

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

CİLT 8
SAYI 1
OCAK 1994

**YENİ YILINIZI EN İÇTEN
DİLEKLERİMİZLE KUTLARIZ**

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 24 üyesi bulunmaktadır.

- ☛ ADANA (ÇUKUROVA) ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ AKÇİMENTO A.Ş.
- ☛ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☛ AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ BATICİM - BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ BATISÖKE - SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.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.
- ☛ SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ☛ SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- ☛ SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ T.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 ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

OCAK 1994

CİLT 8 • 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
Sendikası'nı bağlamaz.

BU DERGİ

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

İÇİNDEKİLER

**İŞ GÜVENCESİ,
İŞLETME GÜVENCESİ,
KIDEM TAZMİNATI VE İŞSİZLİK
SİGORTASI ÜZERİNE**
3

**SENDİKA
HABERLERİ**
10

**TÜRK HUKUKUNDA
KANUNİ GREV ESNASINDA
GREV UYGULANAN İŞYERİNDE
SEBEBİYET VERİLEN
ZARARLARDAN GREVİ
UYGULAYAN SENDİKANIN
SORUMLULUĞU**
14

HUKUK
24

İSTATİSTİK
30

Paranın en güvenilir,
en itibarlı karşılığı
Halkçek'tir.



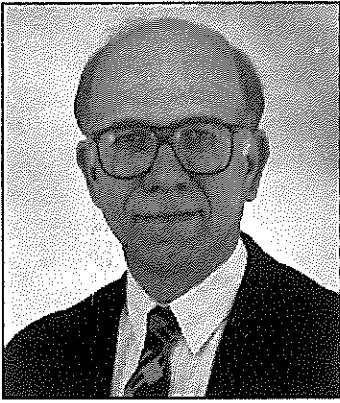
Halkbank'tan Halkçek
alın, gezilerinizde,
alışverişlerinizde
Halkçek kolaylığını,
Halkçek itibarını ve
Halkbank güvenini yaşayın.



HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

İŞ GÜVENCESİ, İŞLETME GÜVENCESİ, KIDEM TAZMİNATI VE İŞSİZLİK SİGORTASI ÜZERİNE



Prof. Dr. A.Can TUNCAY

Istanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

1992 yılını yoğun tartışmalarla geçiren iş güvencesi sonuna yaklaştığımız 1993 yılında hızını kaybetmişe benzemektedir. Bunun nedeni kuşkusuz, geçtiğimiz yılın son aylarında TBMM'nce onaylanan 6 İLO sözleşmesinden sadece işgüvencesi ile ilgili olan 158 sayılı sözleşmenin Cumhurbaşkanınca veto edilmesi olduğu kadar 1993 içinde yaşanan koalisyon krizi, hükümet değişikliği, kamuoyunun ilgisinin yolsuzluk iddiaları iç ve dış politik gelişmelere yönelmesidir. Herşeye rağmen tartışmalarda son ulaşılan nokta, eğer işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı sınırlanmak isteniyorsa bu konuyla yakından ilgili olan işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeler de birlikte ele alınmalıdır şeklinde-

dir. Bu fikir birliğini son derece isabetli buluyoruz. Bu tartışmalar sonunda bir de işsizlik sigortası yasa tasarısı hazırlanmış ve kamuoyuna duyurulmuştur. Bu yazıda iş güvencesi yasa tasarısı, işsizlik sigortası yasa tasarısı ve kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemelerin olumlu ve olumsuz yanları ve birbirleriyle ilişkileri ile son zamanlarda ortaya atılan işletme güvencesi hakkında görüşlerime yer vermek istiyorum.

İş Güvencesi: İşverenin işçisini işten çıkaramaması demek olmayıp işçinin işveren karşısında feshe karşı korunması anlamında gelmektedir. Diğer bir deyimle işverenin fesih hakkının sınırlanması, haklı geçerli bir neden göstermeden işçiyi işten çıkaramaması demektir.

1) İş Güvencesi: İşverenin işçisini işten çıkaramaması demek olmayıp işçinin işveren karşısında feshe karşı korunması anlamında gelmektedir. Diğer bir deyimle işverenin fesih hakkının sınırlanması, haklı geçerli bir neden göstermeden işçiyi işten çıkaramaması

demektir. Haklı nedenler, tasarıya göre, işçinin kişiliğinden, davranışlarından kaynaklanabileceği gibi işletme gereklerinden de kaynaklanabilir.

II. Dünya savaşından sonra batı ülkelerinde kabul edilmeye başlanmış olan işçiyi feshe karşı korumayı amaçlayan düzenlemeler 1980 li yılların başında İLO tarafından da benimsenmiş ve bir sözleşme ile (No. 158) uluslararası düzeye çıkarılmıştır.

İş K.md.13'e getirilmek istenen bu hükümler esas itibarıyla 158 sayılı sözleşmede mevcuttur.

İş güvencesinin sağlanması yani işverenin fesih hakkının sınırlandırılması ve bunun yargı denetimine bağlanması ilke olarak olumlu ve çağdaş bir gelişmedir. Ama bunun körü körüne 158 sayılı sözleşmede veya Almanya'da ya da İsveç'de böyle düzenlenmiştir diye düzenlenmesi isabetli olmaz. Çünkü her ülkenin ekonomik, sosyal ve kültür yapısı diğerinden farklıdır. Her ülke kendine en uygun gelen düzenlemeyi yapmalıdır. Bazı tenkitler hoşnutsuzluklar olsa bile.

İş güvencesinin sosyo-ekonomik açıdan olumsuz yanları: İşletmeler olumsuz yönde etkilenir. İşçilik maliyeti artacağından girişim özgürlüğü zedelenir, şevki kırılır. Anayasa özel teşebbüs serbestisini tanımıştır. İşletmeler teknoloji yoğun sermayelere kayacağından işsizlik tehlikesi büyür. İşçilik maliyeti artacağından işletmelerin uluslararası rekabet gücü azalır. Yabancı sermayenin ülkeye girişi yavaşlar. İşverenler işten çıkarmanın çok katı kurallara bağlanması halinde belirsiz süreli hizmet akitleri yerine kısa süreli belirli hizmet akitleriyle işçi çalıştırmaya (işletmelerin diliyle geçici istihdama) yönelecekler bu da işçi sirkülasyonunu artıracaktır. İşçiler işyerlerinden emin olacaklarından cesaretlenecekler bu da iş verimini ve disiplinini bozacaktır. Bu olumsuzlukları kuşkusuz arttırmak mümkündür. Bunların büyük bir kısmında gerçek payı olduğu inkâr edilemez. Ancak olaya bir de ters yönden yaklaşılabilir. Şöyle ki:

Bu görüşlerden ortaya çıkan sonuç iş güvencesinin gerekliliği, fakat bunu sağlarken ölçüyü kaçırmamaktır. Daha somut bir ifade ile işverenin girişim özgürlüğü ile işçinin çalışma hakkı bağdaştırılmalıdır.

İş güvencesi işçilerin hiç işten çıkarılmaması demek olmayıp haklı ve geçerli bir neden yoksa çıkarılmaması demektir. Anayasamız herkesin çalışma ve sözleşme özgürlüğünü garanti altına almıştır. İşçi yaşamak için çalışmak zorundadır. İş güvencesi ise belki işverenin kârının azalmasına sebep olabilir, işletmenin kapanmasına değil. İş güvencesi işverenleri mevcut teknolojiyle verimliliği arttırıcı önlemleri almaya itecektir. Uluslararası rekabet gücünün artırılması haksız rekabet olarak anlaşılmamalıdır. Bugün uluslararası ticarete sosyal damping, ticari dämpinge karşı koruyucu ve yasaklayıcı önlemler alınmakta, ülkeler ithalatlarına kotalar koymaktadır. Emegün geliri üzerinde oynayarak birim maliyetini düşürmek ahlaki açıdan olduğu kadar sosyal açıdan da sakıncalıdır. İşverenler işçi seçiminde daha titiz davranacaklarından verim düşmesi, disiplin bozulması pek etkili olmayacaktır. Bir görüşe göre iş güvencesi işçiyi daha güvenceli ve verimli çalışmaya iter. Bu da işyerinde disiplini sağlar, işçi sirkülasyonunu önler. Yabancı sermaye ucuz işçilik maliyetini ararsa da başka güvenceler de ister. Bunlar bir ülkedeki siyasi ve ekonomik istikrar, idari formalitelerin basitliği gibi şeylerdir. Geçici işçi çalıştırma yasal bazı düzenlemelerle caydırıcı hale getirilebilir. Bu düşüncelerde de gerçek payı yüksektir.

Bu görüşlerden ortaya çıkan sonuç iş güvencesinin gerekliliği, fakat bunu sağlarken ölçüyü kaçırmamaktır. Daha somut bir ifade ile **işverenin girişim özgürlüğü ile işçinin çalışma hakkı bağdaştırılmalıdır**. Bize göre tasarı revize edilmiş şekliyle dahi ülke gerçekleri açısından bazı düzeltmelere ihtiyaç göstermektedir. Aslında ülkemizde işgüvencesi hiç yok değildir. Vardır. Ancak yeterli düzeyde değildir denebilir.

Şöyle ki, bildirim sürelerine ait ücret peşin ödenerek işçi çıkarılmak isteniyorsa akit fesih bildirimimin sonunda değil bildirim yapıldığı tarihte sona ermelidir. Aksi düşünce çelişki doğurur. Düzenlemeyi anlamsız kılar. Çünkü fesih beyanı bir akdi ilişkiyi sona erdiren tek taraflı,

karşı tarafa yöneltilmesi gereken bozucu yenilik doğuran bir haktır. İrade açığa vuruldu mu bundan dönmek hemen hemen mümkün değildir. Hukuki sonuçlarını hemen doğurur. Feshin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığının yargı denetimine bırakılması isabetli ise de bunun kısa zamanda sonuçlandırılması iş makinelerinin bugünkü yoğunlukları karşısında mümkün görülmemektedir. Bu da büyük karışıklıklara, hoşnutsuzluklara neden olacaktır. Herşeyden önemlisi, iade kararlarının ülkemizde pek işleyeceği kanısında değilim. İşveren bu hükümlere rağmen eğer işçiyi çıkarmayı kafasına koymuşsa onu ne pahasına olursa olsun (haksız görülse dahi) işe geri almaz. Bu nedenle işe iade kararı yerine haksız çıkan işvereni **işçiye tazminat ödemeye mahkum etmek daha rasyonel** görünmektedir. Haksız işçi çıkarmalarda işe iade kararının uygulanabilirliğinin pek mümkün görülmediği hallerde işverenin işçiye tazminat ödemeye mahkum edileceği düzenlemesinin yer aldığı Almanya'ya (Kündigungsschutz-gesetz § 9) olayların % 90 ında işverenlerin işten çıkaracağı işçi ile pazarlık etmek suretiyle ona tazminat ödeyerek dava yoluna gitmelerinin önlendiği ifade edilmektedir.

