

# Çimento İşveren

ÇİMENTO  
MÜSTAHSİLLERİ  
İŞVERENLERİ  
SENDİKASI  
YAYIN  
ORGANI

OCAK 1993  
CİLT 7  
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 Sendikası'nın bugün 23 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 A.Ş.
- ☛ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☛ BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ 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 SANAYİ A.Ş.
- ☛ SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ YİBİTAŞ-YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. VE SAN. 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, millî egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk İlkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelere ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

# Cimento İşveren

## ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

OCAK 1993  
CİLT 7 • 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 Ahlak 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  
Sendikası'nı bağlamaz.

□  
**BU DERGI**  
**ÜNAL OFSET MATBAASI'nda**  
basılmıştır.

G.M.K. Bulvarı 83/Zemin  
06570 Maltepe / ANKARA  
Tel: (9-4) 229 82 47 - 230 61 86  
Fax: (9-4) 230 07 62

### REKLAM TARİFESİ

- Tam Sayfa 5.000.000.- TL.
- Yarım Sayfa 2.500.000.- TL.
- Her renk için ücrete ilave 1.000.000.- TL.

Reklamlarda kapak içi, kapak dışı veya iç sayfa  
ayrımı yapılmaz.

## İÇİNDEKİLER

**SOSYAL YARDIMLAŞMA  
VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK  
KANUNUNUN  
UYGULANMASI**  
3

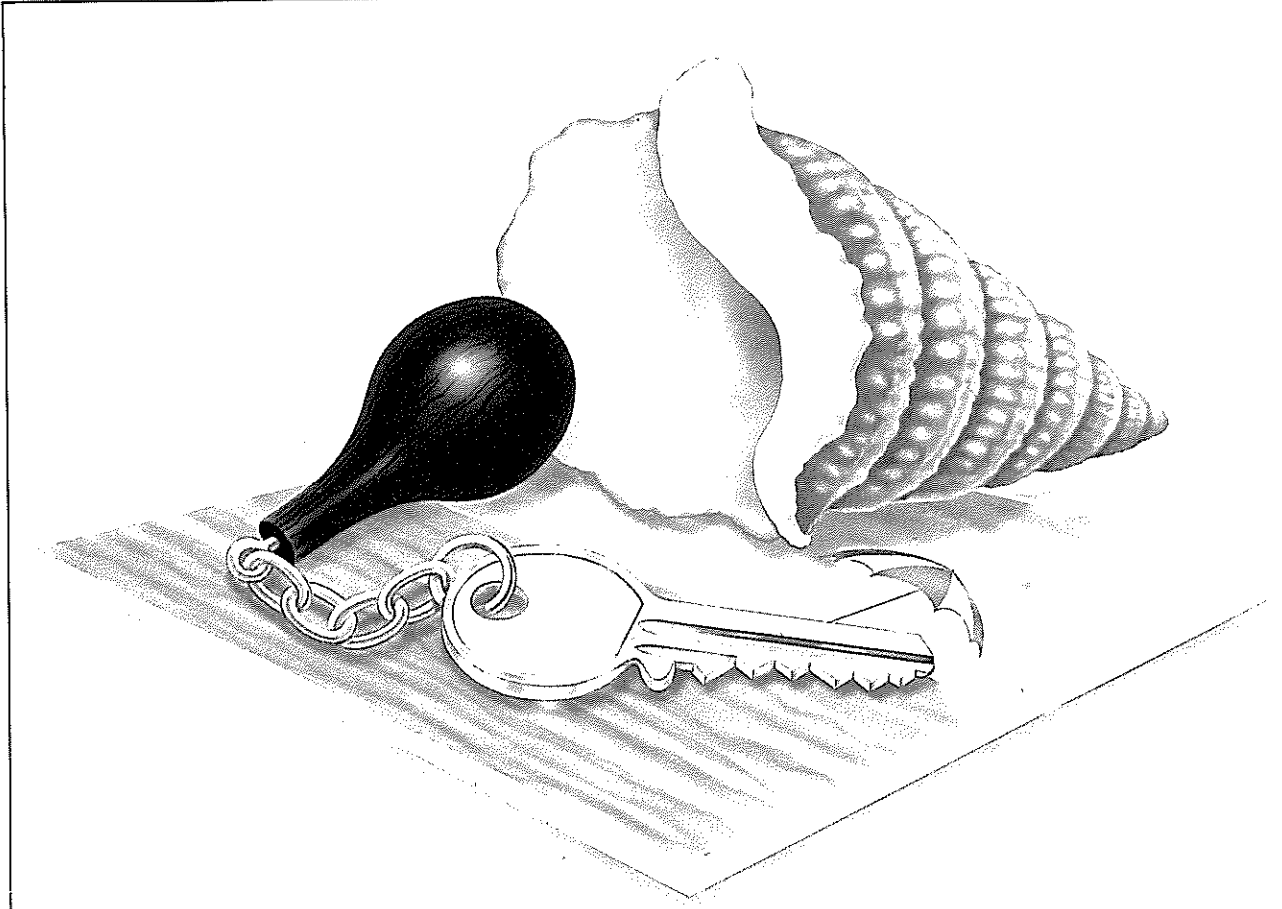
**KARAR İNCELEME KÖŞESİ**  
17

**YENİ YAYINLAR**  
21

**KONGRE VE SEMİNER  
HABERLERİ**  
22

**GENEL KURUL HABERLERİ**  
25

**HUKUK**  
29



# Seyahatte... Üstelik parasız...?

Güzel bir tatil kenti, beş yıldızlı bir otelin rahatlığı, akşamüzeri yürüyüşlerinin ardından o çok sevdiği sahil lokantasının nefis yemekleri... Dostlara alınan güzelim anı armağanları...

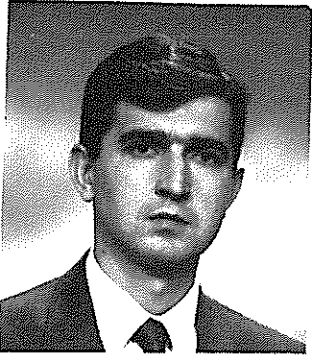
Para...gerekliydi tabii. Ama o taşımıyordu. Halkçek'i vardı. Para yerine... Keyifle yaptı ödemelerini. Keyifli bir seyahate de bu yakışırdı.

- Halkçek yaprakları 500.000 TL ve 1.000.000 TL değerindedir.
- Her Halkçek yaprağı türüne göre 500.000 TL ve 1.000.000 TL'ye kadar provizyonsuz ödenir.
- Halkçek, üzerinde manyetik noktalar taşıyan özel bir kağıttan yapılmıştır. Böylece, çek üzerindeki herhangi bir silinti ya da kazıntı renk değişimi ile ortaya çıkmaktadır.



**HALKBANK**  
TÜRKİYE HALK BANKASI  
Çalışana, üretene kaynak.

# SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK KANUNUNUN UYGULANMASI



## Talat CANBOLAT

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi

1966 yılında Tufanbeyli/ADANA'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini yurdun çeşitli yerlerinde tamamladı. 1989 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun oldu. Aynı yıl Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalına Araştırma Görevlisi olarak ve aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsüne yüksek lisans öğrencisi olarak girdi. Bu enstitüden 1991 yılında "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri" isimli teziyle mezun oldu. Halen doktora çalışmaları devam etmektedir.

## GİRİŞ

Anayasanın 2.maddesi, Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğunu belirtmektedir. Bu devlet anlayışının gereği olarak, devletin temel amaç ve görevleri Anayasanın 5. maddesinde şu şekilde anlatılmaktadır: "... kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır". Bu konuda Anayasanın 60. maddesi herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu belirttiğinden sonra, devlete, bu güvenliği sağlama -

cak gerekli tebbirleri alma ve teşkilatı kurma görevi yüklemektedir. Ayrıca, Anayasanın 61. maddesinde, sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler belirtilmiştir.

Öğretide, sosyal güvenlik çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (1). Genel olarak sosyal güvenlik, toplumda belirli bir gelir seviyesinin altında olan kişilerin insan onuruna yaraşır bir asgari hayat sürmelerini sağlamaya yönelik tedbirler olarak nitelenebilir. Sosyal güvenlik ekonomik yönden zayıf olanları korumaya yöneliktir. Bu da ancak ekonomik durumu yerinde olan kişilerden alınacak, vergi, prim, kesenek gibi katkılardan, ekonomik durumu yerinde olmayanlara verilmesiyle gerçekleşir. Böylece, toplumdaki ekono-

(1) C.Talas, Sosyal Ekonomi, 6.baskı, Ankara 1983, sh.313; K.Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5.Bası, İstanbul 1990, sh.4 vd; S.Dilik, Sosyal Güvenlik, Ankara 1991, sh.1 vd; A.C. Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 5.Bası, İstanbul 1992, sh.3 vd; A.Güzel/A.R.Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 3.Bası, İstanbul 1992, sh.1vd; A.N. Sözer, Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991, sh.6; M. Akad, Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, İstanbul 1992, sh.5 vd; M. Şakar, Sosyal Güvenlik Nedir, Ne değildir. İktisat ve Maliye Dergisi, Mayıs 1989, sh.186-187.

## 4 SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK KANUNUNUN UYGULAMASI

mik eşitsizlikler bir ölçüde azaltılmış olur ve sosyal adaletin gerçekleşmesine yardımcı olunur. Sosyal güvenlik belirtilen bu görevlerini, sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler yoluyla yerine getirir. Sosyal sigortalar ilgilinin maddi katkılarıyla işlerken, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerde ilgilinin bir katkısı aranmaz. Bu nedenle, sosyal sigortalara primli, diğerlerine ise primsiz sosyal güvenlik kuruluşları denilmektedir (2).

Primli sosyal güvenlik kuruluşları, işçilerin sosyal güvenliğini sağlamaya yönelik Sosyal Sigortalar Kurumu, memurlar için Emekli Sandığı ve bağımsız çalışanlar için Bağ-Kur'dan oluşmaktadır. 1990 yılında sosyal güvenlik kapsamında olan nüfusun genel nüfusa oranı % 73.3 olup, bunun, % 33.3'ü Sosyal Sigortalar Kanununa, % 14.9'u Emekli Sandığı Kanununa, % 23.5'i Bağ-Kur'a tabi olup, % 0.5'i de Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20.maddesine göre kurulan sandıklardan yararlanmaktadırlar (3). Bu da göstermektedir ki ülkemizde nüfusun % 26.7'si herhangi bir sosyal sigorta kuruluşuna tabi değildir. Bu nedenle sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler çok önemli olup, anılan bu nüfusun sosyal güvenliğini sağlama görevini üstlenmiştir. Bu alanda faaliyet gösteren sosyal yardım ve sosyal hizmet kurumları çeşitlidir. Biz bunlardan, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun(4) uygulamasını incelemeye çalışacağız.

### II- KANUNUNUN AMACI

Sosyal sigorta yönteminde önceden belirlenen bazı sosyal riskler karşısında ne tür yardımların yapılacağı kanunda açıkça gösterilir. Bu nedenle, sosyal sigorta yönteminde bir takım boşlukların

bulunması doğaldır (5). Bu boşluklar sosyal yardım ve sosyal hizmetler yoluyla doldurulur. Bu kuruluşlardan sağlanacak yardımlar esneklerdir. Bu konuda sadece genel ilkeler konulur. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu da ülkemizde uygulanan diğer sosyal güvenlik kuruluşlarının bu yöndeki boşluklarını doldurucu niteliktedir(6). Bu kanunla getirilen esaslar, ülkemizde sosyal güvenlik kapsamı dışında kişi bırakmama amacına yöneliktir. Diğer bir söyleyişle, bu kanun sosyal güvenlik alanında süpürücü nitelik taşımaktadır.

