin hakkını kazananların çizelgelerinde işçinin :

a) Adı ve soyadı,

b) Bir önceki yıllık izin hakkını kazandığı tarih,

c) İşe giriş tarihi, (Yıllık ücretli izin hakkını ilk defa kullananlar için)

d) 1475 sayılı İş Kanununun 51 inci maddesi kapsamı dışındaki çalışma süresi kesilmelerine ait gün sayısı, (Çizelgelerin bu kıs-

mına çeşitli kesilme nedenlerine göre değişik sütunlar açılabilir.)

e) Yıllık ücretli izin hakkı için bir yıl çalışma koşulunu yerine getirdiği ve yıllık ücretli izin hakkını kazandığı tarih gösterilir." (md. 16)

"11 inci maddenin (a) fıkrası ile 12 nci maddeye göre izin kurulunca hazırlanacak çizelgelerde işçinin :

a) Adı ve soyadı,

b) Varsa sicil numarası,

c) İşyerindeki çalışma süresi,

d) Yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih

e) İzin günleri sayısı,

f) Yol izni günleri sayısı,

g) İzninin başlayacağı tarih,

h) İzninin sona ereceği tarih, gösterilir." (md.17)

• Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük :

"Oda ve yurtlara kabul edilen çocuklar, kayıt ve kabul defterine yazılır. (Ek: 1)

Oda ve yurtlardan tamamen ayrılan çocukların, ayrılış nedeni, tarihi, kiminle çıktığı, gözlem kâğıdına ve bu deftere işlenir. Çocuğun özel dosyası, anne veya babasına verilir." (md. 9)

"..... Oda veya yurda kabul edildiği gün her çocuk için bir gözlem kâğıdı (Ek: 3) doldurulur ve özel dosyasına konur. Buralarda kaldığı sürece, çocukların, sağlık ve genel gelişme durumları, beden yapıları, ruhsal özellikleri en az haftada bir defa görevli hekimce sağlık muayenesi kâğıtlarına (Ek: 4), ağırlıkları ise çizelgesinde belirtilen dönemlerde ağırlık çizelgesine (Ek: 5) işlenir.

Oda ve yurtlarda kalan çocuklara, koruyucu aşılar ve serumlar yapılır ve bunlar çizelgeye yazılır. (Ek: 6)" (md. 13).

• İşverenlerin İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük :

" 2 nci maddede sayılan işyerlerinin işçi isteklerini bildirmelerine ve bu ihtiyaçlarının karşılanmalarına ilişkin çalışmalar ve bunlara ait kayıtlar yetkili denetim organları tarafından denetlenir." (md.6).

- Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği:

"Aday çırak ve çırakların pratik eğitimleri sırasında yapacakları devamsızlık işyerince tespit edilir. İşyeri yetkilileri her aday çırak ve çırak için aylık devamsızlık formu doldururlar. Bu formlar en geç ait olduğu ayı takip eden ayın onuncu gününe kadar ilgili merkez müdürlüğünce işyerlerinden alınır...." (md.30)

- Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Öğrencilerinin Okul ve İşletmelerde Meslek Eğitimi Yönetmeliği :

"İşletmelerde meslek eğitimi yaptıran eğitim personelinin görevleri şunlardır :

b) Eğitim uygulamasına ait yıllık planlarını, öğretim yılının ilk haftası içinde yaparak işletme yetkilisi ile okul müdürünün onayına sunmak,

h) Beceri eğitimi gören her öğrencinin yaptığı temrin veya çalışmaların resimlerini, projelerini ve değerlendirme çizgilerini muhafaza etmek üzere birer iş dosyası tutmak," (md.20)

"Beceri eğitimini işletmelerde gören öğrencilere öğretim programlarına uygun olarak yapacakları temrin, iş, proje, deney ve hizmetlerle ilgili resimleri, projeleri ve değerlendirmeye çizelgelerini ihtiva eden beceri eğitimi ile ilgili bir iş dosyası tutturulur. Dosyadaki her resim, proje veya değerlendirme çizelgesi, eğitim personeli ve öğrenci tarafından imzalanır.

İşletmeler yönünden gizlilik arzeden işlerin resim ve projeleri, iş dosyasına konulmaz. Bu resim ve projeler işletmece tutulacak ayrı bir dosyada muhafaza edilir." (md.25)

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü :

"Kurşun veya bunun suda eriyen bileşiklerinin eritilmesi, dökümü, hamur haline getirilmesi, temizlenmesi, eğelenmesi, kurşunlu yağlı boya ve enektisitlerin hazırlanması, hurda kurşun ile temas ve benzeri kurşun ve bileşikleriyle yapılan çalışmalarda, zehirlenmeden korunma tedbirlerinin esasını teşkil eden kurşundan, toz, duman ve buharından arınmış bir çevrenin sağlanması için, planlama sırasında veya sonradan yapılacak değişikliklerde aşağıdaki tedbirler alınacaktır.

12) Her işçi için, işyerinde, bir sağlık sicili kartı tutulacak ve bu karta, işe giriş ve periyodik muayene bulguları kaydedilecektir. " (md.61)

"Civa cevherlerinin elde edilmesi, izabesi, distilasyonu, metal civanın çeşitli aletlerin yapılması için kullanılması, çeşitli metallerle amalgam hazırlanması, civa tuzlarının yağlı boya, kimya ve ilaç sanayiinde kullanılması, civa fülminat imali, organik civa bileşiklerinin elde edilmeleri ve kullanılmaları gibi civa ve civa bileşikleriyle yapılan çalışmalarda aşağıdaki tedbirler alınacaktır.

10) Her işçi için, işyerinde, sağlık sicili kartı tutulacak ve bu karta, işe giriş ve periyodik muayene bulguları kaydedilecektir." (md.62)

İşyerlerinde suyu çekecek motorlu pompa ve boru tesisatı ile motopomplar her an iyi işler halde bulundurulacaktır.

Motopomplar en az 6 ayda bir defa kontrol edilecek ve kontrol tarihleri, motopompun üzerine yazılacaktır....." (md.118)

"Seyyar yangın yöndürme cihazları, en az 6 ayda bir defa kontrol edilecek ve kontrol tarihleri, cihazlar üzerine yazılacaktır...." (md.128)

"Buhar ve sıcak su kazanlarının; imalinin bitiminde monte edilip kullanılmaya başlamadan önce kazanlarda yapılan değişiklik veya onarım veya revizyonlardan sonra, yılda bir periyodik olarak ve en az üç ay kullanılmayıp yeniden servise girmeden önce, kontrol ve deneyleri, ehliyeti Hükümet veya mahalli idarelerce kabul edilen teknik elemanlar tarafından yapılacak ve sonuçları sicil kartına veya defterine işlenecektir." (md.207)

"Her işveren, işyerlerindeki kazanlar için bir sicil kartı veya defteri tutacak, bunlara, yapılan onarım, bakım ve deneyleri, günü gününe işleyecektir." (md.208)

"Vülkanizatör ve devülkanizatörler, üç ayı geçmemek üzere periyodik olarak, ehliyeti Hükümet veya mahalli idarelerce kabul edilen teknik bir eleman tarafından kontrol edilecek ve kontrol sonuçları, bir sicil defterine işlenecektir." (md.235/f.5)

".... Basıncılı su ve hava tanklarının, belli aralıklarla periyodik muayeneleri yapılacak ve sonuçlar sicil defterine işlenecektir...." (md.237)

"Kompresörlerin güvenlikle çalışmalarını sağlamak üzere; kompresörlerin montajından sonra ve çalıştırılmasından önce, kompresörler üzerinde yapılacak değişiklik ve büyük onarımlardan sonra, periyodik olarak yılda bir kontrol deneyleri, ehliyeti Hükümet veya mahalli idarelerce kabul edilen teknik elemanlar tarafından yapılacak ve sonuçları, sicil kartına veya defterine işlenecektir...." (md.244)

"Kaldırma makinaları ve araçları her çalışmaya başlamadan önce, operatörleri tarafından kontrol edilecek ve çelik halatlar, zincirler, kancalar, sapanlar, kasnaklar, frenler ve otomatik durdurucular yetkili teknik bir eleman tarafından üç ayda bir bütünüyle kontrol edilecek ve bir kontrol belgesi düzenlenerek işyerindeki özel dosyasında saklanacaktır." (md.378)

"....Arızalı solunum cihazları, bu arızalar giderilmeden ve gerekli kontrolleri yapılmadan kullanılmayacaktır. Her kontrolden sonra kontrolü yapan yetkili eleman tarafından bir rapor düzenlenecek ve bu rapor dosyasında saklanacaktır...." (md.533)

• Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük :

"Maden ocaklarında, imalat haritaları her ayın sonunda işlenir; gerekçe raporu ve imalat defteriyle birlikte teftişe yetkili memurlara gösterilmek üzere hazır bulundurulur." (md.13)

"Patlayıcı maddelerin taşınması ve depo edilmesine ilişkin esaslar, fenni nezaretçi tarafından hazırlanacak yönergeyle saptanır. Bu yönergenin hazırlanmasında, ilgili mevzuat hükümleriyle birlikte, aşağıdaki hususlar gözönünde tutulur :

- a) Tesisler ve genel durum planları,
- b) Nem, bozulma ve donmaya karşı korunma,
- c) Tecrit (ayırma)
- d) Havalandırma,
- e) Patlama ve yangına karşı alınacak önlemler,
- f) Yangınhalinde gaz ve dumanların boşaltılması." (md.20)

"Patlayıcı madde depolarında, bir patlayıcı madde kayıt defteri tutulur. Deftere, patlayıcı

cı maddelerin teslim alınma, dağıtılma ve geri alınmalarına ilişkin bilgilerle birlikte bu işlerle ilgili, sorumlu ve yetkili kimselerin adı ve sicil numaraları yazılır.

Kayıt defterinin hesap dengesi her gün yapılır ve stoklarla karşılaştırıldıktan sonra, depo sorumlusu, teslim eden ve teslim alan tarafından imzalanır." (md.23)

"Ateşleyiciler, bir tüketim defteri tutmak ve her ateşlemeden sonra kullandıkları patlayıcı maddeleri bu deftere yazmak zorundadırlar.

Her vardiye sonunda, ateşleyeciler tarafından bu defterin dengesi sağlanır ve ateşleyiciyle lâğım atılan yerdeki usta tarafından imzalanır." (md.25)

"Bütün yeraltı işlerinde, taş, toprak, kömür, cevher vb. maddelerin kayma ve düşmelerini önlemek üzere, uygun ve yeterli tahkimat yapılır....

Bu tahkimat, fenni nezaretçilerin, işin özelliğine göre belirleyeceği teknik esasları kapsayan yönergeye uygun olarak yapılacaktır." (md.42)

"Her ocakta bu Tüzüğün 42 nci maddesine göre hazırlanacak yönerge, mühendis ve nezaretçilerin rapor defterinde bulundurulur." (md.48)

Fenni nezaretçi, ocaklarda kullanılacak mekanik taşıt sistemine, sistemin çalışmasına, özel işaretleşme kurallarına, arabaların yönetimine ve durdurulmasına, arabalara binmesine izin verilen kancacıların uymak zorunda oldukları kurallara, yoldan çıkan ve devrilen arabaların yola konulmasında uygulanacak esaslara, asılacak uyarı levhalarına ilişkin hükümleri kapsayacak bir yönerge hazırlar...." (md.54)

Lokomotiflerin günlük veya devri bakım ve muayeneleri, yönergesine göre ve yetkili kimseler tarafından yapılır....

Muayene sonuçlarıyla işlemelerindeki arızalar ve düzensizlikler özel bakım defterine yazılacak; bakım işlerinden sorumlu kişilerce imzalanacaktır." (md.69)

Fenni nezaretçi, lokomotiflerin günlük ve devri bakım ve muayeneleriyle, yakıtların ocak içeririsinde taşınmasında ve varillerin doldurulup boşaltılmasında alınacak önlemlere ilişkin bir yönerge hazırlar." (md.70)

"Silindirler ve ilk hareket ısıtıcıları, önemli onarımlardan sonra ve herhalde, 4 yılda bir, tamamen sökülerek içten ve dıştan temizlenir. Uygun sıcaklıktaki yağla yıkanır ve basınç deneyine tabi tutulur. Bu muayene ve deney sonuçlarıyla 75 inci maddede belirtilen deney sonuçları, bakım defterine yazılır; defter yetkililerce denetlenir." (md.76)

"Çan ve vinç kullanacak kişilerin sağlıklı ve deneyimli olmaları, fenni nezareci tarafından bunları kullanabileceklerine ilişkin olarak düzenlenmiş bir belgeye sahip bulunmaları zorunludur." (md.84)

Fenni nezareci, araba taşıyıcısı (şaryoportör) kullanılan yerlerde bunların kullanılmasına ait esasları kapsayan bir yönerge hazırlar ve ilgililerin bu yönerge hükümlerine göre hareket etmelerini sağlar." (md.88)

"İşçilerin mekanik araçlarla taşınması, işveren tarafından düzenlenmiş ve Bakanlıkça onaylanmış yönergeye göre yapılır. Bu yönergede, işyerinin özelliğine göre, her vagonda ve her katarıda taşınacak en çok işçi sayısı ve katarın hızı gösterilecektir." (md.105)

"Fenni nezareci tarafından kuyuların bakımı için görevlendirilen yeterli kimseler, makinaların dış paftalarını, kuyu kayıtlarını, moletleri, zincirleri, kafesleri, bağlama yerlerini (koşumlar), ocaklarda işçilerin iniş ve çıkışında kullanılan benzeri tesis ve düzeni, günde en az bir kez muayene ederek, muayene sonuçlarını, bakım defterine yazıp imzalarlar ve yetkililerin denetimine hazır bulundururlar.

İşçilerin kuyulardan indirilip çıkartılmasıyla ilgili hususlar, fenni nezareci tarafından yazılı olarak belirlenir ve ilgililere duyurulur." (md.112)

"4 saatten çok süren duraklamalardan sonra, insan taşınmasına, ancak, taşıma yapılan noktalar arasında iniş çıkış denemeleri yapıp arıza olmadığı belirlendikten sonra izin verilebilir. Yapılan deneme ve sonucu bir rapor defterine yazılır." (md.130)

"Taşıyıcı halatla kafes arasındaki koşum düzeni, altı ayda en az bir kez zincirler, ayırma kancaları ve diğer parçalar sökülme, parçaların kesitleri uygun aletlerle ölçülmek suretiyle aşınma, pas ve çatlak bulunup bulunmadığı yönünden muayene edilecektir....

Muayene ve deneylerin sonuçları, rapor defterine yazılır." (md.135)

"Kafesle, taşıyıcı halat veya karşı ağırlık halatının arasındaki koşum düzeninin herhangi bir kısmı koparsa, kopan kısmın bütün parçaları fenni nezareci veya onun görevlendireceği bir uzman tarafından muayene edilir ve sonuç rapor defterine yazılır...." (md.136)

"....Her taşıyıcı halat için, yapımcı firma tarafından verilecek halatın niteliklerine ilişkin belgenin bir örneği, halat kayıt defterine geçirildikten sonra dasyada saklanır." (md.137)

"Üç günden fazla süreyle çalıştırılmayan halatlar, çalıştırılmadan önce muayene edilir ve sonuçları halat defterine işlenerek imzalanır." (md.141)

"İşaretleşme düzenleri, sorumlularca, 6 ayda en az bir kez muayene edilir; sonuç rapor defterine yazılır ve imzalanır." (md.152)

"Ana vantilatörlerin ve aspiratörlerin sürekli olarak gözetim altında bulundurulmadığı yerlerde, içinde sürekli insan bulunan bir yer, bunların çalışmasındaki eksiklikleri derhal haber verecek bir işaret düzeni konur.

Bu düzen, ilgili nezareci tarafından her hafta muayene edilir; sonuçları havalandırma defterine yazılıp imzalanır." (md.168)

"Ocaklarda yeterli sayıda hava ölçme istasyonu yapılır ve daha sıkı hükümlere bağlanan ocaklar dışında, bu istasyonlarda, ayda en az bir kez, ana ve kısmi hava akımlarının hızı, geçen hava miktarı ölçülür. Numune alınmasına ve analiz yapılmasına kesin olarak gerek olmayan durumlar dışında, her havalandırma bölgesinde, ayda birden az olmamak üzere, düzenli aralıklarla, hava numunesi alınır ve analizi yapılır.

Bu ölçü ve analizlerin sonuçları, havalandırma defterine yazılır." (md.171)

"Her ocakta, hava dağılım şebekesini, akımın yönünü, ana kap ve ölçme istasyonlarının yer ve durumlarını ve buna ilişkin diğer bilgileri kapsayan bir havalandırma planı bulundurulur." (md.173)

"....Hava sıcaklığının sağlığa zararlı düzeye yükselmemesi için gerekli önlemler alınır. Bu düzeye yaklaşıldığında, ölçme işlemi, her gün, gerekli görülecek aralıklarla yapılır ve ölçme sonuçları havalandırma defterine yazılır...." (md.174)

"....Grizu ölçmelerinin sonuçları, noterce onaylı emniyet defterine, ölçmeyi yapan tarafından yazılır ve imzalanır." (md.176)

"İşveren, her havalandırma bölgesinde, emniyet lambalarına ve metan dedektörlerine ek olarak, bilgi ve deneyimine güvenilen işçiler ve nezaretçiler tarafından kullanılacak olan ve diğer zararlı gazları ölçen dedektörleri sağlamakla yükümlüdür....

Ölçüyü yapanlar, sonuçlarını derhal, özel cep defterlerine yazacak ve rapor defterine aynen işleyerek imzalayacaklardır." (md.183)

".... Genel hava ölçmelerine ek olarak , hava çıkış yollarında, metan miktarı, her gün ölçülür ve bütün ölçümler havalandırma defterine yazılarak imzalanır." (md.193)

"Taş tozu kullanılan ocaklarda özel bir toz defteri tutulur. Bu deftere toz numunesi alınan yerler ve alınma tarihleri, numuneler içinde bulunan yanıcı madde miktarını saptamak için yapılan deney sonuçları, ocağın çeşitli kısımlarında hangi tarihlerde taş tozu kullanıldığı yazılır." (md.200)

"Durdurucu barajların yerleri, havalandırma planında gösterilir; ayrıca yıllık imalat haritalarına işaretlenir.