İşgüvencesi sağlarken işverenin teşebbüs yönetiminde elini kolunu bağlamak uygun olmaz. En az iki defa yenilenen belirli süreli hizmet akitlerinin sona ermesinde süresi belirli olmayan hizmet akitlerinin feshine ilişkin hükümlerin uygulanmak istenmesi aynı nedenle sakıncalı olup uygulamada işçi sirkülasyonunu hızlandırıcı etki yapacaktır. Akdi ilişkinin ne zaman belirsiz süreli hizmet akdine dönüşeceği mahkeme içtihatlarına bırakılmalıdır.

Toplu işçi çıkarma ile ilgili düzenleme yerindedir. Çünkü İş K.md.24 de yer alan hükmün ne toplu işçi çıkarma ne de işgüvencesi ile pek ilgisi vardır. Bu bakımdan toplu işçi çıkarma kararının sendika çevreleriyle görüşülmesi, durumun iş müfettişlerince bir rapora bağlanması yerinde

düzenlemelerdir. Bunu (önceki taslakda olduğu gibi) Bölge Çalışma M.nün iznine bağlamak uygun olmazdı. Zira toplu işçi çıkarmayı idari izne bağlamak hem özel hem de işletme gereklerine ters düşmekteydi. Kısa çalışma modelinin getirilmesi uygun bir yeniliktir. Ekonomik sıkıntı çeken işletmelerin rahatlatmaya yönelik bir düzenlemedir. Sendika işyeri temsilcilerinin sahip olduğu işgüvencesini (işe iade) işyeri değişikliğine kadar genişletilmesi de kanımca olumludur. Çünkü bu güvence uygulamada bu yolla işlemez hale getirilmektedir.

Anlaşılamayan nokta iş güvencesinin neden sadece 1475 sayılı İş K. açısından ele alındığı, Deniz İş K. ve Basın İş K.nun görmezlikten gelindiğidir. Eğer iş güvencesi olacaksa bunun gemi adamları ve gazeteciler için de aynı şekilde olması gerekir. Gazeteciler esasen işgüvencesine uzun yıllardan beri sahip iseler de bu düzenleme artık diğer iş kanunlarıyla paralel hale getirilmelidir.

İş güvencesi konusunda ülkemizde sağlıklı çözümlere ulaşabilmek için bunu etraflıca yararları ve sakıncalarıyla birlikte düşünmek, bunun kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası ile birlikte ele alınması gerekir.

2) Kıdem Tazminatı:

Sait hukuk açısından iş güvencesi ile kıdem tazminatı arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Birincisi işçiyi feshe

karşı korurken ikincisi işçinin geçmiş hizmetlerinin bir miktar para ile ödüllendirilmesidir. Ancak İş Hukumumuza 1936 yılında giren kıdem tazminatı daha sonraki yasa değişiklikleri ile adeta işsizlik sigortasının alternatifi durumuna gelmiştir. Hatta kıdem tazminatı hakkı işçiler yararına genişletildikçe bunun fonksiyonuna da sahip olduğu iddia edilmiştir. Örneğin İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda 1975 yılında yapılan değişikliklerle K.T. miktarı 15 günden 30 güne çıkarılmış hak kazanma süresi 3 yıldan bir yıla indirilmiştir. Daha sonra hak kazanma nedenleri genişletilmiştir. Basın İş Kanununda ise kıdem

Acaba kıdem tazminatı kurum olarak işsizlik sigortasının alternatifi olabilir mi? Kanımca hayır. Çünkü işsizlik sigortası kendi arzu ve isteği dışında işsiz kalıp kendine uygun bir iş bulamayan kişilere uğradığı gelir kayıplarını belirli bir süre için sağlayan bir sosyal sigorta koludur.

tazminatı diğer iki iş kanuna oranla daha fazla işçi yararına düzenlenmiş bulunmaktadır.

Acaba kıdem tazminatı kurum olarak işsizlik sigortasının alternatifi olabilir mi? Kanımca hayır. Çünkü işsizlik sigortası kendi arzu ve isteği dışında işsiz kalıp kendine uygun bir iş bulamayan kişilere uğradığı gelir kayıplarını belirli bir süre için sağlayan bir sosyal sigorta koludur. Ayrıca işsizlik sigortası işçi, işveren ve devletin katkısıyla oluşan bir fondan yardım yapar. Buna hak kazanmanın belirli şartları vardır. Belirli bir bekleme süresi gerektirir. Kıdem tazminatı ise tamamen işveren tarafından karşılanır. Yıllardan beri yapılan yasal değişikliklerle başlangıçtaki amacın-

dan uzaklaştırılmış ve hizmet akdinin ya-ken işsizlik sigortası, çalışmak arzu ve iste- rumlarla sona ermesi ğine sahipken işini kendi iradesi dışında ması şarttır. Fon ya- göre artan oranda öde- kaybeden bağımlı çalışanlara gelir sasında işverenlerin nasıl olsa fondan ödene- nen bir para haline dönüş- kaybını kısmen ve geçici bir cektir düşüncesiyle olur müştür. Kıdem tazminatının süre telâfi etme amacı güder. olmaz hallerde işçi çıkarma- kapsamı o kadar genişlemiştir süre telâfi etme amacı güder. olmasını önleyici bir düzenleme ki hiçbir ülkede eşine rastlan- Tabiri caizse işsizlik si- bulunması şarttır. Bunun için mayan bir kurum halini almıştır. gortası işsizliği önle- yasa fonun ödemek zorunda ol- ltiraf etmek gerekir ki bu haliyle iş yemez ama işsiz- duğu kıdem tazminatını emeklilik güvencesi sağlamak bir yana işçi yemez ama işsiz- ve ölüm halleriyle sınırlı tutmuştur. devrini K.T. hızlandırmıştır. İşsizlik si- lik güvencesi Böylelikle K.T.nı cepten ödemek zo- gortasının kıdem tazminatı-nın alternati- sağlar. runda kalacak olan işveren geçerli bir fi olmadığı, işsizlik sigortasını uygulayan pek çok ülkede kıdem tazminatının da neden olmadan işçi çıkarma yoluna baş- mevcut olmasıyla kanıtlanır. Fakat ülkemiz- vurmuyacaktır. Bu da iş güvencesi demek- de 50 yıldan fazla bir zamandır uygulanage- tir. İşverenlerin fona ödeyecekleri K.T. primi len, kapsamı ve miktarı durmadan genişlemiştir. İşletmede ödenmekte olan ücretlere oranlan- mali bunun alt sınırı sigorta primine esas en bu kurumun kaldırılmasını düşünmek pek ger- düşük ücret, üst sınırı da prime esas tavan ççekçi bir yaklaşım olmaz. Fakat hak kazanma ücret olmalıdır. Prime esas ücretin ise giydiril- şartları daraltılıp miktarı indirilmiştir. Bu arada miş ücret olması 14. maddenin getirdiği sisteme uygun düşer. Ödenen primlerin gelir V.den dü- Basın İş K.ndaki işçinin çok lehine olan, tavan tanımayan düzenleme İş K.na paralel hale geti- şülmesi de uygun olur kanısındayım.

Çözümün, bu kurumun işgüvencesi ve işsizlik sigortası ile birlikte düşünölmek suretiyle yumuşatılmasında yattığı görüşündeyim. Bu konuda kıdem tazminatı fonu da artık kanunlaşmalıdır.

3) Kıdem Tazminatı Fonu: 1475 sayılı İş K.nun 14. maddesinin son iki fıkrası fona ayrıl-

mıştır. Bu hükme göre işveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malüllük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hisseden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir. Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir. Kıdem tazminatı fonunun amacı işverenler yönünden ödenecek primlerle zaman içinde kıdem tazminatının getirdiği ağır yükü dağıtarak hafifletmek, işçiler yönünden ise K.T. ödenmesi gereken hallerde bunu garanti altına almaktır. Bugüne kadar birkaç defa fonla ilgili tasarılar hazırlanmış

a da bunların kanunlaşması bir türlü mümkün olmamıştır. Fakat fonun yasalaştırılması şarttır. Fon yasasında işverenlerin nasıl olsa fondan ödenecekleri düşüncesiyle olur olmasını önleyici bir düzenleme bulunması şarttır. Bunun için yasa fonun ödemek zorunda olduğu kıdem tazminatını emeklilik ve ölüm halleriyle sınırlı tutmuştur. Böylelikle K.T.nı cepten ödemek zorunda kalacak olan işveren geçerli bir neden olmadan işçi çıkarma yoluna başvurmuyacaktır. Bu da iş güvencesi demektir. İşverenlerin fona ödeyecekleri K.T. primi işletmede ödenmekte olan ücretlere oranlanmalı bunun alt sınırı sigorta primine esas en düşük ücret, üst sınırı da prime esas tavan ücret olmalıdır. Prime esas ücretin ise giydirilmiş ücret olması 14. maddenin getirdiği sisteme uygun düşer. Ödenen primlerin gelir V.den düşülmesi de uygun olur kanısındayım.

Biriken sermayenin yatırım amacıyla kullanılmasına ya da akılcı metodlarla nemalandırılmasına özen gösterilmelidir. Fonun hileli yollarla ödemede bulunmasını önlemek için gerekli hükümlere yer verilmelidir. İşveren ve işçi temsilcilerinin ortak kontrolünde işlemesi gereken fon Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetimine tabi tutulmalıdır.

İşgüvencesi ile kıdem tazminatı arasında nasıl bir ilişki varsa böyle bir ilişki işgüvencesi ile işsizlik sigortası arasında da vardır.

4) İşsizlik Sigortası:

İşgüvencesi işçinin kolayca işten çıkarılmasını önlemeye matuf yasal düzenlemeleri ifade ederken işsizlik sigortası, çalışmak arzu ve isteğine sahipken işini kendi iradesi dışında kaybeden bağımlı çalışanlara gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre telâfi etme amacı güder. Tabiri caizse işsizlik sigortası işsizliği önleyemez ama işsizlik güvencesi sağlar.

İlk kez 1911 de İngiltere'de kurulan zorunlu işsizlik sigortası özellikle 1929 ekonomik krizinden sonra dünyaya hızla yayılmış ve bugün 42 ülkede uygulanır hale gelmiştir. Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına ilişkin 102 sayılı İLO sözleşmesinde sayılan 9 adet sosyal sigorta kolu arasında yer alan işsizlik sigortasından bunu uygulayan ülkelerin hemen hemen tamamında sadece işini kendi arzu ve kusuru dışında kaybedenler yararlanmaktadır. Ülkemizde de işsizlik sigortası ödeneklerinden işini kendi istek ve kusuru dışında kaybedenler yararlanacaktır.

Nitekim kamuoyuna açıklanan tasarıda işsizlik sigortası işyerinde çalışırken çalışma istek, yetenek ve yeterliğinde olmasına karşın, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu bir sigorta kolu olarak tanımlanmaktadır (md. 4).