Kanunun amacının iyi anlaşılabilmesi için "amaç" başlığını taşıyan 1.maddesi ile "kapsam" başlığını taşıyan 2. maddesinin birlikte değerlendirilmesi gerekir. Söz konusu 1. maddeye göre, "Bu kanunun amacı; fakrû zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmektir". Bu maddede yardım yapılacak kişilerden, fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişiler, olarak söz edilmiştir. Fakrû zaruret ve muhtaçlık kavramları aynı olup, kendisini, eşini ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarını, anne ve babasını, buldukları mahallin hayat şartlarına göre asgari seviyede geçin - dirmeye yetecek geliri, malı veya kazancı bulunmama halini ifade etmektedir(7). Kanundaki vatandaş deyimi, Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan özellikle yabancı uyruklu olan soydaşlarımızın kar - şılığı olarak kullanılmıştır. Oysa, Anaya-

(2) Tunçomağ, sh.64 vd; Tuncay, sh.6; Sözer, sh.11; Şakar, sh.190.

(3) Sosyal Sigortalar Kurumu 1990 İstatistik Yıllığı, sh.35.

(4) RG 14. 6. 1986, 19134.

(5) Dilik, sh.56; Aynı yazar, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1987, sh.9(Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma).

(6) Dilik, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma, sh.9.

(7) Dilik, sh.53; Aynı yazar, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma, sh.12.

sanın 60.-maddesi herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip bulunduğunu belirtmektedir. Yine Anayasanın 10. maddesi, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduklarını vurgulamaktadır. Bu nedenle, ülkemizde yaşayan herkesin Türk vatandaşı olsun veya olmasın bu kanundan yararlanacağı kanısındayız (8).

Kanunda, her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilerden söz edilirken, bunların muhtaç durumda olup olmadıklarından söz edilmemiştir(m.1). Bu hüküm kanunun 2. maddesi ile birlikte değerlendirildiğinde, bunların da muhtaç durumda olmaları aranacaktır. Zira, burada, muhtaç durumda olup kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan kimselere bu kanuna göre yardım yapılabileceği belirtilmektedir. Anılan hükmün madde metnine eklenmesinin nedeni, ülkemize gelen yabancı uyruklu kişiler için yapılan toplu harcamaların bu kanunla kurulu fonlardan karşılanmasını sağlamaktır.

Bütün bu söylenenlerden Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun amacını şu şekilde belirleyebiliriz: Ülkemizde uygulanan sosyal güvenlik kuruluşlarının kapsamı dışında kalan ve muhtaç durumda olan kişilere insan onuruna yaraşır asgari bir hayat sürebilmelerinin sağlanması için yardım yapmak ve böylece sosyal güvenlik kuruluşlarının boşluklarını doldurmak, adaletli bir gelir dağılımı yaparak sosyal adaletin gerçekleşmesine yardımcı olmaktır. Ayrıca, geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması ile üretken duruma geçebilecek kişilere bu imkânı sağlayarak topluma faydalı hale getirmektedir.

### III- KANUNUN KAPSAMI

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun kapsamı 2. mad-

desinde düzenlenmiştir. Buna göre, "Fakrû zarûret içinde ve muhtaç durumda bulunan, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlar ile geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilecek kişiler bu Kanun kapsamı içindedir".

Bu kanundan yararlanacak kimse-ri iki gruba ayırabiliriz: Bunlardan birincisi kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve muhtaç durumda bulunan kimselerdir. Diğeri de, geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde üretken duruma geçerek faydalı hale gelebilecek kişilerdir. Kanun koyucu bunlardan ilkinde "fakrû zarûret içinde ve muhtaç durumda bulunan, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlar" demektir. Daha önce de belirttiğimiz gibi buradaki "vatandaş" deyiminin ülkemizde yaşayan kişiler olarak anlaşılması gerekir. Bu grubun kapsamı oldukça dar tutulup kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmama kavramı geniş tutulmuştur. Bu durumun, sosyal güvenlik kapsamı dışında bulunan kimselerin yanı sıra, sosyal güvenlik kuruluşlarının boşluklarını da doldurucu nitelikte olan, bu alanda süpürücü özellik taşıması gereken kanunun amacına uygun düştüğünü söylemek güçtür.

Sosyal güvenlik kuruluşları ancak belirli riskleri teminat altına almakta ve bu riskin gerçekleşmesi halinde de, buradan, ancak belirli yardımlar yapılmaktadır. Örneğin, ülkemiz, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Andlaşmada belirtilen dokuz riskten işsizlik ve analık sigortalarını kabul etmemiştir. Gerçi, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun yukarıda belirtilen hükmünden amaç, muhtaç

(8) Dilik, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma, sh. 15.

## 6 SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK KANUNUNUN UYGULAMASI

durumda olanlara yardım etmektir. Anılan sigorta dalları ülkemizde uygulanmasa da bu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olan kimseler muhtaç durumda değildirler, denilebilir. Ancak, şekli yönden böyle olmakla beraber, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarından birine tabi olan ya da bu kuruluşlardan aylık ve gelir alan kimselerin de muhtaç duruma düşmeleri mümkündür. Örneğin, işe yeni giren bir sigortalı, iş kazaları ve meslek hastalıkları dışında hastalandığı ya da kazaya uğradığı durumda henüz 120 gün hastalık sigortası primi ödemişse geçici işgöremezlik ödeneği ödenmemektedir (SSK.m.37). Bu durumda hastalığın yurt içinde tedavisi mümkün değilse, hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde 120 prim ödemişse, sigortalının hastalığı yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavi olanağına sahip olduğu veya malüllük halinin önlenebileceği veya önemli ölçüde azaltılabileceği kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile tespit edilse dahi yurt dışına gönderilmemektedir. Bu masraflara sigortalının kendisi katlanması halinde muhtaç duruma düşebilir. Sigortalının 120 gün prim ödemiş olması halinde geçici işgöremezlik ödeneği almaktadır. Ancak, bu ödenek en fazla 18 ay süreyle verilmektedir. Sigortalı 18 ay sonra iyileşmediği takdirde, kendisine malüllük aylığı bağlanmasını gerektiren şartların da oluşmamış olduğu durumlarda yardıma muhtaç hale gelmesi mümkündür.

Sosyal sigortalarda anılan nitelikteki boşluk örneklerini çoğaltmak mümkündür. Bu durumlarda, kişi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmakla beraber muhtaç duruma düşebilmektedir. Sosyal Sigortalarda durum böyle olmakla beraber, sosyal yardım ve sosyal hizmetlere yönelik diğer kanunlarla sağlanan yardımların da kişiyi muhtaçlıktan kurtarıcı yeterli düzeyde olduğunu söylemek güçtür. Bunlardan 65 yaşını doldurmuş muhtaç kimsesiz Türk vatandaşlarına

aylık bağlanmasını öngören 2022 sayılı kanunla yapılan aylığın miktarı bugün için 300 gösterge sayısının 1992 yılının ikinci yarısı için 651 olan memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunan 195.300 TL'dir. İlgili evli ve eşi de aynı koşulları taşıyorsa, eşe aylık bağlanmaktaki aylık % 50 oranında artırılmaktadır. İstiklal madalyası almış olanlarla Kore şavaşına katılmış Türk vatandaşlarına bağlanan şeref aylığının miktarı ise 350 gösterge sayısının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunan 227.850 TL'dir. Bu miktarların başka geliri olmayanları muhtaçlıktan kurtarıcı, insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam sürmeleri için yeterli miktarda olduğunu söylemenin güçlüğü açıktır.

Asıl olan belirtilen bu sosyal güvenlik kuruluşları tarafından yapılan yardımların yeterli düzeyde olması, değilse yeterli düzeye çıkarılmasıdır. Ancak yine de sosyal güvenlik kuruluşlarının boşluklarını doldurucu bir sosyal yardım kuruluşuna ihtiyaç vardır. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olma şartı aranmasaydı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu bunu sağlayabilirdi. Bu durum, sosyal güvenlik kuruluşlarından yardım alanların aynı zamanda bu kanundan da yararlanacakları anlamı taşımamaktadır. Zira, böyle bir sınırlamanın kaldırılmasıyla da, ancak yine muhtaç durumda bulunan kimseler söz konusu kanunun hükümlerinden yararlanacaklardır. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olan ya da yardım alan kimse muhtaç duruma düşmediği takdirde bu kanundan yararlanamayacaktır. Mevcut düzenlemede ise, sosyal güvenlik kuruluşlarından birine tabi olan, gelir ya da aylık alanların ekonomik durumlarına bakılmaksızın sırf bir sosyal güvenlik kuruluşuyla ilişkisi olması nedeniyle bunlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun kapsamı dışında bırakılmışlardır. Bu durumda onların kanunun kapsamına giren ikinci



grup yönünden değerlendirilmesi az sonra yapılacaktır.

Bu konudaki boşluğu 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun (9) dolduracağı söylenebilir. Ancak, bu kanunla kurulan kurumun asli görevi sosyal yardımdan daha çok sosyal hizmetlerin sunulmasına yöneliktir. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunun görevleri bu Kanunun 9.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, kurum, sosyal yardım ve hizmetlerle ilgili esasları tespit etmek, bu konuda çalışma, plan ve programları hazırlamak, uygulamak ve ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşlar arasında Sağlık Bakanlığı adına koordinasyon ve işbirliği sağlamak, korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç çocuk, sakat ve yaşlıları tespit etmek, bunların korunması, bakımı, yetiştirilmesi ve rehabilitasyonlarını sağlamak üzere gerekli hizmetleri yürütmek gibi sosyal hizmetlerin yanı sıra dernek ve vakıfların sosyal hizmetler alanındaki faaliyetlerini yönlendirmek, onların bütçelerinde sosyal hizmetlere ayırdıkları payların yerinde ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak gibi bu alanda diğer kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonun sağlanmasıdır. Bunun yanı sıra, kurum yoksulluk içinde olup da temel ihtiyaçlarını karşılayamayan, yaşamlarını en düşük düzeyde dahi sürdürmekte güçlük çeken kişi ve ailelere kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde aynı ve nakdi yardımlarda bulunmak amacıyla gerekli hizmet ve programları geliştirmek ve uygulamakla da görevlidir(m.9/d). Bu kanunun amacı, korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç kişi ve ailelere götürülen sosyal hizmetlere ilişkin düzenlemeleri yapmaktır(m.1). Bu nedenle, 2828 sayılı Kanun sosyal hizmetler alanında önemli bir boşluğu doldurmakla beraber sosyal

yardım alanında aynı etkinliğe sahip değildir.

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun ilk metninde "2022 sayılı Kanuna göre aylık alan kişiler dahil" hükmü vardı. Ancak, bu kanuna göre aylık alanların kapsam içerisinde mi yoksa kapsam dışında kalanlara mı ilişkin olduğu konusunda açıklık yoktu. Öğretide, 3294 sayılı Kanunun kapsamının geniş yorumlanması gerektiği ve bu nedenle 2022 sayılı 65 yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanundan(10) yararlanan kişilerin de 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun kapsamı içinde bulduklarının kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştü (11). Ancak, kanundaki bu hüküm daha sonra 3582 sayılı Kanunla(12) maddeden çıkarılmıştır. Bu nedenle, bugün 2022 sayılı Kanuna göre aylık alanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun kapsamı dışında kalmaktadırlar(13).

Kanunda muhtaç kişilerden söz edilmesine rağmen "muhtaçlık" kavramı tanımlanmamıştır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tip resmi senet örneğinin(14) mütevelli heyetinin görevlerini düzenleyen 10. maddesinin (d) bendine göre, "mahalli şartlara uygun olarak, vakıf gelirlerinin dağıtımının usul ve esasları ile yardım miktarlarını tespit etmek" bu heyetinin görevleri arasında sayılmıştır. Buna göre, yardım miktarları mahalli şartlara göre tespit edilecektir. Bu da, muhtaçlık kavramının yerel ölçülere göre tespit edilmesi gerektiği esasını göstermektedir. Muhtaçlık kavramı mevzuatımızda, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Ayni ve Nakdi Yardım Yönetmeliğinin 4.maddesinin (d)

(9) RG 27.5.1983, 18059.

(10) RG 10.7.1976, 15642.

(11) Dilik, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma, sh.10.

(12) RG 4.7.1989, 20215.