Durdurucu barajların yapım tarihleriyle baraj üzerindeki taş tozlarının değiştirildikleri tarihler, toz defterine yazılır." (md.206)

".... Lambahane sorumlusu tarafından bir lamba dağıtım defteri tutulur. Bu deftere, her vardiyada lamba alanların adları, sicil numaraları ve aldıkları lambaların numuraları yazılır." (md.214)

"Fenni nezaretçi, eski çalışma yerlerini, ocak içinde veya çevresinde su bulunması muhtemel tabakaları , faylar ve su kaynakları gibi doğal ve arazi su birikintilerinin durumunu, genişliği ve derinliğiyle ilgili bütün bilgileri, ayrıntılı olarak toplamak ve yıllık imalat haritalarına işlemek zorundadır." (md.215)

".... Ayrıca, fenni nezaretçi tarafından, yangın söndürme düzeninin ve yangın söndürme ekibinin çalışma şekli ve yöntemiyle ilgili esasları kapsayan bir yönerge hazırlanır." (md.220)

"Kendiliğinden yanmaya elverişli madenlerde, fenni nezareçi, işyerinin özelliğinin gerektirdiği güvenlik esaslarını belirleyen ayrı bir yönerge hazırlar. Bu gibi ocaklarda, ocağın,

panoların hava giriş ve çıkış yollarında bekleme barajları yapılır ve bunların yerleri planlarla gösterilir...." (md.222)

"Ocak içinde kullanılacak yangın söndürme araç ve gereçleri, kapalı yerlerde kullanımasına Bakanlığın izin verdiği tiplerden olacaktır. Bunlar 6 ayda bir muayene edilerek, çalışır durumda olmaları sağlanacak; muayene ve doldurma tarihleri üzerlerine yazılacaktır." (md.225)

"Yangın sahalarını terk ve tecrit edilmiş ocak kısımlarından ayıran barajlar, düzenli olarak denetlenir. Denetim sonuçları, iş güvenliği rapor defterine yazılır." (md.231)

"Kuyuların güvenlik işlerinden sorumlu nezaretçi, bu Tüzükte öngörülen muayene ve denetimlere ek olarak, 24 saatte en az bir kez, kuyuların genel durumuyla, döşemelerin, sahanlıkların ve tulumbarın kuyu içeresinde asılmasına yarayan düzen, araç ve gereçleri muayene ederek ve denetleyerek kuyu rapor defterine yazar." (md.233)

"Ocak yönetim yerinde, elektrik şebekesini ve şebekedeki sabit aygıt ve tesislerin yerlerini gösterir, ölçekli ayrıntılı ve en son durumu gösterir bir plan bulundurulur...." (md.246)

"Her işyerinde bir elektrik rapor defteri bulundurulur. Bu deftere, bu Tüzük uyarınca, elektrikle ilgili olarak yapılacak bütün muayene, denetim ve deneylerin sonuçlarıyla, işveren ve elektrik yetkilileri tarafından gerekli görülen diğer hususlar ve bilgiler ayrıntılı olarak yazılır." (md.247)

".... Yumuşak kablolar, 3 ayda en az bir kez, bulundukları yerlerde kontrol edilir ve son kontrol tarihiyle sonuçları rapor defterine yazılır." (md.299)

"Arıza veya tehlike yüzünden gerilimin her kesilişinde, derhal, yetkili elektrikçiye haber verilir ve nedenleri, elektrik rapor defterine yazılarak imzalanır." (md.306)

"İşi biten vardiyanın nezaretçileri, kendilerinden sonraki nezaretçilere denetimleri altında yapılacak işlerdeki tehlike ihtimalleri ve alınması gerekli önlemler hakkında bilgi verirler ve durumu rapor defterine yazarlar." (md.320)

"....Önlemin niteliğini belirlemede fenni nezaretçiyle Bakanlık mühendisleri arasında

anlaşmazlık olursa, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı temsilcisinin öngördüğü önlem ve öneriler, onun yönetimi altında uygulanır. Durum tutanakla saptanır...." (md.331)

"....Yeterlik belgesi kazanmış kurtarıcılar, 6 ayda en yaz bir kez nazari ve uygulamalı geliştirme kurslarına gönderilirler; bu husus belgelerine yazılır." (md.336)

"Kurtarma istasyonu nezaretçisi veya mühendisi tarafından, istasyonun yönetimine, kurtarma ekiplerinin oluşumuna ve eğitimine, kazanın duyurulmasına, kazada yapılacak işlere, yararlanılacak araçlara, araç ve gereçlerin onarım, bakım ve korunmasına ilişkin bir yönerge hazırlanır. Merkez kurtarma istasyonlarına ilişkin yönergenin birer örneği bağlı ocaklara gönderilir." (md.339)

"Her ocakta kurtarıcılarının yararlanması için belli başlı kapıları, barajları, hava köprülerini, hava akımını ayarlayan düzeni ve telefon istasyonlarını gösterir bir plan bulundurulur; bir örneği kurtarma istasyonlarına gönderilir...." (md.340)

"Çalışmak üzere yeraltına gidenlerin adları, her gün, özel bir deftere yazılır. Bulundukları yerler olanak ölçüsünde bu defterde gösterilir. Deftere yazılmayanlar ocağa sokulmaz." (md.350)

"Bu tüzükte öngörülen defter ve kayıtların tutulmasından ve saklanmasından işveren sorumludur." (md.352)

"Kazıcı ve doldurucu makinaların çalıştırıldığı veya derin lağım deliklerinin uygulandığı işletmelerde, işveren veya fenni nezaretçi tarafından, aşağıdaki ayrıtıları içeren bir yönerge hazırlanır...." (md.363)

"Tek vardiyayla çalışılmakta olması veya tatil gibi bir nedenle çalışılmayan bir zamandan sonra, işçiler ocağa girmeden önce, ocağın her yeri, nezaretçi tarafından güvenlik yönünden denetlenir; güvenlik koşullarının varlığı saptanmadan ocağa girilmesine izin verilmez. Durum rapo defterine yazılır." (md.378)

• İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik:

"İşyeri hekimlerinin tıbbi görevleri;

3- Kayıt ve İstatistik Görevleri :

a) İşyerleri Sağlık Birimlerinde, her işçi için bu Yönetmeliğe ekli örneğe göre (Örnek a ve b) bir sağlık dosyası düzenlenir...

b) İşyeri Sağlık Birimlerinde, iş kazaları, meslek hastalıkları işlemlerinde ülke çapında değerlendirmelere elverişli bu Yönetmeliğe ekli örnekler kullanılır. (Örnek 2)

c) İşyeri Sağlık Birimlerinde, pansuman, enjeksiyon işlemleri yanısıra hasta bakımı yürütüldüğü takdirde, yerine göre SSK veya özel kayıt düzenlemeleri yapılır.

ç) İşyeri Sağlık Birimleri, tüm çalışmalarını açıkça belirtecek biçimde yıllık çalışma raporları hazırlamakla yükümlüdürler..." (md.4)

• Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük:

"... Paratonerler ve yıldırıma karşı alınan diğer koruyucu tertibat yılda en az bir defa, ehliyetli bir elemana kontrol ettirilecektir. Düzenlenen belge ilgililerin her isteminde gösterilmek üzere işyerinde saklanacaktır." (md.57)

"İşyerinde, yapılan işin cinsine ve özelliğine göre etkili olabilecek tipte ve yeterli sayıda yangın söndürme cihazları bulundurulacaktır. Bu cihazlar ve bunlara yardımcı tesis ve teçhizat daima işler bir halde olacaktır. Cihazların işyerindeki tertip ve tanzimi, icabında kolayca kullanılmasını mümkün kılacak şekilde yapılacak ve her altı ayda bir tartılmak suretiyle muayene edilerek saptanan ağırlıklar cihaz üzerine takılacak bir etikete muntazaman kaydedilecektir..." (md.59)

"Parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddelerle çalışılan işyerlerinde işçilere, yaptıkları işlerde özellikle maruz kalınacak, tehlikeler, yangın halinde alınması gereken tedbirler, artıkların etkisiz hale getirilmesi, yüklemelerde, boşaltmada ve işyerinin temizlenmesinde gerekli özel işlemler hakkında eğitim, alıştırma, tecrübe ve uygulama suretiyle yeterli bilgi verilecek ve bu hususlar işçinin işyeri dosyasında belirtilecektir..." (md.73)

"Asetilen tüplerinde yukarıda belirtilenlerden başka aşağıdaki tedbirler de alınacaktır:

b) Yeni asetilen tüplerinin absorbsiyon malzemesi ve aseton ile yeteri kadar dolduğu, yetkili bir eleman tarafından kontrol edilecektir. Bu kontroller tüp boşken absorbsiyon malzemesi konulduktan sonra ve asetonla dolu iken sıra ile tartılmak suretiyle yapılacak ve sonuçları tüplerin sicil defterine yazılacaktır." (md.101).

"Tüplere asetilen dolduran her işyeri, doldurduğu tüpün sicilini tutacak ve tüpün doluş tarihi, tüpe konan absorbsiyon malzemesinin ve asetonun miktarı ve tüpe konuş tarihi, tüpün muayene tarihi ve muayenenin sonucu gibi bilgiler bu sicile kaydedilecektir." (md.104).

• Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü:

"İşveren, birinci sayfası Çalışma Bakanlığı'nca saptanacak örneğe uygun ve diğer sayfaları bir asıl ve bir suret olacak şekilde bir yapı iş defterini, işyerinde bulundurmakla yükümlüdür.

Bu defter, işveren tarafından işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylatılır.

Yapı iş defteri 4 üncü maddede belirtilen sorumlu kişi tarafından tutulur.

Yapı iş defterinde bu Tüzüğün ilgili maddelerinde belirtilen hususlar ve gerekli diğer bilgiler işlenir.

Yapı iş defterinin, istenmesi halinde, işyerini teftiş ve kontrole yetkili memurlara gösterilmesi zorunludur.

Yetkililer gerekli gördükleri tavsiyeleri bu defterlere yazabilirler." (md.5)

"Kazıların her bölümü 4 üncü maddede belirtilen sorumlularca her gün en az bir defa kontrol edilecek ve çalışılmasında bir sakınca olmadığı sonucuna varılırsa işe devam edilecek, çalışılmasında sakınca olduğu anlaşılırsa sakınca giderilinceye kadar iş durdurulacaktır. Her iki halde de, durum, yapı iş defterine yazılıp imza edilecektir." (md.21)

"... İksanın yeterliliği iş süresince kontrol edilerek sonuçlar yapı iş defterine kaydedilecektir." (md.23)

"Maden ocakları hariç inşaat yapmak amacı ile açılan kuyu, tünel veya yeraltı galerilerinde yapılan tahkimat her posta değişiminde kontrol edilecek ve sonuçlar günlük yapı iş defterine yazılarak imzalanacaktır..." (md.34)

"Dinamit veya diğer patlayıcı maddelerin kullanıldığı hallerde 100 metre uzaklıktaki çevrede kavlak muayenesi yapılacaktır.

Bu maddelerin kullanılmasından sonra en az bir saat geçmeden ve yetkili eleman tarafından sakınca olmadığı saptanmadan kuyu, tünel, galeri ve benzeri yerlere girilmesi yasaktır.

Bu hususlar yapı iş defterine yazılır." (md.35)

"... İskeleler, sık sık ve en az ayda bir kere muayene ve kontrol edilecek ve sonuçlar yapı iş defterine yazılacaktır..." (md.48)

"Asma iskelelerin aşağı ve yukarı hareketlerini sağlayan makina, teçhizat ve vinçlerin, kullanmaya elverişli olduklarına ilişkin ve yetkili teknik elemanca kullanmaya başlamadan önce düzenlenmiş belgeleri işyerinde saklanacaktır." (md.85)

"Asma iskele askısı için kullanılacak çelik veya kendir halatlarının yahut benzeri malzemenin her gün işe başlamadan önce muayene edilerek ezik, kopuk, çürük veya başka bir özrü olup olmadığı hususu yapı iş defterine kaydedilecektir..." (md.88)

"... Betonarme kalıplarının yeterliliği her beton dökümünden önce kontrol edilerek yapı iş defterine yazılacaktır." (md.111)

"Gırgır vincin kullanılmasında aşağıdaki tedbirler alınacaktır:

18- Gırgır vincin bütün kısımları en az haftada bir kere ve ayrıca her yer değişiminde kontrol edilecek ve sonuçlar yapı iş defterine yazılarak imzalanacaktır." (md.137)

• İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük:

"İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının ödev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

a) İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirleri tespit etmek ve işveren veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak, işyerinin niteliğine uygun bir işçi sağlığı ve iş güvenliği iç yönetmeliği taslağı hazırlamak ve işverenin veya vekilinin onayına sunmak...

c) Ölüm veya sürekli işgöremezlikle sonuçlanan her iş kazası veya meslek hastalığında yahut işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde, gerekli araştırma, inceleme ve soruşturmayı yapmak, alınması gereken

tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

d) İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak...

i) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili, yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek ve elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları tespit etmek ve işverene teklifte bulunmak." (md.4)

"İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, inceleme, denetleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları gözönünde bulundurarak çalışırlar:

d) ... Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılamadığı hallerde, durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

e) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili olarak bir tutanak düzenlenir. Toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyalarda saklanır." (md.5)

• Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü:

"... Bir işçinin, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara ait sağlık durumu raporu olmadıkça ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır. İşçilerin gerek ilk işe girişlerinde, gerekse ara muayenelerinde saptanan sağlık durumları bu rapora işlenir.

Bu raporlar, teftişe yetkili memurların her istediğinde gösterilmek üzere işveren veya yetkili tarafından, gizliliğine hâlel gelmeyecek bir surette işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında saklanır..." (md.3)

II- DENİZ İŞ KANUNU VE MEVZUATI

• "İşveren veya işveren vekili işe aldığı her gemiadamına en geç onbeş gün içinde gemiadamı çalışma ve kimlik kartı vermek zorundadır. Deneme süresine tabi tutulan gemiadamları için bu onbeş günlük süre deneme süresinin bitiminden sonra başlar.

Bu karne, ancak İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından tek tip olarak ve parası karşılığında işverenlere verilir." (md.11)

• "İşinden ayrılan gemiadamına işveren veya işveren vekili tarafından işinin çeşidinin ne olduğu ve süresini gösteren bir belge verilir. Bu belgeye gemiadamı isterse, kendisinin durumu ve davranışlarıyla, çalışmasının ne yolda olduğu da ayrıca yazılır. İşveren veya işveren vekilinin belgedeki imzası, gemiadamı dilerse bağlama limanındaki liman reisliği tarafından onaylanır.

Kamu hizmeti gören idarelere yahut kamu yararına yardımcı derneklere bağlı gemilerden çıkan gemiadamının aldığı belgeler hakkında yukarıki onay hükmü uygulanmaz.

İşveren veya işveren vekili, gemiadamının istediği belgeyi vermemekte direnirse veya yahut belgeye gemiadamı için doğru olmayan yazılar yazarsa, gemiadamının yahut yeni işine girdiği işverenin isteği üzerine, bağlama limanındaki liman reisliğince yapılacak inceleme onucunu gösteren bir belge gemiadamına veya yeni işverene verilir. Liman reisliği tarafından yapılacak inceleme bir haftada bitirilir.

Kamu hizmeti gören idarelere bağlı gemilerden çıkan gemiadamına belge verilmek istenmez veya yahut belgeye doğru olmayan yazılar yazılırsa, gerekli incelemenin yapılması için bu gemilerin bağlı oldukları makamlara başvurulur.

Belgenin vaktinde verilmemesi veya yahut belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören gemiadamı veya yahut gemiadamını işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır." (md.12)

• "... Fazla saatlerde çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Bu defterde gemiadamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemiadamının hakettiği fazla çalışma ücreti gösterilir..." (md.28)

• "... Haklı bir sebep olmaksızın işini yapmayan gemiadamı, keyfiyet gemi jurnalına kaydedilmek ve jurnalı yoksa bir tutanakla belgelenmek şartıyla bu müddete ait ücretten mahrum edilir. Bu yüzden uğradığı zararın telâfisi için işverenin tazminat istemek hakkı saklıdır." (md.29)

• "Her gemide, noterlikçe tasdikli bir ücret ödeme defteri tutulur. Şu kadar ki, liman seferi yapan gemilerde bu defter işveren bürosunda da tutulabilir.

Hizmet akitleri gereğince gemiadamlarına yapılacak her çeşit ödemelerin bu deftere kaydedilmesi ve kayıtların imza veya makbuzla belgelenmesi zorunludur.

İstek halinde, bu kayıtların tasdikli bir örneği gemiadamına verilir. Bu muameleler her türlü resimden muaftır.

Belgeye dayanmaksızın yapılan ödeme iddiaları muteber değildir." (md.31)

• "Bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kontrol amacıyla, her kaptan veya işveren gemide çalışan ve yaşları 16'dan küçük olan bütün şahısları doğum tarihleriyle birlikte gösteren bir kayıt defteri veya mürettebat listesi tutmakla yükümlüdür." (Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tesbiti Hakkında 58 Sayılı Sözleşme, md.4)

• **Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik:**

"Her gemide gemi kaptanının sorumluluğunda bir iş teftiş defteri ile gemi işe izleme defterinin bulundurulması mecburidir.

İş Teftiş Defteri, İş Teftiş Tüzüğünde belirtilen esaslara göre tutulur.