Bu sigorta kolunun temel fonksiyonu işsizliğin nedenlerini ortadan kaldırmak ya da işsizliği azaltmak olmayıp bireysel ve insancıl planda işsizliğin sonuçlarına çözüm bulmaktır. Ülkemizde işsizliğin sonuçlarına çözüm olarak işsizlik sigortası sistemi benimsenmektedir. Diğer bir çözüm ise **işsizlik yardım**ıdır. Kuramsal olarak ikisi arasındaki fark, işsizlik sigortasının yükünün genellikle işverenlerden ve işçilerden kesilen primlerle karşılanması, işsizlik

yardımlarında ise yükün topluma yüklenerek bunun vergi gelirleriyle karşılanmasıdır. İşçi ve işverenden doğrudan prim alınması yoktur bu sistemde. Bazı ülkelerde işsizlik yardımlarına ağırlık verilmiştir. Örneğin Yeni Zelanda ve Avustralya'da işsizlik halinde sadece işsizlik yardımları yapılmakta iken Almanya, Fransa, İngiltere, İsveç, Hollanda, Avusturya gibi ülkelerde hem işsizlik sigortası hem de işsizlik yardımı sistemi geçerlidir.

Taslakta işsizlik sigortası priminin işveren, sigortalı ve devlet tarafından ödenmesi öngörülmüştür. Gerçekten bazı ülkelerde ikili bazılarında ise üçlü katılma yani işveren, işçi yanında devletin de prim ödemesi esas benimsenmiştir. İşsizlik sigortası primi sigortalının prime esas aylık kazancının % 6 sı olarak belirlenmiş bunun % 2 si sigortalı, % 2 si işveren, % 2 si ise devletin payıdır (md. 8, 9). Ülkemiz açısından işsizlik sigortasına devletin de katılması olumlu bir yaklaşım hatta bir devrim olacaktır. Çünkü devletin sosyal sigortalara şimdiye kadar bir katkısı görülmemiştir.

İşsizlik sigortasından ülkedeki tüm işsizlerin yararlanacağı sanılmamalıdır. İşsizlik sigortasından sadece 506 sayılı SSK'na göre **sigortalı sayılanlar** yararlanacaktır.

SSK nun kapsamı dışında kalanlar, yabancılar, mevsimlik, belirsiz, düzensiz işlerde çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Taslağın kanunlaştığı tarihte sigortalı sayılıp halen çalışmakta olanlar zorunlu olarak işsizlik sigortası kapsamına gireceklerdir. Ellerinde diplomaları bulunan ve iş hayatına yeni başlayacak gençler kapsama alınmamışlardır. Oysa bazı ülkelerde (Belçika, Fransa) bu kişiler de işsizlik sigortası kapsamına dahil edilmişlerdir. İşsizlik sigortası öde-

neğinden yararlanabilmek için işin irade dışı bir nedenle kaybı şartından başka şartların gerçekleşmesi de gerekir. Bunlar:

a) İşsizlik ödeneğinden yararlanma amacıyla Kuruma başvurmadan önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan

İşsizlik sigortasından sağlanan yardımlar sadece işsizlik ödeneği verilmesi olmayıp yeni bir iş bulmayı, meslek geliştirme, edinme ve yetiştirme eğitimi tabi tutmayı da içerir.

önceki son 180 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak (Bekleme süresi),

b) İşsizlik halinin 2 ay içinde Kuruma bildirilmesidir (md. 15).

İşsizlik sigortasından sağlanan yardımlar sadece işsizlik ödeneği verilmesi olmayıp yeni bir iş bulmayı, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimine tabi tutmayı da içerir.

İşsizlik sigortasının iyi işlemesi işsizlik halinin Kurum tarafından sıkı denetimine bağlıdır. Bu nedenle işsizlik ödeneği almakta iken Kurum tarafından teklif edilen uygun iş teklifini haklı bir neden yokken iki kez reddeden, mesleki geliştirme, yetiştirme programına katılmayan ya da bunu yarım bırakan Kurum tarafından yapılan çağrılarını cevapsız bırakan, işsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getiren bir işte çalıştığı tespit edilen sigortalı işsizlik işsizlik ödeneği kesilir. Belirtilen ki işsizlik sigortası istismara çok müsait bir sigorta koludur. Önlem alınmadığı takdirde çalışmadan ödenek almayı tercih eden bir işsizlik ordusu ortaya çıkabilir. Nitekim bundan birkaç yıl önce Hollanda da çalışan nüfusunun neredeyse 1/6'sinin işsizlik sigortası ve hastalık sigortası yardımlarını alarak çalışmamayı tercih ettikleri tespit edilmiş bunun üzerine bunu önlemek için idari ve yasal önlemler alma yoluna gidilmiştir.

İşsizlik ödeneğinden yararlanma şartlarına sahip olan sigortalıya günlük net kazancının % 45 i oranında işsizlik ödeneği verilir (md. 18). Bunun % 45 ile sınırlanmış olması işsizlik ödeneğinin işçinin işsiz kalmadan önceki yaşamını aynen sürdürmesini değil, en az geçimini sağlamaya yönelik olmasındandır. Ödenek haftalık olarak verilir. Ödemelerin kısa sürelerle yapılması Kurumla sigortalı işsiz arasındaki bağı canlı tutarak sigortanın işleyişinin denetimini sağlama amacına yöneliktir. İşsizlik ödeneği ilk 7 gün için verilmez (md. 20). Bunun amacı ise kısa süreli işsizliklere yardım yapmayarak kötü niyetli uygulamalara engel olmak, sigortaya ise mali ve idari kolaylık sağlamaktır.

İşsizlik ödeneği son üç yıl içinde 600 gün çalışmış ve prim ödemiş olanlara 120 gün, 900 gün çalışmış ve prim ödemiş olanlara 180 gün, 1080 gün çalışmış ve prim ödemiş olanlara 240 gün süre ile verilir (md. 19). OECD ülkelerde bu

süreler daha uzun tutulmuştur. Grev ve lokavt esnasında işsizlik ödeneği verilir verilmeyeceği tartışmalıdır. Ancak sosyal güvenlik sisteminin amacının iş uyuşmazlıklarında bir tarafa destek sağlamak olmadığı göz önünde tutulacak olursa buna cevaz vermemek gerekir. Nitekim tasarıda da grev ve lokavt nedeniyle hizmet akdinin askıda kalma halinin işsizlik ödeneğinden yoksun kalma sonucunu doğuracağı kabul edilmiştir.

İşsizlik sigortasının gerektirdiği görev ve hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamak üzere bir de "işsizlik sigortası fonu" kurulacaktır. Yönetimi Kuruma, denetimi ise Y. Denetleme Kuruluna bırakılan fon işsizlik sigortası primleriyle devlet yardımlarından, sigortalı ve işverenlerden tahsil edilecek ceza, gecikme zammı, faiz ve sair gelirlerden oluşur. **Fonun işletilmesi İş ve İşçi Bulma Kurumuna bırakılmıştır.** Kurum işsizlik sigortasının uygulamasında da görevli kılınmıştır. Uluslararası uygulamada bu görev ya o ülkenin Sosyal Sigortalar Kurumuna ya da İş ve İşçi Bulma Kurumuna bırakılmaktadır. Bu bir sosyal politika tercihidir. Eğer işsizlik sigortası salt bir sosyal sigorta olarak görülmek isteniyorsa işi Sosyal Sigorta Kurumu yapar. Yok eğer sorun ödemeli işsizliğin fonksiyonu açısından ele alınacak olursa, bir başka ifade ile işsizlik sigortası ile birlikte ülkede tam istihdamın işe yerleştirme programlarının sağlanmasına da amaçlanıyorsa yönetimi iş bulma kurumlarına bırakmak daha doğru olur. Tasarıda tercih ikinci yönde kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte tasarıda Sosyal Sigortalar Kurumuna işsizlik sigortası primlerini tahsil görevi verilmiştir. Sosyal Sigortalar Kurumu tahsil ettiği primleri fona aktaracaktır. Ülkemizde İş ve İşçi Bulma Kurumunun, işsizleri işe yerleştirme, onlara mesleki eğitim verme fonksiyonlarını tam olarak yerine getirebildiği söylenemez. Sağlıklı ve etkin bir işsizlik sigortasının uygulanmasını sağlamanın yanı sıra işsizliğin önleyici önlemlere ağırlık verecek, istihdamın geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla faaliyetlerde bulunacak yeni bir yüze ihtiyaç vardır. Bu amaçla İş ve İşçi Bulma Kurumunu Türkiye İş Kurumuna dönüştürecek bir yasa taslağı daha hazırlanmıştır.

İşsizlik sigortası yasa tasarısında önemli bir eksiklik işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi halinde ayrıca işsizlik ödeneğinin de

ödenip ödenmeyeceğidir. Eğer kıdem tazminatını işsizlik sigortasının alternatifi olarak kabul ediyorsak mükerrer ödemeye engel olmak için işsizlik ödeneğinin bir süre için askıya alınması gerekir. İhbar tazminatı ödendiği durumlarda ise işsizlik sigortası ödeneğinin askıda kalması doğru olur. Çünkü ihbar tazminatı hukuken işinden çıkarılan işçiye işsiz kaldığı süre için kısmen işsizlik yardımı yapılması amacını taşır. Esasen işsizlik sigortasını uygulayan hemen tüm hukuk sistemlerinde bu iş böyle yapılmaktadır.

5) İşletme güvencesi: Son zamanlarda işverenler işletme güvencesinden söz etmektedirler. Onlara göre, işveren ile işçi arasındaki denge iyi kurulmalıdır. Gerçek iş güvencesi ayakta kalabilen, sağlıklı üretebilen işletmelerin varlığına bağlıdır. Rekabet şartlarına ayak uydurabilen işletmeler ayakta kalabilirler. Artık rekabet uluslararası hale gelmiştir. Üretilen malın fiyatı piyasa şartlarına göre belirleyici bir önemli etken olmaktadır. Sendikalar ise grev tehdidi altında isteklerini işverenlere zorla kabul ettiren işverenlerin rekabet gücünü iç ve dış pazarlarda azaltmaktadırlar. İşgüvencesi sağlanyalım derken işsizlik ortamı yaratılmamalıdır. İşçi işletmenin rakibi değil işletmenin parçasıdır. İşten çıkarmalara karşı aşırı koruma işsizlik ortamı yaratacak bu da işgüvencesinin aleyhine olacaktır. O halde iş güvencesi gibi işletme güvencesi de olmalıdır.

Bu sözlerde gerçek payı yok değildir. Nitekim 1993 yılı tüm dünyada ekonomik durgunluğa sahne olmuştur. Pek çok tanınmış şirket üretimini kısma, işçi azaltma yoluna gitmiş, ücret zamlarını dondurmıştır. Ekonomik durgunluğun altında yatan başlıca ekonomik neden piyasadaki üretici sayısının ve üretimin artması, rekabetin iyice kızışması, pazar bulma imkânlarının azalmasıdır. Ülkemiz bakımından bu nedenlere kronikleşen yüksek enflasyon oranını da dahil etmek gerekmektedir.