(13) Aksî görüş için bkz. Güzel/Okur, sh.449.

(14) Vakıf resmi senedi örneği için bkz. 1986/11 sayılı genelge, RG 17.7.1986, 19167.

## 8 SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK KANUNUNUN UYGULAMASI

bindinde tanımlanmıştır. Buna göre mahtaçlık, "kendisini, eşini ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarını, anne ve babasını, buldukları mahallin hayat şartlarına göre asgari seviyede geçindirmeye yetecek geliri, malı ve kazanca bulunmama halini ifade eder" Bu tanım yerinde olup 3294 sayılı Kanunun uygulamasında muhtaçlık halinin buna göre tespit edilmesi uygun olur.

Daha önce de belirttiğimiz gibi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun kapsamına giren kişilerden ikinci grubu, geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçebilecek kişiler oluşturmaktadır(m.2). Sosyal yardımlarda amaç, yardım görenin mümkün olan en kısa sürede yeniden çalışabilme, gelir sağlama ve böylece kendi geçimini sağlayabilecek duruma gelmesini sağlamaktır(15). Belirtilen durumlarda yapılan yardımlarla kişilerin muhtaç duruma düşmeleri önlenmektedir. Bu nedenle, burada sosyal yardımların koruyucu niteliği ön plana çıkmaktadır. Burada, üretken duruma geçip topluma faydalı olabilecek kimseye, geçici olarak bir yardım yapılması ya da eğitim ve öğretim imkânı sağlanması söz konusudur. Bu gruptaki kişilerin, yerinde olarak herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşu ile ilgileri bulunup bulunmadığı ya da muhtaçlık içinde bulunmaları aranmayacaktır(16). Zira, az önce belirtildiği gibi burada amaç zaten kişilerin muhtaçlık içine düşmelerini önlemek ve bunları üretken duruma geçirecek topluma faydalı hale getirmek suretiyle bunların furuunun da korunmasını sağlamaktır. Öte yandan herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olan ya da gelir alan kişiye yapılacak ufak bir yardım, bunları bağımlı olmaktan kurtarıp üretken duruma geçirebilir.

Anayasa 42. maddesinin yedinci fıkrasına göre, "devlet, maddi imkânlar - dan yoksun başarılı öğrencilerin öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır". Buna göre devlet, öğrenimlerini sürdürebilmeleri için gerekli maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilere gerekli yardımları yapmak ve durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma kazandırmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Ayrıca, Anayasanın 58. maddesinin ikinci fıkrası da devlete, gençleri her türlü kötü alışkanlıklardan ve cehaletten korumak için gerekli tedbirleri alma görevi yüklemiştir. Özel eğitime ihtiyacı olan çocuklara ilişkin sosyal yardım ve sosyal hizmetler 2916 sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun(17) ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ile yapılmaktadır. Maddi imkânları yetersiz yükseköğrenim öğrencilerine 351 sayılı Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Kanunu(18) ile yurt ve kredi sağlanmaktadır. Ayrıca, 3580 sayılı Öğretmen ve Eğitim Uzmanı Yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumlarında Parasız Yatılı veya Burslu Öğrenci Okutma ve Bunlara Yapılacak Sosyal Yardımlara İlişkin Kanun (19) uyarınca öğretmenlik mesleğine atılacaklara parasız yatılı veya burslu okuma olanağı sağlanmaktadır. Ancak, konumuza ilişkin 3294 sayılı Kanunun yukarıda anılan hükmü ile yükseköğretimin yanı sıra bu alanda herhangi bir sınırlama getirilmeden ilk ve ortadereceli okullar ve meslek eğitim kursları gibi diğer eğitim ve öğretim kuruluşlarında okuyan kişiler de kapsama alınmışlardır. Bu hükmün kapsamını geniş yorumlamak gerekir. Ayrıca, kişiye eğitim öğretim imkânı sağlanması onu cehaletten kurtarabilir ancak üretken duruma geçip toplu-

(15) Dilik, sh.55; Aynı yazar, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma, sh.15.

(16) F.Üçışık, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar İle Gençlere Aylık Bağlanması, İstan.ul 1992, sh.55-56.

(17) RG 15.10.1983, 18192.

(18) RG 17.8.1961, 10833.

(19) RG 4.7.1989, 20215.

ma faydalı hale gelebilmesi için bazı hal-lerde yeterli değildir. Bu nedenle, eğitim ve öğretimlerini kendi olanakları ile ya da herhangi bir sosyal yardım ve hizmet kuruluşları vasıtasıyla tamamlayan kişilerin mesleğe atılmaları için gerekli olan yardımların da yeterli düzeyde yapılması gerekir.

Belirli bir meslek öğrenmelerine rağmen bunu icra edebilmek için işyeri açma olanağına sahip bulunmayan kimselere yardım yapılması Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu çerçevesinde mümkündür. Ancak buradan yapılan yardımlar, sosyal yardım niteliğinde olup karşılıksızdır. İlgilinin yardım almadan önce ya da sonra herhangi bir katkısının bulunması zorunlu değildir. Günümüzde işyeri açmak için gerekli olan sermaye önemli derecede yüksek rakamlara ulaşmaktadır. Bu nedenle birçok meslek sahibi kimse işyeri açma olanağından yoksun bulunmaktadır. Bankaların vermiş olduğu işletme kredilerinin faizleri ise oldukça yüksektir.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun anacı küçük bir yardım yaparak ya da eğitim öğretim imkânı sağlayarak kişilerin üretken duruma geçirilmesinin yanı sıra muhtaçlık içinde bulunan kimselere yardım etmektir. Buradan yapılan yardımların tatmin edici nitelikte olması ve amaca ulaşabilmesi için kaynaklarının da yeterli düzeyde olması gerekir. Burada ufak bir yardımla kişiyi üretken duruma geçirmek amaçlanmıştır. İşyeri açmak için yapılan yardımların büyük miktarlara ulaşması bu konudaki taleplerin karşılanmasında sıkıntı yaratacağı gibi diğer kişilere yapılan yardımları da azaltabilir. Oysa meslek sahibi olan bir kimseye işyeri açma olanağının tanınması da öncelikle ele alınması gereken bir konudur. Zira, bu kimseler çok kısa sürede üretken duruma geçerek, bakmakla yükümlü olduğu kimselerin de muhtaçlık içine düşmelerine engel olabilirler. Ayrıca, bunlar için

meslek öğrenimi sırasında yapılan masraflar da amaca ulaşmış olacak, bunlar, yanlarında çalıştıracakları kimseler nedeniyle işsizliği önleyici etkiye sahip olarak ülke ekonomisine katkıda bulunacaklardır.

Belirtilen nedenlerle, meslek sahibi kimselere yapılacak yardımlar karşılıksız değil, kredi şeklinde olmalıdır. Söz konusu kişilerin, üretken duruma geçtikten sonra, aldıkları mesleğe atılma kredilerini uygun koşullarla geri ödemeleriyle, aynı durumda olan diğer kişilere kaynak yaratılmış olunacak ve mevcut kaynakların erimesi önlenecektir. Böylece, bu alanda önemli bir boşluk doldurularak sosyal yardım ve sosyal hizmet kuruluşlarının üzerindeki önemli bir yük kalkacak ve birçok kişinin bu kuruluşlara müracaat etmeleri için neden kalmayacaktır.

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununda öngörülen yardım ve hizmetlerin gerçekleştirilebilmesi için sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik fonu ve burada toplanan kaynağın ülke çapında hak sahiplerine dağıtılması için sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulmuştur.

#### IV- SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK FONU

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununda öngörülen hizmetlerin yerine getirilebilmesi için Başbakanlığa bağlı T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu adıyla bir fon kurulmuştur (SYDTK.m.3). Bu fonun çalışma usul ve esasları ile gelir kaynaklarını yakından incelemek gerekir.

##### 1-Fonun Çalışma Usul ve Esasları

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun 5. maddesine göre, fonun çalışma usul ve esasları ile

## 10 SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK KANUNUNUN UYGULAMASI

toplanacak kaynakların Sosyal Yardım - laşma ve Dayanışma Vakıflarına dağıtım esasları yönetmelikle tespit edilecektir. Maddede sözü edilen yöneltmelik Baş - bakanlık tarafından Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Yönetmeliği adı altında 1986 yılında çıkarılarak yürürlüğe girmiştir(20). Bu yönetmeliğin 3.maddesine göre, anılan fonda toplanan kaynakların vakıflara dağıtımına karar vermek üzere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu oluşturulmuştur. Söz konusu kurul, Başbakan tarafından görevlendirilecek bir Devlet Bakanının başkanlığında, Başbakanlık Müsteşarı, İçişleri Bakanlığı Müsteşarı, Sağlık Bakanlığı Müsteşarı ve Başbakan - lık Genel Müdürü'nden teşekkül eder (SYDTFY.m..3/II)

Kurul ayda bir defa olağan olarak toplanır. Başbakanın veya ilgili Devlet Ba - kanının daveti üzerine olağanüstü toplantı yapılması da mümkündür. Ancak kurul tarafından alınan kararlar Başbakanın onayı ile yürürlüğe girer(SYDTFY. m.3/ III). Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu ve Kurulunun sekreteryaya hizmetleri Başbakanlık tarafından yerine getirilir. Fonun denetimi Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından yapılır (SYDTK. m.6).

### 2- Fonun Gelirleri ve Dağıtım Esasları

#### a) Fonun Gelirleri

Sosyal Yardımlaşma ve Daya - nışmayı Teşvik Fonunun gelirleri aşağı - daki kaynaklardan oluşmaktadır:

a) Kanun ve kararnamelerle kurulu bulunan ve kurulacak olan fonlardan Ba - kanlar Kurulu kararıyla % 10'a kadar aktarılacak miktarlar.

b) Bütçeye konulacak ödenekler.

c) Orman ürünlerinin satışından elde edilen gelirin % 5'i.

d) Trafik para cezalarından elde edi-

len gelirin yarısı.

e) Yıllık beyanname veren Gelir ve Kurumlar Vergisi mükelleflerinin hesapla - nan gelir veya kurumlar vergisine ek ola - rak ödeyecekleri % 1'lik miktarlar. Mü - kelleflerce ödenen bu miktarlar vergi uy - gulamasında gider olarak yazılamaz (SYDTK. m.4/e).

f) TRT reklam gelirlerinden akta - rılacak % 30'luk miktar.

g) Her cins bağış ve yardımlar. Bu bağış ve yardımlar her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır. Bunlar Kurumlar ve Gelir Vergisi matrahından indirilebilir (SYDTK, m.9).

h) Diğer gelirler. Bunlar arasında fonda toplanan kaynakların nemalandı - rılması önemli bir yer tutmaktadır.

Fon gelirleri Merkez Bankasında açılan bir hesapta toplanır(SYDTFY. m.6). Bu kaynaklar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulunun kararı üzerine, Merkez Bankasının aracılığı ile, Toplu Konut veya Kamu Ortaklığı İdaresi tarafından çıkartılan gelir ortaklığı ve hisse senedi ile Devlet tahvil ve hazine bonoları satın alınması ve bankalarda hesap aç - tırılması suretiyle değerlendirilir(SYDTFY. m.7).

Fonun yukarıda saydığımız gelirlerinin yanı sıra, kurumlar vergisinden (iktisadi işletmeler hariç), yapılacak bağış ve yardımlar sebebiyle veraset ve intikal ver - gisinden, yapacağı her türlü işlemler ne - deniyle damga vergisinden muaf tutulmak - la dolaylı gelirler de sağlanmış olmaktadır (SYDTK. m.9).

