

Çimento İşveren

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

OCAK 1992
CİLT 6
SAYI 1

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU |||||

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;

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

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

ÜYELERİ |||||

1964 Yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

- ☞ ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ AKÇİMENTO A.Ş.
- ☞ ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ☞ ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☞ BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO 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 asıdır.

Cimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**OCAK 1992
CİLT 6 • 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: (4) 230 11 82 - 230 75 38
Faks: (4) 229 60 38 • ANKARA

REKLAM TARİFESİ

- Tam Sayfa 2.500.000 TL.
 - Yarım Sayfa 1.250.000 TL.
 - Her renk için ücrete ilâve 500.000 TL.
- Reklamalarda kapak içi, kapak dışı veya
iç sayfa ayrımı yapılmaz.*

İçindekiler

**ESKİŞEHİR SANAYİ ODASI
MECLİS BAŞKANI
A.MESUT EREZ'İN
12.12.1991 TARİHİNDE
TOPLANAN SANAYİ
KONSEYİ'NDE YAPTIĞI
KONUŞMA**

3

**TÜRK İŞ HUKUKUNUN
AVRUPA TOPLULUĞU
İŞ HUKUKU AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

8

KARAR İNCELEMESİ

23

YENİ YAYINLAR

27

HUKUK

31

Hamiline*

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



T.C. ZİRAAT BANKASI
ZİRAAT SİZ BİR TÜRKİYE OLUŞUNULEMEZ

ESKİŞEHİR SANAYİ ODASI MECLİS BAŞKANI A. MESUT EREZ'İN 12.12.1991 TARİHİNDE TOPLANAN SANAYİ KONSEYİ'NDE YAPTIĞI KONUŞMA

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğince Tertiplenen Sanayii Odaları Konsey Toplantısı Ankara'da yapılmıştır. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Ersin FARALYALI, Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Rona YIRCALI ile Birliğe bağlı Sanayii Odalarının Başkanlarının hazır bulunduğu toplantıda Eskişehir Sanayi Odası Meclis Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı A. Mesut EREZ ilgi ile izlenen ve büyük takdir toplayan bir konuşma yapmıştır. Toplantıda bulunamayan Sendikamız mensuplarının da konuşmadan haberdar edilmelerini sağlamak amacıyla Sayın Erez'in bu konuşmalarını aynen sunuyoruz.

25 Kasım 1991 Tarihinde Büyük Millet Meclisinde Okunan Hükümet Programının düşündürdükleri:

Cumhura muhalefetin kuvveyi hatadan geldiğini biliyorum. (Genel kanaat, ya da toplumun inançlarına aykırı sözler söylemek kuvvetli bir tarzda hata işlemektir.) Sayın Başbakanın, Sayın Bakanların karşısında hükümet programını eleştirmek büyük ihtimalle cumhura muhalefet etmek gibi bir şey olacaktır.

Program, gelmiş geçmiş bütün hükümetlerindeki gibi bir vaatler manzumesidir. Bunların hepsi de güzel (vergiler müstesna) ve isabetli vaatlerdir. Program, program niteliğinin gerektirdiği biçimde yapılacak işlerin satır başlarını içermektedir.

"Cuisine intérieure" de olmadığımız için satırların arasını okuyamıyoruz. Bu nedenle

öncelikle sanayimizin bazı sorunlarına ve çalışma barışı konusuna değinmek istiyorum.

1- İKTİSADİ KALKINMA MODELİ :

Türkiye'nin iktisadi kalkınmasının piyasa ekonomisi için de gerçekleşeceği, ekonomide yapısal değişikliğe gidileceği, ekonomimizin dünya ekonomisine, batı ekonomilerine entegre edileceği önceki hükümetlerin ekonomi politikasıydı. Böyle bir politikada sanayiinin yerinin ne olacağı sorulduğunda "Devlet alt yapı yatırımlarını yapar, üst yapı yatırımlarını yapmak özel kesime aittir" deniliyordu. Uygulama bu yönde olmuş, kurulmuş sanayi bir çok sorunlarla karşılaşmış, sanayileşme hareketi zayıflamıştır.

Bölgesel farklılıklar, kırsal kesimin kalkındırılması ile ilgili bazı kamu yatırımları ayrı tutu-

lacak olursa; bu programında serbest piyasa ekonomisi ile kalkınma stratejisini benimsediği görülmektedir.

Böyle olunca akla şu sorular gelmektedir:

1- Özel kesimde üst yapı yatırımlarının tümünü gerçekleştirecek yeterli sermaye birikimi olmuş mudur?

2- Özel kesim yatırım yaparken, doğal olarak kâr motifini gözönünde bulunduracak bu nedenle tüketim sanayine yatırım yapacak, bir ölçüde de ara malı üretecektir. Bu durumda yatırım malları sanayiini Türkiye de kim kuracaktır?

3- Tüketim ve ara malları sanayii ile yetinilecek olursa, her yatırımda dışardan makina ithal edilecek, bunlar eskidikçe modernizasyonu için yenileri getirilecektir. Bu konuda Türkiye çapında bir inceleme yapılırsa ne kadar büyük bir modernizasyon yatırımı ve kaynak ihtiyacı ile karşı karşıya olduğumuz anlaşılır. Bundan başka, yatırım malları sanayiine önem vermemek Türkiye'yi daima dışa bağımlı kılar, dış ticaret hadleri aleyhimize çalışır.

Bu konuya son vermeden bir hususu daha dikkatlerinize arz etmek istiyorum:

Eğer sadece serbest piyasa ekonomisi ile kalkınmak mümkün olsa idi, bu gün dünyada kalkınmamış ülke kalmazdı.

Bu sözlerimden piyasa ekonomisine karşı olduğum gibi bir anlam çıkarılmamalıdır. Piyasa ekonomisine geçiş idealdir, ancak bu idealle ulaşıncaya kadar yapılacak çok şey vardır. Bir geçiş dönemi yaşamamız zorunludur. **(Özel esktörün yapmadığı, yapamadığı sanayilerin kurulmasına Devlet öncülük eder) ilkesinden hemen vazgeçilivermiş olması doğru olmamıştır.** Bununla karma ekonomiyi savunuyor değilim. Yatırım malları sanayiinin kurulmasına devlet öncülük etmelidir, demek istiyorum. Bu öncülük yeni teknoloji transferleri ve yurt içinde yeni teknolojilerin üretilmesi faaliyetleri ile birlikte olmalıdır.

Sanayiden söz açılmışken, sınai mamüllerin maliyeti içinde kullanılan enerji ve yakıtın payının çok yüksek olduğunu, çimento sanayi-

inde % 40'lara ulaştığını eklemek isterim.

Sayın Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanımın Ege'de vukuf ile bu konuya değindiğini "Sanayici bugüne dek pahalı enerji kullandı" dediğini, gazetelerde okuduğum için bu konuda fazla bir şey söylemeyeceğim.

Yalnız, belli sanayi kollarında kullanılacak elektriğin ucuzlatılması yanında ithal kömüründen alınan fonun sadece çimento fabrikalarında kullanılan kısmından kaldırılmasının uygun olacağını söylemek istiyorum. Yerli kömürlerimiz fazla kükürtlü ve düşük kalorili oldukları için ithal kömürü ile paçal yapılarak kullanılabilmektedirler.

II- VERGİLER

Türkiye planlı kalkınmayı benimsediği dönemlerde kamunun gelir-gider dengesini sağlamak için giderlerle gelirler arasındaki menfi fark yeni vergilerle kapatılırdı. Enflasyon %3, %4 oranında olur, %5'lere çıkma temayülü görüldüğünde sorumlu devlet adamları enflasyonun nisbi istikrarın sınırlarını zorladığını söylerler, gerekli tedbirleri alacaklarını ifade ederlerdi. **Bu programda "Ekonomide demokrasinin tesis edileceği" tarzında bir deyim var.** Bu deyim benim için yeni idi, önce anlamadım. Sonra Sn. Ersin Faralyalı Ege Sanayi Odasında karar alırken önce ilgililere, ilgili teşekküllere soracağız onların fikirlerini alacağız, dedi de, ben de anlamış oldum.

Programda vergi reformu yapılacağı ifade ediliyor, buna kimsenin itirazı olamaz. Ancak, nasıl yapılması lazım geldiği hususunda bazı düşünceler ileri sürülebilir. Önceleri Maliye Bakanlığı bünyesinde özel kesim mesleki kuruluşlarının temsilcilerinin de katıldığı bir vergi reform komisyonu kurulmuştu. Bu komisyon nelerde vergi rezervleri bulunduğunu araştırır, buralara vergi konulmasını hükümete tavsiye hatta kanun tasarılarını hazırlayıp takdim ederdi.

Sonradan hükümet programlarında iktisadi kalkınmanın yeni vergiler konulmaksızın sağlanacağı gibi pasajlar yer almaya

başlamıştı. İşte bu andan itibaren enflasyon iktisadi kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olmuştur. On yılı aşkın bir zamandan beri enflasyonun tırmanmasının ve bir türlü önlenememesinin, önlenmek istenmemesinin sebebi budur.

Vergi kanunlarında ne gibi değişiklikler yapılacağını, hangi muafiyetlerden ve istisnalardan vaz geçileceğini, ne gibi yeni vergiler getirileceğini bilemediğimiz için basından öğrendiğimiz kadarı ile düşüncelerimi arz etmeye çalışacağım:

1- Kentsel Rantların Vergilendirilmesi:

Yeni vergiler koymak son derece nazik bir iştir. Sayın Başbakan Süleyman Demirel bunu çok iyi bilir. Yeni vergiler koymak güçlü hükümet ister, hükümeti desteliyecek güçlü meclis ister, vergileri mecliste savunanların arkasında kale gibi sağlam duracak Başbakan ister. 1318 sayılı Finansman Kanunu Tasarısı Meclise sevk edilirken önce hükümet, sonra iktidar partisinin grupları ayağa kalkmış, zamanın maliye bakanını başbakana şikayet etmiş hatta görevden alınmasını istemişlerdir. Sn Başbakan tam destek vermesiydi o vergiler çıkmazdı.

Şimdi kentsel rantların vergilendirilmesi konusuna geçebiliriz:

Vakti ile Devlet Planlama Teşkilatı Türkiye'de Devlet gelirlerinin nasıl arttırılabileceğini öğrenmek için yabancı bir uzman getirmişti. Mr. Kaldor, kırsal arazinin ekilip biçilmese bile potansiyel hasılasına göre vergilendirilmesini tavsiye etmişti. Şimdi 3 Aralık 1991 tarihli Milliyet gazetesinden öğreniyoruz ki (özellikle Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Adana gibi büyük kentlerde enflasyon artışlarına paralel olarak taşınmaz mülklerin (ev, arsa, daire, dükkan v.s.) kazandığı olağüstü değer artışının vergilendirilmesi, herhangi bir ekonomik faaliyet olmaksızın bu tür gayrimenkullerin durduğu yerde sahibine sağladığı rantın vergiye tabii tutulması üzerinde) duruluyormuş. Köylüyü ayağa kaldıracak olan Kaldor teklifinden yıllarca önce vaz geçilmişti. Şimdi şehirliyi son

derece tedirgin edecek kentlerdeki gayrimenkullerin potansiyel rantlarının vergilendirilmesi gerçekten düşünülmekte midir bilemiyorum. 1318 sayılı Vergi Kanununda düzeltileceği yerde sonradan kaldırılan bir gayrimenkul değer artışı vergisi vardı. Benim kanımca bunun düzeltilmesi ile yetinmek doğru olur.

2- Menkul Değerlerin Alınip Satılmasından Doğan Rantların Vergilendirilmesi :

Bu konuda hasıl olan gelirlerin, kârların vergiye tabii olunması doğrudur. Ancak, bunun makalele teşmil edilmesi yanlış olur. Bir örnek vermek istiyorum: Önemli miktarda repo geliri elde eden bir müteşebbis düşünelim. Bu gelirlerle yatırım yapmayı planlamış, yatırımını projelendirmiştir. Bu geliri önemli oranda vergiye tabi tutarsanız, yatırım kalır adamın hesapları alt üst olur. Oysa bugünün ekonomik şartları içinde yatırımların teşviki, üretimin artırılması önemli bir sorundur.

3- Bankaların Vergilendirilmesi :

Türkiye'de yıllardan beri kullanılan ve hemen herkese benimsettirilen bir slogan vardır: "Bankalar çok para kazanıyor hiç vergi ödemiyor yada çok az vergi ödüyor." Bu doğru değildir. Bankalar vergi ödemektedir, hem de vergiyi peşin ödemektedir. Önce şunu arzedeyim, bankalar yüz liralık mevduatın otuz lirasını devlet kağıdına bağlarlar, %5'ini kasada disponibl tutmak %9'unu münzam karşılık olarak ayırmak zorundadırlar. Demek ki bankalar, 100 liralık mevduatın ancak 56 lirasını plase edebiliyorlar.

T.C. Merkez Bankasının haftalık bülteninden öğrendiğimize göre, Bankalardaki toplam mevduat 27.9.1991 tarihinde 85 Trilyon 369 Milyar liradır. Bunun % 30'u 25 Trilyon 610 Milyar lira eder. Devlet bu kâğıtları alan bankalara diyelimki, ortalama %50 faiz veriyor. Hükümet programının 22. sahifesindeki kredi faizlerinin %110 olduğu yazılıdır. Her ne kadar bu devlet kâğıtlarına da disponibilite adı veriliyorsa da bu aslında kredidir, Devletin bankalardan aldığı ödünç paradır. Devlet bu parayı almasa idi, banka yuvarlak olarak 27,5 trilyon

TÜRK İŞ HUKUKUNUN AVRUPA TOPLULUĞU İŞ HUKUKU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Prof.Dr. Ali GÜZEL

1949 tarihinde Malatya'da doğmuştur. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirdikten sonra Fransa'da İş Hukuku alanında doktora yapmış ve 1982'de doçent, 1988'de de profesör olmuştur.

Halen Marmara Üniversitesinde İş Hukuku Öğretim Üyelği ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanlığı görevlerini yürütmektedir.

I. GİRİŞ

Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile uyumu sorunu, iki farklı yaklaşım bağlamında irdelenebilir. İlki, Ülkemizde yazarların çoğunluğunca da beninsenen, Roma Antlaşması ve bundan türetilen Sekunder Topluluk Hukukunun (1), Supranasyonal (uluslarüstü), yani üye devletlerin iç hukukları açısından doğrudan etki gücüne sahip özelliği (2) de dikkate alınarak ve bununla sınırlı kalınarak, uyum konusunu değerlendiren ve bu çerçevede çözüm önerileri oluşturan yöntemdir. Bu Teknik hukuk açısından isabetli görünmesine karşın, konunun geniş boyutları nedeniyle, yanıltıcı ve sağlıklı sonuçlara ulaşmayı güçleştiren bir yöntemdir. Benimsenebilecek ikinci yöntem, ilkinin de kapsayacak biçimde, Topluluk sosyal politikasının tarihsel kökenlerine inen, ulusal ve uluslararası standartların yaslandığı ortak değerleri, bunların uygulama biçim ve konumlarını geniş bir perspektif içinde algılayan yöntemdir. Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu hukuku ile uyumu bu yöntem çerçevesinde değerlendirildiğinde, ilk aşamada karamsar bir tabloyla karşılaşma olasılığı vardır, ancak varılacak sonuç ve benimsenecek çözümlerin tutarlı ve daha gerçekçi olacağı kuşku dışıdır.

Bilindiği gibi, sosyal hukuk, ekonomik, siyasal ve toplumsal koşulların ürünü olup, düzenlediği kavram ve kurumlarıyla, belirli bir toplum modelinin temel öğelerini de kendi içinde barındırır. Günümüzde Avrupa Topluluğunun ekonomik boyutu yanında, "Sosyal Avrupa"ya da "Av-

rupa'nın Sosyal Boyutu" (3) da ilk planda tartışılmaktadır.

Bu, salt teknik hukuk düzenlenelerini değil, aynı zamanda bir Avrupa Toplum modelini gündeme getirmektedir. Şu halde, Avrupa Topluluğu İş Hukukunu incelerken daha derinlere inip toplum modelinin özelliklerini ve temel dayanaklarını da irdelemek gerekir. Buradan, Batı Demokrasisi kavramı, siyasal, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla karşımıza çıkmaktadır. İşte, Sosyal Avrupa, bu demokrasi modeliyle karşılıklı etkileşim içinde ve onunla doğrudan bağlantılıdır (4). Türk İş Hukukunun Avrupa Hukuku ile uyumu da öncelikle bu bakış açısında değerlendirilmelidir. Bu ise bizi çözümü güç sorunlarla karşı karşıya getirecektir; ne var ki, bu sorunların çözümündeki başarı, iş hukukunun uyumu sorununu da kendiliğinden çözüme kavuşturacak, ya da en azından fazla güçlüklerle karşılaşılmayacaktır.