Gemi işe izleme Defterine 1 inci zabıt veya sağlık zabiti ve varsa işçi temsilcisi tarafından birlikte kayıt yapılır." (md.6)

"... Ödenen işe bedelleri, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 31 inci maddesine göre tutulmakta olan Ücret Defterlerinde ayrıca belirtilir." (md.7)

".. Temsilci tayfaların asıl ve yedeklerinin isimleri Gemi işe izleme Defterine kaydedilir..." (md.13)

"... Değişikliği gerektiren hallerde yemek listelerinde kaptan tarafından gerekli değişiklik yapılabilir ve durum geminin Gemi işe izleme Defterine kaydedilir." (md.14)

"... işe işleriyle ilgili olup da çözümlenemeyen şikâyetlerin Gemi işe izleme Defterine yazılması mecburidir." (md.27)

"Gemi kaptanı tarafından işe maddelerinin günlük harcanmasını gösteren işe çizelgeleri kumanyacı tarafından hazırlanır. işe çizelgelerinde kaptanın veya işe Kurulu Baş-

kanının imzası bulunur. Bu çizelgeler, icabında incelenmek üzere bir yıl süre ile saklanır.

Şu kadar ki; bir yıldan fazla dış sularda seferde bulunan gemiler için bu süre geminin bağlama limanına varışından itibaren işleme-ye başlar." (md.28)

• **Türk Ticaret Kanunu :**

"Her gemide (gemi jurnalı) denilen bir defter tutulur. Bu deftere her yolculukta yük veya safranın yüklenmesi başladığı andan itibaren geçecek belli başlı hâdiseler yazılır.

Gemi jurnalı kaptanın nezareti altında ikinci kaptan tarafından ve bunun mazereti halinde bizzat kaptan yahut nezareti altında olmak şartıyla münasip bir gemi adamı tarafından tutulur.

Bir liman içinde yolculuk eden küçük gemilerde jurnal tutmak mükellefiyeti yoktur." (md.980)

"Gemi jurnalına günü gününe şunlar yazılır:

1. Hava ve rüzgârın hali;
 2. Geminin takibettiği rota ve katettiği mesafeler;
 3. Geminin bulunduğu tul ve arz dairesi;
 4. Sintinelerdeki su yüksekliği;
- Bundan başka şunlar da jurnala yazılır:
1. İskandil edilen su derinliği;
 2. Kılavuz alınması ve kılavuzun gemiye girdiği ve ayrıldığı saatler;
 3. Gemi adamları arasındaki değişiklikler;
 4. Gemi meclisince verilen kararlar;
 5. Gemi veya yükünün uğradığı bütün kazalar ve bunların tafsilatı.

Gemide işlenen suçlar ve verilen disiplin cezalarıyla gemideki doğum ve ölüm vakaları dahi jurnala yazılır. Nüfus Sicil Kanununun hükümleri mahfuzdur.

Mâni olmadıkça kayıtlar her gün yapılır.

Gemi jurnalı kaptan ve ikinci kaptan tarafından imzalanır." (md.981)

"Gemi müdürü, idare ettiği donatım iştiraki işlerine dair ayrı defter tutmak ve ispata yarar vesikaları saklamakla mükelleftir. Müdür, müşterek donatanlardan her birine talebi

halinde, donatma iştirakine, hususiyle gemiye, yolculuğa ve geminin donatılmasına taallük eden bütün muameleler hakkında malûmat vermeye ve donatma iştirakine ait defterleri, mektupları ve sair kâğıtları göstermeye her zaman mecburdur." (md.960).

DİĞER İLGİLİ MEVZUAT :

- "Her eczanede işin kesret ve ehemmiyetine göre muavin, kalfa ve çıraklar istihdam edilir ve bunlara ait personel defteri bulundurulması mecburidir. (Eczacılar ve Eczaneler Hakkındaki Kanunun 20 nci maddesine Tevfi kan Hazırlanan Talimatname, md.42).

- Kimlik Bildirme Kanunu :

"... Kolluk örgütüne bildirilerek çalıştırılanlara, sorumlu işletici tarafından doldurulup onaylanan, örneğine uygun bir kimlik kartı verilir.

Kolluk görevlilerince her istenildiğinde bu kimlik kartının gösterilmesi zorunludur." (md.4)

- Vergi Usul Kanunu :

"İşverenler her ay ödedikleri ücretleri için (Ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar. Gelir Vergisi Kanununa göre vergiden muaf olan ücretlerle götürü ücret üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz.

Ücret bordrolarına en az aşağıdaki malûmat yazılır :

1. Hizmet erbabının soyadı, adı; ücretinin alındığına dair imzası veya mührü (ücretin ödenmesinde ayrıca makbuz alan işverenlerin tutacakları ücret bordrosuna imza veya mühür konulması mecburi değildir.)

2. Varsa vergi karnesinin tarih ve numarası;

3. Birim ücreti (aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücret);

4. Çalışma süresi veya ücretin ilgili olduğu süre;

5. Ücret üzerinden hesaplanan vergilerin tutarı.

Bordronun hangi aya ait olduğu baş tarafında gösterilir. Bir aya ait bordro ertesi ayın yirminci gününe kadar hazırlanıp tarihlenerek, müessese sahibi veya müdürü ile bordroyu tanzim eden memur tarafından imzalanır.

İş verenler ücret bordrolarını, yukarıki esaslara uymak şartıyla diledikleri şekilde tanzim edebilirler." (md.238)

"Genel, katma, özel bütçeli daire ve müesseselerle belediyelerin ve 3659 sayılı kanuna tabi müesseselerin ücret ödemelerinde kullandıkları vesikalar ücret bordrosu yerine geçer." (md.239)

- Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu veya Özel Kurum, Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkında Yönetmelik :

"Kamu veya özel kurum ve kuruluşlarla işyerleri, bu Yönetmelik uyarınca çalıştırdıkları yabancılar hakkında, mevzuatın öngördüğü dosya ve kayıtları tutup yürütürler." (md.16)

- Nüfusu 250.000 den Az Olan Belediye Hudutları İçinde Gerçek Vergi Tüzel Kişilerce Açılacak Yaş Meyve ve Sebze Toptancı Hal'leri Yönetmeliği :

"Hal gerçek veya tüzel kişiliği görevini bu Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre yürütür.

Ayrıca aşağıdaki görevleri de yapar;

- i) İşyeri sahipleri ile yanlarında çalışan kişilerin sicilini tutmak," (md.10)

"İşyerlerinde çalışacak kişiler için hal gerçek veya tüzel kişiliğinden fotoğraflı çalışma belgesi alınır." (md.20)

- Sakatlık İndiriminden Yararlanacak Hizmet Erbabının Sakatlık Derecelerinin Tesbit Şekli ile Uygulanması Hakkında Yönetmelik :

"İndirimden yararlanmak isteyen sakat hizmet erbabı, nüfus kâğıdının örneği ve çalıştığı işyerinden alacağı hizmet erbabı olduğunu gösterir belge ile birlikte illerde Defterdarlık Gelir Müdürlüğüne, bağımsız Vergi Dairesi bulunan ilçelerde Vergi Dairesi Müdürlüğüne, diğer ilçelerde Malmüdürlüğü'ne bir dilekçe ile başvuracaktır." (md.4)

- Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik :

"Kuruluşun satınaldığı silâhlar o kuruluşun silâh demirbaş defterine kaydolunur..." (md.20)

• Noterlik Kanunu Yönetmeliği :

"... Noterler, çalıştıracakları kâtip adayları ve kâtiplerin ahlâkî, meslekî bilgi, işe bağlılığı, iş sahipleri ile ilişkileri durumlarını gösterir ve terfiye esas olacak ve noter tarafından bir nüsha olarak düzenlenecek gizli sicil fişini her yılın Ocak ayının sonuncu günü akşamına kadar bağlı bulunduğu noter odasına göndermeye mecburdur. (Örnek 2)

Bu rapor ve gizli sicil fişlerine istinaden bölge içindeki noterlikler kâtiplerinin sicilleri bu Yönetmelik hükümleri dairesince odalarda tutulur." (md.12)

"Noterler, yanlarında çalıştırdıkları kâtip ve hizmetlilere, noterlik işlerinde çalışmalarını karşılığı olarak aylık ücret öderler. Bu ücretler İş Kanununun 30. maddesi hükmü gereğince düzenlenecek ücret hesabını gösterir imzalı veya noterliğin unvanını taşıyan bir pusula ile (tediye fişi ücret hesap pusulası) (Örnek 3) ödenir. Ayrıca bordro yapılır..." (md.14)

"Yıllık izinler, noterlik dairesinin işlerini aksatmayacak şekilde başkâtip tarafından her yılın Ocak ayında düzenlenecek ve noter tarafından onaylanacak bir çizelgeye göre kullanılır..."

Noter Kâtiplerinin yıllık izinleri İş Kanunu ve bu yönetmelik gereğince tutulacak deftere kaydolunur..." (md.18)

"Noterlik dairesinde çalışan personele ait bilgilerin kaydedildiği defterdir. Bu defterde her kâtip ile aday ve hizmetli için karşılıklı iki sayfa ayrılır. Sayfanın sol baş tarafına ilgilinin fotoğrafı yapıştırılır. Defterde adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, baba ve anasının adı, öğrenim durumu, kâtiplik sicil numarası, iş yeri numarası, sigorta sicil numarası, işe giriş tarihi, ücreti, ücretindeki değişiklikler, işten ayrılma nedeni ve tarihi, geldiği iş yeri ve görevler, bu noterlikte aldığı disiplin cezaları, daha önce aldığı disiplin cezaları sütunları bulunur. (Örnek 4)

İş Kanununa göre ayrıca ücretli izin defteri tutulur." (md.54)

"Noterliklerde gelen ve giden yazıları saklamak için aşağıda gösterilen dosya ve kartonların da tutulması zorunludur.

10. Noter kâtiplerine ait sözleşmeler dosyası,

11. Noter personeli siciline ilişkin belgeler dosyası," (md.56)

• İlkokul Yönetmeliği:

"İlkokullarda aşağıda yazılı defter, cetvel ve dosyalar tutulur.

a) Defterler,

8) Öğretmen - memur - hizmetli sicil defteri,

9) Öğretmen - memur - hizmetli devam - devamsızlık defteri,

13) Nöbet defteri,

b) Dosyalar

3) Personelin şahıs dosyaları," (md.94)

• Motorlu Taşıt Sürücüler Kursu Yönetmeliği:

"Kurs müdür yardımcısının görevleri şunlardır:

b) Kurs personelinin devam-devamsızlık işlerini, bunlarla ilgili defter ve kayıtlarını tutmak," (md.35)

• İşletmelerde Çalışan Personel İçin Açılan Geliştirme ve Uyum Kursları Yönetmeliği:

"Verilecek belgeler işletmede tutulacak İşletmelerde Çalışan Personel İçin Açılan Geliştirme ve Uyum Kursu Belge Defteri'ne kaydedilir (Ek-4) Ancak başarısız kursiyerlere verilecek kursa katılma belgesine belge numarası verilmez, defterin açıklamalar kısmına Başarısız yazılır.

Her kurs sonunda belge defterinin altı kapatılarak imzalanır..." (md.15)

• Karayolları Trafik Yönetmeliği :

"Kamu hizmeti yük ve yolcu taşımaya yapan araç işletenleri ile bu araçları sürenlerden;

a. Araç işletenlerinin

(2) Trafiğe çıkardıkları taşıtların cins ve plakalarını, sürücülerin kimler olduğunu, işe çıkış yer, gün ve saati ile gidilecek yeri kaydettikleri bir defter veya liste düzenleyerek kayıtlarını tutmaları,

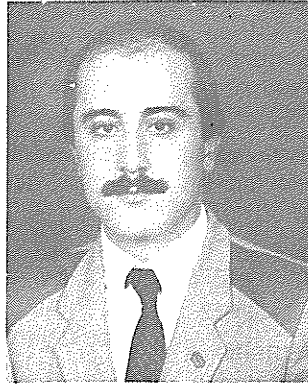
Mecburidir.

b. Taşıt sürücülerinin

(1) Sürücü çalışma belgesi almadan işe başlama, işi bırakma ve dinlenme yeri ve süresi işlenmeden ve yanlarında bulundurmadan araç sürmeleri,

Yasaktır." (md.112)

SENDİKALARIN DEVLET TARAFINDAN İDARİ VE MALİ DENETİMİ (*)



M. Emin ZARARSIZ

(DPT Sosyal Planlama Başkanlığı Uzman Yardımcısı)

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

I. GİRİŞ

Sendikal hareketin doğuşu ve gelişmesi sanayiın gelişmesiyle sıkı sıkıya ilişkilidir. XVIII. yüzyıl sonlarında, Batı'nın sanayiye geçmesiyle doğan ekonomik liberalizm, üretimin artırılmasına, çalışma şartlarının ağırlaşmasına, ücretlerin sefalet ücreti düzeyinde

kalmasına sebep olmuştur. Bunun temeli ekonomik liberalizmde var olan akit serbestisi ve sendikalaşma yasağıdır. Bu iki ilke, işçi-işveren ilişkilerinde ve genel olarak çalışma hayatında işçiler aleyhine durumlar oluşturmuştur. İşverenlerin tek tarafı olarak hazırladığı çalışma şartlarını kabul etme zorunluluğu, işçileri, işverenlere ve devlete karşı uzun bir mücadele içine itmiştir. Sendikalaşma hareketinin akit yapma hürriyetine müdahale olduğu görüşünün hakim olduğu bu dönemlerde,

(*) Bu inceleme bir seminer çalışması olarak Nisan 1989 tarihinde kaleme alınmış olup, yazar bu tarihlerde D.Ü. Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktaydı.

işçi sınıfının mücadelesi, 1900'lü yıllara yaklaşıldığında yavaş yavaş sendikalaşma yaşağının kalkması, giderek bir hürriyet ve hak olarak kotarılması sonucunu doğurmuştur.

Sendika hak ve hürriyetinin tanınmasından sonra, işçiler birlikte sendika çatısı altında toplanıp hareket etme ve kuvvetli bir güç olarak işverenlerin karşısına çıkabilme imkânına kavuşmuşlardır. Bundan sonra işverenlerin tek taraflı olarak hazırladığı çalışma şartları değil, işçilerle birlikte, onların da görüşü ve onayı alınarak hazırlanan çalışma şartları bu hayatı tanzime başlamıştır.

Sendikal örgütlerinde toplanan işçiler, yardımlaşma duygularının saiki ile de kendi aralarında oluşturdukları ve haklar elde etme mücadelesinde çalışılmadan geçen sürelerde asgari geçimlerini sağlamaya yetecek geliri elde edebilmek için sendikalarını ekonomik yönden güçlendirmeye başlamışlardır. İşçi sendikalarının toplamı büyük rakamlara varan aidat vb. gelirleri, bu gelirlerden oluşturulan grev fonları, onları işveren karşısında geçici bir süre gelirsiz kalma korkusundan kurtarmış, daha serbest ve diretici konuma getirmiştir.

Sosyal ve ekonomik haklar genelde I. Dünya Savaşı sonuna kadar anayasal düzeyde düzenlemelere konu olmamıştır. Daha çok, yayınlanan bildirilerde klâsik hak ve hürriyetlere yer verilmiş, ancak zaman içinde yapılan mücadeleler ve devletlerin insana bakış açısındaki sosyalleşme yönündeki değişiklikler sonucu, fikir plânında veya bazı münferit kanun düzeyinde kalan sosyal ve ekonomik haklar, savaş sonrası anayasalarında insan hakları kataloğuna eklenmeye başlamıştır(1). Bu arada sendika hakkı da anayasal güvenceye sahip konuma yükselmiştir.

Sendika hürriyeti, Anayasalardaki düzenleniş şekliyle herşeyden önce işçi ve işverenlere tanınmış olup, ferdî niteliktedir. Ancak, bu fertlerin biraraya gelmesi sonucu oluşan birlik (tüzel kişilik), bu fertler yanında varlığını koruma ve amaçlarıyla ilgili faaliyetlerini yapabilmeleri bakımından güvence altına alan kolektif bir nitelikte taşımaktadır. Bundan başka, sendika hürriyetinin doğal bir sonucu, bu kuruluşlar bağımsızdır. Sendikaların bağımsızlığı, kendileri ve üyeleri bakımından devlet

ve diğer üçüncü kişilerin müdahalelerinden uzak, kendi hallerinde ve bağımsız olarak faaliyetlerini kendilerinin düzenleyebilmesini ifade etmektedir(2).

Sendikaların her türlü dış baskı ve denetimden uzak bir şekilde çalışma hayatında yerlerini almaları ve faaliyetlerini yürütebilmelerinin yararlarını belirtmeye gerek yoktur. Özellikle, bağımsızlığın sağlanabilmesinin ön şartlarından birisi, kendi imkânları dışında, bir kişi, kuruluş veya devletten ekonomik yardım almamalarıdır.

Sendikaların faaliyetlerini serbestçe yapabilmelerini sağlayacak diğer bir durum ise, onların ekonomik gücünün başka kişi, kuruluş veya devlet (3) tarafından bilinmemesidir. Özellikle grev zamanlarında sendikaların isteklerini kabul ettirebilmelerinin en önemli unsurlarından birisi, uzun sürebilecek grevlere ekonomik olarak dayanabilmeleri, grev süresince tek gelir kaynağı olan ücretinden mahrum kalmış üye işçilerine asgari bir gelir sağlayabilmeleridir. Şayet sendikanın ekonomik durumu, özellikle işveren tarafından biliniyorsa, sendikanın uzun süre greve dayanamayacağını anlayan işveren, sendika isteklerini kabule yanaşmayacaktır.