#### b) Fonun Gelirlerinin Dağıtım Esas - ları

Fonun gelirlerinin dağıtım esasları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teş - vik Fonu Yönetmeliği'nin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Biraz sonra göreceğimiz gibi fonda biriken kaynağın ülke çapında hak sahiplerine dağıtılması her il ve ilçelerde kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığı ile yapılır. Bu

nedenle, fonda toplanan kaynaklar kurul kararı ve Başbakanın onayı ile vakıflara aktarılır. Bu aktarmada aşağıdaki ölçüler dikkate alınır:

a) Vakfın kurulu bulunduğu il ve ilçenin gelişmişlik düzeyi ve o yerin nüfusu,

b) Mahalli halkın vakıflara yaptığı bağışların miktarı,

c) Geçici olarak küçük bir yardım ve eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma faydalı hale gelebilecek, üretken duruma geçebilecek kişilere dağıtılmak üzere il ve ilçelerde kurulu vakıflara yapılacak aktarmalarda o yörenin işsizlik oranı,

d) Kanununun anacına uygun olarak vakıflar tarafından hazırlanan sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik edecek nitelikteki projeler.

Bu ölçüleri göz önünde tutarak hangi vakfa ne kadar aktarma yapılacağına belirleme yetkisi, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kuruluna aittir.

## V- SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARI

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonunda toplanan kaynağın ülke çapında ihtiyaç sahiplerine dağıtılmasını sağlamak ve bu alanda diğer çalışmaları yapmak üzere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulmuştur(21). Bu vakıflar için tip resmi senet örneği uygulanmaktadır(22). Vakfın senedi mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanun hükümlerine göre tescil ettirilecektir(SYDTK. m.7).

### 1- Vakfın Organları

Vakfın organları, vakıf başkanı ve mütevelli heyeti olmak üzere ikidir. Ma-

hallin en büyük mülki idare amiri vakfın tabii başkanıdır(SYDTK. m.7/II). Mütevelli heyeti il ve ilçeler için ayrı ayrı tesbit edilmiştir. İller için, Belediye Başkanı, Emniyet Müdürü, Defterdar, Milli Eğitim Müdürü, Sağlık İl Müdürü, İl Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Müdürü, Müftü ve her faaliyet dönemi için hayırsever vatandaşlar arasından Vali tarafından seçilen üç kişi vakfın mütevelli heyetini teşkil eder.

Kanunda İl Sosyal Hizmetler Kurumu Müdürü mütevelli heyeti arasında sayılmakla beraber vakıf resmi senedi örneğinde sayılmamıştır. Tip resmi senet örneğinin Kanuna aykırı bir düzenleme yapmış olmasını düşünmek mümkün değildir. Kaldı ki Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu sosyal yardım alanında faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak, dernek ve faaliyetlerinin sosyal hizmetler alanındaki çalışmalarını yönlendirmek gibi genel bir göreve sahiptir. Bu kurumla, söz konusu vakıflar arasında koordinasyonun kurulması zorunludur. Bu da ancak, kurum müdürünün mütevelli heyetinde yer almasıyla mümkündür. Ayrıca, eğitim ve öğretim imkânının sağlanmasında kredi ve yurtlar kurumu ile işbirliği yapılması uygun olur. Bu nedenle, anılan kurumun da bu heyette temsil edilmesi uygun olurdu.

İlçelerde kurulan vakıflar için mütevelli heyeti, Belediye Başkanı, İlçe Emniyet üst görevlisi, Mal Müdürü, İlçe Milli Eğitim Müdürü, Sağlık Bakanlığının ilçe üst görevlisi, Müftü ve her faaliyet dönemi için hayırsever vatandaşlar arasından o ilçenin bağlı olduğu il valisi tarafından seçilen üç kişiden oluşur. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu teşkilatının bulunduğu ilçelerde kurulan vakıfların mütevelli heyetini oluşturan kişiler arasında bu kurumun temsilcisinin

(21) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları hakkında fazla bilgi için bkz. Özbilgen, M.Y./Hatipoğlu, M.D., Mülki İdare Amirlerinin Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına İlişkin İcraatlarının Değerlendirilmesi ve Denetlenmesi, Türk İdare Dergisi, Eylül 1987, sh.75-119; H.N.Özeroğlu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Temmuz 1989, sh.62-67.

(22) RG 17.7.1986, 19167.

sayılmamış olması yukarıda belirttiğimiz nedenlerle bir eksiklik oluşturmaktadır.

Vakfi, yönetim ve temsile yetkili olan organ mütevelli heyetidir. Mütevelli heyetin görevleri tip vakıf resmi senesinde şu şekilde sıralanmıştır:

a) Görev alanı içerisinde muhtaç durumda olan kişileri tespit etmek.

b) Muhtaç kişilerin sağlık ve tedavi giderlerini karşılamak ve bunun için sağlık kuruluşlarıyla işbirliği yapmak.

c) Gecici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişilerin müracaatlarını değerlendirmek, bunlara gerekli yardımları yapmak ve yardım sonrası takip etmek.

d) Bilanço, gelir-gider hesabı, çalışma raporu, bütçe ve yıllık programları hazırlamak.

e) Mahalli şartlara uygun olarak vakıf gelirlerinin dağıtımının usul ve esasları ile yardım miktarlarını tespit etmek.

f) Vakıf işlerinde uygulanacak prensipleri tespit etmek ve vakfın amacına ulaşabilmesi için gerekli kararları almak.

g) Vakfın amacına ulaşabilmesini sağlamak için bağış yapılmasını teşvik etmek ve bunları kabul etmek, vakfa menkul ve gayrimenkul mal almak ve satmak, bunları işletmek ve mevcut gelirlerin artması için her nevi kararları almak.

h) Vakıf personel ihtiyacı ve kadrosunu tespit ve tayin etmek. Bunlara ödenecek ücretleri belirlemek ve gerektiğinde mevzuattaki nedenlere dayanarak görevlerine son vermek.

ı) Vakfın amacının gerçekleşebilmesi için sağlık ve sosyal yardım tesisleri kurmak, işletmek ve işlettirmek.

Mütevelli heyeti çoğunlukla toplanır ve çoğunlukla karar alır. Karar almada oylar eşit çıktığı takdirde başkanın oyu iki

sayılır.

Yardımlar kişinin ihtiyacına göre nakdi ya da ayni olarak yapılmaktadır. Bazı yardımların ayni olarak yapılması yerinde olup, bunların amaç dışı kullanılmasını önleyebilir ve etkinliğini artırabilir (23). Kişinin aynı ihtiyacı için değişik vakıflardan yardım almasının önlenmesi için bilgisayar uygulamasına geçilmelidir. Bugün İstanbul'da kurulu tüm vakıflardan yapılan yardımlar valilikte bulunan bir bilgisayara yüklenmekte ve yardım talepleri karşılanmadan önce buradan bilgi istenmektedir. Üsküdar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfından edindiğimiz bilgilere göre, vakıftan yapılan yardımlar arasında herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmayan kimselerin Sosyal Sigortalar Kanununun 85.maddesine göre isteğe bağlı sigortalı yapılması önemli bir yer tutmaktadır. Buradan yapılan yardımlarla söz konusu kişilerin sigorta primleri ödenmekte ve kişi malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yararlanmakta, önemli bir sosyal güvenceye kavuşturulmuş olmaktadır. Ayrıca, ilk ve orta dereceli okullardaki hizmetli açığı vakfa başvuran gönüllü kişiler aracılığı ile kapatılmıştır. Bunlar okullardaki hizmetli kadrolarına yerleştirilmekte ve ücretleri vakıf tarafından ödenmektedir. Böylece, yardıma muhtaç kişiye ufak bir yardım yapılması yerine iş olanağı sağlanarak üretken duruma geçirilmesiyle hem önemli bir kamu hizmetinin görülmesi hem de kişinin yeterli düzeyde ve düzenli gelir elde etmesi sağlanmış olmaktadır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarından yapılan yardımlar arasında "sağlık harcamaları" önemli bir yer tutmaktaydı. Daha sonra çıkarılan Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Karşlanması Hakkında Kanun(24) ile, hiç bir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi altında olmayan ve

(23) Dilik, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma, sh.16.

(24) RG 3.7.1992, 21273.

sağlık harcamalarını karşılayacak durumları olmayan Türk vatandaşlarının bu harcamaları genel sağlık sigortası uygulamasına geçilinceye kadar devlet tarafından karşılanması öngörülmektedir (m.1, 2). Genel sağlık sigortası uygulamasına geçilinceye kadar, bu kanunla getirilen esaslar ileri olmakla beraber, söz konusu kanundan yararlanabileceklerin kapsamı oldukça dar tutulmuştur(25). Bu kanundan yararlanabilmek için, herhangi bir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi altında bulunmamanın yanı sıra Türk vatandaşı olmak ve Kanunun 4.maddesine göre belirlenen aylık gelir veya aile içindeki gelir payının 1475 sayılı İş Kanununa göre belirlenen asgari ücretin vergi ve sosyal sigorta primi dışındaki miktarının 1/3'ünden az olması gerekmektedir(m.2)(26). 1992 yılının ikinci yarısı için tespit edilen asgari ücret miktarı 16 yaşından büyükler için aylık 1.449.000 TL.dır(27). Bu miktardan % 25 gelir vergisi ve % 14 olan sigortalı prim payı çıkarıldıktan sonra 883.890 TL kalmaktadır. Bunun 1/3'ü olan 294.630 TL.ndan daha az geliri veya aile içindeki gelir payı olan vatandaşların sağlık harcamaları, söz konusu kanun hükümlerine göre, devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu nedenle, geliri veya aile içindeki gelir payı belirtilen miktarın üzerinde olan ve fakat sağlık harcamalarını karşılamaya gücü yetmeyen vatandaşların bu kanundan yararlanmaları mümkün değildir. Söz konusu kişilere yine Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıflarından yardım yapılabilecektir. Nitekim, anılan kanunun 11. maddesinin ikinci fıkrasında bu konuya ilişkin açık hükme yer verilmiştir. Buna göre, yeşil kart alacak durumda olmayanların

ödeme gücünü aşan sağlık harcamalarının karşılanmasında 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun hükümleri uygulanmaya devam edilir.

## 2- Vakfın Gelirleri

Vakfın üstlendiği görevleri yerine getirebilmesi için yeterli mali kaynaklarının bulunması gerekir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun 8. maddesi vakfın gelirlerini düzenlemiştir. Buna göre vakfın gelirleri, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan aktarılacak miktarlar, mahalli idare bütçelerinden % 2 oranında ayrılacak paylar(köyler hariç), her nevi fitre, zekat ve kurban derileri ve bağırsak yardımları, işletme ve iştiraklerden elde edilen gelirlerle diğer gelirlerden oluşur.

2860 sayılı Yardım Toplama Kanunu(28) ülkede yardım toplayabilecek kişi ve kuruluşlarla, bunların hangi amaçla yardım toplayabileceklerini düzenlemiştir. Bu kanuna dayanarak çıkarılan Yardım Toplama Kanununun Uygulama Esasları Hakkında Yönetmeliğin(29) 12.maddesi, kurban derisi ve bağırsak toplama ile fitre ve zekât zarfı dağıtmak suretiyle yardım toplama yetkisini Türk Hava Kurumuna vermişti. Daha sonra bu yönetmelikte yapılan değişiklikle bu yetki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına verildi(30). Ancak, daha sonra, anılan yönetmelikte yapılan değişiklikle(31) söz konusu yetki tekrar Türk Hava Kurumuna verildi. Bu son değişikliğin isabetli olduğu kanısında değiliz. Zira, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları geniş katılımı her il ve ilçelerde kurulu olup

(25) Krş. Güzel/Okur, sh.464-465.

(26) Kanunda belirtilen bu oranın eleştirisi için bkz. Güzel/Okur, sh.465, dn. 19. Yazara göre, Zaten düşük olan asgari ücret miktarını daha da düşürmek için bu ayrıntıya girmeye gerek yoktur. Oranı 1/3 yerine 1/4 olarak almak yeter. Hatta bu konuda doğrudan asgari ücretin kendisini almak daha pratik ve adil olabilir (aynı yer).

(27) RG 28.7.1992, 21298.

(28) RG 25.6.1983, 18088.

(29) RG 31.1.1985, 18652.

(30) RG 17.7.1986, 19167.