Tebliğimde, ilk önce Avrupa Sosyal Politikasının temel ilke ve boyutları, daha sonra da supranasyonal özelliğe sahip Topluluk İş Hukuku düzenlemeleri ışığında Türk İş Hukukunun kısa bir değerlendirmesi yapılacaktır.

II- AVRUPA TOPLULUĞU İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKE VE EĞİLİMLERİ KARŞISINDA TÜRK İŞ HUKUKUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Uyumun Temel Koşulları

Türk İş Hukukunu Avrupa Topluluğu Hukuku karşısında değerlendirirken, daha önce de

vurgulandığı gibi, bu hukuk dalının temel ilke ve eğilimleri üzerinde dikkatle durmamız gerekmektedir. Çünkü hukukumuz bu genel ilkler düzeyinde Topluluk hukukuyla uyumsuzluk göstermektedir.

Söz konusu ilkelerin bir bölümü, Topluluğa üye ülkelerin iç hukuklarına ve giderek ulusal standartlara önemli bir bölümü ise, tarihsel gelişim içinde Avrupa Topluluğu hukukunun esin kaynağı olmuş uluslararası iş hukuku normlarına ya da standartlarına dayanmaktadır. Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyinin temel hak ve özgürlüklere ilişkin hukuksal belgeleri önem taşır. Çünkü Avrupa Topluluğu sosyal hukuku, belirtilen bu normların bir sentezi durumundadır. Bu konulardaki birikimi önkoşul gibi aynen kabul eder ve kendi politikasının temel dayanakları biçiminde algılar ve değerlendirir.

Bu bilgilerin ortaya koyduğu bilimsel gerçek şudur: Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu hukuku ile uyumunun ön ve kaçınılmaz koşulu, bu hukukun, bir yandan, Topluluğa üye ülkelerin ortak asgari standartlarına, öte yandan da özellikle ILO'nun sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin standartlarıyla uyum içinde olmasıdır. Bu nedenle, Avrupa Topluluğu hukuku ile uyum sorunu, kanımca ikinci planda yer alır. Daha açık ifade etmek gerekirse, Topluluğa üye ülkelerin iç hukuk normları ve ILO'nun standartlarıyla, asgari düzeyde de olsa, uyum içinde bulunan bir Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukukuyla uyumu fazla güçlük yaratmayacaktır.

2. Uyum Açısından Karşılaştırılmalı İş Hukukunun Önemi

Roma Antlaşması, 3. maddesinde sosyal hukuk alanında ulusal mevzuatların birbirine yaklaştırılmasını, 117. maddesinde ise uyum konusunu düzenlemektedir. Uyumlu kılma, mevzuatların birleştirilmesi ve tek tip mevzuatın oluşturulması demek değildir. Uyumluluk, daha çok ekonomik sonuçlar açısından belirli bir eşdeğerliği ifade eder (5).

Topluluk hukuku oluşturulurken, şimdiye kadar izlenen yöntem, Topluluk mevzuatının en iyi, en ileri kabul edilebilecek ulusal mevzuata uygun hale getirilmesidir. Görülüyor ki, Topluluk İş Hukuku ulusal mevzuatları ve hatta uygula-

maları kendine dayanak yapmaktadır. Bu nedenle, Avrupa İş Hukuku, üye devletlerin ulusal hukuklarının uyum perspektifi bağlamında karşılaştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Denebilirki, Avrupa Topluluğu İş Hukuku, aynı zamanda 12 üye ülkenin iş hukuklarının da incelenmesi anlamına gelir (6). Türkiye'nin Topluluğa tam üyeliğinin gündemde olduğu bir aşamada, Türk İş Hukukunun öbür ülke hukukları karşısındaki konumu ayrı bir önem taşır. Çünkü Topluluğun karar organları, üye devletlerin temsilcilerinden oluşmaktadır; karar süresince kendi ülkelerinde benimsenmiş ve yaşam biçimine dönüşmüş sosyal hukuk standartlarını Türkiye ile karşılaştırıp değerlendirmeleri ve buna göre bir sonuca varmaları söz konusu olabilecektir.

Bu inceleme çerçevesinde 12 ülkenin iş hukuklarını ayrıntılı bir değerlendirmeye tabi tutma olanağı bulunmamaktadır. Basit bir gözlemle asgari standartlar şöyle belirlenebilir:

1. Topluluğa üye ülkelerin iş hukukları ile Avrupa Konseyi ve ILO standartları arasında, büyük ölçüde, belirli bir gözlemle sağlanmıştır.

2. Mikro açıdan batıyamızda, çağdaş iş hukukunun temel kavram ve kurumları, ya yasal düzeyde ya da gelenek ve uygulama biçiminde özümsemiştir. Türk İş Hukuku açısından taşıdığı önem nedeniyle sadece birkaç örnek verilebilir: Topluluğa üye ülkelerin büyük bir bölümünde kapsamlı bir istihdam güvencesi, ILO normlarının çok üstünde bir sosyal güvenlik sistemi ve geniş boyutlarıyla yönetime katılma mekanizması benimsenmiştir. Kollektif iş ilişkileri açısından konuya eğildiğimizde, kesin yasak veya sınırlamalardan arındırılmış sendikal hakların (sendika özgürlüğü, toplu sözleşme özerkliği ve grev hakkı) tanındığını görmekteyiz. Ayrıca, ulusal ekonomik ve sosyal politikaların oluşumunda sosyal taraflara (işçi ve işveren sendikal örgütlerine) geniş bir katılım hakkı tanınmıştır. Gerek işverenler, gerekse Devlet, işçi ve işveren örgütlerini, demokrasinin vazgeçilmez kurumları olarak kabul ederler.

İşte, Avrupa Topluluğu, ulusal düzeydeki bu standartları, kendi sosyal politikası açısından bir ön veri biçiminde değerlendirir ve Topluluk sosyal hukuk düzenlemelerini, en iyi, en ileri ulusal standartları ölçü alarak, oluşturmaya ça-

ba gösterir. Bu, mevzuatlarının uyumlu kılınmasının başlıca yöntemleri arasında yer alır. Kimi konularda özel düzenleme yapılmamış veya hazırlık aşamasında olunması, o konuların Topluluk açısından önem taşımadığı anlamına gelmemelidir. Yönetime katılma, toplu pazarlık ve grev hakkı, bu yargının çarpıcı örneklerindedendir. Hemen belirtelim ki, 19 Aralık 1989 tarihinde Avrupa Konseyi (7) tarafından kabul edilen "Topluluk Temel Sosyal Haklar Şartı", diğer bireysel haklar yanında, sendika özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev haklarını da ayrıntılı bir biçimde düzenlemiş bulunmaktadır. Anılan şart, içerdiği hakların işlerliğini, ve güvencelerini, üye devletlerin sorumluluğuna terketmekte, bu konuların ulusal hukuk araçlarıyla (yasa, toplu sözleşme vb.) düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır (8).

Bu açıklamalar, Avrupa Topluluğunun üye ülkelerin ulusal standartlarını, mevzuatların uyumluluğu açısından, bir ön koşul gibi kabul ettiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, Türk İş Hukukunun Topluluk hukukuyla uyumu, herşeyden önce, asgari düzeyde de olsa, ulusal standartlarla da uyum içinde olmasını gerekli kılar. Bu alandaki yetersizlikler daha önce vurgulanmıştı.

Genel ilke ve eğilimler düzeyinde, uluslararası sosyal hukuk normlarının da, Türk İş Hukukunun Avrupa ile uyumu açısından önemli bir yeri bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, uluslararası normlarla uyum içinde bulunmayan bir hukuk sisteminin, daha dar kapsamlı başka bir uluslararası örgütün hukukuyla uyum içinde olması söz konusu olamaz. Aşağıda kısaca bu nokta üzerinde durulacaktır.

3. Uluslararası Standartlar,

Avrupa Topluluğu ve Türk İş Hukuku

Avrupa Topluluğunun sosyal haklar konusundaki politikası ve bunun temel dayanakları, büyük ölçüde öbür uluslararası örgütlerce benimsenmiş standartlara kadar uzanmaktadır. Bu olgu, değişik düzeylerde de olsa, uluslararası örgütler arasındaki işbirliği ve etkileşimin doğal bir sonucudur. Kuruluş amaçları birbirinden farklı da olsa, belirli konulardaki etkinlik ve politikalarla, tarihsel süreç içinde doğrudan ya da dolaylı bir benzerlik ve hatta belirli oranlarda bir özdeşlik gözlemcinin dikkatini çekmektedir. Di-

ğerleri bir yana bırakıldığında, Birleşmiş Milletler, bunun uzmanlık örgütü olarak ILO, OECD, Avrupa Konseyi ve en son olarak da Avrupa Topluluğu gibi uluslararası kuruluşların organik yapıları ve özellikle temel hak ve özgürlükler konusundaki norm ve politikaları arasında büyük ölçüde bir kesişme söz konusudur. Zincirin son halkasını, yani Avrupa Topluluğunu dikkate aldığımız da, Topluluğa üye ülkelerin, çok daha önceleri ve bugün de az önce belirtilen uluslararası örgütlerin üyesi olduklarını görmekteyiz. Bu organik bağın izlenen temel amaç ve hedeflere de yansıtacağı tartışma dışıdır.

İnceleme konumuzla sınırlı kalırsak, uluslararası sosyal hukuk (iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku), belirtilen örgütler çerçevesinde imzalanan sözleşme ve öbür hukuksal belgelerden oluşmaktadır (9). Bu nedenle, Avrupa Topluluğu sosyal hukukunun geniş anlamdaki uluslararası iş hukukunun bir parçası biçiminde algılanması doğal karşılanmalıdır. Düzenlenen konularda kimi farklılıkların bulunması ve normların hukuki niteliklerinin (özellikle üye ülkelerin iç hukuklarına etki biçimi) her zaman benzerlik göstermemesi, temel amaç ve ilkelerdeki özdeşliği bertaraf etmez. Söz konusu normların ana başlıklarıyla incelenmesi, bu olguyu daha da belirgin kılacaktır.

Birleşmiş Milletlerce kabul edilmiş belgelerin üye devletler açısından hukuki bağlayıcılıkları olmasa bile, insan haklarının ve bu arada öbür ekonomik ve sosyal hakların, evrensel ilkelerini ve çağdaş uygarlığın ortak değerlerini yansıtmaya gibi bir işlev yanında, diğer örgütlerce oluşturulan normların esin kaynağı oldukları duraksama dışıdır. Örneğin, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (1948); Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Paketi (1966), Her Türlü Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Sözleşmesi (1965), Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi (1979), İşkence ve Başka Zalimce, İnsanlık Dışı ya da Onur Kırıcı Davranış ya da Cezaya Karşı Sözleşme (1984), insan hakları yanında, çalışanlar için önem taşıyan bireysel ve kollektif sosyal haklar açısından da, diğer uluslararası metinlere model oluşturmakta; Ulusal mevzuatlar kadar, uluslararası standartları da birbirine yaklaştırmaktadır. Sözgelimi, çağ-

daş iş hukukunun temel konuları arasında yer alan; çalışma hakkı, adil ücret, dernek ve sendika kurma hakkı, sosyal güvenlik ve eşitlik ilkesinin temel esasları anılan belgelerde açık ve ayrıntılı ifadesini bulmuştur (10).

Avrupa parlamenter demokrasileri arasında daha yakın bir birlik oluşturmak üzere 5 Mayıs 1949 tarihinde kurulan Avrupa Sözleşmesi" (1950), İnsan Hakları Evrensel Bildirisinden esinlenmiş; daha dar kapsamlı olmakla birlikte, içeriği açısından daha ileri düzeyde bir hukuksal belgedir. Bunun gibi, "İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi", İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde ifadesini bulan hak ve özgürlüklerin etkin bir biçimde korunması ve tanınmasını amaçlamaktadır (11). Ne ki, anılan sözleşmenin kapsamı, kişisel ve siyasal haklarla sınırlı kalmıştır. Ekonomik ve Sosyal hakları güvenceye kavuşturmak için 1961 yılında imzalanan en önemli belge, "Avrupa Sosyal Şartı"dır. Bu belge, herkesin ayırım gözetilmeksizin, temel ekonomik ve sosyal haklardan yararlanmasını emretmekte; çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, örgütlenme hakkı, grev dahil toplu pazarlık hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, sosyal güvenlik hakkı v.b. konularda temel ilkeleri ve bu hakların anlamını ortaya koymaktadır (12). Türkiye, 1964 yılında imzaladığı bu şartı, ancak 1989 yılında onaylamıştır. Belirtelim ki, şartın Dibace ve I,III,IV,V ve eki tümü ile II. bölümü ise bazı kayıtlarla kabul edilmiştir (13). Öte yandan, ILO'nun 102 sayılı sözleşmesi esas alınarak hazırlanan "Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu" Avrupa ülkeleri açısından sosyal güvenliğin kapsamının daha da genişletilmesini amaçlamaktadır.

İşaret ettiğimiz tüm bu belgeler, farklı uluslararası örgütlerce kabul edilmiş olmalarına karşın, konuları ve amaçları arasında büyük benzerlikler bulunmaktadır. Aynı olgu, Uluslararası Çalışma Örgütü Çerçevesinde imzalanmış sözleşme ve tavsiye kararlarında daha da belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten, daha başlangıçtan beri, ILO sözleşme ve tavsiye kararları, Avrupa Konseyinin sosyal haklarla ilgili belgelerine örnek oluşturmuştur. Sözgelimi, Avrupa Konseyinin isteği ile ILO uzmanları, Strasbourg Konferansına sunulan Avrupa Sosyal

Şartının ön taslağını incelemişler ve bunların görüşleri, daha sonra kesin biçimini alan metne büyük ölçüde yansımıştır. Öyle ki bu şart, o güne kadarki ILO normları paralelinde ve onların bir sentezi niteliğindedir. Grev hakkı ve göçmen işçilerle ilgili hükümler açısından, ILO normlarının daha da ilerisine gidilmiştir. ILO standartlarının Avrupa Konseyinin ikinci temel sosyal politika belgesi olan, 1964 tarihli sosyal güvenlik kodu'na etkisi daha da doğrudan olmuştur. Çünkü 102 sayılı sözleşmenin Avrupa Konseyine üye ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarına uyarlanmasından başka bir amaç güdülmemiştir (14).

Avrupa Topluluğu da ILO'nun mevcut normlarından ve zengin deneyiminden uzak kalmamıştır. İki örgüt arasındaki işbirliği, 1958'de bağtlanan bir anlaşmaya dayanır. "Brüksel'deki AT Komisyonunun teknik kurulu ile Cenevre'deki ILO Bürosu arasındaki yakın temaslar sadece sosyal güvenlik bakımından değil, sosyal politikanın diğer alanlarında da devamlı bir uygulama haline gelmiştir (15). Denebilir ki, AT Sosyal Politikası, ILO Standartlarının özü doğrultusunda yönelmiştir. Gerçekten, AT Temel Sosyal Haklar Şartı hazırlanırken ve Avrupa Topluluğu Konseyi'nde son şekli verilirken (Aralık 1989), daha önce kabul edilmiş uluslararası belgelerdeki hakların tanındığı; Birleşmiş Milletler, ILO ve Avrupa Konseyinin Sosyal haklarla ilgili metinlerinden esinlediği, bunların temel alındığı, hem komisyon Başkanı, hem de Şart'ın başlangıç kısmında açıkça vurgulanmıştır (16). İçerikleri açısından da sözü edilen metinler arasında büyük benzerliklerin bulunması, bir raslantı olarak değerlendirilemez.

Türk İş Hukuku, bu belgelerde ifadesini bulan kimi temel haklar açısından, asgari standartların gerisinde kalmaktadır (17). Özellikle sendika özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev hakları bu bağlamda önem taşır. Bu nedenle, Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu hukukuyla uyumu, öncelikle bu asgari standartlarla uyum sorununu birinci plana çıkarmaktadır. Başka bir deyişle, ILO Standartlarıyla uyum içinde bulunan bir Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu hukukuyla uyumu fazla sorun yaratmayacaktır.

III- ÜYE ÜLKELER AÇISINDAN BAĞLAYICI ETKİSİ OLAN TOPLULUK İŞ HUKUKU DÜZENLEMELERİ KARŞISINDA TÜRK İŞ HUKUKUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bilindiği gibi, Avrupa Toplulukları (AKÇT, AET, AAET), devletlerin kendi aralarında kurdukları diğer uluslararası kuruluşlardan kesin çizgilerle ayrılmakta, devletler hukukunun geleneksel modeli içinde yer almamaktadır. Çünkü Avrupa Toplulukları, tüzel kişiliği olan bir hukuki ünite oluştururlar ve aynı zamanda bir iç hukuk düzenine sahiptirler. Bu hukuk düzeni, üye ülkelerin vatandaşlarını ve topraklarını ortak kural ve kurumlara bağlı kılma gibi bir sonuç doğurur.