Fakat ne olursa olsun işletme güvencesinin hukuki bir dayanağının bulunduğunu söylemek

güçtür. Ne Anayasa'nın özel teşebbüs serbestisini garanti altına alan 48. maddesi, ne mülkiyet hakkını koruyan hükümleri (md. 35) ne de 2822 sayılı Kanunun grev hakkını sınırlayan hükümleri işletme güvencesinin hukuki dayanakları olabilir. Aksine, başta Anayasa'nın çalışma hakkını garanti altına alan hükümleri olmak üzere (md. 48) İş Kanunlarındaki pek çok hüküm çalışma güvencesini dile getirmektedir. Avrupa Sosyal Şartında bile çalışma hakkı, adil güvenli çalışma koşulları düzenlenmiş, başta 158 sayılı olmak üzere pek çok İLO sözleşmesi (2, 44, 122, 145 sayılı) işgüvencesini konu etmiştir. Ama işletme güvencesini ele alan bir tek sözleşme yoktur. Her ne kadar aşırı işgüvencesi işsizlik ortamının yaratılmasına neden olur, işletmenin varlığını tehlikeye düşürürse de işletme güvencesi iş güvencesi ile eşdeğer bir kavram olmadığı gibi hukuki bir kavram olarak da kabul edilemez. Ancak **ekonomik bir kavram olabilir.**

İşgü-
vencesi

sağlanyalım der-

ken işsizlik ortamı ya-

ratılmamalıdır. İşçi işletmenin rakibi değil işletmenin parçasıdır.

İşten çıkarmalara karşı aşırı koruma işsiz-

lik ortamı yaratacak bu da işgüven-

cesinin aleyhine olacaktır. O

halde iş güvencesi gibi işletme güvencesi de olmalı-

dir.

Kanımda hukuki olan daha doğrusu hukuki korumadan yararlanabilecek kavram işletme güvencesi değil

işletme içi karar alma serbestisidir. Bunun anlamı

işçilerin hak ve çıkarlarını doğrudan ilgilendiren işletme kararları toplu iş sözleşmesi pazarlığına konu olabilir.

Buna karşılık üretilen malların fiyatlarının belirlenmesi, üretimin kısıtlanması ya da arttırılması, üretilen malların pazarlanması, yeni teknolojiye geçiş gibi konular işçilerin hak ve çıkarlarını doğrudan ilgilendiren konular sayılmadığından bunlar toplu pazarlık konusu yapılamazlar. Eğer pazarlık konusu yapırlarsa AY nın 53 ve 2822 SK. nun 1. ve 2. maddelerine aykırı düşer. Ayrıca bu davranış AY nın mülkiyet hakkı (md. 35) ve özel teşebbüs özgürlüğüne de (md. 48) aykırı düşer. Toplu sözleşme özerkliği serbest teşebbüs özgürlüğünün özüne dokunamaz.

Ekleme isterim ki, ülkede enflasyon ve bölcü terör bu hızıyla devam ettiği sürece ne gerçek anlamda iş güvencesini ne de bazılarının göre işletme güvencesinin sağlanmasından bahsetmek yerinde olur.

SENDİKA HABERLERİ

MESS tarafından 2-7 Kasım 1993 tarihlerinde Iberotel Sarıgerme Park'da "2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış" konulu bir seminer düzenlendi.

Seçkin davetlilerin katıldıkları seminerde pek çok öğretim üyesi tebliğ sunmuştur. Bu tebliğlerin kısa bir zamanda kitap haline dönüştürülerek Türk Çalışma hayatının hizmetine sunulacağı memnuniyetle öğrenilmiştir.

Seminerde MESS Başkanı Hulusî Çetinoğlu ve TISK Başkanı Refik Baydur birer konuşma yapmışlardır.

Yurdumuz için hayati konuları içeren bu önemli konuşmaların özeti aşağıda sunulmuştur.

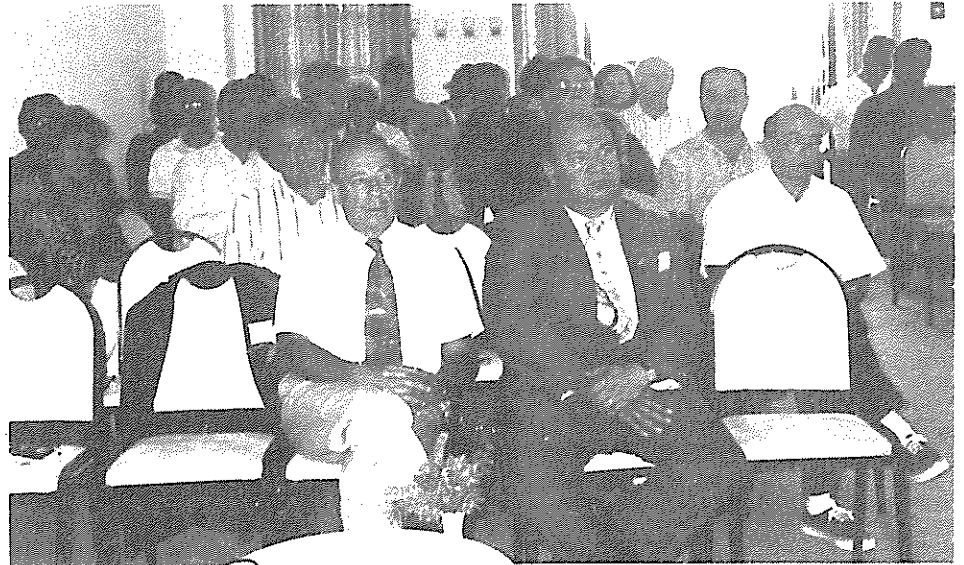
MESS Başkanı Hulusî Çetinoğlu, konuşmasında;

"Milletimiz, demokratik nizam ve serbest piyasa ekonomisi ile sosyal adaleti tesis edecek şekilde, siyasi, iktisadi ve sosyal tercihini yapmıştır.



*Yukarıda:
Soldan-Sağa
Prof. Dr.
Can TUNCAY,
Prof. Dr.
Kemal OĞUZMAN,
Prof. Dr.
Tankut CENTEL,
Prof. Dr.
Savaş TAŞKENT*

*Yanda:
MESS toplantısına
katılanlardan bir
bölümü.*



İhtiyacımız, bu temel tercihleri uygulamaya koymaktır.

İmkânlar, bu memlekette yaşayan herkese, herhangi bir ayırım yapılmaksızın açık olmuştur.

Bugün millet olarak en önemli meselemiz, güneydoğuda başlayıp doğuya doğru tırmanan ve bütün yurda yayılmaya yönelen anarşi ve bunun getirdiği malî yük başta olmak üzere enflasyondur.

Yanda:

Soldan-Sağa:

Prof. Dr.

Metin KUTAL,

Prof. Dr.

Nusret EKİN,

Bahri ERSÖZ,

Çalışma Genel

Müdürü

İsmail BAYER,

Prof. Dr.

Kemal OĞUZMAN,

Prof. Dr.

Turan YAZGAN



Anarşi ve terörün lider kadrosundan başlayıp yok edilmesi şarttır. Enflasyonun çözümü, ekonomik kararların, politik düşüncelerin tesirinde kalınmadan alınmasına, üretim karşılığı olmayan harcamalardan kaçınılmasına, verimle çalışmaya itina edilmesine, işsizliğe çare olur düşüncesiyle üretimsiz ve verimsiz istihdama imkân verilmemesine bağlıdır.

Senelerdir konuşulmasına rağmen, özelleştirme hareketinde istenen noktaya gelinememiş olmasının enflasyonun çözümlenememesinde büyük rolü vardır.

Enflasyonu önlemede en mühim adımlardan biri hiç şüphesiz özelleştirmedir. Her geçen günün hatta saatin kayıp hanesine yazılacağı düşünülmelidir. Ekonomiye faydası olmayan işlemler kapatılmalı veya satılmalıdır.

Türkiye'nin bugünkü mevzuatında iş güvenliği yeterli ölçüde mevcuttur ve dünyadaki hiçbir ülkeden geri değildir. Dünyada ne varsa, bizde de olmalıdır noktasına gelince, iş güvenliği mevzuunu enine boyuna tartışmak şarttır.

Dünya ile rekabet edeceksek, şartlar da aynı duruma gelecek şekilde mevzuata çeki düzen verilmelidir.

Hangi ülkenin mevzuatı, bizimkinden iyidir, deniyorsa onu her şeyi ile almaya hazır olduğumuzu çok açık ve net olarak belirtmek kaçınılmaz bir vazifedir", demiştir.

TISK Başkanı Refik BAYDUR'da;

"Türk Endüstri İlişkileri sistemimiz mevcut aksaklıklara rağmen, sorunlarını kendi kendine çözme niteliğini kazanabilmiştir. Ancak, sisteme dışarıdan ve yapay şekilde yapılan müdahaleler tarafların katılımına ve uygun çözümlere ulaşılmasına engel olmaktadır.

Türk çalışma hayatı sahip olduğu sorunlara rağmen, işlevini yerine getirmeye çalışmaktadır. Ülke çapında sosyal barışın sağlanması, öncelikle "Çalışma Barışı"nın kurulması ile mümkündür.

Bunun için işçi, işveren ve hükümet kesimlerinin işbirliği ile ulusal bir ücret politikası oluşturulmalı, üçlü yapıda kurulacak Ekonomik ve Sosyal Konsey niteliğini taşıyacak bir kurum tarafından gerçekleştirilmelidir. Verimlilik artışından doğan ve verimlilik yaratan ücret artışları makroekonomik dengesizlikleri (başta enflasyon ve işsizlik) de önleyecektir.

Türkiye'nin önümüzdeki yüzyılda karşılaştığı değişim güçlerinin hızı ve karmaşıklığı önünde her açıdan başarı sağlayacağına inanıyorum", demiştir.

Sayın Baydur'un ümit veren inançlarına katılıyor, böyle kapsamlı ve verimli bir semineri düzenledikleri için başta MESS Başkanı Hulusî Çetinoğlu olmak üzere emeği geçen bütün MESS mensuplarını kutluyoruz.

TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİMİZ BAŞLADI



Mevcut grup toplu iş sözleşmesinin süresi 31.12.1993 tarihinde sona ermektedir. 24 üyemizi kapsayacak yeni döneme ait grup toplu iş sözleşmesi için yapılması gereken bütün kanuni işlemler tamamlanmış ve görüşmelere başlanmıştır.

15 Kasım 1993 tarihinde taraf Türkiye Çimse-İş Sendikası temsilcileri ile Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası temsilcileri T.Çimse-İş Sendikasında bir hazırlık toplantısı yapmışlardır.

İkinci toplantı Türk-İş Salonunda yapılmıştır. Bu toplantıda T.Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Mehmet SELÇUK ile Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Av. İ. Sancar BAYAZIT birer konuşma yaparak işçi sendikasıyla hazırlanan grup toplu iş söz-



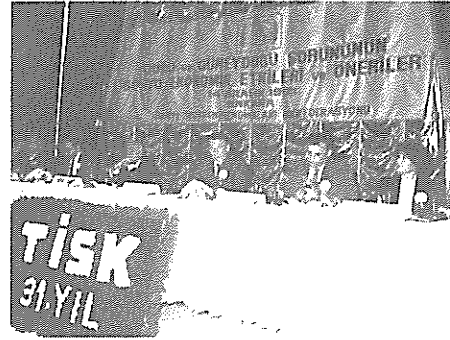
leşmesi taslağı hakkındaki görüş ve önerilerini açıklamışlardır.

Grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerine olumlu bir hava içinde devam edilmektedir.