(31) RG 2.5.1992, 21216.

aktif bir şekilde faaliyet göstermektedir. Teşkilat bakımından daha yaygın olan bu vakıfların kurban derisi ve bağırsak toplama ile fitre ve zekat zarfı dağıtmak suretiyle yardım toplamada daha başarılı olacağını düşünmekteyiz.

Gelirlerin dağıtımı konusunda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Anılan yönetmeliğin 18.maddesine göre, Türk Hava Kurumu tarafından toplanan deri, bağırsak, fitre ve zekat gelirlerinin % 40'ı Türk Hava Kurumuna, % 25'i Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına, % 15'i Türkiye Kızılay Derneğine, % 15'i Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna, % 5'i Türkiye Diyanet Vakfına verilir.

Vakıflara vergi muafiyeti de tanınmıştır (SYDTK. m.9). Vakıflar, kurumlar vergisinden, yapılacak bağış ve yardımlar nedeniyle veraset ve intikal vergisinden ve her türlü işlemleri dolayısıyla damga vergisinden muaftır.

### VI- SONUÇ

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun amacı, sosyal güvenlik kuruluşlarının kapsamı dışında kalan ve muhtaç durumda olan kişilere insan onuruna yaraşır bir hayat sürebilmeleri için yardım yapmak ve geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim-öğretim imkânı sağlaması halinde üretken duruma geçebilecek kişilere bu imkânın sağlanması, adaletli bir gelir dağılımı yapılarak sosyal adaletin gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktır.

Kanunun kapsamına muhtaç durumda olup kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarından herhangi birine tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ya da gelir almayan kişilerle geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim-öğretim imkânı sağlanması halinde üretken duruma geçerek topluma faydalı hale gelebilecek kişiler girmektedir.

Söz konusu kanundan yardım alabilmek için muhtaç olmanın yanı sıra kanun-

la kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarından herhangi birine tabi olmama ve bu kuruluşlardan aylık ya da gelir almama şartının aranması, kanundan beklenen yararın sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Anılan hükmün kaldırılması gerektiği kanısındayız. Zira, ülkemizde uygulanan sosyal sigortalar ve diğer sosyal güvenlik kuruluşları arasında norm eşitliği olmadığı gibi sağlanan yardımlar da farklı olup tamamı kişiyi muhtaçlıktan kurtarıcı nitelikte değildir. Aslında normal olan herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olan kişinin muhtaç durumda olmasıdır. Bu nedenle, sosyal güvenlik kuruluşlarından sağlanan yardımların insan onuruna yaraşır asgari bir seviyeye çıkarılması gerekir. Öte yandan, özellikle, sosyal sigorta yönteminde önceden belirlenen riskler karşısında kanunda belirtilen yardımlar yapılmaktadır. Kanunda aranan şartların gerçekleşmemesi halinde herhangi bir yardım yapılmamaktadır. Bu nedenle, kişi herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmakla beraber, kanunda belirtilen şartların gerçekleşmemiş olduğu durumda herhangi bir yardım alamadığı için muhtaçlık içine düşebilir. Sosyal yardım yönteminde ise sağlanan yardımlar esneklerdir. Bu konuda belirli ilkelere yer verilir, kişinin durumuna göre nasıl ve ne miktarda yardım yapılacağı uygulayıcıya bırakılır. Böylece sosyal güvenlik kuruluşlarının boşlukları doldurularak bunlar olgunlaştırılır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'ndan yararlanabilmek için "muhtaçlık" şartı aranmalı, kişinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olup olmadığına bakılmaksızın muhtaç durumda olanlara yardım edilmelidir. Anılan kanundan yararlanabilmek için getirilmiş olan söz konusu şartın dar yorumlanması gerektiği görüşündeyiz.

Öte yandan, sağlanacak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı ile üretken duruma geçirilip topluma faydalı hale gelebilecek kişiler için herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olup olmama şartı aranmayacaktır. Burada



kişiyi eğitim ve öğretim imkânı sağlanmasının yanı sıra küçük bir yardımla üretken duruma geçirilmesi de söz konusudur. Bu durum, özellikle meslek sahibi kimselerin işyeri açmaları için yardım yapılmasını ifade eder. Ancak, işyeri açabilmek için büyük miktarlarda paraya ihtiyaç vardır. Buradan yapılan yardımlar karşılıksız olduğu için bu konudaki taleplerin karşılanmasında kaynak sıkıntısı çekilmektedir. Bunun için yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Eğitimini tamamlamış kişilerin üretken duruma geçirilip topluma faydalı hale gelebilmeleri için bunlara mesleğe atılma kredisi verilmeli-

dir.

Sosyal yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununda öngörülen yardım ve hizmetlerin gerçekleştirilebilmesi için sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik fonu ve burada toplanan kaynağın ülke çapında hak sahiplerine dağıtılması için sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulmuştur.

Kişilere yapılan yardım aynı ya da nakdi olabilir. Buna, kişinin talebini de göz önünde bulundurarak, her il ve ilçe -lerde kurulan vakıfların mütevelli heyetleri karar verir.

# İş Hukuku Dersleri

*Prof.Dr. Nuri ÇELİK*

## **İsteme Adresi:**

**Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.**

**Himaye-i Etfal Sokak Talas Han. 13 - 15**

**Çoğaloğlu - İstanbul**

# Hamiline\*

\*"Tam Hizmet" bankacılığı, çok geniş bir yelpazede, günün gerektirdiği ve bir bankadan beklenen tüm hizmetlerin karşılanması anlamına gelir. Ziraat'in "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'SIZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ

# KARAR İNCELEME KÖŞESİ



*Prof. Dr. A. Can TUNCAI*

T.C.  
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/4808

KARAR NO : 1992/4881

KARAR TARİHİ : 30.4.1992

**KARAR ÖZETİ:** Resmi Arabulucu Seçimi

1. Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren 30 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaması ve işçi sendikasının arabulucu tayini için Çalışma Bakanlığına başvurmasına rağmen, Bakanlığın 60 gün geçtikten sonra arabulucu tayini için mahkemeye başvurmuş olması ve resmi arabulucunun listeden mahkemece tayin edilmiş olmasında yasaya aykırılık yoktur.

2. Aynı işkolunda birden çok işyerini kapsam üzere yapılmak istenen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde, kapsama girecek her bir işyeri için ayrı arabulucu seçilmesinde de yasaya aykırılık yoktur.

**DAVA:** ..... İşveren Sendikası adına Avukat ..... ile 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat ..... 2. .... Sendikası aralarındaki dava hakkında İstanbul 3. İş Mahkemesinden verilen 11.3.1992 günlü ve 824/128 sayılı hüküm davalılardan hazine avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### YARGITAY KARARI:

Taraflar arasında toplu görüşmeye 20.5.1991 tarihinde başlanmıştır. Görüşmenin başladığı tarihten itibaren 30 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamıştır. Bunun üzerine 16. 7. 1991 tarihinde uyuşmazlık tutanağı düzenlenmiştir. İşçi sendikası resmi listeden arabulucu tayini için 19.7.1991 tarihinde Çalışma Bakanlığına başvurmuştur. Her ne kadar Bakanlığın 2822 sayılı TİS Grev ve Lokavt Kanununun 22 nci maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca prosedürü işletilmesi ve arabulucu tayininde taraflar

anlaşamadıkları takdirde resmi listeden bir arabulucuyu en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tesbit etmesi gerekirken, bunu yapmamış isede, aynı maddenin üçüncü fıkrası hükmünce toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren 60 gün geçtikten sonra başvuru üzerine veya resen (6) iş günü içinde yetkili mahkemeye başvurması mümkün olup, gerekli evrakı tamamlatarak 60 gün geçtikten sonra 21.8.1991 tarihinde mahkemeye başvurmuş ve mahkemece de resmi listeden arabulucu tayinine karar verilmiş olduğuna göre yapılan işlemde bir usulsüzlük ve yasaya aykırı bir durum bulunmamaktadır. Bundan başka aynı işkolunda birden çok işyerini kapsamak üzere yapılmak istenen Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde kapsama girecek her bir işyeri için ayrı ayrı arabulucu seçilmesinde de yasaya aykırılık yoktur. Bu durumda itirazın reddine karar vermek gerekirken, resmi arabulucu tayinine ilişkin mahkeme kararının iptaline karar verilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz oynanan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, 30.1.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

#### KARARIN İNCELENMESİ

İnceleme konusu yapmak istediğimiz yukarıdaki karar resmi arabuluculuk safhasıyla ilgili iki yasa boşluğunu doldurmaya yöneliktir. Kararın birinci bölümü ilgili bölge çalışma müdürlüğünün toplu görüşmelerde 30 günün aşılması üzerine taraflardan birinin başvurusuna rağmen resmi arabulucu tayininin de gecikmesi halinde ne yapılabileceği ile ilgilidir. İkinci bölümde ise grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyumsuzluk halinde her işyeri için ayrı ayrı resmi arabulucunun mu tayin edileceği yoksa tek bir arabulucunun yeterli mi olacağı konusu üzerinde durulmaktadır.

1. 2822 sayılı yasanın 2299 ve 3451 sayılı yasalarla değişik 22.maddesi şöyledir:

"21'nci maddenin birinci fıkrasına

göre düzenlenen yazıyı alan makam, yazıyı düzenleyen tarafın talebini gözönüne alarak otuz veya altmış günün geçmesini beklemeksizin aşağıdaki hükümler uyarınca arabulucuk işlemlerini başlatır.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri görüşmelere 59 uncu maddeye göre düzenlenen resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdaki isteyebilir. Başvuruyu alan görevli makam arabulucu tayini için tarafları altı işgünü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri bu toplantıya katılmazsa veya toplantıda arabulucu tayini hususunda aralarında anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tespit eder. Arabulucu tayini yoluna gidilmiş ve anlaşma sağlanamamışsa, uyumsuzluğun tespiti bakımından altmış günlük sürenin geçmesi beklenilmez ve ayrıca resmi arabulucu tayin edilmez. Bu takdirde arabulucunun düzenleyip görevli makama tevdi edeceği tutanak, 23'üncü maddede belirtilen resmi arabulucu tutanağı mahiyetindedir.

Birinci fıkraya göre arabulucu tayini yoluna gidilmemiş ve toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam başvuru üzerine resen altı işgünü içinde 15 inci maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep eder.

Resmi arabulucunun görevi mahkemece kendisine yapılacak duyurudan itibaren başlar."

Doktrinde, toplu görüşmelerin başlamasından itibaren 30 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaması halinde taraflardan birinin torbadan ad çekmek suretiyle resmi arabulucu tayini için görevli makama (ilgili bölge çalışma müdürlüğü) başvurması "gönüllü arabuluculuk", 60 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaması halinde görevli ma -

kamın başvuru üzerine veya resen 6 işgünü içinde resmi arabulucu tayini için iş mahkemesine başvurması ise "zorunlu arabulucuk" olarak adlandırılmaktadır (N.Çelik, İş Hukuku Dersleri, 11.bası, İstanbul 1992, s.457).

Yasakoyucunun 2822 sayılı yasa sisteminde yapılacak işleri kısa ve kesin sürelerle bağladığı bilinmektedir. Arabulucu tayininde de görevli makam ister gönüllü ister zorunlu arabulucukta olsun kendisine yapılan başvurudan itibaren (ya da zorunlu arabuluculukta resen) 6 işgünü içinde gerekli işlemi başlatmakla ödevli kılınmıştır. Ancak görevli makamın bu ödevi yerine getirmekte gecikmesinin müeyyidesi yasada gösterilmemiştir. Olsa olsa ilgili memurun disiplin cezasına mahkûm kalmasına sebep olabilir (K. Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 4.bası, İstanbul, s.133). Sorun, toplu görüşmenin ilk 30 gününde bir anlaşmaya varılmaması halinde taraflardan birinin kendisine yaptığı başvuruya rağmen görevli makamın herhangi bir nedenle gecikip toplu görüşmelerin başlamasından itibaren 60 günün geçmesine sebep olması halinde ortaya çıkmaktadır.