Normlar hiyerarşisine dayalı hukuk düzeninde, Kurucu Antlaşmalar (Paris ve Roma), Toplulukların Anayasası niteliğinde ve dolayısıyla ilk sırada yer alırlar; üye devletleri Antlaşmalara dayalı ortak bir hukuki rejime tabi kılarlar. Kurucu Antlaşmalar ve bunlardan türetilen Topluluk hukukunun ulusal hukuklara göre üstünlüğü (supranasyonal) ve önceliği vardır. Başka bir ifadeyle, üye devletlerin ulusal hukuklarıyla Topluluk Hukuku arasındaki ilişkiler sorununa, Topluluk Hukukunun üstünlüğü, önceliği ilkesiyle çözüm getirilmiştir. Bu ilke uyarınca, Topluluk İş Hukuku düzenlemeleri, ulusal iş hukukların üstünde bir yer işgal eder; anılan hukuklar, Topluluk hukukuna aykırı düzenlemeleri içermeyeceklerdir (18). İşte bu bölümde, anılan özelliklere sahip Topluluk İş Hukuku düzenlemeleri ve Türk İş Hukukunun bunlarla uyumu konusu üzerinde durulacaktır.

1. İşçilerin Serbest Dolaşımı

a) Serbest Dolaşım Hakkının

Kapsamı ve Sınırları

Avrupa Topluluğunun dayandığı temel ilke-lerin başında yer alan serbest dolaşım, işçilerin ve aile bireylerinin temel bir hakkı biçiminde önce Roma Antlaşmasında (m.48 vd.), daha sonra da Tüzük ve Yönergelerle ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir (19). Serbest dolaşım, "istihdam, ücret ve diğer çalışma koşulları açısından üye Devletlere mensup işçiler arasında vatandaşlığa dayalı her türlü farklı işlemin kaldırılması" (Roma Ant. m.48) zorunlu kılar. Bu hak,

Topluluğa üye herhangi bir ülkede "fiilen arz edilmiş bulunan işlere", aynen o ülke vatandaşları gibi serbestçe girip çalışmayı, bu amaçla üye devletlerin topraklarında serbestçe hareket etmeyi ve serbestçe yerleşmeyi kapsar. İşe girme açısından, üye ülke vatandaşları arasında eşitlik ilkesi mutlak bir biçimde kabul edilmiştir. Söz konusu ilke, öncelikle bireysel iş ilişkileri düzeyinde uygulama alanı bulacaktır. Bunun anlamı, işçiye, hizmet sözleşmesine dayanarak çalıştığı üye ülkenin ulusal hukukunun kendi vatandaşları için öngördüğü tüm hakların sağlanmasıdır. Bu çerçevede, çalışma koşulları, ücret ve öteki sosyal haklarda vatandaşlık ögesine dayalı hiçbir ayırım yapılamayacaktır. Bunun gibi, fesih, işe iade v.b. konularda da bu ilke geçerli olacaktır (20).

Kollektif iş ilişkileri düzeyinde, Tüzüğün 8. maddesi, çalışılan ülkedeki işçi sendikalarına üye olabilmeyi ve sendikal hakların kullanımını düzenlemektedir. 1976 tarihli Tüzük ise, üye ülke işçilerine, sendikaların organlarına ve genel olarak sendikaların yönetiminde görev alabilme haklarını tanımaktadır. İş hukukun öngördüğü yönetime katılma mekanizması çerçevesinde de seçme ve seçilme hakları söz konusu olacaktır.

Roma Antlaşmasının 48. maddesi, serbest dolaşım hakkının **kamu hizmetlerinde** uygulanmayacağını hükme bağlamaktadır. Ne ki, kamu hizmeti kavramının anlamı belirgin değildir. Adalet Divanı, 1980 yılında verdiği bir kararında, üye devletlerin sadece kendi vatandaşlarını istihdam edebilecekleri işleri, "dolaylı ya da dolaysız olarak kamu otoritesinin kullanımını ve devletin genel yararını ilgilendiren işler" biçiminde tanımlamıştır. Görülüyor ki Divan, "kamu hizmeti" kavramını çok dar bir yoruma tabi tutmuş bulunmaktadır. Bu yorum biçiminin uygulanabilirliği ise duraksamalıdır (21).

Roma Antlaşmasının temelini oluşturan serbest dolaşım hakkına kimi sınırlamalar da getirilmiştir. Gerçekten, Antlaşmanın 48. maddesine göre serbest dolaşım, **kamu düzeni, kamu güvenliği ve toplum sağlığı** gerekçeleriyle üye devletlerce sınırlamalara tabi tutulabilir. Başka bir anlatımla, topluluğa üye devletler, anılan gerekçelere dayanarak, işçileri serbest dolaşım

hakkından yoksun bırakabileceklerdir (22). Ancak, 1964 tarihli Yönergeye ekli listede toplum sağlığını bozabilecek hastalıkların belirtilmiş olması üye devletlerin bu konudaki takdir hakkını da büyük ölçüde daraltmaktadır (23).

b) Serbest Dolaşım Konusundaki Topluluk Normlarının Türk İş Hukukuna Etkisi

Serbest dolaşım hakkı konusundaki Topluluk normları (Roma Antlaşması, Tüzük ve Yönergeler), üye ülkelerin iç hukuklarında doğrudan etki gücüne ve uygulama kabiliyetine sahip bulunmaktadır. Bu nedenle, Türkiye'nin Topluluğa tam üyeliğinin kasinleşmesi durumunda, anılan kurallar iç hukukumuzun birer parçası haline geleceklerdir; ayrıca bu kurallara aykırı düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması veya Topluluk mevzuatıyla uyumlu hale getirilmesi zorunludur. Bu olasılık dikkate alınarak, Türk İş Hukukundaki mevcut durum ana başlıklarıyla şöyle değerlendirilebilir:

Türk hukukunda, belirli işlerle sadece Türk vatandaşlarının çalıştırılmasını öngören ve yabancı ülke vatandaşlarına çalışma yasağı getiren 1932 tarih ve 2007 sayılı "Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında" kanunda (24) yabancılara ilişkin geniş kapsamlı sınırlamaların serbest dolaşım ilkeleri doğrultusunda yürürlükten kaldırılması zorunludur. Bunun gibi, "Çalışma İznini" zorunlu kılan, turizm, yabancı sermayeyi teşvik, petrol ve madenlerle ilgili yasaların Topluluk mevzuatına uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Çünkü Topluluğa üye devlet vatandaşlarının Türkiye'de istihdamı, herhangi bir idari makamdan izin alınması koşuluna bağlanamayacaktır (25).

Bireysel iş ilişkilerini düzenleyen 1475 sayılı Yasa, işe alınma, iş ve işçi bulma, ücretler, çalışma süreleri, yıllık izinler, işçi sağlığı ve iş güvenliği, hizmet sözleşmesinin feshi gibi konularda Türk vatandaşları ile yabancılar arasında herhangi bir ayırım gözetmemektedir (26). Belirtilen konularda AT Topluluğu İş Hukuku ile uyumdan söz edilebilir. Buna karşılık, Asgari Ücret Tespit Komisyonuna seçilecek işçi ve işveren temsilcilerinin "Türk vatandaşı olmaları" koşulunu öngören Asgari Ücret Yönetmeliği hükmü, Topluluk hukukuna aykırı düşmektedir. Benzeri bir koşul, 2822 sayılı Yasanın 56. mad-

delerinde, Yüksek Hakem Kuruluna işçi ve işverenler adına seçilecek üyelerden de aranmaktadır. Bunun gibi, Deniz İş Yasasının 4. maddesinde yer alan "Bu kanun hükümleri, mütekabiliyet esaslarına göre, Türk gemi adamlarına aynı mahiyette haklar tanıyan devletlerin uyruğunda olup bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına da uygulanır" hükmü, serbest dolaşım ile ilgili kurallarla bağdaşmamaktadır (27).

Kollektif iş ilişkilerini düzenleyen yasalar açısından konu değerlendirildiğinde, 2821 sayılı Sendikalar Yasasında yer alan **Sendika Kurucusu** (m.5), **sendika zorunlu organlarına seçilebilmek** (m.14/14) ve **işyeri sendika temsilcisi** (m.34) olabilmek için Türk vatandaşlığını gerekli kılan esaslar, Topluluk üyesi devletlerin vatandaşları için bir sınırlama oluşturmakta ve Tüzük hükümlerine aykırı düşmektedir. Buna karşılık, 2822 sayılı TİSGLK'da, az önce belirttiğimiz 56. madde hükmü dışında, yabancılar için herhangi bir ayırım gözetilmediğinden uyumu açısından sorun çıkmayacaktır.

2. Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Eşitlik İlkesi: Cinsiyete Dayalı Ayırım Yasağı

a) Ayırım Yasağı Konusunda Topluluk İş Hukukunun Temel Esasları

Kadın ve erkek işçiler arasında, özellikle ücret konusunda ayırım yapılmaması, uluslararası düzeyde oluşturulan birçok belgede ifadesini bulmuştur. Örneğin ILO tarafından 1951 yılında kabul edilen 100 sayılı sözleşme, aynı değerdeki işler için kadın işçilerle erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesini benimsemiştir. Aynı doğrultuda, 1961 tarihli Avrupa Konseyi Sosyal Şartı, 4. maddesinde, aynı işi yapan kadın işçilerle erkek işçiler arasında ücret konusunda herhangi bir ayırım yapılmamasını hükme bağlamıştır (28).

Avrupa Topluluğu bu konuya yabancı kalamazdı. Nitekim, Roma Antlaşmasının 119. maddesinde eşitlik ilkesi açık bir biçimde düzenlenmiştir. Buna göre, "her üye devlet, ilk geçiş dönemi içinde kadın ve erkekler için aynı işte aynı ücret ilkesini uygular ve bunu devam ettirir" Ücret deyimi, "normal asli ve asgari ücretler ve işverenin hizmet sözleşmesine dayanarak işçiye, dolaylı ya da dolaysız nakdi veya aynı ödediği

diğer tüm ödemeleri" kapsar (m.119/2).

Eşitlik ilkesi, Topluluk mevzuatında oldukça önemli ve kapsamlı bir yer tutmakta; sadece ücretler konusunda değil, çalışma ilişkilerinin her alanında bu ilkelerin gözetilmesi amacıyla çok sayıda Yönerge (29) kabul edilmiştir. Ayrıca, Adalet Divanı içtihatlarıyla, eşitlik ilkesi Avrupa Topluluğu Sosyal politikasının odak noktasını oluşturmuştur. Burada sadece Yönergelerin temel esasları aktarılacaktır (30).

10 Şubat 1975 tarihli Yönerge (75/117), ücrette eşitlik ilkesinin ayrıntılarını düzenlemektedir. Yönergenin 1. maddesi, eşitlik ilkesinin, aynı iş için, tüm konularda, özellikle ödeme koşullarında cinsiyet ayrımına dayalı öğelerin bertaraf edilmesini kapsadığını hükme bağlamaktadır. Bu bağlamda, mesleki sınıflandırma yöntemi aynı ölçütlere dayanmalıdır. Cinsiyet ayrımına dayalı yöntemler benimsenmemelidir. İnceleme konusu Yönerge, üye devletler için somut bazı yükümlülükler de içermektedir. Buna göre, ücrette eşitlik ilkesine aykırı düşen tüm yasal ve idari düzenlemeler yürürlükten kaldırılmalıdır; Toplu iş sözleşmeleri, hizmet sözleşmeleri ve ücretle ilgili diğer anlaşmalarda yer alıp, eşitlik ilkesine aykırı düşen hükümlerin geçersiz sayılması için de gerekli önlemlerin alınması zorunludur.

14 Şubat 1976 tarihli Yönerge (76/207 CEE), yalnızca ücrette eşitlik ilkesiyle yetinmeyerek, işe girişte, mesleki eğitim ve ilerlemede, çalışma koşullarında eşitlik ilkesini sağlayıcı önlemlerin alınmasını emretmektedir (m.1). Yönergenin 3. maddesi, herşeyden önce, işe girişte cinsiyet ayrımı yapılmasını yasaklamaktadır. Bu yasak tüm sektör ve faaliyetler için geçerli olacaktır. Bunun gibi, Yönergenin 4. maddesi ayırım yasağını; mesleki yönlendirme, mesleki eğitim ve mesleki ilerleme konularına da yaygınlaştırmaktadır. Ayrıca, çalışma koşullarında ve hizmet sözleşmelerinin feshinde de eşitlik ilkesi gözetilmelidir (m.5).

Dikkat edilirse, söz konusu Yönergeler sosyal güvenlik konusunu düzenlememektedir. İşte bu amaçla iki ayrı Yönerge daha kabul edilmiştir. Roma Antlaşmasının 235. maddesine dayanılarak yürürlüğe konulan 19 Aralık 1978 tarihli Yönerge (79/7, CEE), üye devletleri, 6 yıllık bir

süre içinde, sosyal güvenlik alanında kadın ve erkek sigortalılar arasında eşitlik ilkesini sağlayıcı önlemleri alma yükümlülüğü altına sokmaktadır. Yasal sosyal güvenlik rejimleri yanında, bunları tamamlayıcı nitelikteki başka kurumlar da Yönergenin uygulanma alanı içinde yer alır. Sosyal Sigorta rejimlerinin kapsamı, prim ödeme yükümlülüğü ve primlerin hesaplanma yöntemlerinde, yardımların yapılma ve hesaplama koşullarında cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz (31).

Sosyal güvenlik alanındaki ikinci bir Yönerge (86/378) 24 Temmuz 1986 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu düzenleme, mesleki sosyal güvenlik rejimlerini kapsamaktadır (32). Mesleki rejimler, yasal sosyal güvenlik rejimleri ile özel sigorta sözleşmeleri arasında yer alır. Bu tür rejimlerin amacı; yaşlılık, ölüm, işsizlik, hastalık ve sakatlık gibi risklere karşı, yasal rejimleri tamamlamadır. Yönerge, bu tür rejimlerde de eşitlik ilkesinin gözetilmesini emretmektedir. 11 Aralık 1986 tarihinde kabul edilen başka bir Yönerge (86/613, CEE) ise, bağımsız çalışanlar (tarım kesimi dahil) açısından eşitlik ilkesini düzenlemektedir. Belirtilen tüm bu Yönergelere karşın, uygulamada eşitlik ilkesine tam anlamıyla riayet edildiği söylenemez; Adalet Divanının anılan konuda çok sayıda karar vermiş olması bu kanıyı pekiştirmektedir. Divan, Antlaşma ve Yönerge hükümlerini geniş yorumlayarak eşitlik ilkesini etkin kılma çabasıdadır (337).

Bilindiği gibi eşitlik ilkesi, genel olarak hukukun çeşitli alanlarını ilgilendirmekte ve her hukuk alanı içinde ayrı düzenlemelere bağlı kınılmaktadır. 1961 Anayasası (m.12/1) gibi, 1982 Anayasası da, yasa önünde eşitlik ilkesini 10. maddesinde ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Yine Anayasa, kamu hizmetlerine girme açısından eşitlik kuralını 70. maddesinde öngörmüştür. İş hukuku çerçevesinde, işverenin işçiler arasında genel anlamda eşit işlem yapma borcunun hukuki dayanağını da Anayasanın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi oluşturmaktadır (34). Ücrette cinsiyet ayrımı yasağının temel dayanağı ise, ücrette adalet sağlanmasını öngören Anayasa m.55/II hükmüdür. Çünkü, adaletli ücret deyimi, eşitliğin varolduğu durumlarda ancak söz konusu olur (35).

Türk İş Hukukunda, cinsiyette ücret ayrımını ortadan kaldırmak amacıyla özel bir düzenlemeye de yer verilmiştir. Gerçekten, İşY.m.26/IV hükmüne göre, "bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz". Ayrıca, Asgari Ücret yönetmeliğinin 2. maddesinde de, asgari ücretin saptanmasında cinsiyet farkı gözetilmeyeceği hükme bağlanmıştır. Yukarıda açıkladığımız gibi, Roma Antlaşması, ücrette eşitlik ilkesini, "aynı işte aynı ücret" anlamında kabul etmişken (m.119/1), 1975 tarihli Yönergede ve Adalet Divanının konuya ilişkin kararlarında eşitliğin anlamı, "eşit değerdeki işler" biçiminde genişletilmiştir. İşY.m.26'da yer alan "aynı nitelikteki işler" deyiminin bunu karşıladığı söylenebilir. Ancak söz konusu hüküm, ücret eklerini kapsamamaktadır. Oysa, Roma Antlaşmasının 119. maddesinde eşitlik ilkesinin, asli ücret yanında, işçiye dolaylı ya da dolaysız ödenen nakdi veya aynî tüm ödemeleri kapsadığı açıklığa kavuşturulmuştur. Gerçi, Türk İş Hukuku öğretisinde ve yargı kararlarında, ücrette eşitlik ilkesinin, ücret eklerini de kapsadığı görüşü egemendir (36). Bununla birlikte, uyum açısından pozitif bir düzenlemeye gereksinim olacaktır.