Dilediğimiz en kısa bir sürede tarafları memnun edecek ve bütün çalışma hayatımıza örnek olacak mutlu bir anlaşmanın yapılmasıdır.

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU'NUN 31. KURULUŞ YILDÖNÜMÜ KUTLANDI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun 31. Kuruluş Yıldönümü 14 Aralık 1993 tarihinde Ankara'da Hilton Otelinde Cumhurbaşkanımız Sayın Süleyman Demirel'inde katıldığı ve bir konuşma yaptığı görkemli bir törenle kutlandı.



TISK'i kutlar, yurdumuzu yakından ilgilendiren hayati konulardaki başarılı faaliyetlerinin devamını temenni eder, nice uzun hizmet yılları dileriz.

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ

Kutlamalarda "Güney Doğu Sorunu ve Öneriler" konulu bir de panel düzenlendi. Aynı gün akşam verilen yemeğe Ana Vatan Partisi Genel Başkanı Mesut Yılmaz ile Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkanı Deniz Baykal da katıldılar, "Güney Doğu Sorunu ve Öneriler"le "Vergi Reformu Tasarıları" hakkında konuşmalar yaptılar.

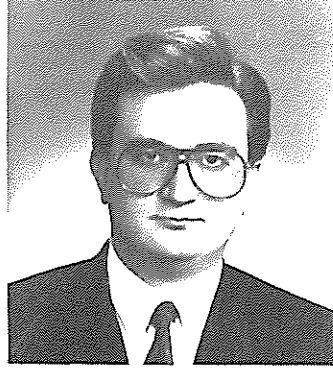


**TÜRK HUKUKUNDA KANUNİ
GREV ESNASINDA GREV UYGULANAN
İŞYERİNDE SEBEBİYET VERİLEN
ZARARLARDAN GREVİ UYGULAYAN
SENDİKANIN SORUMLULUĞU**

**Yrd. Doç. Dr.
Haluk Hadi SÜMER**

**Selçuk Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş ve Sosyal
Güvenlik Hukuku Öğretim
Üyesi**

1963 yılında Konya'da doğdu.
1984 yılında İstanbul
Üniversitesi Hukuk
Fakültesinden mezun oldu.
Aynı yıl Selçuk Üniversitesi
Hukuk Fakültesinde Araştırma
Görevlisi olarak çalışmaya



başladı. 1987 yılında Ankara
Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü nezdinde Yüksek
Lisans çalışmalarını
tamamladı. 1990 yılında
"Toplu İş Uyuşmazlıklarının
Çözümünde Zorunlu Tahliatım"
konulu tezi ile Özel Hukuk
Doktoru ünvanını aldı. Halen
Selçuk Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Anabilim Dalı Öğretim
Üyesi olarak çalışmalarını
sürdürmektedir.

GİRİŞ

Grev, işçilerin işveren üzerinde ekonomik ve sosyal baskı kurmak suretiyle, aralarındaki iş uyuşmazlığının çözümünü sağlamak amacıyla, başvurdukları iş mücadelesi aracıdır(1).

Grev yapma hakkı ise, "işçinin diğer işçilerle birlikte usulünce işini bırakabilmesi, grev süresince çalışmadan kaçınabilmesi ve grevin bitiminde tekrar işine başlayabilme yetkisini ifade eder"(2).

Türk Hukukunda grev hakkı, Anayasa ile tanınmış ve teminat altına alınmış bir temel hak ve hürriyettir. 1982 Anayasasının 54. maddesine göre, "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ... usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanun

ile düzenlenir". Anayasanın sözünü ettiği kanun, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunudur.

2822 sayılı Kanuna göre, kanuni grev kararı alma ve uygulama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini haiz işçi sendikasına aittir (TGLK. md. 27/2). İş uyuşmazlığının barışçı çözüm yolları ile çözümlenememesi üzerine, kanunda öngörülen usule uyularak, grev uygulanması halinde, grev nedeniyle meydana gelen zarardan, ne işçilerin ne de sendikanın sorumluluğu vardır. Zira grev başlı başına karşı tarafa ekonomik zarar vermeye ve bu yolla karşı tarafı anlaşmaya zorlamaya yönelik bir kolektif eylem türüdür. Kısaca grev, kanuni olmak kaydıyla sorumluluk meydana getirmez. Grevin verdiği zararlar dışında kalan zararlar ise, genel hükümlere göre giderilir.

(1) Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku Ders Notları, 2.B., Konya 1993, s.213.

(2) Ünal NARMANLIOĞLU, Grev, Ankara 1990, s.9.

Türk Hukukunda kanuni grevle ilgili sorumluluk getiren ilk düzenleme, 1982 Anayasasında yer almıştır. Buna göre, "Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendika sorumludur" (AY. md. 54/3). Aynı hükme 2822 sayılı Kanunda da yer verilmiştir (TGLK. md. 47/4).

Yukarıda belirtilen hüküm ile, Türk Hukukunda yeni bir sorumluluk hali meydana getirilmiştir. 12 Eylül 1980 öncesinde, özellikle Tarih fabrikalarında uygulanmakta olan kanuni grev esnasında, grevci işçilerin işyerinde büyük maddi zarar meydana getirmeleri ve zarar veren işçilerin tespit edilememesi veya tespit edilmiş olsa bile, zararın bu kişiler tarafından karşılanamayacak boyutlarda olması, bu tip olaylarda bir sorumlu arayışına sebebiyet vermiştir. 1982 Anayasasının hazırlanması sırasında bu sorumlu, greve karar veren ve uygulayan sendika olarak öngörülmüştür. Söz konusu hüküm bir çok açıdan tenkite açıktır.

Çalışmamızda ilk olarak sendikanın kendi fiilleriyle grev uygulanan işyerinde sebep olduğu zararlardan sorumluluğu, daha sonra sendikanın greve katılan işçilerin grev uygulanan işyerine verdikleri zararlardan sorumluluğu incelenecektir. Son olarak da sendikanın grev esnasında verilen zararlardan sorumluluğunun hükümleri ve sonuçlarına temas edilecektir.

1- SENDİKANIN KENDİ FİİLLERİ İLE GREV ESNASINDA GREV UYGULANAN İŞYERİNE SEBEBİYET VERDİĞİ ZARARLARDAN SORUMLULUĞU

I- SORUMLULUĞUN HUKUKİ MAHİYETİ VE DAYANDIĞI ESAS

Sendika, grev esnasında grev uygulanan işyerinde sebep olduğu maddi zarardan sorumludur (TGLK. md. 47/4).

Sendikanın sorumluluğu, haksız fiil sorumluluğudur. Haksız fiil, bir kimsenin hukuka aykırı ve kusurlu fiilleriyle başkasına zarar vermesidir (BK. md. 41). Sendikanın ika ettiği haksız fiil ile, sendika ile işyeri zarara uğrayan işveren arasın-

da borç ilişkisi meydana gelmekte ve sendika işverenin zararını tazmin etmekle yükümlü olmaktadır.

Sendika, kusurlu hareketleri ile verdiği zararlardan Anayasa ve 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümler bulunmasa da genel hükümler (BK. md. 41 vd.) gereğince sorumludur. Bu nedenle Anayasa ve 2822 sayılı Kanunla, sendikanın kusurlu hareketleri ile verdiği zararlardan sorumluluğu açısından yeni bir düzenleme getirilmemiştir. Sendikanın kusurlu hareketleri ile verdiği zararlardan sorumluluğu grev dışında da genel hükümler gereğince mevcuttur. Ayrıca sendikanın sorumluluğunun kapsamına, grev döneminde veya grev dışında kusurlu hareketleriyle verdiği maddi ve manevi zararlar girer. Oysa Anayasa ve 2822 sayılı Kanunda sorumluluk, sadece grev döneminde verilen maddi zararlar ile sınırlı olarak düzenlenmiştir.

II- SORUMLULUĞUN ŞARTLARI

1- ZARAR

Sendikanın, TGLK. md. 47/4 gereğince sorumlu tutulabilmesinin ilk şartı, grev uygulanan işyerinde "maddi zarar"ın meydana gelmiş olmasıdır.

Bütün haksız fiillerin sonucu zararı tazmin yükümlülüğü doğurmasıdır(3). Bu nedenle tazmini gerek bir zarar olmadıkça, haksız fiil sorumluluğundan sözedilemez.

Geniş anlamda zarar, bir kimsenin malvarlığında ve şahısvarlığında meydana gelen eksilmelerdir(4). Bir diğer ifade ile, zarar, maddi nitelikte olabileceği gibi, manevi nitelikte de olabilir. Maddi zarar, bir kimsenin malvarlığında rızası olmadan meydana gelen ve para ile ölçülebilen eksilmelerdir. Bu eksilme gerçekten (mevcuttaki bir noksanlık, azalma) şeklinde olabileceği gibi, malvarlığına girecek bir kıymetin girmesinin önlenmesi (yani yoksun kalınan kâr) şeklinde de olabilir(5). Sorumluluk Hukukunda, malvarlığı geniş şekilde ele alınmaktadır. Buna göre, taşınır ve taşınmaz mallar üzerindeki aynı haklar, alacak hakları, gayri maddi mallar üzerindeki haklar, zarar görenin ekonomik geleceği de malvarlığı içerisinde yer alır(6).

(3) F. Necmeddin FEYZİOĞLU, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, 2.B., İstanbul 1976, s.471.

(4) Fikret EREN, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.2, 4.B., Ankara 1991, s.37.

(5) FEYZİOĞLU, s.473.

(6) Haluk TANDOĞAN, Türk Mesuliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mesuliyet), Ankara 1961, s.64; EREN, s.38.

Grev kararı alan ve uygulayan sendikanın TGLK. md. 47/4 gereğince sorumluluğu, sadece işyerinde sebep oldukları "maddi zarar" ile sınırlıdır. Aynı hükme yer veren AY. md. 54/3'e ilişkin Milli Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonu gerekçesinde bu husus açık olarak belirtilmiştir: "Buradaki maddi zararlardan amaç, grev ve katılan işçilerin veya sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen tahripler ve benzeri zararlardır. Grev nedeniyle işyerinin kanun hükümlerine göre çalışmaması, üretim yapmaması ve üretim eksikliği yüzünden meydana gelen ekonomik zarar bu hükmün kapsamı dışındadır"(7). Gereğince de belirtildiği üzere, grev nedeniyle uğranılan maddi zararlardan sendika sorumlu değildir. Kanuni grevde işyerinin çalışmamasından doğan zarar, bu grevin kanuna uygun bir sonucu olduğu için sorumluluğun sözkonusu olmaması tabiidir. Kanun dışı grevde ise, böyle bir grevden doğan tüm zararların tazmin edilmesi gerekir(8).

TGLK. md. 47/4'de yeralan "işyerinde sebep oldukları maddi zarar" ibaresi geniş yorumlanabilir. Sendikanın işyerinde tahrip vb. fiillerle verdiği zararlar yanında, bu nedenle işverenin uğradığı kâr mahrumiyetinden de sorumlu olması gerekir. Mesela, grev esnasında işyerinde bulunan makinaların tahrip edilmesi nedeniyle, kanuni grevin sona ermesinden sonra, işyeri bir süre daha faaliyete geçememişse, işveren bu nedenle yoksun kaldığı kârı da, zarara sebebiyet veren sendikadan isteyebilmelidir.