2. 2822 sayılı Kanuna göre arabuluculuk toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflardan birinin toplu görüşmeye katılmaması veya devam etmemesi yahut toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren belirli bir sürenin geçmesine rağmen anlaşmanın sağlanamaması durumunda tarafların grev ve lokavta ya da zorunlu tahkime gitmelerinden önce uyuşmazlığın giderilmesi için başvurmaları zorunlu olan barışçı bir yoldur (Çelik, s.455; D. Ulucan/Eyrenci, Sağlık, Taşkent ile birlikte, Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul 1987, s. 203). Yasanın tümüne egemen olan düşünce kendini arabuluculuk sisteminde de göstermiş ve birtakım hakları güvence altına almak düşüncesiyle uyuşmazlığın çözümüne yardımcı olabilecek kişinin tayinini bazı sıkı sürelerle ve devletin tarafsızlığı esasına bağlanmıştır.

Şöyle ki; Yasakoyucu arabulucu tayi-

ninde önce konuyu tarafların isteğine bırakmış fakat bunu belirli bir süre ile sınırlamıştır. 30 ila 60 gün arasında değişen bu süre geçirildi mi artık arabulucu tayinine zorunlu olarak gidilecek, fakat her iki halde de arabulucu resmi listeden ya kura yoluyla ya da mahkemece, tayin şeklinde belirlenecektir. Böyle bir sistem içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili şubesi ilk otuz günlük süreden sonra kendine yapılan başvuruya hernasılsa cevap veremeden 60 günlük sürenin geçirilmesine neden olacak olursa bu arabulucu tayininden vazgeçildiği anlamına şüphesiz gelmez. Arabulucu yine seçilecektir, ama bu defa görevli makam tarafından taraf temsilcileri huzurunda torbadan ad çekme suretiyle değil, mahkeme kararı ile tayin edilecektir.

Zira artık süre açısından gönüllü arabuluculuk safhasından zorunlu arabuluculuk safhasına geçilmiş olur ve hâkimin iradesine üstünlük tanınmalıdır. Yasakoyucu bu aşamada hâkimi görevli kılmıştır. Yasanın getirdiği sistem içinde toplu görüşmelerin başlamasından itibaren en geç 60 günlük süre içinde görüşmelerin bir sonuca bağlanması gerekir. Bu süre içinde anlaşma olmazsa devreye uyuşmazlığın çözümüne yardımcı olacak olan bir kişi (arabulucu) girecektir. Bu kişi de görevli makamın başvurusu ile mahkemece belirlenecektir. Bu bakımdan Yüksek Mahkemenin görüşü doğrudur. Bununla birlikte 60 günlük süre geçirilmesine rağmen görevli makam mahkemeye başvurma yerine her iki taraf temsilcisi huzurunda kura yoluyla resmi arabulucu seçme yoluna gidecek olursa ne olur? Bunun yasada cevabı yoktur. Kanımca bu durumda seçim mahkemece yapılmalıdır. Çünkü yasanın mahkemeyi görevli kıldığı hallerde idari makamın tasarrufuna üstünlük tanımamak gerekir. 22.maddenin 3. fıkrasındaki "Birinci fıkraya göre arabulucu tayini yoluna gidilmemiş ...." ise sözlerinden bu sonucun kabulü gerekir. Dolayısıyla yapılan işlem geçersiz sayılacaktır.

3.kararın ikinci bölümünde aynı iş -

kolunda birden çok işyerini kapsama alan bir toplu görüşme yürütülmekte iken görüşmelerin uyumsuzlukla sonuçlanması üzerine her işyeri için ayrı ayrı arabulucu tayin edilmesinde yasaya aykırılık görülmemiştir. Birden çok işyerini kapsayan toplu görüşme grup sözleşmesi toplu görüşmeleridir. 2822 sayılı Kanununun 3. maddesinin 1. fıkrasına göre "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir".

Yasada açıkça adı konmamış olsa dahi bu görüşme biçimi de yasada düzenlenmiş olup buna grup toplu görüşmesi denir. Grup toplu iş görüşmeleri değişik şekillerde ortaya çıkabilirse de hukukumuzda görülen şekil, birden çok işvereni temsil eden bir işveren sendikasının gruba dahil işyerlerinde yetki almış bir işçi sendikasıyla tek bir görüşme sürdürmesidir (bak. C. Tuncay, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Çimento İşveren, Ocak 1987, C.1, sayı 1, s.7 vd). Ancak Grup toplu iş sözleşmesi tarzında bir toplu iş sözleşmesi ancak işçi sendikası kabul ettiği takdirde yapılabilir. İşveren sendikası işçi sendikasını bu konuda zorlayamaz. Diğer bir ifade ile grup toplu iş sözleşmesi yapmak tamamen rızai ve ihtiyari bir temele oturtulmuştur. Yargıtay 9.HD de 24.41986 tarihli E.86/3377, K.86/4325 sayılı kararında ifade ettiği gibi "tarafardan biri diğerini yasal olarak grup sözleşmesi yapmaya zorlayamaz, ancak bu durum tarafların anlaşmaları suretiyle grup sözleşmesi yapmalarına da engel teşkil etmez" (TÜHİS 1986, Cilt 10, sayı 3-4, s.16).

Grup toplu iş sözleşmelerinin rızai ve ihtiyari bir temele oturduğu Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda da kabul edilmektedir. Bu ülkede grup görüşmelerinin tamamen rızai bir sistem olduğu tarafların bu konuda anlaşmaları gerektiği ileri sürülmektedir (A.Goldman, Labor Law and Industrial Relations in the USA, 2nd. Edition, Kluwer 1984, s.217).

Hukukumuzda grup sözleşmeleri aynı işkolunda birden çok işvereni temsil

eden bir işveren sendikasının gruba dahil işyerlerinde yetkili işçi sendikasıyla ortak görüşmeler yapması şeklinde ortaya çıktığına göre iş arabuluculuk safhasına geldiğinde tek bir arabulucu mu yoksa her işyeri için ayrı arabulucu mu tayin edileceği sorusuyla karşılaşılır. Yasada bunun açık cevabı yoktur. Bununla birlikte 2822 s.K.nun 82. maddesindeki ".. görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu.." şeklindeki sözlerden bu tür uyumsuzluklarda bir arabulucu tayin edileceği doktrinde savunulmuştur. (M. Ekonomi, Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul 1989, s.25). Kanımca taraflar gruba dahil işyerleri için tek bir görüşme yürütme hususunda anlaşmalarına göre uyumsuzluğa da tek bir arabulucu tayini getirilen sisteme daha uygun düşer. Böylece grup toplu iş sözleşmesinden beklenen bütünlük muhafaza edilmiş olur (Tuncay, s.15). Bununla birlikte işyerlerinin çok sayıda olması ve her işyerinde bazı farklı hükümler kabul etme zorunluluğu bulunması ihtimalinde tek bir arabulucunun 15 gün gibi kısa bir sürede işi sonuca ulaştırması zor görülebilir. Böyle teknik imkânsızlıkların bulunması halinde her işyeri için ayrı arabulucu tayinine de gidilebilir. Esasen yasa bu konuda bir tercih yapmamıştır. O halde görüşmelerin özelliğine ve yoğunluğuna göre grup sözleşmelerinin rızai temele dayanması ilkesi karşısında bunu da caiz görmek gerekir. Yargıtay kararında birden çok arabulucu tayininde yasaya aykırılık yoktur denmesinden yüksek mahkemenin tek bir arabulucu tayinine karşı olduğu sonucu çıkarılmamalıdır. Taraflar grup görüşmelerinin uyumsuzlukla sonuçlanması halinde tek ya da her işyeri için ayrı arabulucu tayini formülünde anlaşmış olurlarsa bölge çalışma müdürlüğünün ya da iş mahkemesinin bu anlaşma ya saygı göstermesi gerektiği görüşündeyim.

Sonuç olarak Yargıtay kararının esas itibarıyla isabetli olduğu kanısındayım.

# Yeni Yayınlar

## İŞ HUKUKU DERSLERİ

Prof.Dr.Nuri ÇELİK

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof.Dr.Nuri ÇELİK'in "İş Hukuku Dersleri" adlı eserinin yeni içtihatlarla yayınlar incelenerek gözden geçirilmiş ve değiştirilmiş 11.baskısı Ekim 1992'de yayınlandı.

Kitabın önsözünde de değinildiği üzere öğrencilere yardımcı olmak amacıyla hazırlanmış olmasına rağmen en son ilmi ve kazai içtihatları da ihtiva etmesi sebebiyle yalnız öğrenciler için değil, uygulamacılar içinde büyük ve önemli yararlar sağlayacağı kuşkusuzdur.

Üç kısımdan oluşan kitabın birinci kısmında iş hukukunun konusu ve nitelik-

leri, ikinci kısmında bireysel iş hukuku ve üçüncü kısmında da toplu iş hukuku, bölümler halinde sendikalar, toplu iş sözleşmesi, toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları bütün sorunları cevaplayacak kapsamlı bir incelemeye tabi tutulmuştur.

536 sayfadan oluşan eser BETA BASIM YAYIM DAĞITIM A.Ş. tarafından Ekim 1992 tarihinde yayınlandı.

**İsteme Adresi:** BETA BASIM YAYIM DAĞITIM A.Ş. Himaye-i Etfal Sok.Talas Han.13-15

Çoğaloğlu - İSTANBUL

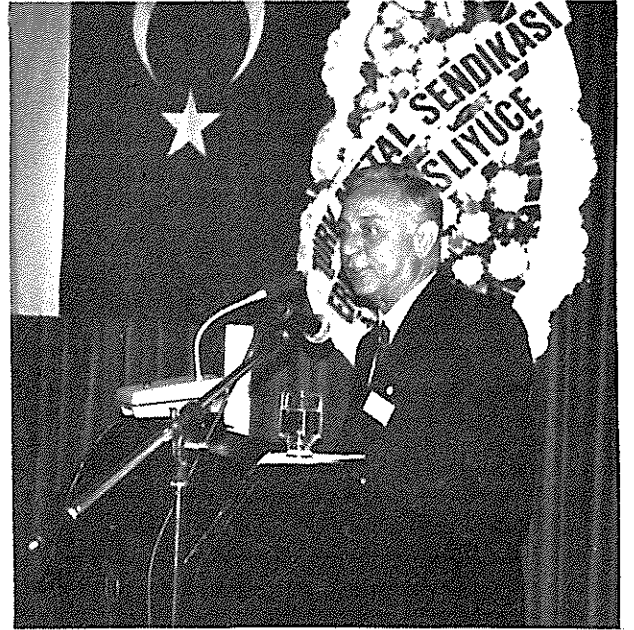


## **TÜRKİYE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ DERNEĞİNİN DÜZENLEDİĞİ I.ULUSLARARASI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ YAPILDI**

Bu yıl ilk defa Türkiye'de uluslararası seviyede bir Endüstri İlişkileri Kongresi toplandı

Bu yıl ilk defa Türkiye'de uluslararası seviyede bir Endüstri İlişkileri Kongresi toplandı. 12-13 Kasım tarihlerinde İstanbul Dedeman Oteli'nde toplanan Kongrenin konusu "Değişen Dünya'da Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar"dır.