Ayrıca, İşY.m.26'da, "eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere" farklı ücret ödenmeyeceği belirtilmiştir. Oysa, Avrupa Topluluğu mevzuatında böyle bir koşul öngörülmüştür.

Kuşkusuz, Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu Hukuku ile uyumunu, yalnızca 1475 sayılı İş Yasası açısından değerlendirmek ve onunla sınırlı tutmak yeterli olmayacaktır. Çünkü ülkemizde iş ilişkilerini ayrı düzenlemeye tabi tutan iş yasaları da bulunmaktadır. Bu yasaların da Avrupa Topluluğu normlarıyla uyum içinde olması zorunludur. Bu bağlamda, Borçlar Yasası, Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası önem taşır. Söz konusu yasalarda, ücrette eşitlik ilkesini düzenleyen bir hükme rastlanmamaktadır (38).

Belirtelim ki, ücrette cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmak amacıyla, 1951 tarih ve 100 sayılı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme" ile

aynı tarih ve 90 sayılı "Eşit İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Hakkında Tavsiye Kararı"nı Türkiye de kabul etmiştir. 100 sayılı Sözleşme, bu sözleşmeyi onaylayacak her üye devletin, "eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini teşvik ve bu ilkenin tüm işçilere uygulanmasını... temin" etmesini (m.2/1) ve bunun için de, "işlerin objektif bir biçimde değerlendirilmesini teşvik için önlemler" almasını (m.3/1) emretmiştir. Belirtildiği gibi bu sözleşme, Türkiye Cumhuriyeti tarafından, 13.12.1966 gün ve 810 sayılı Yasayla (RG., 22.12.1966, 12484) onaylanmış ve 14.4.1967 gün ve 6/8036 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla (RG., 13.6.1967, 12620) yürürlüğü konularak iç hukukumuzda dahil edilmiştir (39). Dolayısıyla, bu sözleşme hükümleri, iş yasalarına ve Borçlar Yasasına tabi olmak yönünden herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm işçilere uygulanabilecektir (40). Öte yandan, hukukumuzda, daha önce andığımız Avrupa Konseyinin 14 Şubat 1976 tarihli Yönergesi (76/207) ile düzenlenen konularda herhangi bir hüküm mevcut değildir. Bilindiği gibi bu Yönerge, ücrette eşitlik ilkesinin de ötesinde, işe alınmada, mesleki eğitim ve ilerlemede, çalışma koşullarında eşitliğin gözetilmesini ayrıntılı olarak hükme bağlamaktadır. Bu konularda Türk İş Hukukunun Topluluk Yönergesiyle uyum içinde olmadığı duraksama dışıdır. Ekle-yelim ki, Türkiye'nin de onayladığı (RG., 14.10.1985, 18898) Birleşmiş Milletler'in 1979 tarihli "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi", Avrupa Topluluğu yönergelerinde benimsenen tüm esasları içerecek bir kapsama sahiptir. Örneğin bu sözleşmenin 11. maddesinde, ücret eşitliği yanında, çalışma hakkı, meslek seçimi, işe girme, işte ilerleme, mesleki eğitim, iş koşulları ve sosyal güvenlik gibi konularda eşitliğin gözetileceği vurgulanmıştır (41). Bu sözleşme hükümleri iç hukukumuzun bir parçası haline gelmiştir. Bununla birlikte, uygulamadaki duraksamaları bertaraf etmek ve gerçek anlamda Avrupa Topluluğu hukukuyla uyum sağlayabilmek için, belirtilen konularda yasal düzenlemelerin yapılmasında zorunluluk vardır (427). Nitekim, Topluluk üyesi olup, işaret ettiğimiz tüm uluslararası sözleşmeleri onaylayan devletler, Topluluk hukukuyla

uyum açısından özel düzenlemeler yapmak durumunda kalmışlardır.

3. İş Güvencesi Konusundaki Topluluk Yönergeleri ve Türk İş Hukuku

İş (İstihdam) güvencesi konusunda ulusal mevzuatların uyumlu kılınması, Konsey'in iki önemli Yönergesinin kabulüne yol açmıştır. 17 Şubat 1975 tarihli Yönerge (JOCE, L.48, 22.2.1975, 29) toplu işçi çıkarmalara; 14 Şubat 1977 tarihli Yönerge (JOCE., L.61, 5.3.1977, 26) ise işyerinin devri halinde işçilerin istihdam güvencelerinin korunmasında yöneliktir.

a) Toplu İşçi Çıkarma

Yönergenin kabulünden önce, Topluluğa üye ülkelerde, toplu işçi çıkarma konusundaki iş hukuk düzenlemeleri arasında, Ortak Pazar'ın işleyişini olumsuz yönde etkileyecek önemde ayrımlar dikkati çekmekteydi; özellikle çok uluslu işletmelerin sayıca artması, istihdam güvencesi sorununu daha da güncel kılmaktaydı. Mevzuatlar arasındaki ayrım, bir yandan işletmeler arasındaki rekabet koşullarını, öte yandan da işçiler arasında eşitsiz bir durum ortaya çıkarmaktaydı. Bu ise Roma Antlaşmasının temel hedeflerine aykırı düşmekteydi. Çünkü bu Antlaşmanın 117. maddesinde, istihdam ve yaşam koşullarının, sosyal ilerleme yönünde eşit kılınması açıkça öngörülmüştür. Ayrıca, toplu işçi çıkarma konusundaki mevzuat farklılıkları, kimi bölgelerde işsizlik oranının artmasına da neden olmaktaydı (43).

1975 tarihli Yönerge (75/129), hem toplu işçi çıkarmanın koşullarını, hem de toplu işçi çıkarma konusunda uygulanacak prosedürü düzenlemektedir. Yönergenin 1. maddesi uygulanma alanını belirlemekte ve hangi koşullarda toplu işçi çıkarmanın söz konusu olacağını açıklığa kavuşturmaktadır. Üye devletler, iş hukuklarında, genellikle sayısal bir ölçütten hareketle toplu işçi çıkarmanın anlamını belirlemektedirler. Başka bir anlatımla, çıkarılan işçi sayısı, işyerindeki toplam işçi sayısının belirli bir oranını geçtiği takdirde toplu işçi çıkarma söz konusu olur. Kimi ülkeler (Fransa ve İngiltere), işten çıkarmanın nedenlerine önem verirler. Yönerge, anılan bu her iki ölçüte de yer vermiştir. Buna göre, işten çıkarmanın, işçinin şahsına dayan-

mayan bir ya da birden çok nedenle gerçekleştiği ve işten çıkarılanların belirli bir sayıya ulaştığı hallerde toplu işçi çıkarma söz konusu olacaktır. Böylece üye devletlere, toplu işçi çıkarma kavramını alternatifli bir biçimde tanımlama olanağı verilmektedir:

1. 30 günlük sürede; işyerinde 20'den fazla ve 100'den az işçi çalışıyorsa en az 10; 100 ile 300 işçi çalışıyorsa, en az 0/0 10;300'den fazla işçi çalışıyorsa, en az 30 işçinin işten çıkarılması, toplu işçi çıkarma anlamına gelecektir.

2. İşyerindeki işçi sayısına bakılmaksızın, 90 günlük bir süre içinde en az 20 işçinin işten çıkarılması durumunda da toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanabilecektir (44).

Yönergenin 1. maddesi, kimi istisnalar da içermektedir: Bir yargı kararına dayanılarak işyerinin faaliyetlerine son verilmesi halinde yönerge hükümleri uygulanmayacaktır. Bunun gibi anılan Yönerge, belirli süreli hizmet sözleşmelerine, kamu hukukuna tabi işyerlerine ve gemi adamlarına da uygulanmayacaktır.

İnceleme konusu yaptığınız Yönerge, üye devletleri, iş hukuklarında değişiklik yaparak, toplu işçi çıkarmayı belirli bir prosedüre bağlı kılmaya da zorlamaktadır. Yönergenin 2. maddesine göre, 1. madde anlamında toplu işçi temsilcileriyle istişari nitelikte bir görüşme yapmak zorundadır. İşçi ya da personel temsilcileri kavramı, iş hukukların yönetime katılma çerçevesinde oluşturdukları organ ya da kurumları kapsar. Yapılacak görüşme, işçi çıkarmanın gerçekleşmemesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veya işçiler tarafından olumsuz etkilerin giderilmesi yönünde çözüm arayışlarını hedefler. İşçi temsilcilerinin yapıcı çözümler üretebilmeleri için işverenin kendilerine konu ile ilgili tüm bilgileri de sunması gerekir; her durumda, toplu işçi çıkarmanın gerekçeleri yazılı olarak temsilcilere verilmelidir. Bunun dışında işveren, işçi çıkarma konusundaki projesini yazılı olarak ilgili çalışma makamlarına da bildirmek zorundadır. İşten çıkarma, bu bildiriden en az 30 gün sonra hüküm doğuracaktır. Bu süre, yetkili organın işçi çıkarma sorununa bir çözüm bulabilmesi amacıyla tanınmıştır; idari makamın ön izni aranmamıştır (45).

Türk İş Hukukunda, toplu işçi çıkarma,

1975 yılında yapılan değişiklikten önce 1475 sayılı Yasanın 24. maddesinde özel hükümlere bağlanmış bulunmaktaydı. Bu düzenlemeye göre, işverenin işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıya işyerinde toplu olarak veya kısa aralıklarla 10'dan az olmamak üzere onda biri kadar ve daha fazla işçiyi işten çıkartmak istemesi halinde durumu, işçileri çıkarmadan en az bir ay önce Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundaydı. Ayrıca, çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde aynı işyerine yeniden işçi alınmak istenmesi halinde çıkarılanlardan çalışmak isteyenlerin aynı koşullarla işe alınmaları öngörülmüştü (46). Anılan maddede 4.7.1975 gün ve 1927 sayılı Yasayla yapılan değişiklikle toplu işçi çıkarmaya ilişkin fıkra şu biçimi almıştır: "İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu Örgütüne bildirmek zorundadır". Dikkat edilirse bu hüküm, AT Yönergesiyle birçok noktada farklılık göstermekte ve işçileri toplu işçi çıkarmalara karşı korumaktan uzak bulunmaktadır. Uyum açısından hükmün yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca, toplu işçi çıkarma prosedürü, işçilerin yönetime katılmaları sorunuyla da yakından ilgilidir. Bu konuda Türk Hukukunun Avrupa standartlarının çok gerisinde kaldığı tartışma dışıdır. Yönerge, toplu işçi çıkarmayı tasarlayan işverenin işçi temsilcileri ile görüşmesini zorunlu kılmaktadır. Türk Hukukunda bu tür bir prosedür, işçi ya da personel temsilciliği kurumu mevcut olmadığından uygulanma kabiliyetine sahip olamayacaktır. Bir çözüm olarak, işyeri sendika temsilcilerinin bu görevi üstlenebilecekleri düşünülebilir. Çünkü, Yönerge, İşçi temsilcileri kavramının, genel anlamıyla ulusal hukuklarda yönetime katılma çerçevesinde benimsenmiş kurumları ifade ettiğini hükme bağlamakta, tercihi iş hukuklara bırakmaktadır. Türk Hukuku açısından konuyu değerlendirdiğimizde, işyeri sendika temsilcilerinin atanabilmesi, işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin varlığına bağlı kılınmıştır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinde Yönergenin öngördüğü prosedürün uygulanması söz konusu olama-

yacaktır (47). Her durumda, ülkemizde yönetime katılma mekanizmasının düzenlenmesi, sadece toplu işçi çıkarma açısından değil, genel olarak demokratikleşme sürecinin de kaçınılmaz bir gereğidir.

b) İşyerinin Devri ve İşçilerin Korunması

14 Şubat 1977 tarihli Yönerge, işyerinin devri halinde işçilerin devredilen işyerindeki işlerini korumaları amacını taşımaktadır. Anılan Yönergenin 1. maddesine göre, "birleşme ya da sözleşmeye dayanan devir sonucu işletmenin, işyerinin bir bütün veya kısmi olarak bir işverenden diğerine geçmesi (intikali) halinde" işyerinin devri söz konusu olacaktır. Yönerge, hem özel kesim, hem de kamu kesimi işyerlerini ve burada çalışan işçileri (memurlar hariç) kapsamına almaktadır. Çünkü, ulusal mevzuatların birbiriyle uyumlu hale getirilmesini öngören Roma Antlaşmasının 100. maddesinin uygulama alanı, yalnızca özel kesim işyerleri ile sınırlı değildir (48).

Belirtildiği gibi, AT Yönergesi, bir sözleşmeye dayanılarak, işletmenin ya da işyerinin bir bütün olarak veya kısmen başkasına geçirilmesi (intikali) nedeniyle işverenlik sıfatında ortaya çıkan tüm değişiklikleri kapsamına almaktadır. İş ilişkisinin ilk kurulduğu sırada hizmet sözleşmelerinin tarafı olan ve iş hukuku anlamında işveren sıfatını taşıyan kişinin (gerçek veya tüzel) yerine bir başkası geçmekte ve işverenlik sıfatını kazanmaktadır. Öte yandan, işletmelerin merkezileşmesi, yani ticaret ortaklıklarının birleşmesi (fusion) de Yönergenin kapsamına girmektedir (49).

İşyerinin devri halinde işçilerin korunması amacıyla Yönergenin öngördüğü en önemli ilke, hiç kuşkusuz, işçilerin kazanılmış haklarını korumak ve iş güvencesini sağlamaya yönelik olandır. Bu amaca ulaşabilmek için başvurulacak ve Yönergenin benimsediği sistem, devredilen işyerinde çalışan işçilerin hizmet sözleşmesinden ya da daha geniş olarak iş ilişkisinden kaynaklanan hakların otomatik olarak işyerini devralan yeni işverene geçmesidir (m.3) Bu konuda taraf iradelerine üstünlük tanınmamıştır. Böylece, yeni işverenin, Borçlar Hukukunun alacağın devri hükümlerine dayanması veya yeni işverenle an-

laşarak mevcut iş ilişkisine katılmaması önlenmiş olmaktadır (50). Yönergenin 3. maddesi uyarınca, işyerini devralan yeni işveren, işyerinde çalışmakta olan işçilerin hizmet sözleşmelerinden doğan hak ve borçlarına, başka bir işleme gerek olmaksızın otomatik olarak taraf olmaktadır. Teknik anlamıyla, sözleşme ilişkisinin bir bütün olarak, yani aktif ve pasif yönleriyle geçişi söz konusudur. Yeni işverenin devir sırasında yürürlükte bulunan sözleşmelere taraf olacağı, devirden önce eski işveren tarafından feshedilmiş sözleşmelerle bağlı kalmayacağı doğaldır. Ancak, devirden önce hizmet sözleşmesi feshedilmiş olmasına karşın, bildirim öneri içinde bulunuyorsa, Yönerge hükümleri yine uygulama alanı bulacaktır (51).

Yönergenin içerdiği diğer önemli bir hüküm, eski ve yeni işverenlerin işçilere karşı dayanışmalı ve şahsi sorumluluklarına ilişkin olanıdır. Bununla işçilerin gelir güvencesi korunmak istenmiştir. Yönergenin 3. maddesi, işyerini devralan işverenin, işyerinde yürürlükte olan ve eski işverenin bağlı olduğu toplu iş sözleşmesini aynen uygulamakla yükümlü olduğunu da ifade etmektedir. Böylece, toplu iş sözleşmesinin işçilere sağladığı ücret ve diğer çalışma koşullarının, işveren ya da işyerine ilişkin değişikliklerden etkilenmeleri önlenmek istenmiştir (52).

Incelediğimiz Yönerge, işyerinin el değiştirmesi halinde işçilerin hizmet sözleşmesinden ya da ilişkisinden kaynaklanan haklarını, "**yeni işverenin mevcut hizmet sözleşmelerine otomatik olarak taraf olması**", yöntemiyle korumaktadır. Bu ilkeye koşut olarak, anılan Yönerge, işçiyi feshe karşı koruyucu bazı hükümleri de içermektedir. Gerçekten, 4. maddeye göre, işyerinin devri, hizmet sözleşmelerinin feshi için başlıbaşına bir neden oluşturmayacaktır. Bu fesih yasağı, hem eski, hem de yeni işvereni ilgilendirmektedir. Bu düzenleme karşısında, işyerini devretmek isteyen işveren, devri gerekçe göstererek işçilerin hizmet sözleşmelerini feshedemeyecektir. Aynı biçimde, yeni işveren de belirtilen nedene dayanarak işçileri işten çıkarmayacaktır (53).