Bütün bu belirtilenlerin yanında, her ne kadar sendikaların kuruluşu ve faaliyetleri kolektif sendika hürriyetinin gereği olarak serbest ise de, bu serbesti onların kanunî düzenlemelere uygun hareket edip etmediklerinin her türlü denetimden uzak olduğu anlamına gelmez. Devlet içerisinde bir kuruluş olan ve geniş halk kitlelerini etkisi altında tutabilen sendikaların da denetlenmesi gerektiği bir gerçektir. Özellikle tek tek işçilerin alın terlerinin karşılığında kesilen aidat vb. gelirlerin hangi amaçlar için nerelere harcandığının bilinmesi gerekir (4). Bu gibi durumlar **sendikaların denetimi** sonucunu gündeme getirmektedir.

Denetimin söz konusu olduğu yerlerde faaliyet serbestisinin daraldığı bir gerçektir. Bu nedenle sendikaların denetimi sorunu ile sendikanın hürriyeti yakından ilgili kavramlardır. Denetimin sınırı genişledikçe, hürriyetin alanı daralacaktır. Bundan dolayı sendikaların denetiminin sınırlarının iyi belirlenmesi, Anayasa ile teminat altına alınmış bir sosyal te-

mel hürriyetinin kullanılmasını daraltıcı boyutlara vurdurulmaması gerekir.

İncelememizde önce sendikaların denetiminin türlerine değinilecektir. Ancak, bu türlerden birisi olan sendikaların iç denetimi konumuzu doğrudan ilgilendirmede için çok kısa geçilecektir. Sonra, Türk hukukunda kabul edilen idarî ve malî denetim biraz daha ayrıntılarıyla ele alınacaktır.

II. SENDİKALARIN DENETİM TÜRLERİ

1. Sendika İçi Denetim :

Sendikaların denetlenmesinde ilk akla gelen yol, aşağıdan yukarı doğru yapılan, diğer bir deyişle sendika üyelerinin sendikayı denetlediği iç denetimdir. Aynı zamanda **sendika içi demokrasi** kavramının muhtevasını oluşturan ve onun zorunlu sonucu olan iç denetim, sendikaların kendi organları tarafından faaliyetlerinin denetlenmesidir. Başta genel kurul ve denetleme kurulu olmak üzere, disiplin kurulu ve yönetim kurulu gibi sendikaların zorunlu organlarının, sendikanın yönetim ve faaliyetlerinin kanunlara ve demokratik esaslara uygunluğunun denetimi iç denetimin temelini oluşturmaktadır. Sendika içi denetimde asıl görev, genel kurulca seçilen denetleme kurulundadır. Sen.K. md.19'da seçimi, görev ve yetkileri düzenlenmiş olan denetleme kurulu, sendikanın idarî ve malî denetiminde de yetkisi bulunan bir kuruldur. Sendikanın en yüksek karar ve denetim organı olan genel kurul ise, tüm sendika içi denetimin yapılabildiğinin tartışıldığı, sonuçta yöneticilerin faaliyetlerinin uygun bulunması halinde görevlerine devam etmelerine izin verildiği, aksi halde görevden uzaklaştırıldığı bir kuruldur.

Bağımsız kuruluşlar olan ve dış müdahalelerden uzak tutulması fonksiyonlarının ve sendika hürriyetinin bir gereği olan sendikaların denetlenmesinde asıl yol, sendika içi denetim yollarıdır. İç denetim, demokratik ilkelere göre yönetilen ve faaliyette bulunan sendikalarda, bu ilkelerin bir gereğidir. İç denetimin uygulanması, aynı zamanda sendika üyelerinin yönetimde ve faaliyette söz sahibi olmaları sonucunu da doğurmaktadır. Demokrasiler-

deki yönetenlerin yönetilenler tarafından denetlenmesine benzer olan iç denetimin sonuçları; yöneticilerin cezaî ve hukukî sorumlulukları konusunda yargı yoluna başvurulması ya da onların ibra edilmesi veya yeniden seçilememeleri, işbaşından uzaklaştırılmaları gibi durumlardır (5).

2. Sendikaların Dış Denetimi:

İncelememizin asıl konusunu oluşturan dış denetim, sendika ve konfederasyonların kamu (idare) makamları tarafından (sendikalar açısından ise ayrıca konfederasyonlarca) denetlenmesidir.

Kollektif sendika hürriyetine aykırılığı ve sendikaların faaliyetlerinde etkinliğini azalttığı ileri sürülen dış denetimde, sendikanın kendi tüzel kişiliği dışında doğrudan idarede yer alan kuruluşlar tarafından denetlenmesi söz konusudur. Bu kuruluşlar, Sen. K. md. 47'ye göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye ve Gümrük Bakanlığıdır. Bu makamların denetim yetkisi Any. md.52/IV den kaynaklanmaktadır. Bu maddeye göre, "Sendikalar üzerindeki Devletin idarî ve malî denetimi ... kanunla düzenlenir". Sendikalar Kanunu da Anayasanın bu hükmü doğrultusunda 47. maddesinde bu denetimi düzenlemiş, ayrıca bu konuda bir Tüzük çıkarılmasını da hükme bağlamıştır. Kanunun belirttiği tüzük, "İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesine İlişkin Tüzük" adı altında 1984 yılında çıkarılmıştır (6).

III. SENDİKALAR KANUNUNDA DÜZENLENEN DENETİM YOLLARI

1. Devletin İdarî ve Malî Denetimi:

Sendikaların faaliyetleri bakımından Sendikalar Kanununda yer alan en önemli yeniliklerden birisi, sendikaların Devlet tarafından denetlenmesidir. Kaynağını Anayasanın 52. maddesinden alan bu denetim yolu, Anayasaya göre hem idarî hem de malî yönden olacaktır. Sendikaların denetlenmesinde Anayasada böyle bir hüküm yer almasının sebebini, 1982 Anayasasından önceki sendikal faaliyetlerde aramak gerekir. Bu dönemde, işçi ücretlerinden toplanarak oluşturulan fonların, yöneticiler tarafından sorumsuzca harcanması,

sendikanın amaçları dışında kullanılması gibi sebepler, Anayasa koyucuyu bu şekilde hüküm koymaya sevketmiştir.

Aslında sendikaların iç işlerini düzenleme hakları, sendika hürriyetinin bir gereğidir. Bu sebeple, kanaatimizce, sendika yöneticilerinin tüm işlemlerinin ve sendika faaliyetlerinin yine sendika organları tarafından denetlenmesi ve bu denetimin etkili bir şekilde olması gerekir (7). Kanun koyucunun bu tür denetimle yetinmeyerek ayrıca Devletin idarî ve malî denetim yetkisini haiz olduğunu düzenlemesi, sendika hürriyeti konusunda şüpheleri gündemde tutacak bir düzenlemedir (8). Hele, Anayasanın temel hak ve hürriyetlere sınırlı yaklaşımı da dikkate alındığında bu şüpheler artmaktadır. Sendikalar, mahiyetleri gereği demokratik bünyeye sahip kuruluşlar olduğundan, demokratik kuralların hakim olması, bu kuruluşlara dışarıdan fazla müdahale edilmemesi gerekir. Ancak bu durum, sendikaların yönetim ve faaliyetlerinin denetimden tamamen uzak olduğu anlamına da gelmez. Yalnız bu denetimin, sendikaların faaliyetlerini baskı altında tutma amacı taşıması gerekir.

Sendikaların Devlet tarafından denetlenmesini amir hüküm, Anayasanın 52/III. maddesinde yer almış ve denetimin usul ve esaslarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 47 ve 51. maddelerinde bu denetimin çerçevesini çizmiş, ayrıca 48. maddede de konfederasyonların sendikaları denetleyebileceğini hükme bağlamıştır. Bundan başka, Dernekler Kanunu'ndan, Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ve Sıkıyönetim Kanunu'ndan doğan denetleme halleri de söz konusudur.

Sen.K.md.47/I de Any.md.52/III deki hüküm tekrar edildikten sonra, devlet fıkrada "işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları yılda bir defa Maliye (ve Gümrük) ve Çalışma (ve Sosyal Güvenlik) Bakanlıklarınca mahallinde olmak üzere birlikte veya ayrı ayrı denetlenir. Gerek görüldüğünde birden fazla denetleme de yapılabilir", Sen.K.md. 47/II (9).

Sen.K.md.47/II ye göre denetlemeye yetkili makamlar, Maliye ve Gümrük Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Bu

bakanlıklar, yılda bir defa olmak üzere sendika ve konfederasyonları mahallinde denetleyeceklerdir. Bakanlıklar, dilerse denetimi ayrı ayrı yapabilecekleri gibi birlikte de yapabilirler. Denetim birlikte yapılacaksa, idarî işlemler Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı, malî işlemler Maliye ve Gümrük Bakanlığı denetim elemanlarınca denetlenir. Birlikte yapılacak denetimin programı birlikte düzenlenir. Ayrıca, gerek görüldüğü hallerde bir yılda birden fazla denetim de yapılabilir, Sen.K.md. 47/II ve Tüzük md.4.

Yapılacak denetimin kapsamı, kanunda, "yönetim ve işleyişin, gelir ve giderlerin, gelir ve giderler ile ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların, kanun, tüzük ve kuruluşların amaçlarına uygun olup olmadığı ve harcamaların bu kararlara uygunluğu"nın incelenmesi şeklinde belirtilmiştir. Sen.K.md. 47/III.

Bu düzenlemede belirtilen denetimin kapsamını iki ayrı durumda değerlendirmek gerekir. Birincisi, sendika ve konfederasyonun yönetim ve işleyişinin, gelir ve giderlerin, gelir ve giderler ile ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların ve harcamaların bu kararlara, kanun ve tüzüğe uygun olup olmadığı; ikincisi ise, bu hususların ve bu hususlarla ilgili alınan kararların kuruluş amaçlarına uygun olup olmadığının denetlenmesidir.

Birinci durumda sendika ve konfederasyonların yönetim ve faaliyetlerinin, bu arada gelir ve giderlerinin mevzuata uygunluğu yönünden denetlenmesi söz konusudur. Yönetim ve işleyişin kanun ve tüzük hükümlerine uygun olup olmadığının incelenmesi, demokratik ilkelere uygunluk denetimini de kapsar (10). Ancak, hükümde yer alan **amaca uygunluk denetimi**, sendika yetkili kurullarının demokratik esaslar çerçevesinde almış olduğu kararlara bir müdahale teşkil edecek niteliktedir. Soruna değinen EYRENCİ, denetçilerin şahsî görüşlerinin ön plâna çıkabileceği ve bu nedenle değişen ve subjektif nitelikte olan bu ölçüte sendikaların denetiminde yer verilmesini sendika özgürlüğünü zedeleyici bularak, Anayasaya aykırı olduğunu belirtmektedir(11). Yazara göre, kanun koyucu ancak sendika hürriyetinin niteliğini de göz önünde bulundurarak, Anayasanın 13. maddesinde ifadesini bulan Anayasanın sözüne ve ruhuna

uygun, demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olmama ve öngörüldükleri amaç dışında kullanılmaması ilkeleri çerçevesinde düzenleme ve sınırlama yapabilir. Oysa, yetkili organlarca alınan kararların kuruluş amaçlarına uygunluğu yönünden yapılacak bir idarî denetim, bu kuruluşları fonksiyonlarını yerine getirmekten alıkoyacak veya zorlaştıracak, dolayısıyla onların idarî vesayet altında tutulmalarına yol açabilecek niteliktedir. Bu nedenle de amaca uygunluk denetimi Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olmadığı gibi, demokratik toplum düzeninin gereklerine de aykırı ve kolayca amaçları dışında kullanılmaya müsait bir düzenlemedir (12).

Konuya, gerek Anayasada tanınmış teminat altına alınan sendika hürriyetinin niteliği açısından, gerekse Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) 87 sayılı sözleşmesi açısından bakıldığında, bu denetim şeklinin sendika hürriyetini daralttığı sonucu çıkmaktadır. Her ne kadar 87 sayılı sözleşme Türkiye tarafından tasdik edilmemiş ise de, sendika hürriyetinin ne anlama geldiği bu sözleşmede milletlerarası düzeyde belirlenmiştir. Sendika hürriyetinin niteliğinden ve 87 sayılı sözleşmenin 3. maddesinden hareketle, sendika hürriyetinin bir yönünün de sendikanın kendi iç işlerini düzenleme hakkına sahip olduğunu görürüz. Sendika organlarını ve faaliyet programını serbestçe düzenleyebilecek ve faaliyetlerini ise yetkili organlarının kararı ile yürütecektir. Bu durum karşısında Devletin sendikayı idarî yönden ve yetkili kurulca alınmış kararların kuruluş amaçlarına uygunluğu yönünden denetlemesi sendika hürriyetine (ve 87 sayılı Sözleşmenin ilkelerine) uygun düşmemektedir (13). Sendikaların yetkili kurullarınca alınmış olan kararların, kuruluş amaçlarına uygun olup olmadığının idare tarafından denetlenmesi, onları idarî vesayet altında tutacak ve faaliyetlerini serbestçe yapabilmesini engelleyecek bir düzenlemedir (14). Her ne kadar Any.md. 52 nin gerekçesinde "denetimin amacı, sendikaların faaliyetlerinin sınanması anlamında değil, kaynaklarının israfının önlenmesi ve özellikle amaç dışı alanlara kullanılmasını engellemek, faaliyetin amaç sınırının dışına taşmamasını sağlamaktır" deniliyorsa da, denetçilerin, yetkili kurulların almış olduğu kararların kuruluş amacına uygun olup olma-

dığını denetlemesi, hem sendika içi demokrasiye, hem de sendikaların serbestçe faaliyette bulunmalarına bir müdahale ve sınırlamadır. Mademki sendikaların gelirleri tamamen işçilerden temin edilmekte, bunun nerelere sarf edileceğine de sendikanın yetkili organları serbestçe karar verebilmelidir. Ancak, bu kararlar doğrultusunda amaç dışı bir harcama söz konusu olmuşsa öncelikle iç denetim mekanizması işletilmeli ve bunun sonucu yetkili kişilerin cezaî sorumluluğu söz konusu olmalıdır(15).

Bu konuda denetimin sınırları da açıkça belli edilmelidir. Sendika yönetimini yönlendirmemek için dikkat edilmesi gerekli hususlar belirlenmeli, bu arada bazı yöneticilerin sendika gelirlerini şahsî menfaatlerinde kullanmalarına da engel olunmalıdır. Bu nedenle denetim, sendikanın serbestçe hareket etmesine imkân verebilecek meşru harcamaları kapsamayacak şekilde sadece malî denetimden ibaret olmalı, sendikaları devlete bağlı kuruluşlar haline getirmek amacına yönelik olmamalıdır(16).

Sen.K.md. 47 gereği yapılacak denetimin kanunî kapsamı Tüzüğün 5 ve 6 ncı maddelerinde daha ayrıntılı şekilde belirlenmiştir.

Tüzüğün 5 nci maddesine göre idarî denetimde;

1- Yönetim ve işleyişin mevzuata ve kuruluşun amaçlarına uygun olup olmadığı,

2- Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu, disiplin kurulu ve diğer kurul kararlarının mevzuata ve kuruluşun amaçlarına, çalışmaların bu kararlara, karar defterinin ya da hükümlerine uygun bulunup bulunmadığı,

3- Üye kayıt fişleri ve defterleriyle çıkış bildirimlerinin yönetmeliğe uygun olup olmadığı,

4- Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla ilgili defterlere kaydolunup olunmadığı,

5- Gelen evrakın aslı ve giden evrakın suretinin gelen ve giden evrak dosyalarında saklanıp saklanmadığı,

6- Kuruluşların yönetim ve çalışmalarına ilişkin diğer hususlar, incelenir.

Tüzüğün 6 ncı maddesine göre malî denetimde ise;

1- Gelir ve giderlerin mevzuata ve kuruluşun amaçlarına, harcamaların bütçe esasları, genel kurul ve yönetim kurulu kararlarına uygun olup olmadığı,

2- Yevmiye ve envanter defterleriyle defteri kebirin Tüzük'ün 13, 14 ve 15 nci maddelerine uygun, aidat defterlerinin düzenli biçimde tutulup tutulmadığı,

3- Muhasebe hesap plânlarının Tüzük'ün 19 uncu maddesinde belirlenen esaslara uygun olup olmadığı, hesapların bu hesap plânına uygun biçimde tutulup tutulmadığı,

4- Gelir makbuzları ve gider evrakın Tüzük'ün 16, 17 ve 18 inci maddeleri hükümlerine uygun olarak, kayıtların 15 inci maddede belirtilen sürelerde yapılıp yapılmadığı, muhasebe ilkelerine uygun olup olmadığı,

5- Kuruluşların malî yönetimlerine ilişkin diğer hususlar,

incelenir.

Denetim esnasında denetim elemanlarınca istenecek her türlü defter, belge ve yazıların yöneticiler tarafından gösterilmesi veya verilmesi zorunludur. Sen.K.md. 47/son, Tüzük md. 7 ve 8. Bu zorunluluğa uymayan yöneticiler hakkında Sen.K.md. 59/5 gereğince bir aydan altı aya kadar hapis cezası hükmedilir. Denetim sırasında edinilen bilgiler, denetim elemanlarınca bağlı bulundukları Bakanlıklar ve mahkemeler dışında hiç bir mercie ve kişiye açıklanamaz. Tüzük. md.7/son. Bu suretle, sendikaların malî güçlerinin karşı tarafça öğrenilmesi engellenmiş olmaktadır. Ancak, bu hüküm müeyyideden yoksun olduğundan sadece genel hükümler çerçevesinde görevli için bir sorumluluk söz konusu olabilecektir.

Denetim sonunda, denetimde belirlenen ve suç niteliğinde olmayan eksiklik ve aykırılıkların, bir aydan az, iki aydan çok olmamak üzere raporda verilecek süre içinde düzeltilmesi kuruluştan istenir. Sendika ve konfederasyonlar bu eksiklikleri yerine getirmek ya da bunlarla ilgili görüşlerini bildirmek zorundadırlar. Denetim elemanı, raporunu ve kendisine

sendika veya konfederasyonca verilen cevapları ve bu cevapla ilgili son düşüncelerini de belirterek Bakanlığında bağlı bulunduğu kurula iletir. Kurul, raporu gereği yapılmak üzere Bakanlıktaki ilgili birime gönderir, Tüzük md.10. Denetim elemanlarınca, yapılan denetim sonunda tespit edilen eksiklik ve aykırılıklardan kanunlarca suç sayılan hususlar, düzenlenecek bir raporla gereği yapılmak üzere ilgili bakanlığa sunulur, Tüzük. md.11.