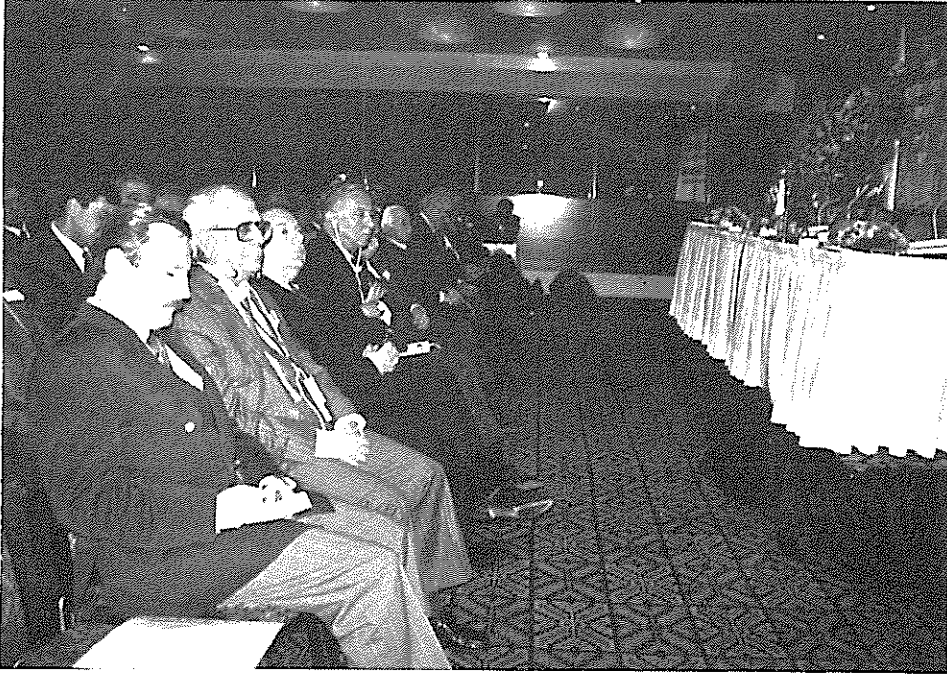
Dernek Başkanı Prof. Dr. Nusret Ekin bu ilk uluslararası toplantının "bir yandan Türki Cumhuriyetlerinin çalışma hayatını, diğer yandan ise uluslararası deneyler ışığında Türk sistemini, nihayet AT Tek Pazar'ı ile, Avrupa'da endüstri ilişkileri alanında ortaya çıkan yeni gelişmeleri ele alması bakımından ilginç olduğunu ve Avrupa işçi ve işveren konfederasyonları temsilcilerinin gene ülkemizde ilk defa Avrupa'da çalışma hayatında ortaya çıkan yeni perspektifleri tartışacaklarını belirtti.



Dernek Başkanı Sayın Prof. Dr. Nusret EKİN açış konuşmasını yaparken

Kongreye, endüstri ilişkilerinde otorite olan bir çok yerli ve yabancı ilim adamı, teknisyen ve uygulamacı





Kongreden bir görüntü

katıldılar. Tebliğleri ve yorumlarıyla endüstri ilişkileri fikrinin gelişmesine katkıda bulundular.

Kongrenin birinci gününde yapılan bir törenle Türk Endüstri ilişkileri sisteminin kuruluş gelişmesine katkıda bulunan öğretim üyesi Prof. Dr.Cahit TALAS ile Çalışma eski Bakanlarından Bülent ECEVİT, işçi ve işveren temsilcilerinden Halil TUNÇ ve Dr. Şahap KOCATOPÇU'ya "Onur Plaketi" verildi.

Şeçkin bir davetli grubunda katılıp izlediği kongre, önemi gün geçtikçe artan ve güncellenen endüstri ilişkileri konusuna dünya ve yurdumuz açısından büyük katkılar

sağlayacak düzeyde fikirlerin oluşmasını sağlamıştır.

Böyle yüksek seviyeli Uluslararası bir kongreyi düzenleyen başta Türkiye Endüstri İlişkileri Derneği Başkanı Prof.Dr.Nusret EKİN ve Genel Sekreteri Prof.Dr.Toker DERELİ olmak üzere bütün emeği geçenleri en içten duygularımızla Tebrik eder, yararlı hizmetlerinin devamını dileriz.

**Cimento İşveren Dergisi**

## YARGITAY'IN 1991 YILI İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERİ YAPILDI

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yargıtay'ın 1991 yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Seminerinin 18'cisi 26-27 Kasım 1992 günlerinde İstanbul-Maçka Destek Reasürans Salonunda düzenlendi.

Seminer, Milli Komite Başkanı Prof.Dr.Kemal Oğuzman tarafından veciz bir konuşma ile açıldı. Sayın Oğuzman konuşmasında özellikle, bu seminerlerin gerek kanunkoyucuya ve gerekse Yargıtay'ın iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili daireleri ile uygulamacılara ışık tuttuğunu ve çalışma hayatımızı düzenleyen mevzuatın gelişmesinde çok büyük yararlar sağlandığını belirtti. Birinci gün öğleden önce Prof. Dr. Polat Soyer "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi" konulu tebliğini, aynı gün öğleden sonrada Prof.Dr.Münir Ekonomi "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" konulu tebliğlerini sundular. Tebliğleri müteakip genel görüşme ve tartışmalar yapıldı.

Seminerin ikinci gününde Prof. Dr.Fevzi Şahlanan "Toplu İş İlişkileri" Doç.Dr.Ali Nazım Sözer "Sosyal Sigortalarda Genel Hükümler ve Pirim-

ler" Doç.Dr.Müjdat Şakar da "Sosyal Sigorta Türleri" konulu tebliğlerini sundular.

Birinci gün olduğu gibi ikinci günde de tebliğleri takiben genel görüşme ve değerlendirmeler yapıldı.

Daha sonra Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Başkanı Erdoğan Çubukcu ile 10. Hukuk Dairesi Üyesi Erdoğan Aktekin ve tebliğ sahipleri seminere ve değerlendirmelere katılanların sorularını cevapladılar.

Seminer, son oturumu yöneten Prof.Dr.Ali Rıza Okur'un konuşması ve seminerin uzun yıllar devamı temennisi ile son buldu.

Bizde her yıl olduğu gibi bu yılda çok sayıda ilgilinin izledikleri seminerin gelecek yıllarda da devamını ve Üniversitelerimizin iş hukuku dışındaki hukuk dalları içinde emsal alınmasını diler başta Milli Komite Başkanı Sayın Prof. Dr.Kemal Oğuzman olmak üzere bütün emeği geçenleri kutlar, başarılarının devamını dileriz.

**Çimento İşveren Dergisi**

## GENEL KURUL HABERLERİ

Aralık ayı işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının ardiardına yapılan genel kurul toplantıları ile geçti

Aralık ayı işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının ardiardına yapılan genel kurul toplantıları ile geçti.

İlk olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konferasyonunun 18. Olağan Genel Kurulu 12 Aralık 1992 tarihinde Ankara'da Sheraton otelinde

problemlerini dile getiren bir konuşma ile açtı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet MOĞULTAY ile misafirlerin konuşmalarından ve öğle yemeğinden sonra gündemdeki diğer konuların ve 1993-1995 yılları Bütçe Tasarıları ile Bütçe Talimatının



TISK Genel Başkanı Refik BAYDUR açış konuşmasını yaparken

başladı.

Başkanlık Divanı seçiminden sonra Konfederasyon Başkanı Refik BAYDUR, Genel Kurulu iş hayatının

görüşülüp kabul edilmesini ve dileklerin dinlenmesini müteakip Genel Kurulun ilk günkü çalışmaları sona erdi.



Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi İsmail Yeşilyurt Dileklerle ilgili konuşmasını yaparken

Aynı günün akşamında otuzuncu kuruluş yıldönümü münasebetiyle Konfederasyon Başkanı tarafından Sheraton Otelinde bir kokteyl verildi.

13 Aralık 1992 Pazar günü 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14. maddesi gereğince yapılan seçimler sonunda:



Kokteyle katılan davetlilerden bir grup

**Yönetim Kurulu Üyeliklerine,**

T.Ağaç İşverenleri Sendikası  
T.Armatörleri İşverenleri Sendikası  
T.Çam, Çimento ve Toprak Sanayii  
İşverenleri Sendikası  
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Salih Zeki TEVER  
İlhan KARAVELİOĞLU

Seyit ŞAHİN  
Mesut EREZ

T.Deri Sanayii İşverenleri Sendikası  
T.Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası

Rasih SOMER  
Alaaddin KOŞAR  
Nazım DÜZENLİ  
Kenan MARAŞOĞLU

(İntes) T.İnşaat ve Tesisat Mütahhithleri  
İşverenleri Sendikası  
Kamulaşmalar İşverenleri Sendikası  
(KAMU-İŞ)

Yavuz KILIÇ

T.Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii  
İşverenleri Sendikası (KIPLAS)

Niyazi ADALI

T.Maden İşverenleri Sendikası  
T.Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu  
İşverenleri Sendikası (TÜRK KAMU-SEN)  
T.Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)

Refik BAYDUR  
Tuğrul KUDATGOBİLİK  
Nizamettin ÇOBAN

T.Selüloz, Kağıt ve Kağıt Mamulleri Sanayii  
İşverenleri Sendikası  
T.Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası  
T.Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası

Alaaddin KAYHAN  
Hulusi ÇETİNOĞLU  
Bedirhan ÇELİK  
Erdoğan KARAKOYUNLU  
Uraz TANTUĞ  
Nizam ULUATLI  
Talat DİNİZ

T.Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii  
İşverenleri Sendikası

Rıza KUTLUIŞIK  
Erdoğan ERTEKİN  
Halit NARİN  
Hacı SABANCI  
Necmettin ÖZTEMİR  
Nihat YÜKSEL

Zekai EREZ  
Süleyman CANER

T.Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'ndan (TÜHİS)

Yusuf BAHADIR'

**Denetleme Kurulu Üyeliklerine,**

T.Metal Sanayicileri Sendikası'ndan (MESS)

Suphi AYDINER

T.Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'ndan

Bülent ÇORAPÇI

T.Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası'ndan

Erol KİRESEPI

**Disiplin Kurulu Üyeliklerine,**

T.Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası'ndan

Yakup TAHİNCİOĞLU

T.Metal Sanayicileri Sendikası'ndan (MESS)

Ali NİZAMOĞLU

T.Ağaç Sanayii İşverenleri Sendikası'ndan

Solmaz ÇOŞKUN

T.İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşveren Sendikası'ndan (INTES)

İdris YAMANTÜRK

T.Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası'ndan (KIPLAS)

Oktay AYTUĞ'da

seçilmişlerdir.

17 Aralık 1992 tarihinde İstanbul'da Sendikamız Başkan Vekili ve TISK Yönetim Kurulu Üyesi Rasih SOMER'in Başkanlığında toplanan TISK Yönetim Kurulu TISK Başkanlığına Refik BAYDUR'u ve Başkan Vekilliklerine de Hulusi Çetinoğlu ile Nihat YÜKSEL'i seçmiştir.

Bütün seçilenleri kutlar seçimlerin işveren camiası ve çalışma hayatımız için hayırlı olmasını dileriz.

**Çimento İşveren Dergisi**

## TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU GENEL KURULU YAPILDI

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun Genel Kurulu da 7-13 Aralık 1992 günlerinde yapıldı.

Yol- İş Sendikası Başkanı Bayram Meral Türk- İş Genel Başkanlığına, Maden İşçileri Sendikası Başkanı Şemsi DENİZER Genel Sekreterliğe, Enver TOÇOĞLU Genel Mali Sekreter-

liğe, Salih KILIÇ Genel Eğitim Sekreterliğine, Sabri ÖZDEŞ'de Genel Teşkilatlandırma Sekreterliğine seçilmişlerdir.

Kendilerin kutlar, başarılar dileriz.

**Çimento İşveren Dergisi**

# HUKUK



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO. : 1992/9430

KARAR NO. : 1992/12779

KARAR TARİHİ : 24.11.1992

**KARAR ÖZETİ:** İşyeri temsilcisinin işe iadesine dair kararlar işverenin fesih işlemi geçersiz sayılır ve hizmet akdi devam etmiş olur. Ancak işçinin işe başlatılmaması iş şartlarının uygulanmaması, sonucunu doğurur ve işçiye akdi fesih ve kıdem tazminatını isteme hakkını verir. Dava açarak akdi feshetmiş sayılması gereken işçi ihbar ve kötüniyet tazminatı isteyemez.

**DAVA :** Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve sendikal tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen mik-

tarın 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 24.11.1992 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı Avukat ..... geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

## YARGITAY KARARI:

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

2- İşyeri sendika temsilcisi olan davacının 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30.maddesine göre mahkemece



işine iadesine karar verilmiştir. Davacı 6 iş günü içinde işe başlamak üzere işverene başvurmuştur. Davalı işe başlatmamıştır. Bunun üzerine davacı bu davayı açarak diğer işçilik hakları yanında kıdem tazminatı, kötüneyit tazminatı ve ayrıca Sendikalar Kanununun 31. maddesine göre sendikal tazminat istemiştir.

Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatları ile Sendikal tazminata karar verilmiştir.

Belirtmek gerekirken, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesine göre temsilcinin işine iade edilmesiyle fesih geçersiz sayılır ve bunun sonucu olarak hizmet akti devam etmiş olur. Temsilcilik süresinin devamınca işveren temsilcinin hizmet aktini aynı nedene dayanarak feshedemez.

İşe başlatmaması da işverenin feshi olarak kabul edilemez. Böyle durumlarda kural olarak temsilci temsilcilik süresince ücretlerini almaya devam eder. Ancak bu olayda davacı dava açmakla hizmet aktini kendisi feshetmiş saymak gerekir. Davada hizmet aktinin işveren tarafından feshedildiğini ileri sürmüş olması bu sonucu değiştirmez. Ancak bu durumda davacı tarafından feshin haklı olup olmadığını irdelemek gerekir. İşveren işe iadeye rağmen davacıyı işe almadığına göre davacının İş Kanununun 16. maddesinin II. bendinin (e) fıkrası uyarınca iş şartlarının uygulanmaması nedeniyle işçinin fesh hakkının mevcut olduğunu kabul etmek uygundur. Böyle olunca davacı kıdem tazminatına hak kazanırsa ihbar tazminatını ve dolayısıyla Sendikal tazminata hak kazanamaz. O halde, ihbar ve Sendikal tazminat isteklerinin reddine karar vermek gerekir. Aksine hüküm tesisini bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASI-

NA, davalı yararına takdir edilen 250.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.11.1992 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

**KARŞI OY YAZISI:** Davacının bağlı bulunduğu sendikanın işyeri temsilcisi olup, davalı işverence işten çıkarılmıştır. Davacı, mahkemeye başvurup 2821 sayılı Yasanın 30. maddesi uyarınca işe iade kararı aldırılmış ve altı iş günü içinde işverenden işe alınmasını istemiş isede işe alınmamıştır. Davacı, bunun üzerine İş Sözleşmesinin davalı işverence feshedildiğinden bahisle, ihbar, kıdem ve sendikal tazminatlarının tahsili istemini içeren bu davayı açmıştır. Yerel mahkeme davayı kabul etmiştir.

Dairemizin sayın çoğunluğu, davacı işçi temsilcisinin mahkemece işine iadesine karar verilmekle fesih işleminin geçersiz hale geldiğini ve sözleşmenin devam ettiğini ve davacının bu davayı açmakla sözleşmeyi feshettiği sonucuna varduktan sonra İş Kanununun 16/II-e maddesi kuralı uyarınca iş şartlarının uygulanmaması sebebiyle hizmet aktinin haklı olarak bozulduğuna hükmetmiş ve davacının yalnız kıdem tazminatı almağa hak kazandığını belirterek hükmün bu kısmını onamıştır. Buna karşılık davacının ihbar ve sendikal tazminatı alamayacağı gerekçesiyle yerel kararın bu kısmını bozmuştur.

Çoğunluğun, davacının bu davayı açmakla hizmet sözleşmesini feshettiği görüşüne katılmak mümkün değildir. Nitekim, dava dilekçesinin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, sözleşmenin davalı işveren tarafından bozulduğu ileri sürülmüştür. Bu görüşümüzü vurgulamak için dava dilekçesinin ilgili bölümü aynen karşı oy yazıma geçirmiş bulunuyorum.



"İstanbul 6.İş Mahkemesi 1991/276 E.1991/423 K.17.7.1991 tarihli kesin olan kararı ile müvekkilimi işe iade etmiştir. Ancak ekte fotokopilerini sunduğum sendika yazısı ve işveren avukatının cevabi yazısı ve işe başlamak için işyerine giden ve işe başlatılmadığı için ekteki zaptı tutan yazı aslından anlaşılacağı üzere müvekkilim işe alınmayarak iş akti feshedilmiştir. Mahkeme kararı bizi bağlamaz, denilmiştir".

Mahkemece, davacının işe iadesine karar verilmekle fesih geçersiz hale gelmiş ve temsilcilik devam ettiği sürece sözleşme devam etmektedir. Davacı bu aşamada kıdem ve ihbar tazminatı ile sendikal tazminat isteyemez. O halde mahkemece davanın tamamen reddine karar verilmesi gerekirdi. Bu gerekçe ile yerel mahkeme kararının tümünden bozulması görüşümdedir.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/4407  
KARAR NO : 1992/12561  
KARAR TARİHİ : 17.11.1992

**KARAR ÖZETİ:** İşçinin işe geç gelip erken çıkması ve ustasına küfredmesi sebebiyle disiplin kurulunca cezalandırılması halleri hizmet akdinin feshi için meşru ve makul sebepleri oluşturur. Bu olaylar ihbarsız ve tazminatsız fesih sebebi olamaz ise de kötü niyet tazminatını gerektirecek hallerden değildir.

**DAVA:** Davacı ihbar, kıdem tazminatı, izin ücreti ve ikramiye ile ücret alacağıнын ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

#### YARGITAY KARARI:

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

2- Dosya içeriği bilgi ve belgelerden davacının, 1985 yılından itibaren işe geç gelme, erken çıkma, ustasına küfür etme gibi davranışlarda bulunduğu bu hareketlerinden dolayı işverence ve disiplin kurulunca disiplin cezalarına çarptırıldığı, işten çıkarmanın da benzer olaylara dayandırıldığı anlaşılmaktadır. Bu olaylar niteliği itibarıyla 1475 sayılı İş Kanununun 17.maddesinin II nci bend hükümlerine giren ihbarsız ve tazminatsız fesih sebebini oluşturmaz isede, fesih için meşru ve makul sebepler olarak kabulü gerekir. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatına karar verilmesi doğrudur. Ancak, kötü niyet tazminatına karar verilmesi isabetsizdir. Zira feshin sendikaya üye olup olmama nedenlerine değil, davacının yukarıda sözü edilen davranışları sebebine dayandığı görülmektedir. O halde, ihbar tazminatının iki katı tutarındaki kötüniyet tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde bu isteğin kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan nedenlerle temyiz olunan kararın BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek ha-

linde ilgiliye iadesine 17.11.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/8777

KARAR NO : 1992/12603

KARAR TARİHİ : 17.11.1992

**KARAR ÖZETİ:** *Yalnız işçinin haklı sebep olmaksızın iş akdini feshetmesi halinde işverene cezai şart ödeyeceğine dair tek yanlı işçi aleyhine düzenlenen sözleşme işçiyi bağlamaz.*

**DAVA:** Taraflar arasındaki sözleşme gereğince cezai şartın ödetilmesi 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 17.11.1992 salı günü tayin edilerek tarafalara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davalı ..... geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI:** Davacı,

davalı ile 16.10.1989-16.10.1991 arası için yaptığı belirli süreli sözleşme uyarınca çalışmaya başlamış, 7.8.1990 tarihinde verdiği dilekçe ile de 7.9.1990 tarihinde işyerinden ayrılacağını bildirmiş ve bu tarihte işyerinden ayrılmıştır. Davacı işveren, sözleşmenin 3 ncü maddesinde öngörülen 10.500.000 TL. cezai şartın davalıdan tahsili için bu davayı açmıştır. Mahkemece istek aynen kabul edilerek hüküm kurulmuştur.

Gerçekten sözleşmenin 3 ncü maddesinde sözleşme tarafı davalının kendi rızası ile işten ayrılması halinde işverene 10.500.000 TL. cezai şart ödeyeceği kararlaştırılmış ise de, işverenin haklı neden olmaksızın hizmet aktini feshetmesi halinde işverenin de cezai şartla sorumlu tutulacağına dair sözleşmede herhangi bir hükme yer verilmemiştir. İşverenin haklı neden olmaksızın hizmet aktini feshinde işverenin sadece İş Kanununun ihbar öneliyle ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Görülüyorki bu haliyle sözleşme tek yanlı olarak işçi aleyhine düzenlenmiştir. Bu nitelikteki bir sözleşmenin cezai şart maddesi işçiyi bağlamayacağından işçi, sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir. Böyle olunca davalı işçi 3 ncü maddede belirtilen cezai şartı ödemekle yükümlü tutulamayacağından davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmiş olması bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17. 11. 1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## Vakıfaltın alın. Nakit ödemeyin.



VakıfBank kredi kartı sahiplerine gerek tasarrufları, gerekse sevdiklerine alacakları değerli bir hediye için çok yararlanacakları bir fırsat sunuyoruz.

Halkımız tarafından geniş kabul gören "VakıfBank 4 çeşit altın"

bundan böyle kredi kartı ile, nakit ödemededen alınabilecek.

Vakıfaltınlar, VakıfBank'ın tüm yetkili şube ve birimlerinin yanı sıra, Ankara, İstanbul ve İzmir Menkul Kıymetler Merkezleri'nde sunuluyor.

#### VAKIFBANK İSTANBUL MENKUL KIYMETLER MERKEZİ

MERKEZ  
Hamidiye Cad. 4. Vakıf İşhanı  
Zemin Kat No:3. 30420  
Eminönü / İstanbul  
Tel: 513 21 90/91 - 513 12 32  
Fax: 513 12 31 Tlx: 30 643 (Vbnm tr)

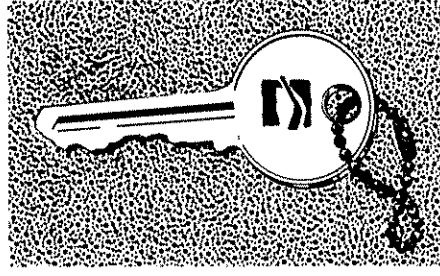
ÇİFTEHAVUZLAR  
Gemil Topuzlu Cad. No:40  
Kasıllı Malkaneleri 1. Blok No:1  
Çiftehavuzlar / İstanbul  
Tel: 385 37 28 - 385 27 13  
Fax: 385 35 31

ATAKÖY  
Ataköy Şubesi Sahil Yolu  
Galleria, Ataköy / İstanbul  
Tel: 559 19 34 / 32-33-34-35  
Fax: 559 19 33 Tlx: 30 250 (Vbad tr)

VAKIFBANK ANKARA  
MENKUL KIYMETLER MERKEZİ  
Tunus Cad. No:60  
Kavaklıdere / Ankara  
Tel: 127 87 62 - 127 87 89 - 167 88 44  
Fax: 127 87 41 Tlx: 46 136 (Vabg tr)

VAKIFBANK EGE  
MENKUL KIYMETLER MERKEZİ  
Şahit Fethi Boy Cad. No:26/Kat:3  
Konak /İzmir  
Tel: 19 27 35 - 19 13 34  
Fax: 13 53 51

**VakıfBank**  
Türkiye Vakıflar Bankası  
21. Yüzyıl Bankacılığı

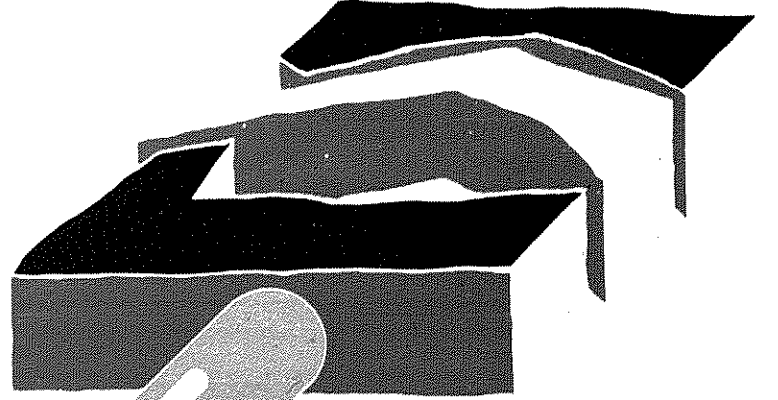


## KONUT ANAHTARI

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