Yönergenin 5. maddesi uyarınca, üye ülkelerin iş hukuklarına göre belirlenmiş işçi

temsilcilerinin ya da diğer yönetime katılma kurumlarının statü ve görevleri işyerinin devrinden sonra da devam edecektir. Bunun önkoşulu, işyerinin tek ve bağımsız bir ünite olarak varlığını sürdürmesidir. Yönerge ayrıca, işyerinin devri konusunda işçi temsilcilerine **bilgi verme ve danışma yükümlülüğünü** de getirmektedir. Yönergenin öngördüğü sistemde, işverenler devirden önce ve uygun bir zamanda, devir nedenleri, bunun işçiler açısından doğurabileceği hukuki, mali ve sosyal sonuçlar ile devirden etkilenen işçiler için alınan önlemler konusunda, iş hukukun öngördüğü işletme ya da işyerindeki sendika temsilcileri ile işçi temsilcilerine bilgi vermek zorundadır (m.6/1).

Türk İş Hukukunda, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen 1475 sayılı İş Yasasında işyerinin devri halinde hizmet sözleşmelerinin otomatik olarak yeni işverene geçişini düzenleyen bir hüküm mevcut değildir. Bununla birlikte iş mevcuatımızın konuya tümüyle yabancı kaldığı da söylenemez. Gerçekten, İşY.m. 14 hükmüne göre, "... işyerlerinin devri veya intikali yahut herhangi bir surette bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır". Yine Yıllık ücretli izin konusunu düzenleyen İşY.m53'e göre: "İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olmaz". Dikkat edilirse, her iki hüküm de, eski işverenin taraf olduğu hizmet sözleşmelerinin yeni işverenle devam edip etmeyeceği hususuna doğrudan bir çözüm getirmemekte, dolayısıyla AT yönergesi ile uyum içinde bulunmamaktadır. Buna karşılık, Deniz İş Yasasında yer alan bir hüküm Yönergedeki gibi hizmet sözleşmelerini otomatik geçişini düzenlemektedir. Gerçekten, Den İşY.m.19 uyarınca, geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece mülkiyetin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi, hizmet sözleşmesinin feshini gerektiren bir neden değildir. Şu halde söz konusu hüküm, geminin yeni malikini, otomatik olarak mevcut hizmet sözleşmelerine, taraf kılmaktadır (54).

Öte yandan, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, incelediğimiz Yönerge hükümleriyle tamamen uyum gösteren bir düzenleme içermektedir. Gerçekten, anılan yasanın 8. maddesine göre, "... toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesi sona erdirmez". Bu düzenleme, bir yandan toplu iş sözleşmesi ile sağlanan istikrar ve sosyal barışın, diğer yandan da, bir yasa hükmü gibi işyerinde uygulanan sözleşme ile işçilere sağlanan yararların sürekliliğini amaçlamaktadır. Bunun sonucu olarak, işyerini devralan yeni işveren, yasa hükmü uyarınca, eski sözleşmeyi uygulamaya devam edecektir. Belirtelim ki, söz konusu hükmün bir anlam ifade etmesi, işyerinin devrine karşın işçilerin işyerindeki işlerini sürdürebilmelerine bağlıdır, bu ise hizmet sözleşmelerinin işyerini devrinden etkilenmeden yürürlükte kalmalarını zorunlu kılar (55).

Öğreti ve uygulamada, 1475 sayılı Yasadaki düzenleme boşluğuna karşın, temelinde hizmet sözleşmelerinin yeni işverenle devamı düşüncesi yatan çeşitli hükümlerden (İş Y. 14,53; Den İş Y. 19,14; TSGLY.8; SSY.82) kalkarak, işverenin değişmesi halinde, hizmet sözleşmelerinin yeni işverenle otomatik olarak devam edeceği ilkesi kabul edilmektedir (56). Bu açıdan Türk İş Hukukunun Topluluk Yönergesiyle uyum sağladığı söylenebilir (57). Ancak, Topluluk hukuku, üye ülkelerin iç hukuklarında pozitif bir düzenlemeyi zorunlu kıldığından, 1475 sayılı İş Yasasına, 1977 tarihli Yönerge doğrultusunda bir hükmün konulması kaçınılmaz olacaktır.

4. İşverenin Ödeme Aczine

Düşmesi Halinde İşçilerin

Gelir Güvencesinin Sağlanması

Topluluğa üye ülkelerin birçoğu, işverenin ödeme aczine düşmesi halinde, işçi ücretlerini güvenceye bağlayıcı hükümler içermektedir. kimi ülkelerde, örneğin Fransa'da işverenin iflası halinde ücret alacakları için bir garanti sigortası oluşturulmuştur. Bu sayede, iflas nedeniyle işçi ücretlerinin ödenmemesi olasılığı bertaraf edilmiştir olmaktadır. İşte, Konsey tarafından 20 Ekim 1980 (J.O.C.E., L.283, 28 Ekim 1980, 23) tarihinde kabul edilen ve Ekim 1983'den bu yana uygulanan Yönerge, işvere-

nin acze düşmesi durumunda işçilerin korunması hakkındaki üye ülke hukuk normlarının uyumlu kılınması amacına yöneliktir. Bu yönerge, işverenin iflası, konkordato talep etmesi, ödemeleri durdurması gibi durumlarda işçilerin kazanılmış ücret ve öbür alacaklarını güvenceye kavuşturmaktadır.

Belirtilen bu amacın gerçekleştirilmesi için, söz konusu Yönerge, üye devletleri, kendi iç hukuklarında, işletmenin malvarlığından bağımsız ve cebri icraya konu olmayacak biçimde bir "garanti kurumu" oluşturmakla yükümlü kılmaktadır. Söz konusu kurumlar, işverenler ve devlet tarafından finanse edilecek ve işletmenin hukuksal yapısından bağımsız bir yapıya sahip olacaklardır. İşverenin acze düşmesinden önce doğmuş ve ifa edilmeyen ücret ve diğer işçi alacakları doğrudan doğruya bu garanti kurumu tarafından ödenecektir. Ekleyelim ki, üye ülkeler, oluşturacakları hukuksal düzenlemelerde tüm ücret alacaklarının anılan kurumca karşılanmasını öngörmek zorunda değildirler; hangi dönemlerdeki ücret alacaklarının bu kurumca ödeneceği iç hukukta belirli koşullara bağlanabilir. Süre olarak, 8 aydan 18 aya kadar uzanan bir seçeneği beniseyebilirler. Ayrıca, sosyal sigorta primleri de oluşturulan garanti mekanizması dışında tutulabilir. Ancak, işverenin acze düşmesinden ötürü, sosyal sigorta primlerinin ödenmemiş olması, işçilerin sosyal güvenlik yardımlarından yoksun kalmaları sonucunu doğurmalıdır, bu konuda gerekli önlemlerin alınması zorunludur (58).

Türk Hukukunun incelenen Yönerge hükümleriyle uyum içinde olup olmadığını değerlendirebilmek için İcra ve İflas Yasası ile İş Yasasındaki hükümlerin incelenmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi, işverenin iflası halinde işçilerin ücret alacakları, İİK.m.206'da özel olarak güvenceye kavuşturulmuştur (59). Bu hükme göre, "iflasın açılmasından evvelki bir yıl için hizmetçi ücretleri; iflasın açılmasından evvelki bir yıl için yazıhanenin memur, kâtip ve müstahdemleri ile müessesede daimi çalışan memur ve müstahdemlerin ücretler; iflasın açılmasından evvelki bir yıl için gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileri ile sair işçilerin kânun ve sözleşmelerden doğan ücret ve para ile

ölçülebilen hak ve menfaatleri" ile "işçi ihbar ve kıdem tazminatları", imtiyazlı birer iflas alacağı olarak birinci sıradan yer alırlar. ancak bu durum mutlak değildir. Çünkü iflas masasına dahil malların satışı sonucunda elde edilen paradan rehin alacakları, masa alacakları, âmme alacakları ve özel yasalarla ayrılacağı kabul edilmiş alacaklar ödendikten sonra kalan para, m.206'daki birinci sırada yer alan imtiyazlı ücret alacaklarına tahsis olunmaktadır (60). Görülüyor ki, ücretlerin mutlak olarak işçilerin eline geçmesi söz konusu olmamaktadır. Benimsemeyen sistem, işverenin malvarlığı ile bağlantılıdır. İşte bu nedenle, İİK. hükümleri AT Yönergesiyle uyum sağlayamamaktadır (61).

Ücret alacakları, haciz yoluyla takipde de ilk sırada yer almaktadır. Gerçekten, İİK. m.140 uyarınca, "satış tutarı bütün alacaklıların alacağını tamamen ödemeye yetmezse icra dairesi alacakların bir sıra cetvelini yapar". İşte bu sıra cetveli düzenlenirken, "alacaklılar 206'ncı madde mucibince iflas halinde hangi sıraya girmeleri lazım geliyorsa o sıraya kabul olunurlar" (İİK.140/II). Dikkat edilirse, haciz durumunda da AT Yönergesinin öngördüğü biçimde bağımsız bir garanti kurumu mevcut değildir. İş Yasası, işçilerin ücret alacaklarının güvence altına almak için daha ileri bir düzenleme içermektedir. Gerçekten, anılan yasanın 29/IV hükmüne göre, işverenin üçüncü kişilere olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacakları çıkarıldıktan sonra kalacak bölüm üzerinde hüküm ifade edecektir. İş Yasasındaki bu özel düzenleme de işverenin malvarlığı ile bağlantı kurarak ücret alacakları için bir güvence öngörmektedir. Oysa AT Yönergesi, işletmenin malvarlığı dışında ve ondan bağımsız bir güvencenin oluşturulmasını emretmektedir. Sonuç olarak, işverenin ödeme acze düşmesi halinde işçinin ücret ve diğer alacaklarını koruyan yasal düzenlemeler, Topluluk normlarına yanıt verir nitelikte değildir; uyum açısından yeni düzenlemelere gereksinim bulunmaktadır.

IV- GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Avrupa Topluluklarının anayasası niteliğindeki kurucu antlaşmalar sosyal politika konusuna çok sınırlı bir yer ayırmışlardır; bu nedenle, Topluluk düzeyinde kapsamlı bir sosyal mevzuatın oluşturulması çabaları ürünlerini vermekte gecikmiştir. Bu gecikme şu olguyu da gün ışığına çıkarmıştır: Sosyal alanda birlik ve bütünlük sağlanmadan ekonomik bütünleşme hedefine kolaylıkla ulaşılamaz. Nitekim, 17 Mart 1971 tarihinde Komisyon tarafından Bakanlar Konseyi'ne sunulan " sosyal faaliyet programının temel eğilimleri" başlıklı raporda, ekonomi politikasının sosyal amaçların hizmetinde olması gerektiği vurgulanmış; 19 ve 20 Ekim 1972 tarihli Paris toplantısında üye ülkelerin devlet ve hükümet başkanları zirve toplantısında aynı doğrultuda görüşler ortaya atılmış ve Konseyin sosyal politika konusuna eğilmesi istenmiştir. Bu görüşleri dikkate alan Konsey, 1974 ve 1984 tarihli sosyal faaliyet programlarında sosyal politika konusuna yeni bir perspektif getirmiştir. Buna göre, "ekonomik bütünleşme tek başına bir amaç değildir; ekonomik gelişme, insanların yaşam düzeylerinin iyileştirilmesi temel amacına yönlendirilmelidir. Bu nedenle, sosyal politika, Topluluk düzeyindeki ekonomik, mali ve endüstri politikalarıyla koşut bir biçimde geliştirilmelidir... Üye ülkeler arasındaki farklılıklar, Avrupa'ya yeni bir sosyal boyut kazandırmaya engel oluşturmamalıdır. kapsamlı ve etkin bir sosyal politika, ekonomi politikasının vazgeçilmez dayanağıdır". Bu düşünceler, Avrupa Topluluğunu yalnızca ekonomik ilişkilerle sınırlı bir kuruluş olarak kabul etmenin olanaksızlığını ve sosyal politikanın Avrupa'nın bütünleşme sürecindeki önemini ortaya koymaktadır.

17 ve 28 Şubat 1986 tarihlerinde imzalanan Tek Senet, Roma Antlaşmasında yaptığı değişiklikler ve bu Antlaşmaya eklediği yeni hükümlerle, az önce ifade ettiğimiz düşünceleri yaşama geçirmiş ve Avrupa Topluluğuna sosyal bir boyut kazandırmıştır. Günümüzde, "Sosyal Avrupa" ya da "Avrupa'nın Sosyal Boyutu" 1992 Avrupa Tek Pazarı'nın tamamlanması sürecinde ayrıcalıklı bir işleve sahip kılınmıştır. Sosyal içerikten yoksun bir Avrupa İç Pazarı'nın

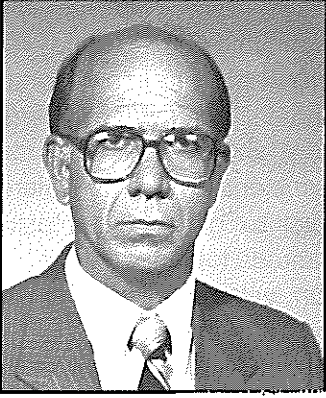
büyük güçlüklerle karşılaşacağı artık herkesçe kabul edilmiş bulunmaktadır. Nitekim, 9 Aralık 1989 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen, "İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", tüm Topluluk vatandaşlarının ve bu arada çalışanların Büyük Pazar projesine etkin katılımı sağlama hedefini gütmektedir. Böylece, Sosyal Alan ya da sosyal Boyut, hem İç Pazar'ın, hem de Tek Senedin başarıya ulaşmasının önemli ve hatta kaçınılmaz bir etkeni konumdadır. Ana başlıklarını sunmaya çalıştığımız bu veriler, özellikle tam üyelik aşamasında ülkemiz açısından sosyal politikanın önemini de belirginleştirmektedir. Ülkemizin Topluluğa tam üyeliğinin gerçekleşmesi, ekonomik sorunlar yanında, sosyal politika konularına verdiği öneme ve bu konulardaki çabalarına da bağlı olacaktır. Sosyal politikanın dışlanması, tam üyeliği güçleştirecek en önemli nedenlerden birisi olacaktır. Ulusal sosyal politikanın ve bu bağlamda sosyal hukuk (iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku) düzenlemelerinin Topluluk standartlarıyla uyumlu kılınması, tam üyelik konusundaki engellerin aşılmasına önemli bir katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

1. Bkz. **Arsava**, Ayşe Füsün., Avrupa Toplulukları Hukuk ve Bu Hukukun Ulusal Alanda Uygulanmasından Doğan Sorunlar, Ankara, 1985, 27 vd.
2. Ayrıntı için bkz. **Arsava**, 22 vd; **Cartou** Louis, Communautés européennes, Dalloz, Paris 1989, 163 vd.
3. Bkz. **Calre/Delorme**, Europe: Quel Espace Social? Paris, 1987, 123 vd. "La dimension sociale du Marché intérieur", **Europe Sociale**, Numéro spécial, 1988, 27 vd; **Venturini** Patrick, Un Espace Social Européen A L'Horizon 1992, 1988, 29 vd.
4. Bkz. La Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, **Europe Sociale**, 1/90, 97 vd.
5. **Gerard Lyon-Caen/Antoine Lyon-Caen**, Droit social international et européen, Dalloz, Paris 1991, 194 vd; **Güzel**, Ali, Avrupa Topluluğu Sosyal Politikası ve Sosyal Hukuk Düzenlemeleri, (Yayımlanmamış), İstanbul 1988, 27 vd.
6. **Gérard Lyon-Caen/Antoine Lyon-Caen**, 196.
7. Avrupa Konseyi, Topluluğu üye ülkelerin, Devlet veya Hükümet Başkanlarından oluşmaktadır; başlangıçta "Avrupa Zirve Toplantıları" biçimde adlandırılırken, günümüzde Topluluğun resmi bir organı niteliğine dönüşmüştür.
8. Ayrıntı için bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 46 vd.
9. Toplu bilgi için bkz. **Valticos**, Nicolas, Droit international du travail, Dalloz Paris 1984
10. Tüm bu belgelerin Türkçe çevirileri için bkz. **Sencer Muzaffer**, İnsan Hakları, Ana Kuruluşlar ve Belgeler, 1988, 1-143; Sosyal haklar açısından ayrıntılı inceleme: **Valticos**, 267 vd; **Gérard Lyon-Caen/Antoine Lyon-Caen**, 61 vd.
11. **Sencer**, 178; AT Komisyonu'nun 31 Ekim 1990 tarihinde, Bakanlar Konseyinden, Topluluk'un Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesine katılmasını talep etmesi, konumuz açısından önem taşımaktadır. (Bkz. **Ec neves**, 16 Kasım 1990).
12. Bkz. **Sencer**, 219
13. R.G., 4.7.1989, 20215.
14. ILO ve Avrupa Konseyi belgeleri arasındaki etkileşim hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Valticos**, 268, 414 vd; **G.Lyon-Caen/A. Lyon-Caen**, 154 vd; **Philip**, 19 vd. **Schregle**, "ILO Standartları ve Avrupa Topluluğu İş Hukuku", Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, İstanbul 1989, 277 vd.
15. **Schregle**, 287.
16. Ayrıntı için bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 45 vd.
17. Bkz. **Gülmez Mesut**, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, Ankara 1988, 223 vd; **Pekın Faruk**, Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar, İst. 1985, 128 vd; **Kutal Metin**, "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Yasama Faaliyeti ve Sendika Özgürlüğü, İkt.Mal., Haziran 1987, 117 vd; **Aynı Yazar**, Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye'de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku, İkt.Mal., Temmuz 1987, 146 vd; **Kars Oğuzman Kemal**, 2822 Sayılı Kanunun Uluslararası Normlara Uygunluğu, TİSK Yayını, Ankara 1986; **Ekonomi Münir**, 2821 Sayılı Kanunun Uluslararası Normlara Uygunluğu, TİSK Yayını, Ankara 1986.
18. Ayrıntı için bkz. **Louis Jean-Victor**, L'Ordre Juridique Communautaire, 3 édit., Pruxelles 1986, 93 vd; **Cartou**, 165 vd; **Güzel**, 2 vd.
19. Ayrıntı için bkz. **J. J.Kibas/M.-J.Jonczy/J.-C. Séché**, Traité de Droit Social Européen, BUF, Paris 1978, 161 vd; **G.Lyon-Caen/A. Lyon Caen**, 214 vd; **Philip**, 141 vd; **Vonturini**, 29 vd.; La dimension sociale du marché Intérieur, **Europe Sociale**, Numéro Spécial, 1988, 18 vd; **Güzel**, 42 vd; **Blomeyer Wolfgang**, "Avrupa Topluluğu İş Hukuku", Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, İst. 1989, 304 vd; **Ekonomi Münir**, "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumunu", Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, 335 vd.