Bu iki hükümde göze çarpan husus, tespit edilen eksiklik ve aykırılıklar konusunda, bunların giderilmesine yönelik düzenlemenin müeyyideden yoksun olmasıdır. Düzenlemeye göre, sadece suç sayılan hususlar tespit edildiğinde ilgili mercilere suç duyurusunda bulunulacak, diğer eksiklik ve aksaklıklar için ise, düzeltilebilmesi ve giderilmesi için sendika ve konfederasyona süre verilecektir. Sendika veya konfederasyonun bu isteğe kayıtsız kalması veya olumsuz tavır alması halinde Bakanlığın yapabileceği işlem konusunda bir açıklık yoktur. Yalnız, Sen.K.md. 56 da belirtilen, 40 inci maddeye aykırı yardımlar alındığının tespit edilmesi veya 5 inci maddede sayılan suçlardan biriyle mahkûm olmuş kimselelere kuruluş organlarında görev verildiğinin belirlenmesi hallerinde Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığının iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye müracaat yetkisi, denetim sonucu başvurulabilecek hüküm niteliğindedir. Yapılan denetimde 56. maddede belirtilen haller tespit edildiğinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendika ve konfederasyonun faaliyetinin durdurulması için iş mahkemesine müracaat edecektir.

Denetleme sonucu, Maliye ve Gümrük Bakanlığının yaptığı malî denetime ilişkin rapor Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına; bu bakanlıkça yapılan idarî denetime ilişkin rapor ise Maliye ve Gümrük Bakanlığına bir ay içinde gönderilir, Tüzük md.12.

2. Bilânço ve Çalışma Raporlarının Maliye ve Gümrük ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarına Gönderilmesi:

Devletin, sendika ve konfederasyonlar üzerindeki Sen.K.md. 47 de düzenlenen mahallindeki idarî ve malî denetimden başka, Sen.K.md. 51 gereği, sendika ve konfederas-

yonlar her hesap ve bütçe devresine ait bilânço ve hesaplarını ve çalışma raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Maliye ve Çalışma Bakanlıklarına gönderirler. Bilânço ve hesaplar ile çalışma raporunda; sendika ve konfederasyonun o devre içindeki gelir ve bunların kaynakları, giderleri ve bunların sarf yerleri, yönetim kurulu üyeleriyle başkanlarına ve geçici olarak görevlendirilenlere verilen ücretlerle, yolluk, gündelik ve ödenekler, çalışan personele ödenen meblağ, para ve menkûl kıymetler ile demirbaş ve taşınmaz mevcudu, üyelerin sayısı, devre sonu kesin mizanı, denetleme kurulu raporları, üst kuruluşça hesap devresi içinde alt kuruluşlarda yapılan denetimler ve tarihleri, işçi sendikaları için üyelerinin kadın, erkek ve çocuk olarak ayırımını gösteren sayısal bilgiler, kuruluşlarca oluşturulan diğer kurulların hesap dönemi içindeki faaliyetleri hakkında bilgi, aidat vb. alacaklar ve borçlar, grev ve lokavt yardım fonu ve fondan yapılan ödemeler, Sen.K.md. 33 çerçevesinde sandık ve kooperatiflere verilen krediler ve sınaî ve iktisadî teşebbüslere yapılan yatırımlar ve kuruluşlarca üyelerinin mesleki eğitimiyle bilgi ve deneyimlerini artırmak amacıyla yapılması zorunlu giderlerin miktarı, sarf yerleri ve uygulanan eğitim programları hakkında bilgiler ve bu bilgilere ilişkin belgeler gösterilir, Sen.K.md. 51 ve Tüzük md.20.

Bu bilgi ve belgeleri süresi içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye ve Gümrük Bakanlığına göndermeyen veya gerçeğe aykırı bilgi ve belge gönderen sendika ve konfederasyonun sorumlu görevlileri hakkında onbin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur, Sen.K.md. 59/bent 3.

Sen.K.md.51 deki hükme benzer bir düzenleme getiren 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesi, Meclislerdeki görüşmelerde eleştirilmiş ve çoğu zaman bir işveren olarak sendikalarla müzakere masasına oturan Devletin, özellikle grev fonu hesabını bilmesinin sakıncalı olacağı, ayrıca sendikalarla ilgili istenecek bilgi ve belgelerin bağımsız sendikacılık ilkesine ters düştüğü ileri sürülmüştür (17). Anayasa Mahkemesi ise, söz konusu hükmün Anayasaya aykırılığı iddiası ile açılan iptal davasında, bu kuruluşların

Anayasada yer almış temel ilkelere aykırı faaliyetlerde bulunup bulunmadıklarını, herhangi bir siyasi partiye araç olarak sınıf kavgası oluşturmak ve kışkırtmak isteyenlere yardım edip etmediklerini, kimlerden yardım alıp nelerle sarfettiklerine, kısaca nasıl bir yön tuttuklarını izlemek devlet idaresini sorumluluğuna almış hükümetin başta gelen görevleri arasında görmüş; bu bilgi ve belgeleri alan bakanlığın doğrudan sendikayı kapatamayacağını, kanun hükümlerine, demokratik düzene aykırılıklar tespit ettiğinde ilgili yargı yerine başvurarak, kararın yargı makamlarınca verileceği gerekçeleriyle Anayasaya aykırı bulmamıştır(18).

3. Konfederasyonun Sendikayı Denetlemesi:

Sen.K.md. 43'e göre, konfederasyonlar, kendilerine üye sendikaların gelir ve giderlerini, giderlerinin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini denetlerler. Ayrıca, Sen.K.md. 51'e göre sendikalar her hesap veya bütçe devresine ait bilânço ve hesaplarını ve çalışma raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde bağlı bulundukları konfederasyona da gönderirler. Bu bilânço ve hesaplar ile çalışma raporunda yer alması gereken bilgi ve belgelere ilişkin yukarıdaki açıklamalar burası için de geçerlidir.

274 sayılı kanunun 29. maddesine 1317 sayılı kanunla eklenen benzer hüküm bazı yazarlarca eleştirilmiş ve alt kuruluşların üst kuruluşlara bağlanmasının serbest ve ihtiyarî olduğu, bunların alt kuruluşları üye olarak almasının üyeyi kabul özgürlüğüne dayandığı ve aralarındaki ilişkinin taraflarca serbestçe hazırlanacak tüzükte belirleneceği, bu nedenle de kanun zoru ile yapılacak denetimin sendikaların bağımsızlığı ilkesine aykırı düşeceği ileri sürülmüştür(19). Anayasa Mahkemesi ise, sözü geçen hükmün iptali istemiyle açılan davada, sendika ve sendika birliklerinde demokratik kurallara uygun denetimin aşağıdan yukarıya, diğer bir deyişle üyelerin sendikayı, sendikanın da konfederasyonu denetlemesi şeklinde olması gerektiğini kabul etmekle beraber, hükümde belirtilen yukarıdan aşağıya denetimin demokrasiye uygun, ayrıca hesaplardaki ve yönetimdeki aksaklıkların giderilmesine daha elverişli olduğunu belirterek,

Anayasaya aykırılıktan söz edilemeyeceğine karar vermiştir(20).

Sendikalar Kanununda sendikaların denetimi yukarıda belirtilen şekilde düzenlenmiştir. ancak, bu kanun dışında diğer bazı kanunlarda da yer alan hükümlere göre sendikaların idare tarafından denetlenmesi söz konusudur. Bu düzenlemelere geçmeden ekleyelim ki, sendika şubeleri de aynı şekilde devletin idarî ve malî denetimine tabidir. Ancak, şubelerin hareket alanları, görev ve yetkileri kısıtlanarak düzenlenmiştir. Bundan başka şubelerin tüzel kişiliği de yoktur. Bu sebeple de şubeler kendi adlarına aidat toplayamaz ve toplanan aidatları sarf edemezler. Şubeler, ancak genel merkezleri aracılığıyla bir takım faaliyetlerde bulunurlar ve bunların faaliyetinden dolayı denetimde muhatap, şubeler değil, genel merkezleridir(21).

IV. DİĞER KANUNLARDAN DOĞAN DENETİMLER

1. Devlet Denetleme Kurulu ve Başbakanlığın Denetimi:

Anayasanın 108 inci maddesinde Anayasal bir kurul olarak kurulmuş bulunan Devlet Denetleme Kurulu, doğrudan Cumhurbaşkanına bağlı olarak görev yapar ve Cumhurbaşkanının isteği üzerine Anayasada ve kuruluş kanununda (22) belirtilen kurum ve kuruluşlar ile her düzeydeki işçi ve işveren meslek kuruluşlarında her türlü inceleme, araştırma ve denetleme yapmakla görevlidir. Devlet Denetleme Kurulu'nun denetimi, periyodik bir denetleme olmayıp, Cumhurbaşkanının isteği üzerine yapılacak bir denetimdir. Yapılan inceleme, araştırma ve denetimler sonunda bir rapor hazırlanır. Rapor, kurulda tartışılarak karara bağlanır. Bu karar Cumhurbaşkanına sunulur. Cumhurbaşkanı uygun gördüğü takdirde kararı gereği yapılmak üzere Başbakanlığa ve ilgili öteki kamu kuruluşlarına gönderir. Başbakanlık, kararın yerine getirilip getirilmediğini bizzat takip eder ve sonucu Cumhurbaşkanlığına bildirir.

Görüldüğü gibi Devlet Denetleme Kurulu, doğrudan kararlar alan ve bu kararları icra eden bir kuruluş değildir. Ancak, sendikalar üzerinde Cumhurbaşkanının isteği üzerine

yapmış olduğu denetimde mevzuata aykırı bir durum tespit etmesi halinde, Sen.K.md. 47 de düzenlenen idarî ve malî denetim prosedürünü harekete geçirebilecek dolaylı bir sonuç doğurmaktadır.

10.10.1984 tarih ve 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkındaki Kanunun 19 uncu maddesi ile Başbakanlığa bağlı kurulan Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığının da sendikalar üzerinde denetim yetkisi söz konusudur. Bu kurul, aynı kanunun 20 nci maddesi gereği, Başbakanın emri ve onayı üzerine, başbakan adına her seviyedeki işçi ve işveren teşekküllerinde teftiş, denetim veya bu maksatla kurulmuş olan birimlerin görev, yetki ve sorumluluklarını haiz olarak gerektiğinde her türlü inceleme, araştırma ve teftiş yapmak veya yaptırmak yetki ve görevine sahiptir.

2. Dernekler Kanunundan Doğan Denetim:

Dernekler Kanunu md.45 de, derneklerin genel denetimine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Denetleme makamı olarak da İçişleri Bakanlığı veya mahallin en büyük mülkî amiri yetkilendirilmiştir. Aynı kanunun 92 nci maddesinde, özel kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde sendika ve üst kuruluşları için de uygulanabilecek Dernekler Kanunu hükümleri arasında 45 inci maddede sayılmıştır.

Sendikalar Kanunu md.47 de sendika ve üst kuruluşların idarî ve malî denetimlerinin nasıl yapılacağı farklı bir şekilde ve özel olarak hükme bağlanmış ve bu maddeye dayanılarak da bir tüzük çıkarılmıştır. Bu sebeple Dernekler Kanunu md.45 de yer alan denetimin işçi ve işveren kuruluşları için uygulanma imkânı yoktur(23). Ayrıca, aynı sonuca Sen.K. md.63 hükmünden de varmak mümkündür. Maddeye göre, Sendikalar Kanununda hüküm bulunmayan hallerde, bu kanuna aykırı olmayan Dernekler Kanununun hükümleri uygulanır. Sendika ve konfederasyonların denetlenmesi konusunda Sendikalar Kanununda hüküm bulunduğu göre, Dernekler Kanununun denetime ilişkin hükümlerine gitme gerek yoktur.

a) Genel Güvenlik Denetimi :

Dernekler kanunu md. 92'de özel kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde işçi ve işveren sendikaları ve üst kuruluşları için uygulanacak hükümler arasında Der.K. md.48'de düzenlenen kolluk kuvvetlerinin genel güvenliğe ilişkin denetimleri de yer almaktadır. Sendikalar Kanununda bu konuda bir hüküm bulunmadığından Der.K. md.48 hükmü işçi ve işveren sendika ve üst kuruluşları açısından da geçerlidir. Hükme göre, kolluk kuvvetleri derneklerin (sendika ve üst kuruluşlarının) yönetim yerleri, müesseseleri ve tesisleri ile her çeşit eklentilerine, mahallin en büyük mülki amirinin yazılı emriyle her zaman girebilirler. Bu şekilde girilen yerlerde;

1- Yanında veli veya vasisi olmadan 18 yaşından küçüklerin veya ortaokul ve ortaöğretim öğrencilerinin kabul edildiği,

2- Fuhuş yapıldığı, kumar oynandığı veya genel ahlâka aykırı harekette bulunduğu,

3- Uyuşturucu maddelerden herhangi birinin kullanıldığı,

4- Kanunların bulundurulmasını yasakladığı silah, alet veya maddelerin veya ideolojileri temsil eden resim, afiş, pankart ve yazıların veya mahkemelerce yasaklanmış yayınların bulundurulduğu veya kanunlara göre suç sayılan faaliyetlerde bulunduğu,

5- Suçlulara yataklık edildiği,

6- İzin almaksızın alkollü içki kullanıldığı, tespit edildiği takdirde o yer ve eklentileri hakkında Polis Vazife ve Selâhiyet Kanununun 8. maddesi hükümleri uygulanır.

Der.K.md. 48/bent 1'de yer alan 18 yaşından küçüklerin kuruluş yönetim yerleri, müesseseleri ve tesisleri ile her çeşit eklentilerinde bulunmalarına ilişkin yasak, sendika ve üst kuruluşların denetiminde uygulanma imkânı olmayan bir hükümdür. Çünkü, Sen.K. md. 20'ye göre sendika üyeliği için 16 yaşın doldurulmuş olması yeterlidir. Bu durumda, sendikaların söz konusu yerlerinde 18 yaşından küçüklerin bulunması doğaldır. Kanunun 16 yaşını doldurmuş olanlara, üyelikten doğan hak ve borçları tanımış olması, bu arada onların sendikaya ait yerlerden yararlanma imkânını da tanımış olduğu anlamına gelir.

Böylece, 18 yaşından küçük sendika üyelerinin ayrıca mahallin mülkî amirinden izin alınmasına gerek olmadan sendikaya ait yerlerde bulunabilme hakkı kanun hükmü ve üyelik hakkının bir gereğidir(24).

3. Sıkıyönetim Kanunundan Doğan Denetim :

1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu'nun 3. maddesine göre "sıkıyönetim komutanı, sıkıyönetim bölgesinde genel güvenlik, asayiş ve kamu düzenini korumak ve sağlamakla görevlidir". Sıkıyönetim yetkileri bu görevin yerine getirilmesinde "konutları ve her türlü dernek, siyasi parti, sendika, kulüp gibi teşekküllere ait binaları ... mektup, telgraf ve sair mersuleleri ve kişilerin üzerlerini herhangi bir müracaat, talep ve karara lüzum olmaksızın aramak ve bunlardan sübut vasıtaları olan yahut zor alıma tabi bulunan eşyayı zaptetmek" yetkisine sahiptir.

V. SONUÇ

Kollektif sendika hürriyetinin bir gereği olarak, sendikaların kurulmaları ve faaliyette bulunmaları serbesttir. Sendikaların temel fonksiyonu, bünyesinde topladığı üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek. Bu amaçla yapılacak toplu iş sözleşmelerinde sendikaların daha etkin olabilmesi ve karşı tarafın üyelerinin menfaatine olmayan isteklerine karşı diretici olabilmeleri için faaliyetlerinin serbest ve bağımsız olması gerekir. Sendikaların faaliyetlerinde serbestinin sağlanabilmesi için, her türlü dış baskı ve denetimden uzak olması ve ekonomik güçlerinin karşı tarafça bilinmemesi zorunludur. Özellikle grev zamanlarında, grev fonunun durumunun diğer kişilerce bilinmemesi, onları isteklerini kabul ettirmede daha etkili hale getirecektir.

Sendikalar, genel idare içinde yer almayan meslek kuruluşlarıdır. Bu sebeple idarenin ne hiyerarşik ne de vesayet denetimine tabi değildirler. Fakat devlet içerisinde bir kuruluş olduklarından, geniş halk kitlesini etkileyebildiklerinden, faaliyetlerinin kanuni çerçevede içinde kalması ve amaçları dışına taş-

maması gerekir. Bu durum ise, sendikaların devletçe denetlenmesi sorununu gündeme getirmektedir.

Sendikaların denetiminde Türk hukukunda iki yol kabul edilmiştir. Bunlardan birincisi sendika içi denetim yolu, ikincisi sendikaların dış denetimidir.