Sendika, bunun dışında, işverenin malvarlığına

verilen diğer maddi zararlardan ve şahıs varlığına verilen zararlardan (manevi zarar) genel hükümlere göre (BK. md. 41 vd.) sorumludur(9).

Zararı ve zararın miktarını ispat yükü, zarar görene (işverene) aittir (BK. md. 42).

2- Kusur

Sendikanın grev uygulanan işyerine verdiği zararlardan sorumlu tutulabilmesi için, kusurlu yani, hukuk düzeninin kınamaya layık gördüğü bir hareket tarzıyla zarara sebebiyet vermiş olması gerekir(10).

Sendika tüzel kişi olması nedeniyle, iradelelerini organları aracılığıyla açıklar(11). Bu nedenle, sendikanın kusuru organının kusuru olarak ortaya çıkar ve sendika organının haksız fiilinden sorumlu tutulur (MK. md. 48).

Sendikanın, organlarının işlediği haksız fiilden sorumlu tutulabilmesi için, organın kusuru bulunmalıdır. Organın kusuru yoksa, sendikanın da sorumluluğu sözkonusu olmaz(12) (13). Bir diğer ifade ile, sendikanın, organının haksız fiil neticesinde verdiği zararlardan sorumlu tutulabilmesi, organın bu zararı bilerek ve isteyerek (kasıtlı) veya hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucun meydana gelmemesi için gerekli özeni göstermemesi (ihmal) sonucu vermiş olmasına bağlıdır. Bunun yanı sıra, organın bu fiili organ sıfatıyla yapmış olması, bu fiile organın görevi arasında bir gaye ilişkisinin bulunması gerekir. Organ yetkisini almış olsa bile, bu

(7) Burhan KUZU, Türk Anayasa Metinleri ve İlgili Mevzuat, İstanbul 1988, s.82, 83

(8) Kemal OĞUZMAN, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 4.B., İstanbul 1987, s.244.

(9) TGLK. md. 47/4'de yeralan sorumluluk hükmü sendikanın BK. md. 41 vd.nda düzenlenen haksız fiil sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Dolayısıyla, TGLK. md. 47/4'de yeralan "maddi zarar" ibaresi sadece ileride inceleyeceğimiz sendikanın grev katılan işçilerin grev esnasında grev uygulanan işyerine verdikleri zararlardan sorumluluğu açısından önem taşıyacaktır. Sendika, işverene karşı verdiği tüm zararlardan sorumludur. Bu nedenle zararın grev esnasında verilmiş olup olmadığı herhangi bir diğer ifade etmez.

(10) TGLK.md.47/4'de yeralan, "Kasıtlı ve kusurlu hareketler" ifadesi tenkide açıktır. Zira, doktrinde kusur, kasıt ve ihmal olarak ikiye ayrılarak incelenir ve kasıt, kusurun bir türünü teşkil eder. Bu nedenle sadece "kusurlu hareketler" denilmesi yeterli idi. Bkz. Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, C.2, 2.B., İstanbul 1985, s.518.

(11) Sen.K.md.9/1, 2'ye göre sendikaların, sendikaların şubelerinin zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Sendikalar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilirler.

(12) Tüzel kişilerin organlarının fiillerinden sorumlu tutulabilmesi için organın kusurlu bulunması gerektiğine ilişkin görüşler için bkz. Halûk TANDOĞAN, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara 1981, s.75; EREN, s.165; Kenan TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku, C.1, Genel Esaslar, 5.B., İstanbul 1972, s.344; Bilge ÖZTAN, Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk, Ankara 1970, s.135. Karşı görüş için bkz. Hüseyin HATEMİ, Organın Eyleminden Dolayı Tüzel Kişiliğin Sorumluluğu, Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler I. Sempozyumu, İstanbul 1980, s. 134.

(13) Tüzel kişilerin organlarının haksız fiilinden sorumluluğun hukuki niteliği konusunda ileri sürülen görüşler için bkz. TANDOĞAN, Kusura Dayanmayan, s.74, 75; Ergun ÖZSUNAY, Medeni Hukukumuzda Tüzel Kişiler, 5.B., İstanbul 1982, s.78; ÖZTAN, s.113-122; HATEMİ, s.133; TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku, s.344.

ilişkinin genel olarak varlığı sendikanın sorumlu olması için yeterlidir(14).

Kusurun ispatı kural olarak, davacıya (işyeri zarara uğrayan işverene) aittir.

3- Hukuka Aykırılık

Haksız fiil sorumluluğunun bir diğer şartı da, zarara sebebiyet veren fiilin hukuka aykırı olmasıdır. Hukuka aykırılık kişilerin mal ve şahıs varlıklarını doğrudan doğruya ve dolaylı bir şekilde koruma amacı güden yazılı ya da yazılı olmayan emredici davranış kurallarının ihlalidir(15).

Sendikanın grev esnasında grev uygulanan işyerine verdiği zararlardan sorumlu tutulabilmesi için, zarara sebebiyet veren fiilin hukuka aykırı olması gerekir. Bir diğer ifade ile, zarara sebebiyet veren fiili hukuka uygun hale getiren sebeplerin bulunmaması(16) ve başkalarına zarar vermeyi yasaklayan ya da zararlı sonucu önlemek amacıyla belirli bir davranışı emreden hukuk kurallarına aykırı olması gerekir(17).

4- İlliyet Bağı

Sendikanın grev esnasında grev uygulanan işyerine verdiği zararlardan sorumlu tutulabilmesi için, zarar ile fiil arasında illiyet bağının bulunması gerekir.

Gerçekten zarar ile sorumluluğu doğuran olay veya davranışa rasında sebep-sonuç ilişkisi bulunmadığı takdirde, sendikanın sorumlu tutulabilmesi mümkün değildir. Diğer bütün şartlar (zarar, kusur, hukuka aykırılık) bulunsun bile, olayda böyle bir illiyet bağı yoksa, haksız fiil sorumluluğundan da söz edilemez. Ayrıca organın fiili ile organa verilen mükellefiyet arasında bir görev ilişkisinin varlığı da gerekir. Ancak böyle bir fiilin sonucu doğan zarar ile, o fiil arasında illiyet bağı varsa, sendika sorumlu olur. Organı

oluşturan kişiler, kendi hesabına faaliyette bulunmuşsa, fiil ile zarar arasındaki illiyet bağı sendikayı bağlamaz(18).

Türk-İsviçre ve Alman hukuklarında hakim olan teori uygun illiyet (uygun sebep) teorisidir. Buna göre, eğer bir sonuç, hem fiilin objektif niteliği ve vasfı itibarıyla, hem de genel hayat tecrübeleri ve hal ve mevkii itibarıyla o fiilin eseri sayılabiliyorsa uygun illiyet bağı var demektir (19).

Fiil ile zarar arasında illiyet bağını ispat yükü genel kurala tabidir. Bu nedenle, zararın tazminini isteyen işveren sendikanın hukuka aykırı fiili ile zarar arasındaki illiyet bağını ve zararın o fiilin sonucu bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür.

2- SENDİKANIN GREVE KATILAN İŞÇİLERİN GREV ESNASINDA GREV UYGULANAN İŞYERİNDE SEBEP OLDUKLARI ZARARLARDAN SORUMLULUĞU

I- SORUMLULUĞUN HUKUKİ MAHİYETİ VE DAYANDIĞI ESAS

"Grev esnasında greve katılan işçilerin ... kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları zarardan sendika sorumludur" (TGLK. md. 47/4).

Bu hüküm ile, sendika, kusurlu olsun veya olmasın grev esnasında, grev uygulanan işyerine greve katılan işçilerin verdikleri zarardan sorumlu tutulmuştur. Bir diğer ifade ile, yeni bir kusursuz sorumluluk hali öngörülmüştür(20). Belirtilen sorumluluk hali getirilmeden önce, sendikanın sorumluluğu ifa yardımcılarının (örneğin grev gözcülerinin) faaliyetleri ile verdikleri zararlardan BK. md. 55 gereğince sözkonusu olabilirdi. Bunun dışında ifa yardımcı sıfatını taşıma-

(14) TANDOĞAN, Kusura Dayanmayan, s.76; ÖZTAN, s.135. Karşı görüşte olan TUNÇOMAĞ'a göre, sendikanın organının yetkisini aştığını ispat etmek suretiyle sorumluluktan kurtulabilmesi mümkündür. Bkz. TUNÇOMAĞ, s.341.

(15) EREN, s.132; FEYZİOĞLU, s.483; TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku s.273.

(16) Hukuka aykırılığı ortadan kaldıran hallere örnek olarak, özel hukukun tanıdığı bir hakkın kullanılması, mağdurun zarara razı olması, tecviz edilen (faydalı) vekaletsiz işgörme (BK.md.413), meşru müdafı (BK. md.52/1; MK.md.894), ızdırar hali (BK.md.52/2) vs. gösterilebilir. Bu konuda geniş bilgi için bkz. FEYZİOĞLU, s.484-504; EREN, s.148-158; TANDOĞAN, s.30-43; S.Sulhi TEKİNAY / Semet AKMAN / Haluk BURCUOĞLU / Atilla ALTOP, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, 5.B., İstanbul 1985, s.656-663.

(17) ÖZTAN, s.132.

(18) ÖZTAN, s.137.

(19) FEYZİOĞLU, s.509; EREN, s.55-107; TEKİNAY / AKMAN / BURCUOĞLU / ALTOP, s.771; TUNÇOMAĞ, Borçlar, s.289; TANDOĞAN, s.77.

(20) OĞUZMAN, s.245.

yan kişilerin verdikleri zararlardan sendikanın değil, zarar veren kişilerin şahsen sorumlu tutulmaları gerekirdi(21).

Grev esnasında grev uygulanan işyerinde sebebiyet verdikleri zararlardan sendikanın kusursuz sorumluluğunun dayandığı esası, kusursuz sorumluluğu izah eden teorilerden hiç birisi ile açıklayabilmek mümkün değildir. Bilindiği üzere, kusursuz sorumluluğu izah eden yaygın teoriler, tehlike, hakkaniyet ve hakimiyet alanı teorileridir.

Tehlike (risk) teorisine göre, tehlike teşkil eden faaliyette bulunan kişi, bundan kaynaklanan zararlardan da sorumludur. Nitekim başkaları açısından tehlikeli sonuç yaratan kimsenin bu nedenle ortaya çıkan zararlara katlanması adalet fikrine uygundur(22). Tehlike sorumluluğu, sanayi ve teknolojide meydana gelen gelişmelerin bir sonucudur. Motorlu taşıt araçları, demiryolları, hava ve deniz yolları, enerji işletmeleri, atom reaktörleri tehlike arzeden nesne ve faaliyetlere örnek teşkil eder. İşçi sendikasının kanuni grev esnasında grev uygulanan işyerine verilen zararlardan kusursuz sorumluluğunu, tehlike (risk) teorisi ile izah edebilmek mümkün değildir. Zira grev uygulamasında, tehlike arzeden bir tesis, işletme veya aracın kullanılması veya işletilmesine yer olmadığı son derece açıktır.