20. G.Lyon-Caen/A.Lyon-Caen, 221 vd; Güzel 42 vd; Blomeyer, 305-306; Ekonomi, a.g. Seminer tebliği, 336; Philip, 143.
21. G.Lyon-Caen/A.Lyon-Caen, 249.
22. Ayrıntı için bkz. Lyon-Caen Gérard, "La réserve d'ordre public en matière de liberté l'établissement et de libre circulation", Rev. Trim. Dr. Europ, 1976, 693 vd; Druesne Gérard., "La réserve d'ordre public le l'article 48 du Traité de Rome", Rev. Trim. Dr. Europ., 1976, 229 vd.
23. Pilihip, 157; Catela, Nicole., "Droit du Travail Européen", Juris Classeur, Travail 2, 1986.
24. Ayrıntı için bkz. Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 10. Bası, İst. 1990, 87; Narmanlıoğlu Ünal., İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri 1, Ankara 1988, 165 vd; Tonçomağ kenan., İş Hukukunun Esasları, İst. 1989, 83; Ekonomi, Münir., İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuk, 3.Bası, İst. 1984, 97.
25. Ekonomi, a.g.t., 337.
26. Bkz. dn. 24'deki kaynaklar.
27. Ekonomi, a.g.t., 337.
28. Bkz. Valticos, 283 vd.
29. Toplu bilgi için bkz. Venturini, 19; La dimension sociale du Marché Intérieur, Burone Sociale, 1988, 103.
30. Ayrıntı için bkz. Sabourin E., Le travail des femmes dans la Communauté économique an opéen-les Conditions juridiques, Economica, Paris 1984, 39 vd; Ribas/ Jonczy/Sáché, 464 vd; Catala, 12; G. Lyon-Caen/A.Lyon-Caen, 342 vd; Çitçi Oya, "Avrupa Topluluğu, Kadın Çalışması ve Türkiye", Cahit Talas, Armağan Ankara 1990, 139 vd.
31. Bkz. dn. 30.
32. Ayrıntı için bkz. Kontizas Dimitrios, "l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de la sécurité sociale", Europe Sociale, 1/87, 45 vd.
33. Adalet Divanının kararları için bkz. Sabourin, 50 vd; Catala, 12 vd; G.Lyon-Caen/A.Lyon-Caen, 342 vd; Europe Sociale, 2/88,49 vd; Blomeyer, a.g.t., 307 vd.
34. Ayrıntı için bkz. Tuncay, A.Can., İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İst., 1982, 108 vd; Çelik, 133.
35. Centel, Tankut., İş Hukukunda Ücret, İst., 1989, 149 vd.
36. Tuncay, 203 vd; Cantel, 174 ve orada yollama yapılan yargı kararları.
37. Ekonomi, a.g.t., 339.
38. Ekonomi, aynı yer.
39. Bkz. Centel, 86 ve 149; Çitci, 139 vd.
40. Ekonomi, a.g.t., 339.
- 41.
42. Aynı görüş: Ekonomi, a.g.t., 340.
43. Bkz. Ribas/Jonczy/Séché, 498.
44. Ayrıntı için bkz.. Ribas/Jonczy/Séché, 500 vd; G.Lyon-Caen/A.Lyon-Caen, 336; Philip, 175; Güzel, 65 vd; Blomeyer, a.g.t., 315; Ekonomi, a.g.t., 340.
45. Aynı kaynaklar.
46. Bkz. Çelik, Nuri., İş Hukuku I, İstanbul 1971, 258 vd; Tuncay, A.Can., İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarımları ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları, IHFM, 50. Yıl Özel Sayısı, İstanbul 1973, 571 vd.
47. Aynı görüş: Ekonomi, a.g.t., 341.
48. Ayrıntı için bkz. G.Lyon-Caen/A.Lyon-Caen, 355; Ribas/Jonczy/Séché, 108 vd; Blainpain, R., "Le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprise", Rév.Trav., 1977, 477 vd; Vandamme, F., "Concentrations d'entreprises et protection des travailleurs", Cah.Dr. Eur., 1977, No.1, 25 vd; Güzel, Ali., İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akıtlarına Etkisi, İst., 1987, 243 vd; Blomeyer, a.g.t. 316; Ekonomi, a.g.t., 341-342.
49. Vandamme, a.g.m., 33; Blainpain, a.g.m., 481 ve dn.5
50. Idot, L., "Concentration des entreprises et protection des travailleurs dans le cadre Communautaire", Dr.Soc., 1975, 561 vd; Güzel, İşyerinin devri, 244; Blainpain, a.g.m., 482.
51. Aynı Kaynaklar.
52. Güzel, 244; Idot, 565.
53. Blainpain, a.g.m., 488; Vandamme, a.g.m., 37.
54. Güzel, İşyerinin devri, 249-250.
55. Güzel, İşyerinin Devri, 314.
56. Atabek, Reşat, İş Akdinin Feshi, 1938, 70; Güzel, İşyerinin Devri, 280 vd; Aynı Yazar, "Sermayenin Merkezileşmesi karşısında işçilerin korunmasına ilişkin çeşitli ülke iş hukuklarındaki düzenlemeler ve Hukukumuzdaki durum, M.Ü., İİBF Dergisi, S:3, 1986, 629 vd; Ekonomi, 115; Tonçomağ, İş Hukukunun Esasları, 70-71; Çelik, İş Hukuku Dersleri, 53 vd.
57. Ekonomi, a.g.t., 342.
58. Ayrıntı için bkz. G.Lyon-Caen/A.Lyon-Caen, 340; Catala, 13; Philip, 177.
59. Bkz. Centel, 346 ve dn. 59'da belirtilen kaynaklar.
60. Centel, Aynı yer.
61. Aynı görüş: Ekonomi, a.g.t., 343.

KARAR İNCELEMESİ



Prof.Dr. A. Can TUNCAY

I.Ü. Hukuk Fakültesi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku

Öğretim Üyesi

**T.C.
İSTANBUL
2. İŞ MAHKEMESİ**

Esas No : 1990/763

Karar No : 1991/339

DAVA

Davacı vekili, dava dilekçesiyle müvekkilinin davalıya ait işyerinde çalışmakta iken iş akdinin 31.8.1990 günü yasaya uygun haklı bir gerekçe olmaksızın feshedildiğini ve tazminatlarının ödenmediğini, müvekkili davacının 31.8.1990 günü viziteye çıktığı, muayene sonucunda işbaşı verilmesi nedeniyle aynı gün işyerine döndüğünü, ancak davalı işverenin müvekkilini tazminatsız olarak işten çıkardığını belirterek işbaşı yaptırmadığını, müvekkilin tazminatsız olarak işten çıkarılmasının yasaya

uygun olmayıp hakettiği tazminatlarının ödenmesi gerektiğini, bu nedenlerle kıdem tazminatı ile ihbar tazminatı olmak üzere toplam (8.092.310.-) TL. nin faiz masraf ve ücreti vekaletle birlikte devalı olan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

CEVAP

Davalı vekili, 27.11.1990 tarihli cevabi dilekçesinde belirtilen nedenlerle davanın reddini istemiştir.

GEREKÇE

Celbedilen belgeler, cevabi yazılar, dinlenen tanık beyanları tarafların iddia ve savunmaları, ile dosyanın incelenmesinden; davacıların 31.8.1990 tarihinde işbaşı yapmayarak, hiçbir hasta olmadığı halde topluca viziteye çıktıkları, toplu vizite eylemi başlarken işverenin gerekli sözlü ve yazılı uyarılarda bulunduğu ve ilgili mercilere başvurduğu çalış-

ma olmadığını, işin tamamen durduğunu (elektrik, hammadde olmasına rağmen) noter kanalı ile tesbit ettirildiği tanıkların da hasta olmadıkları halde teşvik ve tahrik neticesi toplu halde viziteye çıktıkları, işi bıraktıklarına ilişkin beyanları karşısında, davalı işverenin 2822 Sayılı Yasa'nın 45. maddesine ve 1475 Sayılı Yasa'nın 17/11 maddesinin (f) ve (g) fıkralarına göre hizmet akitlerinin ihbarsız ve tazminatsız olarak feshinde haklı olduğu kanaat ve neticesine varılmıştır. Tüm dosya münderecatı karşısında, davalı vekilinin savunmasında haklı olduğunun kabulü ile sabit görülmeyen davacı isteminin reddine karar verilmesi icabetmiştir.

HÜKÜM

Yukarıda açıklandığı üzere davanın REDDINE red sebebiyle davacı tarafından yapılan yargılama giderinin uhdesinde bırakılmasına,

Red sebebiyle, tarife ve takdire müsteniden ve tarifenin 4/2 maddesine göre yarı vakalet ücreti (310.269.-) TL'nin davacı tarafından davalıya ödenmesine,

Peşin alınandan red harcının mahsubu ile geri kalanın istek halinde ve hüküm kesinleştiğinde yatırana iade olunmasına,

Yargıtay yolu açık olmak üzere 16.7.1991 tarihinde verilen karar taraf vekillerinin yüzlerine karşı açıkça okunup anlatıldı.

YARGITAY İLÂMI

DAVA

Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; İlâmca yazılı nedenlerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.11.1991 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına avukat Halime Duran Gök ile karşı taraf adına avukat Halil İ. Göktürk geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, davalı yararına takdir edilen 125.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine 12.11.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR İNCELEMESİ

İstanbul 2. İş Mahkemesinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesince formül bir gerekçe ile onanan kararı işçilerin hastalık muayenesi olma amacıyla toplu halde viziteye çıkmalarının (Sosyal Sigorta hastanelerine veya hekimlerine başvurma) yasadışı bir grev eylemi teşkil edip etmedikleri noktasında toplanmaktadır.

1. Gerçekten, son yıllarda işçilerin toplu halde viziteye çıkma eylemlerine başvurdukları sıkça görülmektedir. Özellikle toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzaması uyuşmazlıkla sonuçlanması veya alınmakta olan ücretlerin yüksek enflasyon karşısında yetersiz olduğu ya da toplu işçi çıkarma kararlarını protesto gibi amaçlarla işçi sendikalarının işçileri bu yola gitmeyi teşvik ettikleri yahut işçilerin bu amaçla aralarında anlaştıkları gazete sütunlarında okunmaktadır. Görünüşte, işçiler Sosyal Sigortalar Kanununun 90. maddesinde kendilerine tanınan hakkı kullanmaktadırlar. Gerçekten, SSK md. 90 ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 48 vd. maddelerine göre sağlık muayenesi olmak isteyen işçilere işveren vizite kağıdı düzenleyip vermek zorundadır. Kurum sağlık tesislerine ve hekimlerine başvuru ancak sağlık karnesi ve vizite kağıdı ile olur. İşçinin tek başına viziteye çıkması çok doğal olup bu yasal bir hakkın kullanılması niteliğindedir. Ancak bunun toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürerken ya da işyerinde ödenmekte olan ücretlerin azlığından şikayet edildiği ve ek zam talep edildiği bir sırada toplu halde kulla-

nılması ister istemez ortada yasadışı bir grev bulunup bulunmadığı sorusunu akla getirmektedir. Toplu viziteye çıkma eylemi işçi kuruluşlarınca "işçi tarafından yasal bir hakkın kullanılması" biçiminde kamuoyuna sunulmakta, işverenler ise bunun yasadışı grev olduğunda görüşbirliği içindedirler. Peki gerçek nedir?

II. Aslında bu konuda İstanbul 6. İş Mahkemesince bundan iki yıl kadar önce verilmiş bulunan bir karar (7.11.1989) gün ve 51/21 sayılı) Yargıtay 9. HD'nce, baştemsilcinin kendiliğinden yaptığı kıskırtma ve teşvik sonucu işçilerin toplu halde viziteye çıkmaları sendikaca yapılmış bir eylem olarak görülemeyeceğinden sendikaya husumet yöneltilmeyeceği gerekçesiyle bozulmuştu (8.12.1989, E.89/10641, K.89/10707 : YKD Haziran 1990, 850). İş Mahkemesi, işçilerin bağlı bulunduğu sendikaya karış açılan davada toplu vizite eylemini yasadışı grev saymış bulunuyordu. Yargıtay kararından beri cevabı açık kalan bu sorun, sanıyoruz Yargıtayın yukarıya alınan 12.11.1991 tarih ve E.91/12613, K.91/14228 sayılı onama kararıyla bir çözüme bağlanmış görünüyor.

III. 2822 sayılı TİSGLK md. 25/1 grevi "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" olarak tanımladıktan sonra "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasal amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri İşgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır." diyerek yasal ve yasadışı grevin tanımı-

nı yapmıştır.

O halde bir davranışın grev sayılabilmesi için :

1. İşçilerin işi toplu halde bırakmaları (maddi unsur) ve

2. İşçilerin işi bırakmayı aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun kararına uyarak gerçekleştirmeleri (manevi unsur) gerekir (Bak. K. Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C. 1, 4. bası, İstanbul, s. 158 vd., Ü. Narmanlıoğlu, Grev, Ankara 1990, s. 52 vd.). İş topluca bırakma sonucunda işin durup durmaması, iş bırakmanın kısa ya da uzun olması, iş bırakmanın işyerinin tamamında ya da bir kısmında gerçekleşmesi eylemin grev sayılıp sayılmaması açısından önemli değildir.

Burada önemli olan bir nokta da iş bırakmanın bir yasal hakkın kullanılması amacını taşımasıdır. (Narmanlıoğlu, s.84). Gerçekten birden çok işçinin hizmet akitlerinin İşK. md. 13 ya da 16/II uyarınca feshi grev kapsamına girmez. Bunun gibi ücretlerini alamayan işçilerin Borçlar Kanununun 81. maddesiyle düzenlenen ödemelik defini kullanarak ücretleri ödeninceye kadar iş edimini yerine getirmeyi reddetmeleri de yasal bir hakkın kullanılması niteliğindedir. Bu durumda yasadışı grev söz konusu değildir. Şukadar ki ücretlerini vaktinde alamayan işçilerin iş görmekten kaçınmaları ücret ödememenin haklı bir nedene dayanmaması hali için geçerlidir.

Aksi halde yasa dışı grevden söz edilebilir. Nitekim Yarg. 9. HD'nin 8.6.1990 tarih ve E.90/6424, K.90/7006 sayılı kararıyla onanan Kocaeli 1. İş Mahkemesinin 30.4.1990 tarih ve E.53, K.76 sayılı kararı da bu yönde verilmiş önemli bir karardır (Ajans Tüba, İlQB/797-11.2.1991). Bu görüş doktrinde de taraftar bulmuştur (P. Soyer, İHU, İşK. 26, No.1, C.Tuncay, İHU, TSGLK 19, No.2, Narmanlıoğlu, 87 Aksî fikirde : Oğuzman, s. 255).