Sendikaların denetiminde asıl olması gereken yol, iç denetimdir. Çünkü, demokratik kurallarla yönetilen sendikalarda, yönetenlerin yönetilenler tarafından denetlenmesi bu kuralların gereğidir. Sendikaların bütün faaliyetlerinin, bu arada gelir ve giderlerinin sendika amaçlarına ve mevzuata uygun olup olmadığının denetimi, yine sendikaların kendi içinde oluşturdukları kurullarla yapılmalıdır.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun, 274 sayılı önceki kanuna göre getirmiş olduğu önemli yeniliklerden birisi, sendikaların devlet tarafından idarî ve malî denetimidir. Kaynağını Anayasa md. 52'de bulan ve Sendikalar Kanunu'nun 47 ve 51 inci maddelerinde hükme bağlanan bu denetim yolu, kanundaki düzenleniş şekliyle kolektif sendika hürriyetini daraltıcı bir müessesedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye ve Gümrük Bakanlığı tarafından yapılan idarî ve malî denetimde, sendikaların tüm malî kaynakları ve ekonomik gücü açığa çıkarılmakta, böylece onların etkin olmaları engellenmiş olmaktadır. Ayrıca, denetçiler sendika ve konfederasyonun yönetim ve işleyişinin, gelir ve giderlerinin, gelir ve giderler ile ilgili olarak yetkili organlarca alınan kararların kuruluş amaçlarına uygun olup olmadığını da denetleyebileceklerdir. Demokratik esaslara göre oluşturulmuş sendika yetkili organlarının almış olduğu kararların amaca uygunluk denetiminin sendika dışında bir kuruluş olan idare tarafından yapılması, sendikaların faaliyetlerini daraltıcı ve sendika hürriyetine aykırı olabilecek bir düzenlemedir.

Sen.K.md. 51 gereği, sendika ve konfederasyonlar her hesap ve bütçe devresine ait bilânço ve hesaplarını ve çalışma raporlarını Maliye ve Çalışma Bakanlıklarına göndermek zorundadırlar. Bu bilgi ve belgelerin, özellikle grev fonu hesabının idare makamlarına gönderilmesi de tereddütle karşılanabilecek bir düzenlemedir.

Sen.K.md. 48'e göre sendikalar konfederasyonlar tarafından da denetlenecektir. Bu şekilde kanun hükmü gereği üst kuruluşun alt kuruluşu denetlenmesinin kabul edilmesi, sendikaların işleyişinin demokratik esaslara uygunluğu ilkesine aykırılık teşkil edebilecek nitelikte bir düzenlemedir.

Sendikaların denetlenmesinde, Devlet Denetleme Kurulu ve Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın da yetkisi söz konusudur. Ancak bu denetimler periyodik olmayıp doğrudan sonuç doğurmamakta, fakat Sen.K. md.47'de düzenlenen denetim prosedürünü harekete geçirebilecek nitelikte denetim yollarıdır.

Sendikalar, Dernekler Kanunu md.48'den doğan genel güvenlik denetimine de tabi kuruluşlardır. Bundan başka sıkıyönetim zamanlarında, sıkıyönetim yetkilileri de sendikaları denetleyebilirler.

Sonuç olarak, Sen.K.md. 47 ve 51'de düzenlenen idarî ve malî denetimin yeniden gözden geçirilmesi, sendikaları idarenin vesaleti altına sokabilecek nitelikteki idarî denetimin yumuşatılması, bu arada amaca uygunluk denetiminin tamamen kaldırılması gerekir. Fakat, sendikaların denetlenmesinde asıl denetim yolu olan sendika içi denetimin etkili hale getirilmesi, bunun yanında sendikaların serbestçe hareket etmesine imkân verecek, meşru harcamaları kapsayacak şekilde sadece malî denetime tabi tutulması ve sendikaları devlete bağlı sendikalar haline getirmenin önlenmesi gerekir.

BİBLİYOGRAFYA

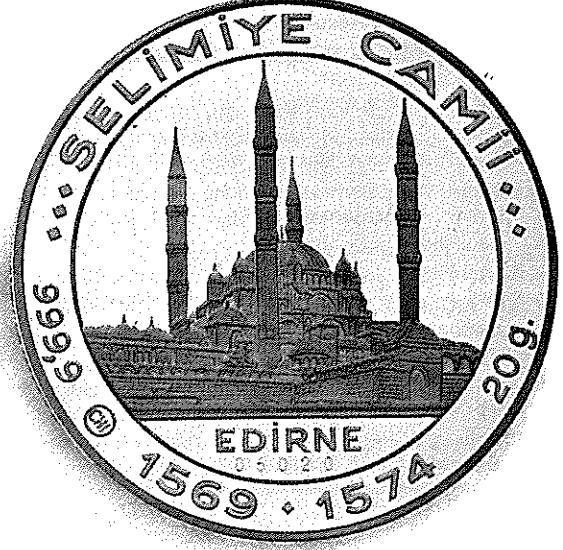
- ÇELİK Nuri; İş Hukuku, Cilt: II, Kollektif İş Hukuku, Bölüm 1 Sendikalar, 2.Bast, İstanbul 1979.
- EYRENCİ Öner; Sendikalar Hukuku, İstanbul, 1984.
- İNCE Ergun; Toplu İş Hukuku, İstanbul, 1983.
- KAPANİ Münci; Kamu Hürriyetleri, Yenilenmiş Altıncı Baskı, Ankara, 1981.
- KUTAL Metin; Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, Tebliğler-Tartışmalar, İstanbul, 1985, s.92-153.
- KUTAL Metin; "Yeni Dernekler Kanunu Karşısında Sendikalar", İktisat ve Maliye, Mart 1973, s.475-479 (Yeni Dernekler Kanunu)
- ŞAHLANAN Fevzi; Sendikalar Kanunu, İstanbul, 1986.
- TUNCAY A.Can; "Dernekler Kanunu ve Sendikalar Üzerine", İktisat ve Maliye, Mart 1973, s.515-519.
- TUNÇOMAĞ Kenan; İş Hukukunun Esasları, Genel Kavramlar - Hizmet Sözleşmeleri - Sendikalar - Toplu İş Sözleşmeleri - Arabuluculuk ve Tahkim - Grev ve Lokavt, İstanbul, 1988-1989.

KAYNAKLAR

- (1) KAPANİ, s.54-55
- (2) ÇELİK, s.82-83. Sendikaların bağımsızlığı konusunda ayrıntılı bir inceleme için bkz. ARICI Kadir; Sendikaların Bağımsızlığı İlkesi,, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara 1985.
- (3) Devlet de çoğu zaman bir işveren olarak işçi sendikaları ile pazarlık masasına oturmakta, uzlaşma sağlanamadığı hallerde Devlet kurum ve kuruluşlarında da greve gidilmektedir.
- (4) Ülkemiz açısından, 1961 Anayasası döneminde uygulamada görülen sendika gelirlerinin amaçlarının tamamen dışında veya yöneticilerin şahsî çıkarları için savurganca harcanması gibi durumlar, konunun hassasiyetini artıran etkenlerdir.
- (5) Sendikaların iç denetimini, aslında tüm sendika organlarının incelenmesini ve bunların görevlerinin belirlenmesini gerektirmektedir. İnceleme konumuzun dışında kalan bu hususlar hakkında geniş bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ, s.287 vd.; EYRENCİ, s.71 vd.; ŞAHLAMAN, s.76 vd. Ayrıca, sendika içi demokrasi ve sendikaların işleyişinin demokratik ilkelere uygunluğu konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. DERELİ Bengü; Teori ve Uygulama Yönüyle Türkiye'de Sendika-İçi Demokrasi Sorunu, İstanbul 1971; ŞAHLANAN Fevzi; Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980.
- (6) RG. 6.5.1984, 18393
- (7) Aynı kanaatte bkz. KUTAL, s.103 ve 112
- (8) KUTAL, s.103

- (9) 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun konuyu düzenleyen maddesinde ise, idarî denetimin sadece sendikaların her hesap ve bütçe dönemine ait hususları kapsayan bilanço ve hesapları ile çalışma raporlarını ait olduğu dönemi izleyen üç ay içinde Çalışma Bakanlığına göndermelerinden ibaret olarak düzenlenmiştir. Böylece, idarî yetkililerin sendikaya ait yerlere girmelerine engel olunarak, o dönemde yürürlükte olan Dernekler Kanunu ve eski 5018 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerine göre daha hafif bir denetim getirilmiştir. Sendikaların sadece böyle bir bildirimde bulunması suretiyle denetlenmesi, sendikaların gücünü zayıflatıcı sonuçlar doğurabileceği sebebiyle sakıncalı ve hatta Anayasaya aykırı olacağı, Millet Meclisinde görüşülürken ileri sürülmüştür. Bu hususlarda ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK, s.397 vd.
- (10) EYRENCİ, s.186; ŞAHLANAN, s.318.
- (11) EYRENCİ, s.186.
- (12) EYRENCİ, s.186-187. Aksi düşüncede ŞAHLANAN, s.319. Ancak, yazar bu ölçütün sendika yetkili organlarıncı alınacak kararlara kadar götürülmesini gerçekten onların işleyişlerini denetim makamlarının idarî vesayetine sokabilecek bir düzenleme olarak görmektedir.
- (13) KUTAL, s.111. Yazar, bütünüyle Devlet tarafından sendikalar üzerindeki idarî ve malî denetimi sendika özgürlüğü ve sözleşme ilkelerine aykırı bulmaktadır.
- (14) EYRENCİ, s.186.
- (15) KUTAL, s.113.
- (16) KUTAL, s.113-114.
- (17) Meclislerdeki müzakerelerde ileri sürülen eleştiriler ve cevaplar için bkz. TÜRK-İŞ; Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Ankara 1964, s.811, 816, 1011 vd., 1020.
- (18) Anayasa Mahkemesi, 26-27/9/1967 tarih, Esas 1963/336, Karar: 1967/29, Resmî Gazete, 19/10/1967, 13031. Anayasa Mahkemesi ile aynı görüşte bkz. ÇELİK, s.401; ŞAHLANAN, s.322.
- (19) ÇELİK, s.402. 2821 sayılı Kanun açısından aynı görüşte bkz. EYRENCİ, s.188; İNCE, s.140. Aksi görüşte ŞAHLANAN, s.324; TUNÇOMAĞ, s.351.
- (20) Anayasa Mahkemesi, 8-9/2/1972 tarih, Esas: 1970/48, Karar: 1972/3, Resmî Gazete: 19/10/1972, 14341.
- (21) Bu konuda bkz. KUTAL, s.124-125.
- (22) Devlet Denetleme Kurulu, 1982 Anayasasının kabulünden önce 1.4.1981 tarih ve 2443 sayılı (Resmî Gazete: 3.4.1981, 17299) Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ile kurulmuştur.
- (23) EYRENCİ, s.185; ŞAHLANAN, s.326. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29. maddesi hükmü karşısında 1630 sayılı Dernekler Kanunu'nun 40. maddesindeki genel denetimin uygulanmayacağı konusunda bkz. ve karşı. ÇELİK, s.395-396.
- (24) ÇELİK, s.32-33; EYRENCİ, s.189; KUTAL (Yeni Dernekler Kanunu), s.478; TUNCAY, s.518; ŞAHLANAN, s.327. TUNCAY Sendikalar Kanunu hükmünün özel kanun hükmü olmasına dayanarak aynı sonuca varmaktadır.

VAKIFBANK'TAN Anlamalı ve Değerli Bir Altın.



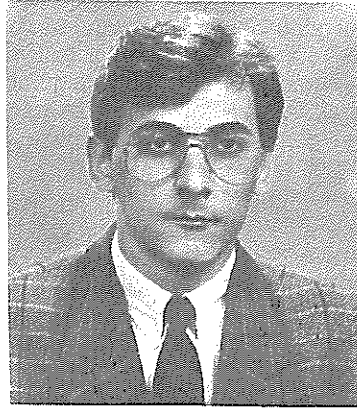
Mimarbaşı Koca Sinan Anısına **SİNAN ALTINI**

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




VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası

karar inceleme köşesi



Ömer EKMEKÇİ

Istanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

1963 yılında Terme'de doğdu. 1985 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi ve 1986 yılında aynı fakültede İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başladı. Halen bu görevi sürdürmektedir.

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

İşçi yürürlükteki toplu iş sözleşmesi hükmü gereğince, nöbet tuttuğu günlerde bir günlük ücret karşılığı tazminat almaktadır. Nöbet süresince gerçekleştirilen fiili çalışma, fazla çalışma sayılmalıdır. Bu nedenle, bu fazla çalışma karşılığı hak kazanılan fazla çalışma ücreti ile nöbet tazminatı karşılaştırılmalı, nöbet tazminatının fazla olduğu durumlarda fazla çalışma parasının ödettilmesi isteminin reddine karar verilmelidir.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1987/11285
Karar No : 1988/88
Karar Tarihi : 18.1.1988

Dava: Davacı, fazla çalışma parasının 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 : 1- Davacı, davalıya ait El Sanatları Eğitim Merkezinde öğretici olarak çalıştığını, işyerinin yatılı öğretim kurumu olması nedeniyle nöbet tutturulduğunu, normal günlerde nöbetlerde 08-18 saatleri arasında çalıştırıldıktan sonra 18-08 arasında nöbette kaldığını, nöbet tuttuğu günlerde Toplu İş Sözleşmesi'nin 48. maddesi uyarınca 1 günlük ücreti tutarında tazminat ödendiğini, ancak bu 1 yıl yevmiye tutarındaki tazminatın 08 ile 18 saatleri arasındaki çalışma karşılığı olduğunu, 18-08 saatleri arasındaki çalışması için bir ödeme yapılmadığını, bu sürenin fazla mesai olarak değerlendirilmesi gerektiğini bazı nöbetlerin hafta tatili gününe rastladığı ve hafta tatili günlerindeki nöbetlerinin de 08 ile ertesi günü 08'e kadar devam ettiğini, bunun saat 08 ile 18 arasındaki çalışması için Toplu İş Sözleşmesi'nin 24'üncü maddesi uyarınca normal olarak üç yevmiye ödendiğini, ayrıca 48 inci maddeye göre tazminat olarak bir yevmiye daha verildiğini, bu bir yevmiyenin de 08-18 saatleri arasındaki çalışmanın karşılığı nöbet tazminatı olduğunu diğer normal günlerdeki nöbetleri gibi 18-08 saatleri arasındaki süre için ödeme yapılmadığını, bu sürenin de fazla mesai olarak karşılığının verilmesi gerektiğini ileri sürerek normal ve hafta tatili günlerindeki nöbetlerinin 18-08 saatleri arasındaki kısmı için fazla mesai isteğinde bulunmuştur.

Davalı ise savunmasında 48'inci maddeye göre verilen bir yevmiye tutarındaki tazminatın nöbette kaldığı günlerin 08-18 saatleri arasındaki çalışması için olmayıp, 18-08 saatleri arasındaki nöbette kaldığı sürenin karşılığı olduğunu, 08-18 saatleri arasındaki çalışmasının ise normal günlük çalışma olarak karşılığının aylık ücret içinde bulunduğunu, bu bakımdan davacının iddiasının yersiz olduğunu bildirerek, davanın reddini talep etmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi'nin "nöbet ve tazminat" başlığını taşıyan 48'inci maddesinde işçilerin tutacağı nöbet ile ilgili çizelgeler işveren temsilcisi ile sendika baştemsilcisi tarafından hazırlanarak en az 3 gün önceden işçilere duyurulacağı, işyerinde nöbet görevi için uygun bir oda ayrılacağı, nöbet bekleyen işçilere gündeliğinin dışında bir günlük tutarında tazminat olarak ödeme yapılacağı, arzu eden işçiye tazminat yerine 1 günlük izin verileceği yazılıdır. Gerçekten madde metninden, buradaki bir günlük ücret tutarındaki tazminatın işçilerin nöbet tuttıkları günlerdeki 08-18 saatleri arasındaki çalışması için olmayıp, onun devamı olan 18-08 saatleri arasındaki nöbette kaldığı sürenin karşılığı olduğu, 08 ile 18 arasındaki çalışmanın ise normal günlük çalışma olarak karşılığının aylık ücret içinde bulunduğu açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu itibarla davacının iddiası yersiz, davalının savunması ise gerçeğe uygundur.

Öte yandan, 18-08 saatleri arasındaki nöbet süresinde davacının fiili çalışmasının fazla mesai olarak kabulü doğrudur. Mahkemeye davacının nöbet günlerindeki 18-08 arasındaki sürede 4,5 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiştir. Bu kabulde bir isabetsizlik görülmemiştir. Davacının da buna bir itirazı olmamıştır. Böyle olunca yapılacak iş davacıya ödenen bir günlük yevmiye ile 4,5 saatlik fazla mesai ücretini karşılaştırmak şayet 4,5 saatlik fazla mesai tutarından fazla olduğu takdirde de davayı reddetmek gerekir. Bu esasa aykırı hüküm tesisi doğru değildir.

2- Dava tarihini aşacak şekilde yapılan hesaba göre karar verilmesi de kabul şekli itibarıyla bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerden dolayı BOZULMASINA, 18.1.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

İnceleme konusu olarak seçtiğimiz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yukarıda yer verilen kararı doktrinde daha önce de incelenmiştir. (Fevzi Demir, *Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, 1988, İstanbul 1990, 37-38; *Yargıtay'ın aynı nitelikte ve 1987 yılında verdiği bir karar da inceleme konusu yapılmıştır. Bkz. Metin Kutal, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve*

İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*, İstanbul 1989, 22-24). Karara konu olayda, davacının çalıştırılma tarzının İş Kanunu'nun 61. maddesinin emredici hükmü karşısındaki durumu ve 18.00-08.00 saatleri arasındaki çalışmanın neye dayanarak 4,5 saat fazla çalışma kabul edildiği konularına evvelki incelemelerde değinildiği için burada ayrıca üzerinde durulmayacaktır. Kararda inceleme konu-

muzu oluşturan noktalardan ilki, fazla çalışma ücretinin hesaplanması ve ikincisi de fazla çalışmalar için para dışında bir karşılık verilip verilemeyeceğidir...