Hakkaniyet teorisine göre, zarar verenle zarar görenin ekonomik durumlarının mukayesesinde, hakkaniyet ve adalet duyguları, zarar görene oranla ekonomik durumu daha güçlü olan zarar verenin kusursuz olmasına rağmen sorumlu tutulmasını gerektiriyorsa, kusursuz olan zarar veren sorumlu tutulur(23). Hakkaniyet teorisinin de, kanuni grev uygulanan işyerine verdikleri zararlardan sendikanın kusursuz sorumluluğu hakkında uygulama alanı bulabilmesi mümkün değildir. Zira, en önemli gelir kaynağı üyelerin ödediği aidat olan sendikaların işveren karşısında ekonomik açıdan hakkaniyet gereği sorumlu olmasını gerektirecek kadar güçlü olması sözkonusu değildir. Münferit olay-

larda sendikanın ekonomik açıdan işverene oranla çok güçlü olması da, kanuni bir kusursuz sorumluluk açısından emsal teşkil etmez.

Hakimiyet teorisine göre ise, bir kimsenin hakimiyet alanı içinde bulunan bir şey veya bir insan başkasına zarar vermişse, sorumluluk hakimiyet sahibine ait olmalıdır. Zira bu kimsenin o şey veya mal üzerinde denetleme ve gözetim imkanı vardır ve bu yolla zararlı sonuçların gerçekleşmesi büyük ölçüde önlenir(24). İlk bakışta, grev esnasında grev uygulanan işyerine greve katılan işçilerin sebebiyet verdikleri zararlardan sendikanın kusursuz sorumluluğu hakimiyet teorisi ile açıklanabilir gibi görülmektedir. Gerçekten greve karar veren sendika bu grevi kanuni sınırları içerisinde yürütmekle yükümlüdür(25). AY. md. 54/3 ve TGLK. md. 47/4 ile de, grevi yürüten sendikaya kanuni grev esnasında işyerine zarar verilmemesi doğrultusunda tedbir alma, denetim ve gözetim yükümlülüğü yüklenildiği söylenebilir(26). Sendika bu denetim ve gözetim yükümlülüğünü önemli ölçüde grev gözcüleri yoluyla gerçekleştirir. Grev gözcülerinin görevi, kanuni bir grev kararının uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın sendika üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemektir (TGLK. md. 48/1). Sendikanın haiz olduğu grev gözcüsü koyma yetkisi, kanuni bir grev esnasında sorumluluk üstlenmesini gerektirecek hakimiyet alanı kurmaya yeterli değildir. Zira, gözcüler sadece "... kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla..." konulabilir (TGLK. md. 48/1). Gözcülerin işyerine giriş ve çıkışları kontrol amacıyla dahi durdurabilmesi mümkün değildir. Gözcüler sendikanın üyesi bulunmayan grevci işçiler üzerinde yukarıdaki kısıtlı yetkiyi bile kullanamazlar. O halde, sendikanın sorumluluğu için hakimiyet esası, üyeler bakımından düşünülse bile, üye olmayan grevci işçiler bakımından sendikanın kusursuz sorumluluk esasını açıklayacak bir tez olmaktan uzaktır.

Sonuç olarak, AY. md. 54/3 ve TGLK. md. 47/4 ile öngörülen kusursuz sorumluluk hali, 1982 Anayasasının hazırlanması sırasında,

(21) TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s.561.

(22) EREN, s.10; TANDOĞAN, s.94.

(23) EREN, s.10; TANDOĞAN, s.94.

(24) EREN, s.10; TANDOĞAN, Kusura Dayanmayan, s.5.

(25) TUNÇOMAĞ, s.472.

(26) Kemal OĞUZMAN, Yeni Anayasasının Toplu İş İlişkilerini İlgilendiren Hükümleri, İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, Sarıca'ya Armağan, Y.3, S.1-3, İstanbul 1982, s.133; Abdullah BERKSUN / İbrahim EŞMELİOĞLU, Açıklamalı, Gereççeli, İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s.676.

grev esnasında işyerine zarar verilmesi halinde, bu zararların karşılanması için bir sorumlu arayışı ile getirilmiştir. Sorumlu kişi olarak da, greve karar veren ve uygulayan sendika tercih edilmiştir. Bu nedenle klasik kusursuz sorumluluk teorileri ile izah edilemeyen sui generis bir sorumluluk hali getirilmiştir.

II- SORUMLULUĞUN ŞARTLARI

Sendikanın grev esnasında greve katılan işçilerin grev uygulanan işyerine sebebiyet verdiği zararlardan sorumlu tutulabilmesi için, işyerinde zarar meydana gelmiş olması, zarara sebebiyet veren grevci işçilerin kusurlu olması, zarara sebebiyet veren fiilin hukuka aykırı olması ve zarar ile fiil arasında illiyet bağının bulunması gerekir.

1) Zarar

Sendikanın, TGLK. md. 47/4'e göre sorumluluğunun sözkonusu olabilmesi için, öncelikle grev esnasında grev uygulanan işyerinde zararın meydana gelmiş olması gerekir. Ancak, sendika işyerinde meydana gelen her zarardan sorumlu değildir. Sendikanın sorumlu olabilmesi için zararlar ilgili şu şartların gerçekleşmesi gerekir:

i) Zarar "maddi zarar" niteliğinde olmalıdır (27). Sendikanın, grevci işçilerin işverene verdikleri manevi zarardan sorumluluğu sözkonusu değildir.

ii) Zarar, grev uygulanan işyerinde meydana gelmiş olmalıdır(28). TGLK. md. 47/4, sendikaya sadece grevci işçilerin grev uygulanan işyerinde sebebiyet verdikleri zararlardan sorumlu tutulmuştur. Bu nedenle grevci işçilerin işyeri dışında başka yolla işverene zarar vermeleri (işverenin evine veya özel arabasına zarar vermeleri gibi) veya işverenin grev uygulanmayan bir diğer işyerine zarar vermeleri halinde sendika

sorumlu değildir. Zira sendikanın, greve katılan işçilerin işyeri dışında işverene zarar vermesini engelleyecek tedbirler alması da beklenebilir(29).

iii) Zarara, greve katılan işçiler tarafından sebebiyet verilmiş olmalıdır. Kanuni bir greve sadece greve karar veren sendikanın üyeleri değil, sendikalı olsunlar veya olmasınlar işyerinde çalışan bütün işçiler katılma serbestisine sahiptir(30).

TGLK. md. 47/4, bu konuda hiç bir ayırım yapmadan grev esnasında greve katılan tüm işçilerin kusurlu hareketleriyle grev uygulanan işyerine verdikleri zarardan sendikayı sorumlu tutmuştur. Dolayısıyla greve karar veren sendika, grev uygulanan işyerine zarar veren grevci işçi, sendikasız veya başka sendikaya üye olması halinde de meydana gelen zarardan sorumludur(31). Sendikanın kendi üyesi olmayan işçilerin sebebiyet verdikleri zararlardan da sorumlu olması tenkide açıktır. TGLK. md. 47/4 ile, sendika, kendisiyle hiç bir hukuki bağı bulunmayan işçilerin kasten dahi olsa verdikleri zarardan sorumlu tutulmuştur. Bu yönüyle sözkonusu hüküm, özellikle greve karar veren sendikayı yıpratmak, zor durumda bırakmak amacıyla kullanıma da müsaittir(32).

Zararın, greve katılan kişileri üçüncü kişilerin (ajan-provokatör) kışkırtması suretiyle verilmesinde de, sendika kusursuz sorumluluk esas gereğince sorumludur. Ancak sendika, grev esnasında greve katılmayan ve katılmayan işçiler ile, üçüncü kişilerin doğrudan verdikleri zararlardan sorumlu değildir. Bu işçilerin veya grev uygulanan işyerinde çalışmayan üçüncü kişilerin greve karar veren sendika üyesi olması, durumda değişiklik meydana getirmez.

iv) Zarar grev esnasında meydana gelmiş olmalıdır. TGLK. md. 47/4'de ifade edilen grev,

(27) Bkz. yuk. §.1, II, 1.

(28) 2822 sayılı Kanunda işyerinin tanımı yapılmamıştır. Bu nedenle 1475 sayılı İş K.md.1/1,2 ve 2821 sayılı Sen.K.md.2/8,9'da yer alan işyerinin tanımı 2822 sayılı Kanun içinde esas teşkil eder. Buna göre, "işin yapıldığı yere işyeri denir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzime, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar işyerinden sayılır".

(29) OĞUZMAN, Yeni Anayasanın, s.134; BERKSUN / EŞMELİOĞLU, s.676.

(30) BERKSUN / EŞMELİOĞLU, s.676.

(31) OĞUZMAN, Yeni Anayasanın, s.133. Karşı görüşte olan TUNÇOMAĞ'a göre, "grevci sendikasız veya başka sendika üyesi iseler, zarardan sadece kendileri ve BK. 41 uyarınca sorumlu tutulurlar". Bkz. TUNÇOMAĞ, s.342.

(32) OĞUZMAN'a göre, "sendikanın teşviki ile ika edilen zararlardan sendikanın sorumlu olmasını hukukun genel prensipleriyle izah etmek mümkün ise de, sendikanın hiçbir teşviki olmadan, üyesi bulunan ve hatta üyesi dahi bulunmayan grevci işçilerin ika ettikleri zarardan sorumlu tutulmasını genel prensiplerle izah etmek imkanı yoktur". Bkz. OĞUZMAN, Yeni Anayasanın, s.133.

kanuni grevdir. Kanun dışı grevden sendikanın sorumluluğu TGLK. md. 45/2'de düzenlenmiştir ve kanun dışı grev veya bu grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlardan greve karar veren sendika hiç bir sınırlama yapılmadan sorumlu tutulmuştur(33).

Yukarıdaki şartları taşımayan zararlardan sendika sorumlu değildir. Bir diğer ifade ile işverene verilen manevi ve cismani zararlardan, grev uygulanan işyeri dışında kalan malvarlığına verilen maddi zararlardan, greve katılmayan işçilerin verdikleri zararlardan sendikanın sorumluluğu yoktur. Bu zararlardan zararı veren kişiler genel hükümler uyarınca sorumludurlar.

Zararı ispat yükü, işyeri zarara uğrayan işverene aittir (BK. md. 42).

2- Kusur

Sendikanın, grev esnasında greve katılan işçilerin grev uygulanan işyerine verdikleri zararlardan sorumlu olabilmesi için kusurlu olması zorunlu değildir. TGLK. md. 47/4, sendika açısından "Kusursuz Sorumluluk" esasını kabul etmiştir. Böylelikle sendika, her türlü özeni göstermesine rağmen ve hiçbir teşviki dahi olmaksızın meydana gelen zarardan sorumludur. Sendikanın sorumluluktan kurtulabilmesi için bir kurtuluş beyyinesi de tanınmamıştır.