IV. Ancak toplu vizite eylemini bir hakkın kullanılması olarak değerlendirmek mümkün değildir (F.Şahlanan, Yargıtayın 1989 Yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semi-

neri, İstanbul 1991, s. 156) Çünkü buradaki amaç yasal bir hakkın kullanılması görünümü vererek, işi yavaşlatmak, verimi düşürmek veya bu tip bir başka hareketle işveren üzerinde ekonomik bir baskı oluşturmaktır (**M.Peker**, Toplu Vizite Eylemleri ve Yasal Durum, KİP-LAS İşveren, Ekim 1989, s. 16). Nitekim 2822 sayılı kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasında işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve **diğer direnişler** açıkça kanun dışı grev kavramına dahil edilmemişse de, kanundışı grevin müeyyidelerine tabi tutulmuştur. Toplu vizite eyleminin de TİSGLK md. 25/3 hükmünde sayılan hertürlü direniş kavramı içinde olduğu şüphesizdir. Çünkü burada grev yapma amacı yoktur. Kanunsuz grevde işçilerin iradeleri yasal grev için aranan koşullar mevcut olmadan topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işi önemli ölçüde aksatmak olduğu halde, toplu vizite eyleminde irade, işi yavaşlatmak, verimi düşürmek veya üretimi aksatacak biçimde uygulamadaki demiyiyle "direniş" yaparak işveren üzerinde iktisadi baskı yapmaktır. (Karş. **Peker**, s. 17, **Şahlan**, toplu vizite eylemini yasadışı grev olarak nitelendirmektedir: Değerlendirme 1989, s. 156). Direniş sözcüğü yasadışı grevi de içine alacak biçimde işyerinde faaliyeti aksatma amacı taşıyan yasal bir kalıba sığmayan işin görülmesiyle ilgili hertürlü hareket olarak tanımlanabilir (Karş. **M.Sur**, Grev Kavramı, İzmir 1987, s. 60). Belirtelim ki, herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını ifa ederken doğruluk ve dürüstlük kuralına uygun hareket etmesi temel bir hukuk kuralımızdır. İyiniyetle kullanılmayan bir hak yasanın amacına uygun olmayacağı için o konuda bir hakkın doğduğundan da söz edilemez. Bu nedenle SSK md. 90 dan doğan viziteye çıkma hakkının amacı dışında kullanılması daha da öteye başka amaçlara ulaşmak için fikir birliğine varılarak kullanılması hakkın kötüye kullanılması olur ki yasaca himaye görmez.

Toplu vizite eyleminin de bir hakkın amacı dışında daha doğrusu kötüye kullanılması ol-

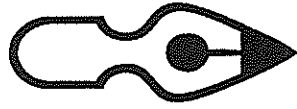
duğu kanısındayım. Çünkü karara konu olan olayda olduğu gibi ortada gerçek bir hastalık, ya da kaza yoktur. Amaç (hekime görünme bahanesiyle) çalışmayarak işyerindeki faaliyeti durdurmak, bu suretle işverene yasadışı baskı uygulamaktır. adına ister direniş, ister yasa dışı grev densin müeyyidesi yasa dışı grevinki ile aynıdır (2822 s.K. md. 25/3). O halde işveren bu eyleme katılan bu eyleme teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini ihbar öneli ve herhangi bir tazminat ödemeksizin feshedebilir (2822 s.K. md. 45/1). Esasen incelenen kararda da eyleme açıkça ne yasadışı grev ne de direniş denmiş fakat hem 2822 sayılı kanunun 45. hem de İşK.nun 17/II maddesinin f ve g fıkralarına göre işverenin bu eyleme katılan ve teşvik edenlerin hizmet akitlerini ihbarsız ve tazminatsız feshe hakkı olduğu sonucuna varılmıştır.

Yasadışı grev fiilleri bazan İşK. md. 17/II nin f bendindeki gibi devamsızlık bazan da g bendindeki gibi işin hatırlatıldığı halde yapılmamasını oluştururlar. Ancak 2822 s.K. İşK. md. 17/II deki imkanlarla yetinmemiş Kanundışı grevle ilgili davranışlar için 45. maddede ayrı bir müeyyide sevketmiştir (Oğuzman, s. 206). Bu da işçilerin hizmet akitlerinin feshi ihbar öneli ve tazminat vermeksizin feshidir.

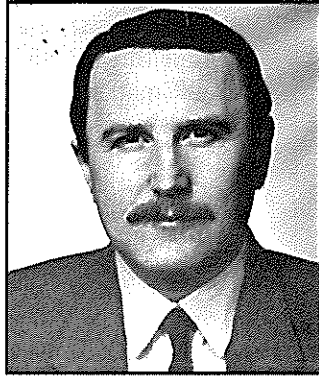
İş mahkemesi kararında da bir günlük toplu vizite eylemine katılanların hizmet akitlerinin TİSGLK md. 45 yanında İşK. md. 17/II nin f ve g bentlerine göre ihbarsız tazminatsız feshedilebileceği açıklanmışsa da bir günlük çalışmamanın İşK. md. 17/II f anlamında nasıl devamsızlık oluşturabileceği anlaşılamamaktadır. Aynı biçimde kararda işçilere görevlerini yapmalarının hatırlatıldığına dair bir açıklıkta yoktur. Bu bakımdan İşK. md. 17/II g den neden söz edildiği anlaşılamamaktadır.

Sonuç olarak ayrıntıya ilişkin bazı farklı düşüncelerimiz olmakla beraber İstanbul 2. İş Mahkemesinin Yargıtayca onanan kararının önemli ve isabetli bir karar olduğu kanısındayız.





yeni
yayınlar



İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

İŞLETMECİLİK VE YÖNETİMDE BİZİM İNSANLARIMIZ

Bu kez de sizlere iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve endüstri ilişkileri dışında başka bir alandan, işletmecilik alanından bir kitabı tanıtmak istiyoruz.

1991 yılının son günlerinde yayımlanan bu kitap, Prof.Dr. Kenan Mortan'ın imzasını taşıyor. "Uygarlığı Yoğuranlar-Türkiye İşletmecilik Tarihi-ne Giriş" (1)

Halen Anadolu Üniversitesi'nde İktisat Profesörü olarak görev yapan aynı zamanda, Türkiye Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı (TOSYÖV) kurucu üyesi de olan Mortan'ın bu çalışması, kitabın arkasında, "Çalışma, Türkiye'de ilk kez Cumhuriyet Dönemi'nin büyüme çabalarının insan-yönetici cephesini ele almaya ve girişimciliğin ülkemizdeki sosyo-psikolojik boyutunu incelemeye yöneliktir." açıklaması ile tanıtılıyor.

Ülkemizin sanayi yapısını il ve ilçe düzeyine kadar, Türkiye çapında işyeri bazında gözlemleyerek, bilgilenerek değerlendiren Prof. Mortan'ın kafasında bir sanayi haritasının oluştuğunu söyleyebilirim.

Sanayi haritasının yanısıra, bu sanayiye yön verenleri, insan unsuru ile birlikte inceleyen ve bu çalışmalarını bir misyoner ruhu ile coşkuyla sürdürürken, deneyimlerini ve bilgi birikimini, yazıya dökerek geniş kesimlerin yararlanması olanağını da sağlamaya başladığı için, Prof. Mortan önemli bir işlevi de yerine getirmiş olmaktadır.

Prof. Mortan'ın BİAR'da yürüttüğü, küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik çalışmaları, Bandırma, Bursa, İnegöl, Çorum, Sinop, Samsun, Tokat, Erzincan, Adana, Konya çizgisinde, geçtiğimiz yıllarda ben de izleme olanağını buldum. Akademik kariyerinin yanısıra, günümüzdeki ko-

numu değerlendirme ve uygulamanın ivme kazanması yolundaki bilgilenme ve bilgilendirme-deki çabalarına, katkılarına zevkle tanık oldum.

Kitabını da bir solukta okurken, konuşmasındaki akıcılığın yazı dilinde de aynı kaldığını gö-rek, bir film şeridi gibi, aktarmağa çalıştığım, ça-lışmalarını düşündüm.

Kitabının Önsöz'ünde;

"Bu çalışma sadece bir denemedir.

Dikkat edilirse Türkiye'de ekonomik geliş-me, hep nicel veriler üzerinden değerlendirilmek-te, gelişime denilen anlamlı sürecin insan ve giri-şimci boyutu, şairin deyişiyle, olayın görülme-yen lamba tutanı, ihmal edilmektedir.

Ancak, girişimci nasıl ele alınacaktır?

Bu sorunun cevabını bulmak 4-5 yıllık zama-nımı aldı. Çalışmaya başladığımda sağ olan Ce-lal Bayar, Kâzım Taşkent, Vasfi Diren ve çalış-manın eksenini oluşturan diğer girişimciler, Mu-ammer Tuksavul, Sani Konukoğlu, Raşit Özsa-ruhan, mekanlarını ve arşivlerini açarak, çalış-manın monografik kesiti için zemin hazırladılar. Sonrasında dönemin romanları, belgeleri ve ga-zetecileri tarandı ve incelendi. Ancak bütün bun-ların yetmediği, daha doğrusu sadece Türkiye ile yetinilerek bir "girişimcilik manümenti" yaratılaca-ğı korkusuyla, girişimcinin dünya cephesi ele alındı. Sonuçta, elinize ulaşan bu çalışma çıktı." anlatımı ile, çalışmanın başlangıcı ve bakış açısı özetlenmiştir.

Birinci Bölüm, "Dünya ve Girişimcilik"e ayrılmıştır. 19 yüzyıldan günümüze ulaşan çizgide, girişimciliğin geçirdiği evrim aktarılırken, bu bölümden verilen kaynakçalar listesi ile ilgililerin son çalışmaları da öğrenmeleri sağlanmıştır.

Bu genel çerçeve çizildikten sonra ikinci bölümden "Türkiye ve Girişimci" üzerinde durulmuştur. Prof. Ülgener'in değerlendirmelerinden, Ahmet Hamdi Başar'ın Falih Rıfkı'nın yazılarına, dönemlerine göre bazı milletvekili ve bakanların konuya ilişkin değerlendirmelerinin aktarılmasına yer verilmiştir. Eczacıbaşı, Sabancı, Alber Bi-

len'den aktarmaların da ötesinde, Abdülhak Şi-nası Hisar'ın, Refik Halit Karay'ın romanlarından günümüze gelinip, Adalet Ağaoğlu'nun Orhan Pamuk'un romanlarındaki girişimci tipleri de ak-tarılarak, izleme ve okuma zevki de geliştirilmiş-tir.

Türkiye'nin girişimcilik cephesinin "hayat ko-deksini" bulup bulmadığı sorusuna bu bölümün sonunda, "Bunu söylemek mümkün değil. Bu yüzden Nuri Şeker'imiz, Hacı Ömer'imiz, Mü-m-taz Zeytinoğlu'muz, Muammer Tuksavul'umuz, Vehbi Koç'umuz, Sami Konukoğlu'muz, raşit Öz-saruhan'ımız, Vasfi Diren'imiz girişimciliğin ku-rumsal mimarlarından çok, "efsanevi liderler" olarak anılıyor, yanıtı verilmiş Üçüncü Bölüm, "Türkiye İş Bankası ve Celal Bayar'a, Dördüncü Bölüm ise Şeker Sanayi ve Kazım Taşkent'e ayrılmıştır.

Bu kişiler ve kurumların kuruluşu aktarılır-ken, dönemin sosyal, ekonomik ve politik geliş-mi de değerlendirilmektedir. Bugünkü sanayi ya-pısının oluşumunun nasıl ve nerelerden geldiği-ne ilişkin yeni kuşaklara bilgiler aktarılmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde, "Girişimciliğin son 30 yılı" değerlendirilmiştir. Bu bölümde, Fev-zî Akkaya-Vasfi Diren-Sani Konukoğlu ve Raşit Öz-saruhan ile taahhüt-gıda-tekstil ve demir çelik sektöründen birer kişiyle, bu insanlarımızla bir dönemin değerlendirilmesine gidilmiştir. Bu ki-şilerin görüşleri, değerlendirmeleri, eylemleri ile birlikte aktarılırak, sanayi-insan ilişkisi, bu ilişki-deki yaşama biçimi gözler önüne serilmek isten-miştir.

İşletmecilik dalında öğrenim görenlerden, iş-letmecilere kadar demiyeceğim, bu konu ile bi-raz ilgilenenin bile zevk duyarak okuyacağı ve almak isteği bir çok şeyi bulabileceği bir çalışma Prof. Mortan'ın bu çalışması, dileğimiz hem Prof. Mortan'ın bu konudaki ürünlerinin devam etmesi, hem de başka bu tür katkılarda bu dağarcığımızın da gelişmesi. İnsanımızı tanımak isteyenler için iyi bir kaynak bu çalışma. ▲

Kenan MORTAN

"UYGARLIĞI YOĞURANLAR. TÜRKİYE İŞLETMECİLİK TARİHİNE GİRİŞ"

Biar Eğitim Yayınları No: 14, 1991, Ankara, 196 sf.

İsteme Adresi: TOSYÖV Ahmet Rasim Sk. 27 • 06550 • Çankaya / ANKARA

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

GEÇMİŞDEN GELECEĞE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Geçmişten günümüze Türkiye'de çalışma ilişkilerini araştıran Prof.Dr. Mesut Gülmez, geleceğe de ışık tutmak istiyor. Ayrıca, Türkiye'deki gelişmeleri aktarırken, bu gelişmelerin, batıdaki örnekleriyle yerini belirlemeye çalışıp, hedefleri de gösterme çabasında, Türkiye'nin dünya içindeki konumunu da irdeleyen Prof. Gülmez, 10 yılı aşkın süredir bu konulardaki üretkenliğini sürdürüyor.

Günümüzde de çalışma ilişkilerinin dinamikliğini gözönüne aldığımızda, bu günü değerlendirmede öncelikle geçmişe bakma gerekliliğini duymalıyız. Geçmiş bilmeden bu günü sağlıklı bir şekilde değerlendiremeyiz. Bu günkü yerimizi de doğru bilmeden, geleceği sağlıklı yönlendirilmemiz doğal olarak söz konusu olamaz.

Prof.Dr. Mesut Gülmez, 19 yüzyılda Osmanlı döneminden başlayarak, çalışma ilişkilerini Cumhuriyet dönemi içinde 1936'ya kadar araştırmakla işe başlıyor, ve "Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)" adlı hacimli çalışması ilk kez 1983'de günışığına çıkıyor (1).

Ancak uzun süredir bu hacimli çalışma baskısı tükendiğinden bulunamıyordu. Geçtiğimiz 91 yılının ortalarında bu yapının 2'nci baskısı yayımlandı (2).

Yapının 2'nci baskısına yazdığı önsözde Prof. Gülmez, ikinci baskıda yaptıklarını, ".... çalışma ilişkilerinin, özellikle yeni belgeler ışığında derinlemesine incelenmesi gerektiğini düşündüğüm işçi hareketi ve örgütlenme boyutu konusundaki sayıca sınırlı araştırmalar ve birinci baskı sonrasındaki yeni çalışmalarımın bulguları ile sınırlı kaldı." (3) açıklamasını yapmakla birlikte, ikinci baskının bu sınırlı katkıyla da zenginleştiğini belirtiriz.

Yapının ilk baskısında da yer alan, Prof.Dr. Cahit Talas yazdığı önsözde yaptığı değerlendirmede, "Doç.Dr. Gülmez'in, bu yapıtı ile Türk sosyal politika tarihinde, onun aydınlanmasına ve tanınmasına getirmiş olduğu en önemli katkı, ikinci

Meşrutiyet dönemi ile Cumhuriyet döneminde (1936'ya kadar) sosyal politika çalışmalarının oluşmalarına ve evrimine ilişkin açıklamalar içinde belirmektedir. Gerçekten, İkinci Meşrutiyet döneminin ünlü Tatil-i Eşgal Yasası, Dr. Gülmez'in bu yapıtı ile bundan böyle Türk İş Hukuku ve Sosyal politika tarihi içinde bütün boyutları ve açıklığı ile yerini almış, aydınlığa kavuşmamış yanları, temel felsefesi gün ışığına çıkmış ve dönemin sosyal düşüncesinin anlaşılması daha kolaylaşmıştır." (4) demektedir.

Çalışmanın giriş bölümünde, kavram ve yöntem sorunu üzerinde durulup, 1789 dan 1919'a uzanan süreçte Fransa'da ki çalışma ilişkilerinin evrimi anlatılmıştır.

Türkiye'de çalışma ilişkileri liberal ve bireyci dönem başlığı altında, üç bölümde incelenmiştir.