1475 sayılı İş Kanununda fazla çalışma, İş Kanununun 35 ve Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 1. maddesi esas alınarak, yasal günlük iş süresinin üzerinde gerçekleştirilen çalışmadır, şeklinde tanımlanmaktadır. (Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, 155*; Münir Ekonomi, *İş Hukuku C.1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 294*). İş Kanununun 61. ve İş Süreleri Tüzüğü'nün 4. maddesi uyarınca günlük yasal iş süreleri; haftada 5 gün çalışılan işyerlerinde 9 saat, haftada 6 gün çalışılan işyerlerinde 7,5 saat ve Cumartesi günü kısmen tatil edilen işyerlerinde Cumartesi günü çalışılan süre haftalık en çok çalışma süresi olan 45 saatten çıkarıldıktan sonra kalan sürenin beşe bölünmesi suretiyle bulunacak süredir. İş Kanunu anlamında fazla çalışmanın varlığından söz edebilmek için yukarıda belirtilen günlük yasal iş sürelerinin üzerinde bir çalışma yapılmış olması gerekli ve yeterlidir. Bunun yanı sıra bir de haftalık iş süresinin aşılması gerekmez (Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 803*; Ekonomi, 294).

İş Kanununda işçinin yasal iş süresinin üzerinde çalıştırılması için belli şartların varlığı aranmış ve bu çalışmanın hükümleri düzenlenmiştir (Ayrıntılı bilgi için bkz. Tunçomağ, 155 vd.; Ekonomi, 294 vd.; Ünal Narmancıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, Ankara 1988, 374 vd.*). Bunlardan biri de işçinin gerçekleştirdiği fazla çalışma için verilecek ücrettir. Günlük yasal iş sürelerinin üzerinde çalıştırılan işçiye her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir (İş K. md. 35/c). İşçinin aldığı ücretin şeklinin, fazla çalışma ücretinin oranı konusunda bir önemi yoktur (Ücret türlerine göre fazla çalışma ücretinin hesaplanması konusunda bkz. Tankut Centel, *İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, 283-285*). Öte yandan İş K. md. 35/c hükmü yasal günlük iş süresinin üze-

rinde yaptırılan fazla çalışma için ödenecek ücretin alt sınırını belirlemiş olduğundan, bu oranın altına inilmemekle birlikte, tarafların hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi ile fazla çalışma ücretinin miktarını yükseltmeleri mümkündür (Centel, 273).

Hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile iş süresinin İş K. md. 61 ve İş ST. md. 4'de belirlenmiş bulunan yasal iş sürelerinin altında saptandığı hallerde, sözleşmede kararlaştırılan sürenin üzerinde ve fakat yasal iş süresinin altında kalan çalışmaların fazla çalışma ücretine hak kazandırıp kazandırmayacağı tartışmalıdır.

Alman Hukukunda bu konuda bir ayırım yapılmakta ve yasal iş sürelerinin üzerindeki çalışmalar "Mehrarbeit" ve işyerinde uygulanan iş sürelerinin üzerindeki çalışmalar ise "Überstunden" terimleri ile ifade edilmektedir (Waldemar Röhsler / Gustav Schmidt, *Die Arbeitszeit. Berlin 1973, 93*; Butz Peters, *Handbuch des Arbeitszeitrechts, Hannover 1989, 96*). Bir işyerinde yasal iş süresi uygulanıyor ise, bu sürelerin üzerindeki çalışmalarda, yasada öngörülen fazla çalışmaya (Mehrarbeit) ilişkin hükümler uygulanır. İşyerindeki iş sürelerinin yasal iş sürelerinden farklı olduğu durumlarda, Alman Hukukunda bu sürelerin üzerindeki çalışmalara ilişkin yasal bir düzenleme yoktur (Röhsler/Schmidt, 103). İşçinin, işverenin talimatı ile işyerinde uygulanan iş sürelerinin üzerinde çalışma yapması halinde, Alman Medeni Kanununun 612. maddesi esas alınarak işçiye bir ücret ödenir ki, bu da işçinin saat başına düşen normal ücretidir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle "Überstunden" çalışması için yasada yer alan fazla çalışmaya (Mehrarbeit) ilişkin düzenlemelere benzer hükümler getirilebilir (Röhsler/Schmidt, 104).

İsviçre Hukukunda da aynı ayırım "Überzeitarbeit" - "Überstundenarbeit" kavramları ile ifade edilmekte, ancak Alman Hukukundan farklı olarak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 321/c maddesinde, sözleşmelerle kararlaştırılan sürelerin üzerindeki çalışmalarda işçiye asgari %25 fazla ücret

ödeneceği belirtilmektedir (*Manfred Reh-binder, Schweizerisches Arbeitsrechts, Bern 1977, 42*).

1475 sayılı İş Kanununda normal iş sürelerinin yasal iş sürelerinin altında saptanması halinde bu sürelerin üzerindeki çalışmalara yönelik bir düzenleme yapılmamıştır. Yargıtay açıkça kararlaştırılmadıkça yasal iş süresinin altında kalan çalışmaların fazla çalışma ücretine hak kazandırmadığı görüşündedir (Y. 9. HD. 6.10.1983, 6648/7790) Yasa HD (Aralık 1983) 1755-1756; Doktrinde Tuncay da Yargıtayın görüşünü doğru bulmaktadır. A.Can Tuncay, Günlük Çalışma Süresini Aşmayan Çalışmalarda Fazla Çalışma İddiası, İHU İş K.md. 35 (No: 8). Buna karşılık doktrinde Borçlar Kanunu'nun 329. maddesinden hareketle sözleşme ile kararlaştırılan iş süresinin üzerindeki çalışmaların da zamlı ücrete hak kazandıracağı bir kısım yazarlar tarafından ileri sürülmektedir (*Ekonomi 300; Öner Eyrenci, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, 54*).

Yukarıda belirtildiği üzere yasal iş süresinin üzerinde çalıştırılan işçiye en az %50 artırımlı ücret verilmesi zorunludur. Taraflar normal iş süresini yasal iş süresinin altında saptadıklarında, yasal iş sınırına kadar bu ek iş saatlerindeki çalışmalar için de normal çalışma ücretinden fazla bir ücret verilmesini kararlaştırabilirler. İş Kanunundaki fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin emredici niteliği yasal iş süresinin üzerindeki çalışmalara ilişkin olduğundan, yasal sınırı aşmadığı sürece akitteki iş süresinin üzerindeki çalışmalar için verilecek artırım oranının %50'nin altında saptanması mümkündür (*Ekonomi 301; Kemal Oğuzman, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1984, Genel Görüşme, 146-147*).

Karar metinden anlaşıldığına göre davacı, davalıya ait yatılı bir öğretim kurumunda öğretici olarak çalışmaktadır. Çalışılan işyerinin niteliği itibarıyla davacı bazı günlerde günlük iş süresini tamamladıktan sonra 18.00-08.00 saatleri arası nöbet tutmaktadır. Gerçekten resmi okullarda olduğu gi-

bi özel öğretim kurumlarında da bir veya birkaç kişinin nöbetçi olarak görevlendirildiği görülmektedir. Bu kişiler zaman zaman koridorlarda dolaşarak denetimde bulunmakta ve belli bir sorumluluk taşımaktadırlar. Yatılı okullarda gece de nöbet görevi yerine getirilmekte, nöbetçi olarak tayin edilen kişi gece etüd saatlerine uyulup uyulmadığını denetlemekte, yatakhane de öğrencilerin sayımı gibi işleri yapmaktadır.

Söz konusu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin nöbet ve tazminat" başlıklı 48. maddesinde, işyerinde nöbet görevi için uygun bir oda ayrılacağı, nöbet bekleyen işçilere gündeliğinin dışında bir günlük ücreti tutarında tazminat olarak ödeme yapılacağı, arzu eden işçiye tazminat yerine bir günlük izin verileceği düzenlenmiştir. Toplu İş Sözleşmesindeki bu düzenleme davacının 08.00-18.00 saatleri arası gündüz nöbetinde bulunduğu sürede taşıdığı ek sorumluluğu karşılamak amacıyla bir nevi iş güclüğü ödemesi olarak kararlaştırılmış olabilir (*Bkz. Demir, 38*) ki davacının iddiası da budur. Ancak Yargıtay 48. madde metninden, nöbet tazminatının işçilerin nöbet tuttukları günlerdeki 08.00-18.00 saatleri arasındaki çalışmaları için olmayıp, onun devamı olan 18.00-08.00 saatleri arasındaki nöbette kaldığı sürenin karşılığı olduğu açık şekilde anlaşıldığı sonucuna ulaşmıştır. Karşılığında 1 günlük ek ücret ödemesi gerektiren nöbet kavramının yeterince tanımlanmamış olmasından kaynaklanan uyuşmazlığın bu yönü itibarıyla incelenmesi, söz konusu toplu iş sözleşmesi metni elde bulunmadıkça, bir varsayımdan öteye geçemeyecektir. Bu itibarla Yargıtay'ın olayda vardığı sonuçtan hareketle inceleme şekillendirilmeye çalışılmıştır.

Yargıtay, toplu iş sözleşmesindeki nöbet tazminatının davacının 18.00-08.00 saatleri arasında nöbette kaldığı sürenin karşılığı olduğunu belirledikten sonra, davacının bu saatler arasında 4,5 saatlik fazla çalışma ücretinin karşılaştırılması ve nöbet tazminatının 4,5 saatlik fazla çalışma ücretinden az olması halinde aradaki farkın dava-

ciya verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Varılan bu sonuç tarafların anlaşarak fazla çalışma yapılan günler için, kaç saat fazla çalışma yapıldığı hususu gözardı edilerek, olaydaki gibi önceden belirli bir ödeme kararlaştırıp kararlaştıramayacakları sorusunu gündeme getirmektedir.

Belirtildiği üzere, yasal günlük iş süresinin üzerinde çalıştırılan işçiye, fazla çalıştırıldığı saatler için, normal saat ücretinin %50 artırılarak ödenmesi zorunludur. Aksi takdirde fazla çalışma ücretine alt sınır çizen İş K. md. 35/c bendindeki emredici düzenlemeye aykırı davranılmış olur. Böyle bir durumda işçiye fazla çalışma yaptığı gün için ödenen miktar ile işçinin o gün gerçekleştirdiği yasal iş süresinin üzerindeki fazla çalışma saatleri için ödenmesi gereken %50 artırımlı ücret karşılaştırılmalı ve yapılan ödeme, fazla çalışma için verilmesi gereken ücretten az ise, aradaki fark işverence tamamlanmalıdır. Diğer bir deyişle, işçiye fazla çalışma yaptığı günler için önceden belirli bir ücret ödenmesinin kabulü, ancak fiilen çalışılan fazla saatler için ödenmesi gereken en az %50 artırımlı ücretin, fazla çalışma karşılığı olarak ödenen önceden belirli ücretten fazla olmaması halinde mümkündür. Örneğin; saat ücreti 3000 TL. olan bir işçinin fazla çalışma yaptığı günler için 10.000 TL. ücret alması kararlaştırılmıştır. Bu işçi 2 saat fazla çalışma yaptığı anda alması gereken ücret $(3000 \times 2 \times 1,5 = 9000 \text{ TL})$ olup, bu miktar, o gün için ödenen 10.000 TL'nin altında kaldığı için işverence ödenmesi gereken ek bir ücret söz konusu değildir. Aynı işçi bir başka gün 3 saat fazla çalışma yaptığı anda alması gereken ücret $(3000 \times 3 \times 1,5 = 13.500 \text{ TL})$ olup, ödenen 10.000 TL. işçinin bu saatler için alması gereken ücretin altında kaldığı için aradaki fark işverence tamamlanmalıdır.

Bu itibarla Yargıtayın karşılaştırma yapılarak bir sonuca varılması gerektiği şeklindeki görüşü isabetlidir.

Bununla birlikte Yargıtay 1987 yılında verdiği bir kararında (9 HD 26.10.1987, 9437/9596, Tühis c.11, s.3, Kasım 1987,

17-19), ara dinlenmesi sırasında çıkabilecek aksaklık ve noksanlıkları gözetmek ve bunlara müdahale etmek için işyerinden ayrılmayıp yemeğini orada yemek suretiyle ara dinlenmesini işbaşında geçiren işçinin ara dinlenmesinde geçirdiği bu sürenin fazla çalışma olarak kabul edilmemesi, ancak toplu iş sözleşmesinde bu durum için öngörülen tazminatın ödenmesi gerektiği sonucuna varmıştır (bkz. Polat Soyer, Yargıtayın Ara Dinlenmesinde İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, Türk Kamu-Sen. c.1, s.7 Mart 1989, 8-10; Kutal, Ferdi İş İlişkilerinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 19-21). İşçinin ara dinlenmesinde bu şekilde işe hazır halde bekletildiği süre İş K. md.62 uyarınca iş süresinden sayılacağı (Soyer, 10), bu süre de dahil olmak çalışmasının günlük yasal iş süresini aşması halinde fazla çalışma meydana geleceğinden, yapılması gereken; işçinin bu şekilde geçirdiği ara dinlenmesi için toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücretle, (işçinin İş Kanunu veya -bir düzenleme yapılmışsa- toplu iş sözleşmesinde fazla çalışma için belirlenen düzenleme uyarınca) fazla çalıştığı süre için alması gereken ücretin karşılaştırılması ve yukarıda belirtildiği şekilde aradaki farkın işverence tamamlanması idi. Aksi takdirde İş Kanunu veya Toplu İş Sözleşmesinde fazla çalışma için belirlenen artırım oranı sonucu bulunacak ücretten daha düşük bir ücret ödenmesi durumu ortaya çıkacaktır.

Tarafların normal iş süresini yasal iş süresinin altında saptadığı durumlarda, yasal iş süresini aşmayan ek saatlerdeki çalışmalar için böyle maktu bir ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, bu durumda artık işçinin (yasal iş süresini geçmemek şartıyla) kaç saat ek çalışma yaptığı hususu üzerinde durulmaksızın, kararlaştırılan belirli ücretin ödenmesi yeterlidir. Zira taraflar yasal iş süresini aşmayan ek saatlerde çalışmalar için diledikleri artırım oranını kararlaştırabilirler.

İncelemenin ikinci bölümünü dava konusu olayda uyumazlık konusu olmayan

ve bu nedenle kararda değinilmeyen bir nokta oluşturmaktadır. Olaydaki toplu iş sözleşmesinin 48. maddesinde, nöbet karşılığı olarak işçinin 1 günlük ücreti yerine 1 günlük izin de talep edebileceği hükme bağlanmıştır. Tarafların fazla çalışma karşılığında para yerine serbest zaman verilebileceğini kararlaştırmaları mümkün müdür?

Alman Hukukunda bu konuya ilişkin yasal bir düzenleme yapılmamış olmakla birlikte fazla çalışmaların karşılığının serbest zaman olarak verilmesinin kararlaştırılabileceği kabul edilmektedir (*Röhslers/Schmidt, 101; Peters, 104*). Bu durumda işçi fazla çalıştığı sürenin %25 (Alman Hukukunda fazla çalışma için öngörülen artırım oranı %25'dir) daha fazlası kadar serbest zamana hak kazanmaktadır. Buna göre işçi örneğin, 60 dakika fazla çalışma yapmışsa hak kazandığı serbest zaman 75 dakika olmaktadır. Veya 60 dakika fazla çalışma yapan işçinin, 60 dakika serbest zamanın yanısıra kalan 15 dakikanın da ücretini alması kararlaştırılabilmektedir (*Röhslers/Schmidt, 101*).

İsviçre Hukukunda fazla çalışma yapan işçinin bunun karşılığında zamlı ücret veya serbest zaman isteyebileceği açıkça düzenlenmiştir. Bu durumda işçiye verilecek serbest zaman enaz işçinin fazla çalıştığı süre kadardır (*Rehbinder, 42; ayrıca bkz. Münir Ekonomi, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Orhim Seminerler Serisi 2, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul 1986, 196-197*).

İş Kanunumuzun 26. maddesinde asıl ücretin ancak para ile ve bunun dışındaki

birtakım ödemelerin de paranın yanısıra para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerle yapılabileceği düzenlenmiştir (*ayrıca bkz. Centel, 316 vd.*) Ayrıca İş K. md. 35/c bendinde, normal çalışma ücretinin yani asıl ücretin yükseltileceğinden söz edilmiştir. Bu nedenle İş Kanunumuzda tarafların yasal günlük iş süresinin üzerinde çalıştırılan işçiye fazla çalışma karşılığı olarak para dışında bir ödeme yapılabileceğini kararlaştırmaları mümkün gözükmemektedir.

Fazla çalışmanın genellikle ek bir kazanç olarak görüldüğü Ülkemizde, fazla çalışma karşılığının serbest zaman olarak verilmesi çok gereksinim duyulan bir konu değildir (*Ekonomi, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, 197*). Bununla birlikte o veya bu şekilde serbest zamana sahip olmak isteyen işçiler bakımından İsviçre Hukukunda olduğu gibi alternatif bir düzenleme yapılması uygun olurdu.

Yasal iş süresinin üzerindeki çalışmaların karşılığının mutlaka para olarak ödemesi gerekmeyle birlikte, normal iş süresinin yasal sınırın altında saptandığı hallerde, yasal iş süresini aşmayan ek süreli çalışmalar için işçiye serbest zaman verilebileceğinin kararlaştırılabileceği, işçiye zamlı ücret veya serbest zamandan birini seçme olanağı veren bir sözleşme hükmünün İş Kanununun 26. maddesinin amacına da aykırı düşmeyeceği düşüncesindeyiz. Bu halde işçiye verilecek izin miktarı da, izin yerine ücret almayı tercih etseydi, fazla çalıştığı saatlerde hak kazanacağı ücrete, normal çalışma ücretiyle ne kadar sürede hak kazanıyorsa, o kadar süreden az olmayacaktır.



yeni
yayınlar



1988 YILI YARGITAY KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERİ

İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin, Yargıtay'ın iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kararlarının değerlendirilmesine yönelik, her yıl geleneksel olarak düzenlediği seminerlerin kitap haline getirilmesiyle, bu çalışmalarından daha yaygın yararlanma olanağı ortaya çıkmaktadır.

Bu seminerlerin kitap haline getirilmesi-ne ilişkin bir değerlendirme yazısını geçen yıl Ocak ayında bu sayfalarda sizlere sunmuşuk.(1)

Milli Komite'nin bu seminerler dizisine ilişkin yeni kitabında bu kez tanıtıp değerlendirmek istiyoruz.