Birinci Bölümde, Ekonomik ve Siyasal Bağlamlar üzerinde durulmuştur. Hukuksal Bağlam, iki ayrı alt bölümde incelenmiştir. Genel düzenleyici çerçeve oluşturma girişimleri, Tatil-i Eşgal Yasası'nın görüşülmesi sırasında öne sürülen görüşlerden başlayarak, 1910,1921,1924-1925,1927,1929,1932 ve 1934 yıllarındaki iş yasası tasarıları ayrı ayrı incelenmiştir. Koruyucu ve düzenleyici çerçevenin oluşmasında bireysel ve toplu iş ilişkileri, 1867 Dilaver Paşa Nizamnamesi'nden başlayarak, 1921 Ereğli Kömür Havzası Yasası, ve Borçlar Yasası'da dahil, 1930 Umumi Hıfzı Sıhha Yasası'na kadarki gelişmeler aktarılmıştır.

Yasakçı ve baskıcı çerçevenin oluşmasında ise 1909 Tatil-i Eşgal Yasası'ndan başlayarak, 1909 Cemiyetler Yasası, 1925 Takrir-i Sükun Yasasına kadar geçen dönemdeki gelişmeler bir kuyumcu titizliği içinde incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü dönemin göstergelerine ayrılmıştır. Çalışma ortamı ve koşulları, örgütlenme girişimleri, işçi hareketleri ve grevler 1936'ya kadar aktarılmıştır.

Dr. Gülmez, "Türkiye'de Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 öncesi)" (5) çalışmasını da

1983'de yayımlamıştır. Bu yapıtta kaynaklar ve belgeler aktararak dönemin bütünlüğü sağlanmıştır. Tanıtmaya çalıştığımız yapının 2'nci baskısına Dr. Gülmez, mevzuatı da eklemiştir.

Böylelikle bu ikinci baskıda okuyucu, dönemi değerlendirirken, mevzuatı da inceleme olanağını aynı çalışma içinde elde etmiş olmaktadır.

Değişik makalelerinde, 1936 sonrası dönemini de inceleyen Prof. Gülmez'in bu çalışmaları bütünlükten, günümüze uzanan çizgiyi tamamlaması, bizlere bu süreci bütün olarak izleme olanağı sağlayacaktır.

Prof. Gülmez, tarihin koridorlarında gezinmekle kalmayıp, çalışma ilişkilerinin günümüz güncel konularına da cesaretle eğilerek, geleceği yönlendime konusunda da önemli çalışmalar içinde bulunmaktadır. Son iki yıldır kamu görevlilerinin de örgütlenerek sendika kurma girişimlerinin uygulamadaki gelişmelerini ve yargı organları karşısındaki değerlendirmelerini günlük gazetelerden sürekli izliyoruz. Ancak bu konuda ülkemizdeki ilk bilimsel çalışma da Prof.Dr. Gülmez'in imzasını taşıyor. "Memurlar ve Sendikalar (Türkiye'de ve Dünya'da)" (6).

"Sendikalar Kuralları Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri) Cilt.1" çalışması da, Prof. Gülmez'in 1989'da yayımlanan bir diğer önemli yapıtı (7). Bu çalışmanın devamını oluşturacak 2 inci cildi de 90'lı yıllarda izleme umudundayız.

Prof. Gülmez, adeta geçmişten geleceğe, Türkiye'den Dünya'ya çalışma ilişkilerinde bir köprü kurma gibi güç ve zor bir yükün altına girmiştir.

Bu güç ve zor işte, adeta koşarcasına günceli de yakalayıp, geleceği kurmaya ışık tutmak isterken, son yıllarda geçmişten günümüze ulaşan çizgideki çalışmalarını doğal olarak dilediği hızla sonuçlandırıp bizlere sunamamıştır. İzleyebildiğimiz kadarıyla da bu uzun dönemi böylesine titizlikle irdeleyen başka çalışmalarında olma-

masını gözönüne aldığımızda, Prof. Gülmez'in elindeki bilgi ve belgeleri değerlendirme süzgeçinden geçirerek bizlere biran önce ulaştırması gerekliliğini burada da bir kez daha yinelemek istiyoruz.

Halen Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'ndeki öğretim üyeliği görevini sürdüren Prof. Gülmez, özellikle memurların sendikalaşması konusunda, yasal düzenlemelerin gündemde olduğu günümüzde, bilgi birikiminin, katkısının önemli işlevi olacağı kanısındayız. Üzerinde herkesin birleştiği çalışma ilişkilerinin yasal düzenlemelerin uluslararası kurallara uydurulması gerekliliği konusunda da, ülkemizde bu konuda başvurulacak bir kaynak Prof. Gülmez'in çalışmaları.

Prof.Dr. Gülmez'in bu üretkenliğini, çalışma temposunu özellikle kutlarken, yeni ürünlerinin de çalışma ilişkilerindeki boşlukları doldurma yolunda önemli işlevi olacağını belirterek başarılar dilemek istiyoruz.

KAYNAKLAR

1. GÜLMEZ, Doç.Dr. Mesut "Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)" Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını. No: 204. Sevinç Matbaası, Ankara 1983. sf. 444.
2. GÜLMEZ, Prof.Dr. Mesut "Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)" Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını. No: 236. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara 1991. sf. 532.
3. a.g.e. 1. Bası. sf. IV.
4. a.g.e. 2. Bası. sf. VI.
5. GÜLMEZ, Doç.Dr. Mesut. "Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi)" Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını. Sevinç Matbaası, Ankara 1983. sf. 558.
6. GÜLMEZ, Prof.Dr. Mesut. Memurlar ve Sendikalar (Türkiye'de ve Dünya'da) İmge Kitabevi Yayını, No: 16. Ankara 1990. sf. 318.
7. GÜLMEZ, Doç.Dr. Mesut. "Sendikalar Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/ILO Sözleşme ve İlkeleri)" Türkiye ve Orta Doğu Amme Enstitüsü Yayını, No: 223. Üçbilet Matbaası, Ankara 1988. sf. 488.

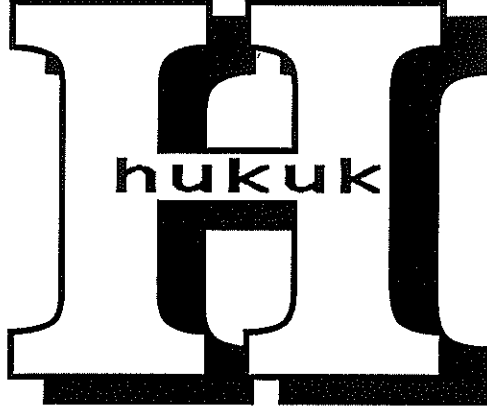
Prof.Dr. MESUT GÜLMEZ

"TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ (1936 Öncesi)"

2. Bası

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını. No: 236.

Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası. Ankara, 1991. 532 sf.



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1991/11567
Karar No : 1991/13949
Karar Tarihi : 13.06.1991

KARAR ÖZETİ :

İşten çıkarmada toplu iş sözleşmesindeki sıraya riayet edilmemesi halinde ihbar ve kıdem tazminatının üç misli olarak ödeneceğine dair hüküm cezaî şart niteliğinde bulunduğundan geçerlidir.

DAVA :

Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parasının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 5.11.1991 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönder-

rilmisti. Duruşma günü davalı adına Avukat Hikmet Kahraman ile Sevim Okkaoglu geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek bırakılan günde dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI :

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillere kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle her ne kadar mahkemece TİS'nin 20 nci maddesinde yer alan "İşten çıkarmada yukarıdaki sıraya uyulmadığı takdirde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı işverence üç misli olarak ödenir" biçimindeki ibare kıdem ve ihbar tazminatı niteliğinde görülüp kıdem tazminatı yönünden tavan sınırı gözetilerek bir indirim yapılmış ve TİS'nin anılan kuralı yanlış yorumlanmış ise de; anılan hüküm aslında cezaî şart niteliğinde olduğu ve mahkemece sonucu itibarıyla de ayrıca indireme de tabi tutulmuş olduğuna göre, davalı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile sonucu itibarıyla doğru olan kararın ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine 6.11.1991 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI :

Davacı, işyerinde uygulanan TİS'nin 20. maddesine aykırı olarak iş aktinin işverence feshedildiğini iddia ederek, TİS'nin 20. maddesine göre kendisine ihbar ve kıdem tazminatının üç misli tutarında ödeme yapılmasını talep ve dava etmiştir.

Mahkemece, istek aynen kabul edilerek hüküm tesis edilmiştir.

Mahkemenin bu kararı daire çoğunluğunca söz konusu tazminat ceza-i şart kabul edilerek onanmıştır.

İşyerinde uygulanmakta olan TİS'nin işten çıkarmanın sonucu başlıklı 20. madde aynen şöyledir. "TİS'nin yürürlüğe girmesinden sonra tek veya toplu olarak işçi çıkarılmamasını esastır. Ancak, iş azlığı veya yokluğu, işyerinin tümünün veya bir bölümünün kısmen veya tamamen sürekli çalışmasına imkân kalmaması gibi nedenlerle tek veya toplu olarak işten çıkarma zorunluğunun doğması durumlarında işçiler, aşağıda belirtilen sıraya göre işten çıkartılabilirler. İşçi çıkarma ile ilgili olarak işveren yetkili mercilerden izin almak zorundadır.

- a- Deneme müddetini doldurmayınca
- b- SSK.ca emekliliğe hak kazananlar
- c- Kıdemi az olanlar

Bu yolla işten çıkarmada kıdem ve ihbar tazminatı peşin ödenir. İşten çıkarmada yukarıdaki sıraya uyulmadığı takdirde işçiye kıdem ve ihbar tazminatı üç misli olarak ödenir".

Görüldüğü gibi, TİS'nin bu hükmü ile kıdem tazminatı miktarı artırılmak istenmiştir. Mahkeme kıdem tazminatını 3 misline hükmederken sözleşmenin 20. maddesine bağlı kalmış başka bir hukuki görüşte ileri sürülmemiştir. Dairemiz çoğunluğu ise sözleşmenin adı geçen maddesindeki artırımlı bir cezai şart niteliğinde kabul etmiştir.

Belirtmek gerekir. Tarafların amacı, cezai şart olsaydı, bunu sözleşmede "kıdem tazminatı" sözcüklerine gerek duymadan açıkça belirtirlerdi. Maddede "kıdem tazminatı" sözcüklerine yer verildiğine göre, bu tazminatın cezai şart olarak nitelendirilmesinde isabet olamaz. Tarafların ve

mahkemenin nitelendirmesi de cezai şart şeklinde olmamıştır. Öte yandan anılan tazminat cezai şart olarak kabul edildiği takdirde, dolaylı yoldan kıdem tazminatı tavan sınırı aşılmış olurki, yasaca buna imkân yoktur. Örneğin, işçinin tavan sınıra ulaşan normal kıdem tazminatı üstündeki kısmı cezai şart olarak hüküm altına alındığında yasaya aykırı bir durum hasıl olacaktır. Bu nedenle maddedeki kıdem tazminatının üç katı tutarındaki tazminatın cezai şart olarak kabulü görüşüne katılamıyoruz.

Bize göre 20. maddedeki düzenleme ile işten çıkarmada orada yazılı sıraya riayet edilmesi halinde kıdem tazminatının artırımlı olarak ödenmesi amaçlanmıştır.

Ancak kıdem tazminatı, unsurları, gerçekleşme koşulları, hesap ve ödeme biçimleri yasa da açıklanmıştır. Bu tazminat amaç ve niteliği itibarıyla sebatla çalışan işçiye verilen yasadan doğan bir tazminattır. Gerçekleşmesi işverenin kusuruna bağlı olmadığı gibi, uğranılan zarara göre de, tayin edilemez. Aksine bir düzenleme kıdem tazminatının amaç ve niteliğine, giderek Kanunun amir hükmüne aykırı olurki, geçerlik tanınamaz. Zaten bunun içindir ki, ihbar tazminatında olduğu gibi kötüniyetin varlığı halinde kıdem tazminatının da artırımlı ödenebileceğine dair yasaya bir hüküm getirilmemiştir.

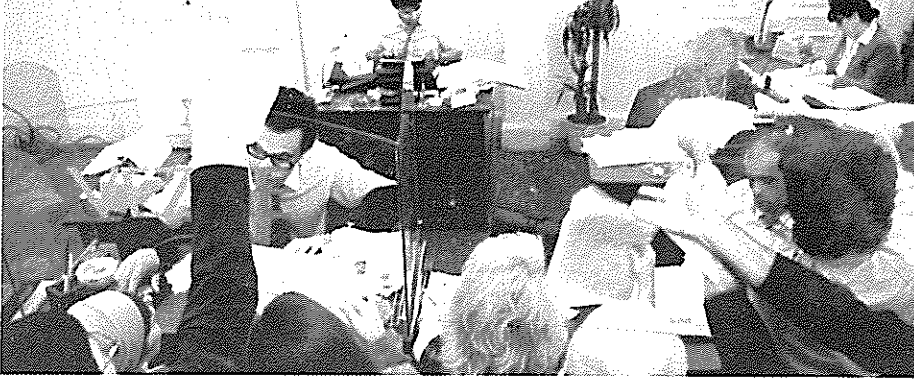
Sözleşmenin 20. maddesinde kötüniyetin varlığına dayalı bir artırım söz konusudur. Böyle bir düzenleme az önce açıklandığı üzere kıdem tazminatının amaç ve niteliğiyle bağdaşmaz.

Genelde bu tür TİS. hükümleri sebatla çalışan, verimli ve yetenekli işçilere nazaran, bu vasıfları taşımayan işçilere fazla kıdem tazminatı verilmesine yol açarki, bu adalet ve eşitlik ilkeleriyle da bağdaşmaz, ve verimlilik esasına da uygun düşmüyeceği için tenkidi mümkündür.

Gerçi TİS'nin 52. maddesinde 30 günlük süre artırılmış isede, bu düzenleme yasaldir.

Bu nedenlerden dolayı davada normal kıdem tazminatı miktarını aşan kısma ilişkin istek reddedilmek üzere hükmün bozulması gerektiği kanaatindeyiz. ▲

**Türkiye'de bankacılığın
hala böyle olduğunu mu sanıyorsunuz?**

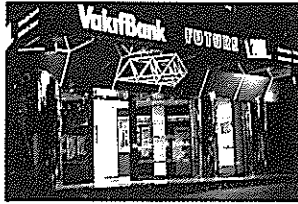


Tekrar düşünün.



Türkiye'de bankacılık değişti. Şimdi bankacılık hizmetlerinde teknoloji devri yaşıyor. Artık bankaya gidenler beklemiyor, vakit kaybetmiyor.

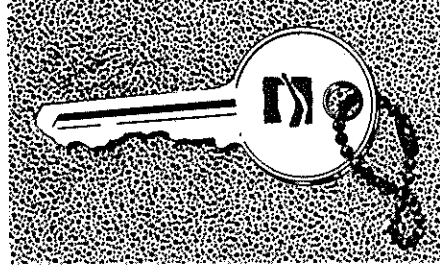
VakıfBank'ın kapısından giren herkes bu gerçeği görüyor. Çünkü teknolojik bankacılık alanının lideri VakıfBank'tır. İşte Otobankomat... Artık arabanızı bankanızın önüne park edebileceksiniz. İşte Cambiomat... Döviz bozdurmak hiç bu kadar kolay olmamıştı.



Ve işte Future 2001... VakıfBank tarafından başlatılan insansız bankacılık hizmeti. Future 2001'de tek bir insan var. Tüm VakıfBank şubelerindeki en önemli insan: Siz.

VakıfBank, teknolojisi ile size 21. yüzyıl bankacılığını sunuyor. Bugün.

VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası
21. Yüzyıl Bankacılığı



KONUT ANAHTARI

Bu anahtar

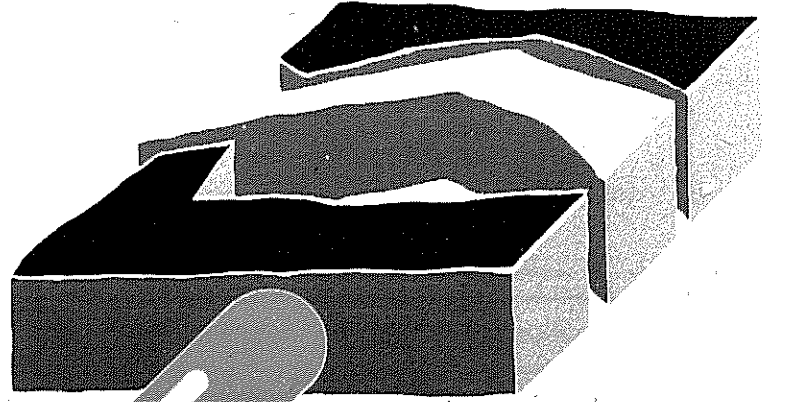
Emlak Bankası'nın gerçekleştirdiği

modern ve çağdaş

onbinlerce konuttan

birinin anahtarıdır.

BANKACILIK ANAHTARI



Bu da bir anahtardır.

Emlak Bankası'nın sunduğu

çağdaş

bankacılık hizmetlerinin

simgesidir.



EMLAK BANKASI