Yargıtayın 1988 yılı iş hukukuna ilişkin kararlarının değerlendirildiği seminer 1989 kasım ayında İstanbul'da gerçekleştirilmişti. Bu seminerde sunulan tebliğlerle birlikte tebliğlere ilişkin tartışmalar, 1990 yılının son aylarında kitap haline getirilerek yayımlandı.(2)

Kitap' da, diğer seminerlere ilişkin yayımlanan kitaplarda da olduğu gibi, Milli Ko-

mite' nin Başkanı Prof. Dr. Kemal Oğuzman' ın kısa bir önsözü ile Semineri açış konuşması yer alıyor.

İlk tebliğ, İzmir' den bir öğretim üyesine, bu seminerlerde ilk kez izlediğimiz, Prof. Dr. Fevzi Demir' e ait. "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay' ın 1988 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" adlı tebliğinde, Prof. Dr. Demir, iş ilişkisinin kurulmasında çalışma özgürlüğü ve çalışma hakkının önemi üzerinde durup, buna ilişkin kararları değerlendirdikten sonra, iş ilişkisinin kurulmasında işçi niteliğinin önemi üzerindeki kararları değerlendirmektedir. Bu bölümde özellikle 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen düzenleme ve Anayasa Mahkemesi'nin kararı üzerinde durulmaktadır. Tebliğin bu bölümünün sonunda işveren niteliği üzerinde durulmaktadır. İş ilişkilerinin kurulmasından sonraki bölümde ise işin düzenlenmesi açısından Yargıtay' ın verdiği kararlar ele alınmaktadır.

"Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay' ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" ni ise seminerde ikinci tebliği sunan, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ yapmaktadır. Hizmet sözleşmesinin feshi ihbarına ilişkin konulardaki Yargıtay kararlarının değerlendirilmesinden sonra, haklı nedenle feshe ilişkin kararlar ele alınmaktadır. Tebliğin üçüncü bölümü ise kıdem tazminatına ilişkin kararların değerlendirilmesine ayrılmıştır. Yıllardır, kıdem tazminatına ilişkin uyuşmazlıklar Yargıtay' da dava yükünün önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Prof. Dr. Tunçomağ, bu tebliğinde 50'nin üzerindeki kararı tek tek ele alarak değerlendirmiştir.

Yargıtay' ın 2821 sayılı Sendikalar Yasası açısından kararlarını ise bu kez, Prof. Dr. Münir Ekonomi, "Sendikalar Açısından Yargıtay' ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" adlı tebliğinde değerlendirmiştir. İşyerinin dahil olduğu işkolunun saptanmasına ilişkin yargı kararlarının ele alınmasından sonra, sendika üyeliğine ilişkin kararlar üzerinde duran Prof. Ekonomi,

sendikal faaliyet nedeniyle hizmet aktinin feshinde ödenecek tazminata ilişkin kararları değerlendirmektedir. Bu seminerlerde, sendikal faaliyetin sendika üyeliği olma girişimini kapsayıp kapsamıyacağı ve İş Yasası' ndaki ihbar tazminatının üç katı kötü niyet tazminatı ile sendikalar yasasındaki sendikal tazminat arasındaki ilişki, her yıl olduğu gibi bu yılda bu tebliğ çerçevesinde yine değişik tartışmalara neden olmuştur. Bu konuda yargı ile doktrin arasındaki farklı değerlendirme konusunda bir gelişme olmadığı, tartışmalarda da açıklıkla görülmektedir. Prof. Ekonomi, genel kurul dışındaki zorunlu organlarda görev alanlara ilişkin kararları ele aldıktan sonra da, üye ve delegelerin istekleri üzerine, olağanüstü genel kurul toplantısına ilişkin kararları ele almaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası' na ilişkin kararları ise, "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtay' ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" adlı tebliği ile Prof. Dr. Nuri Çelik değerlendirmektedir. Tebliğin ilk bölümünde, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması na ilişkin Kararlar ele alınmaktadır. Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin kararlardan sonra ise Toplu İş Uyuşmazlıkları ile ilgili kararlar üzerinde durulmaktadır. Daha önceki yıllarda da ele alınan, grup toplu iş sözleşmeleri ile ilgili kararlar, bu tebliğ çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Sosyal Sigortalar Yasası ile Bağ-Kur Yasası ise Seminer' de iki ayrı tebliğ çerçevesinde ele alınmıştır.

"Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtay' ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yard. Doç. Dr. Müjdat Şakar tarafından sunulan bu tebliğde ele alınmıştır. bağımlı çalışanlara ilişkin kararlar, sigortalı kavramı, sigortalının kuruma bildirilmesi, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının belirlenmesi başlıkları altında incelenmektedir. Bu bölümde primler ve idari para cezaları da ele alındıktan sonra, tebliğin diğer bölümünde, bağımsız çalışanlara ilişkin kararlar ele alınmaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Bağ-Kur Yasası açısından ikinci, seminerin de son tebliği ise Prof.Dr. Can Tuncay'a aittir. "Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtay'ın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" adlı tebliğ'inde, Prof.Tuncay, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından verilen kararları değerlendirdikten sonra, hastalık, malül-lük ve yaşlılık sigortaları ile ilgili verilen kararlar üzerinde de ayrı ayrı durmaktadır. Prof.Tuncay tebliğinin son bölümünde de Bağ-Kur Yasası ile ilgili olarak verilen kararları değerlendirmektedir.

300 sayfaya yaklaşan bu kitapta, belirttiğimiz tebliğlerin sunulmasından sonra, seminere katılanların katkıları ve Yargıtay üyelerinin kararlara ilişkin açıklamaları ile bu tartışma, katkı ve değerlendirmelerden sonra, tebliğ verenlerin son açıklamaları da yer almaktadır.

Her yıl gelenekselleşen bu seminerlerin iş ve sosyal güvenlik hukukunda önemli bir işlevi ve katkısının olduğu tartışmasız.

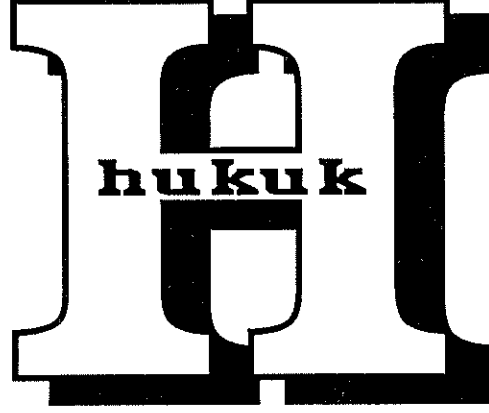
1990 yılı Kasım ayında yine İstanbul'da gerçekleştirilen, "Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukuk Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri"nde sunulan tebliğlerle bu tebliğlere ilişkin tartışmaların, 1991 yılında bir an önce yayımlanarak, ilgililerine sunulmasını dileyelim.

Ancak bu arada, Milli Komite'nin Başkanı Prof.Dr. Kemal Oğuzman ile genel sekreter, Prof.Dr. Münir Ekonomi'nin başta olmak üzere, Komite yöneticilerinin çalışmalarını bir kez daha içtenlikle kutlarken, seminere sundukları tebliğlerle bu çalışmalarını zenginleştiren katkıda bulunan tebliğ sahipleri ile tartışmacılarında çalıma ve katkılarının devamını dileyelim.

- (1) BAYER, İsmail "Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi" Çimento İşveren Dergisi, Cilt.4, Sayı 1 Ocak 1990, sf. 23-25.
- (2) "Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1988" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. İstanbul 1990, 276. sf.

"YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1988"

MESS Yayınları: 152. İstanbul 1990. 276. sf.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No : 1990/11621
Karar No : 1990/11769
Karar Tarihi : 02.11.1990**

Karar Özeti: *Bir işyerinde bir toplu iş sözleşmesi varken aynı dönem için yetki talebinde bulunulamaz. Ancak, yeni dönem için bu sözleşmenin bitiminden önce 120 gün içinde yetki tesbiti talebinde bulunulabilir*

Çelik-İş Sendikası adına Avukat A.Haydar Konca ile 1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2- Türkiye Metal Sanayi İşçileri Sendikası adına Avukatları İbrahim Tavan ve Sezgin Özpoyraz aralarındaki dava hakkında Kocaeli 1. İş Mahemesi'nden verilen 24.9.1990 günlü ve 132/252 sayılı hükmü davalılarından (MESS) ve Türk Metal Sendikası avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı: Davalı Türk Metal Sendikası Sapanca'nın Kırkpınar Köyü adresinde kurulu A.Ş. işyerinde TİS yapmak amacıyla çoğunluk tesbiti için 4.5.1988 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmuştur. Bakanlıkça yapılan inceleme sonunda Türk Metal Sendikasının bu işyerinde çoğunluğa sahip olduğunun tesbitine karar verilmiş ve durum ilgili sendikalara bildirilmiştir. Otomobil-İş Sendikası bu tesbite itiraz etmiş, mahkemece, itirazın reddine karar verilmiş ve temyiz üzerine 3.5.1989 tarihinde Yar-

gıyayca onanmak suretiyle karar kesinleşmiştir. Bundan sonra Türk Metal Sendikası ile MESS arasında 5.9.1989 tarihinde bir anlaşma tutanağı düzenlenmiştir. Bu tutanakta sözü edilen işyeri için yapılacak sözleşmenin 1.9.1989 ile 31.8.1992 tarihleri arasında olacağı kararlaştırılmış ve sözleşmenin 1.9.1989 ile 31.8.1990 tarihleri arasında oluşturan 1. yılı için daha önce taraflar arasında akdedilmiş Gurup TİS hükümlerinin kabul edildiği belirlenmiş ve bunu takiben 3.10.1989 tarihinde de 1.9.1989 ile 31.8.1992 tarihleri arasında kapsıyan TİS imzalanmıştır.

Böylece Türk Metal Sendikası ile MESS arasında TİS imzalandıktan sonra Çelik-İş Sendikası aynı işyeri için TİS yapmak üzere çoğunluk tesbiti için 4.5.1990 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmuştur. Bakanlıkça işyerinde 1.9.1989 ile 31.8.1992 arasında kapsıyan TİS bulunduğu belirlenerek ayrıca çoğunluk tesbiti istenemeyeceğinden Çelik-İş Sendikasının isteminin reddine karar verilmiştir.

Çelik-İş Sendikası Türk Metal Sendikası ile MESS arasındaki 5.9.1989 tarihli anlaşmanın bu işyeri için Gurup TİS'ne katılma anlamında olduğunu, katılmanın ise, ancak Gurup TİS'nin yürürlük süresi olan 1.9.1988 ile 31.8.1990 tarihleri arasında kapsıyan süreyle sınırlı olması gerektiğini, buna göre başvuruların Gurup TİS'nin süresinin bitim tarihi olan 31.8.1990 tarihi itibarıyla 120 günlük süre içinde olduğunu ileri sürmek suretiyle Bakanlık kararının iptalini istemiştir.

Mahkemece Çelik-İş Sendikasının iddiası doğrultusunda değerlendirme yapılarak Çelik-İş Sendikasının başvurusunun süresinde olduğu kabul edilerek karar verilmiştir.

Oysa, yukarıda sözü edilen 5.9.1989 tarihli Anlaşma Tutanağına göre yapılacak sözleşmenin Gurup sözleşmesine katılma niteliğinde olmadığı, tarafların 1.9.1989 tarihinden itibaren üç yıllık bir TİS yapmayı amaçlandıkları, burada sadece sözleşmenin 1. yılı için başka işyerleri için yapılan Gurup Sözleşmesindeki hükümleri kabul ettikleri ve 3.10.1989 tarihinde yaptıkları sözleşme ile de bağımsız bir TİS'si akdettikleri anlaşılmaktadır. Böylece her ne suretle olursa olsun Çelik-İş Sendikasının başvuru tarihinde bu işyeri için bir

TİS'nin mevcut olduğu görülmektedir. Bir işyerinde bir TİS varken aynı dönem için yetki talebinde bulunulamaz. Ancak yeni dönem için bu sözleşmenin bitiminden önce 120 gün içinde istekte bulunulabilir.

Bu durumda Bakanlığın yapmış olduğu işlem usul ve yasaya uygundur.

O halde davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olduğundan 2822 sayılı Kanunun 15. maddesinin sonndan bir önceki fıkrası uyarınca mahkeme kararını BOZULARAK ortadan kaldırılmasına ve istemin reddine karar vermek gerekmiştir.

Sonuç: 1- Kocaeli 1. İş Mahkemesinin 24.9.1990 tarihli ve 132-252 sayılı kararının BOZULARAK ortadan kaldırılmasına ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

2- Davanın REDDİNE, harç peşin alındığından yeniden harç alınmasına yer olmadığına, yargılama giderlerinin taktiren tarafların üzerinde bırakılmasına, 100.000.- TL. vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine, 2.11.1990 tarihinde kesin olarak oybirliğiyle karar verildi.

✍

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1990/11647
Karar No : 1990/11684
Karar Tarihi : 01.11.1990

***Karar Özeti:** İşçinin, bir sendikaya üye olması veya olmaması sebebiyle hizmet akdinin ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi suretiyle feshedilmesi halinde olayda İş Kanunu'nun 13. maddesindeki kötü niyet tazminatına değil, 2821 sayılı Kanun'un 3449 sayılı Kanunla değişik 31. maddesindeki tazminata hükmedilmesi gerekir.*

Dava: Davacı, sendikal tazminatın ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazlarıyla davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Mensubu bulunduğu sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendikaya üye olması nedeni ile hizmet aktinin feshedildiğini iddia ederek 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesine göre 1 yıllık ücreti tutarında tazminat istemiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacı ile birlikte işyerinde çalışan ve üyesi bulundukları sendikadan istifa ederek başka bir sendikaya üye olan bir kısım işçilerin hizmet akitlerinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiği ve feshi takibeden günlerde, daha fazlası ile işçi alındığı anlaşılmaktadır. Davalı, bu işçilerin hizmet akitlerinin feshedilmesi ve yerlerine yeni işçi alınmasının gerektirici sebeplerini yeterince açıklayıp izah edememiştir. Olayın cereyan şekline göre feshin davacının bir sendikaya üye olması veya olmaması sebebine dayandığının kabulü gerekir. Nitekim, mahkemede feshin bu sebebe dayandığını ayrıca kabul etmiş bulunmaktadır. Böyle olunca olayda uygulanacak Kanun hükmünün 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin sondan bir önceki kötü niyet tazminatını içeren fıkrası hükmü değil, olay tarihi itibarıyla 25.5.1987 tarih ve 3449 sayılı Kanunda değiştirilen 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 5 ve son fıkrası hükümleri olması gerekir. Bu yasa hükmünün uygulanması için aynen sendikal faaliyette bulunma söz konusu olmayıp, bir sendikaya üye olmak veya olmamak şartı yeterlidir. O halde, anılan Kanun uyarınca davacının bir yıllık ücret tutarında tazminata karar vermek gerekir. Yazılı şekilde ve Kanun değişikliğinden önceki içtihatlar doğrultusunda, kötü niyet tazminatına karar vermiş olması isabetsizdir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alı-

nan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 1.11.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi

20

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1990/12432
Karar No : 1990/12654
Karar Tarihi : 29.11.1990

Karar Özeti: Kıdem tazminatının ödenebilmesi ve ödemenin gecikmesi halinde faiz istenebilmesi için işçinin, bağlı bulunduğu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı bağlanması için sandığa müracaat ettiğini belgelemesi şarttır.

Dava: Davacı, kıdem tazminatının geç ödemesi nedeniyle faiz alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

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

Yargıtay Kararı: 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin 1. bendinin 4. fıkrası hükmünce hizmet akdine bağlı bulundukları kanunla kurulan kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacı ile fesheden işçinin aynı Kanunun 3. bendi gereğince kendisine aylık bağlanması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu, işverene belgelemesi şarttır. İşverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü fesihden itibaren geriye gitmemek kaydı ile bu belgenin kendisine verildiği tarihten itibaren başlar. Faiz ödeme yükümlülüğü de belgenin verildiği tarihten itibaren geçen süre için söz konusu olur. Dosyadan bu belgenin davalıya verildiğini ve verilmişse, hangi tarihte verildiği anlaşılamamaktadır. Bu husus üzerinde durulup belgenin verildiği tarih tesbit edilmeden fesih tarihinden itibaren faize hükmedilmiş olması doğru değildir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.11.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

DENİZBANK...

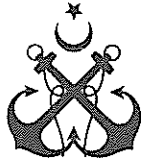
Sektöründe

Uzman Banka

Denizbank çok yönlü bankacılık hizmetleri verir.

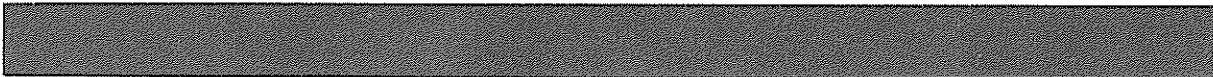
Denizbank çok yönlü bankacılıkta uzmanlaşmıştır.
Kambiyo işlemleri yapar,
ihracat-ithalat kredileri verir.
Dış işlemlerle ilgili bütün hizmetleri sunar.

Bunların yanı sıra Denizbank,
denizcilik sektöründe gerçek uzman bankadır.



DENİZBANK
DENİZCİLİK BANKASI T.A.Ş.

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



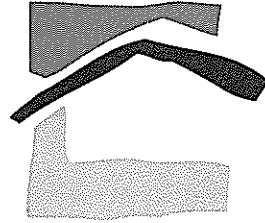


**EMLAK
VISA**

**İSTEYİN, DÜNYAYI
İSTEYİN!**

Türkiye Emlak Bankası'nın
438 şubesinden birine gelin;

- Emlak Visa istiyorum! deyin, size dünyayı verelim.



EMLAK BANKASI