Bunun yanısıra sendikanın sorumlu olabilmesi için zarara sebebiyet veren grevci işçilerin kusurlu olmaları zorunludur. Bu husus, TGLK. md. 47/4'de "...işçilerin... kasıtlı ve kusurlu hareketleri..." ibaresiyle belirtilmiştir. Bu düzenleme gerçek anlamda kusursuz sorumluluğun yapısına uymamaktadır. Gerçekten, kusursuz sorumlulukta, başkasının fiilinden sorumluluk hallerinde kural olarak bu fiilin kusurlu olup olmaması farketmez. Yani sorumluluk süjesi fiilinden sorumlu olduğu kişilerin kusuru bulunmadığını ispatlayarak sorumluluktan kurtulamaz(34).

Genel olarak kusursuz sorumluluk teorisine göre, başkasının fiilinden sorumluluk için fiilin kusurlu olup olmamasının bir önemi yoktur. Oysa sendikanın kusursuz sorumluluğu açısından, zarar veren fiili yapan kişi veya kişilerin ku-

surlu olması gerekir. Bu açıdan sendikanın sorumluluğu, genel kusursuz sorumluluk teorisinden farklı olarak daraltılmıştır.

Kusurun ispatı kural olarak, davacıya (işyeri zarara uğrayan işverene) aittir.

3- Hukuka Aykırılık

Sorumluluğun bir diğer şartı da, grevci işçilerin fiillerinin hukuka aykırı olmasıdır. İşveren zarar veren fiilin hukuka aykırılığını ispat etmek zorundadır(35).

4- İlliyet Bağı

Gerçekleşen zarar ile greve katılan işçi veya işçilerin fiilleri arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekir. Ayrıca grev uygulaması ile zarar arasında da uygun illiyet bağı bulunmalıdır. İşçinin verdiği zarar ile grev uygulaması arasında illiyet bağı yoksa sendika sorumlu tutulamaz(36).

3- SORUMLULUĞUN HÜKÜM VE SONUÇLARI

1- TAZMİNAT

Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur (TGLK. md. 47/4). Bir zarardan sorumlu olmak, öncelikle onu tazminle yükümlü olmak demektir.

Tazminat, zararın karşılanması ve giderilmesi için zarar görene verilmesi gereken şeyi veya miktarı ifade eder(37).

BK. md. 43/1'e göre hakim tazminatın miktarını "hal ve mevkiin icabına" ve "kusurun ağırlığına" göre tespit eder.

Zararı ispat etmekle davacı yükümlüdür (BK. md. 42/1). Davacı sadece zararın varlığını değil, miktarını da ispatla yükümlüdür(38).

Tazminatın azami sınırını zarar miktarı tayin eder. Ancak bu tazminatın daima zarara eşit olacağı demek değildir. Tazminatın miktarı tespit olunurken zarar miktarından hareket edilir

(33) OĞUZMAN, Yeni Anayasanın, s.133.

(34) TANDOĞAN, Kusura Dayanmayan, s.12

(35) Bkz. yuk. §.1, II, 3.

(36) OĞUZMAN, Yeni Anayasanın, s.8.

(37) TEKİNAY / AKMAN / BURCUOĞLU / ALTOP, s.782; EREN, s.302; TANDOĞAN, s.252.

(38) TANDOĞAN, s.261.

ve bunda bazı indirimler yapılabilir(39). Tazminattan indirim sebeplerinden birisi, zarar görenin ortak (mütarafık) kusurudur. Zarar gören meydana gelen zararın artmasını önleyecek veya sınırlandıracak tedbirler almamış ve bunun sonucunda da zarar artmışsa ortak kusur mevcut sayılır(40). Mesela, işçilerin ısınmak için yaktıkları ateşin işyerine sirayet etmesi ve işyerinde yangın söndürmek için gerekli araç ve gereçlerin bulunmaması sonucu bütün işyerinin yanmasında, işverenin ortak kusuru vardır.

Grev esnasında işyeri, sendikanın kusurlu ve hukuka aykırı fiilleriyle zarara uğrayan işveren, genel hükümlere göre (BK. md. 49) sendikadan manevi tazminat da isteyebilir. Ancak greve katılan işçilerin fiilleriyle manevi zarara uğrayan işveren, kusursuz olan sendikadan bunun tazminini isteyemez. Zira, sendikanın kusursuz sorumluluğu sadece işyerine verilen maddi zararlar ile sınırlıdır. Manevi tazminat, zarar görenin kişilik değerlerinde (şahıs varlığında) iradesi dışında meydana gelen eksilmelerin yani manevi zararın giderilmesi, tazmin, telafi edilmesidir(41). Manevi tazminat istenebilmesi için, şahsiyet haklarına tecavüz edilmiş olması, bu tecavüzün (saldırının) hukuka aykırı (haksız) bir nitelik taşıması, sözkonusu fiil neticesinde manevi bir zararın ortaya çıkması, kusurun ve illiyet bağının bulunması gerekir(42).

Sendika vermiş olduğu zararlardan malvarlığıyla sorumludur. İşveren, sendikanın malvarlığı ile karşılanmayan zararları için zararı veren işçilere de başvurabilir(43). Zira sendika ile zarar veren işçiler arasında müteselsil sorumluluk vardır.

II- TESELSÜL VE RÜCU

1- Teselsül

Sendika ile, zararı veren kusurlu organı müteselsilen sorumludur. MK. md. 48/3'e göre,

organın hukuka aykırı fiilleriyle doğrudan doğruya tüzel kişi sorumluydu da, doğan zararlar dolayısıyla kusurlu olan organa da başvurulabilir (44).

Sendika, zarara sebebiyet veren grevci işçiler ile de müteselsilen sorumludur. Bir diğer ifade edile, TGLK. md. 47/4 ile sendikanın grev esnasında grevci işçilerin grev uygulanan işyerine verdikleri zararlardan sorumlu tutulması, zarara sebebiyet veren kişilerin genel hükümlere göre (BK. md. 41, 96) sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Sendika ile zarara sebebiyet veren işçi arasındaki sorumluluk BK. md. 51/2'ye göre nakis teselsüldür.

Acaba greve katılan işçilerin işyerine verdikleri zararlardan sorumluluğunun hukuki niteliği nedir? Başka bir ifade ile, işveren uğramış olduğu zararlardan zarar veren işçileri müteselsilen haksız fiil hükümlerine göre mi, yoksa sözleşmeye aykırılığa ilişkin hükümlere göre mi sorumlu tutacaktır? Kanaatimizce, burda hem sözleşmeye aykırılıktan doğan (akdi) sorumluluk, hem de haksız fiil sorumluluğu yarışma (telahuk) halindedir. Zira grev esnasında işçinin hizmet sözleşmesi sona ermemekte, askıda kalmaktadır. Dolayısıyla grevci işçinin işyerine ait olma, onun işçisi olma durumu ve bu durumdan kaynaklanan hak ve borçları sona ermez. Bu nedenle işçinin sadakat borcu devam eder(45). Sadakat borcu, "işverenin ve işletmenin çıkarlarını korumak ve bu çıkarlara zarar verici davranışlardan kaçınmaktır"(46). Sonuç olarak, greve katılan işçi grev esnasında da sadakat borcuna aykırı olarak işyerine zarar verirse, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu (BK. md. 96 vd.) sözkonusu olacaktır(47). Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin kanuni bir greve katılması ve grev nedeniyle işletmenin ve işverenin zarara uğraması, işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil etmez. Zira grev Anayasal bir haktır ve

(39) Tazminattan indirim sebepleri şunlardır: Kusurun hafifliği, sorumlu kişinin muzayaka halinde bulunması, zarar görenin muvafakatı, zarar görenin ortak kusuru ve hal ve şartların gerektirdiği diğer sebepler. Bu konuda daha geniş bilgi için bkz. TEKİNAY / AKMAN / BURCUOĞLU / ALTOP, s.796-812; EREN, s.344-357; TANDOĞAN, s.261; TUNÇOMAĞ, Borçlar, s.294.

(40) EREN, s.352.

(41) EREN, s.369; TANDOĞAN, s.330; TEKİNAY / AKMAN / BURCUOĞLU / ALTOP, s.877; TUNÇOMAĞ, s.315.

(42) EREN, s.383-389; TANDOĞAN, s.336-345.

(43) TUNÇOMAĞ, s.342.

(44) ÖZTAN, s.147; TUNÇOMAĞ, Esaslar, s.560.

(45) TUNÇOMAĞ, s.465; OĞUZMAN, s.223.

(46) Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, C.1, 3.B., İstanbul 1984, s.184. Kudret ERTAŞ, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982, s.19 vd.

(47) OĞUZMAN, s.224, dn.108.

bunun sonucu işverenin zarara uğraması, grevin niteliği gereğidir. Kanuni greve katılan işçilerin, grev esnasında grev uygulanan işyerinde kusurlu, hukuka aykırı ve zarara sebebiyet verici fiilleriyle ayrıca, BK. md. 41'e göre haksız fiil teşkil eder. Türk Hukukunda hâkim olan görüşe göre sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğunun şartlarının birlikte gerçekleştiği hallerde, zarar gören, tazminat davasını dilerse sözleşmeye aykırılığa ilişkin hükümlere (BK. md. 96 vd.), dilerse haksız fiile ilişkin hükümlere (BK. md. 41 vd.) dayandırabilir. Ancak sözleşmeye aykırılığa veya haksız fiile dayanan taleplerden biri yerine getirildi mi, diğeri de ortadan kalkar(48). Bununla birlikte, zarar gören işverenin haksız fiilden ziyade, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayanarak tazminat talebinde bulunması daha yararlı ve kolaydır. Çünkü zarar gören işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayanması halinde, işçinin kusurunu ispat yükü altında değildir. Kusursuz olduğunu iddia eden işçi (veya işçinin kusursuz olduğunu iddia eden sendika) iddiasını ispat etmek durumundadır. Yine haksız fiil sorumluluğunda dava zaman aşımı zararı ve onu yapanı öğrenme tarihinden itibaren bir yıldır (BK. md. 60). Oysa bu süre sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk için on yıldır (BK. md. 125).

Grev esnasında grev uygulanan işyerine verilen zarar üçüncü kişilerin (ajan-provokatör) teşviki sonucu verilmişse, bu kişiler de, sendika ve zarar veren grevci işçilerle birlikte sorumludur. BK. md. 50/1, haksız fiil fikrini ortaya atanı, bunu telkin ve teşvik eden, bir kimseyi haksız fiil işlemeye yönlendireni, onda böyle bir fiil işlemeye düşüncesi yaratanı müşevvik olarak adlandırmakta ve fail, müşevvik ve yardımcıyı (fer'an methaldar) aynı şekilde sorumlu tutmaktadır(49).

İşveren ile hizmet ilişkisi olmayan üçüncü kişilerin sorumluluğu, BK. md. 41'e göre haksız fiil sorumluluğudur.

2- Rücu

Tazminatın tamamen veya kısmen sendika tarafından ödenmesi halinde, sendikanın kusur-

ları ile zarara sebebiyet verenlere rücu hakkı vardır (BK. md. 50, 51)(50). Aynı olayda sendikanın ve organının birlikte kusurlu olmaları da mümkündür. Bu hale organının kolektif iradeyi açıklarken kusurlu olması halinde rastlanır(51). Söz konusu durumda BK. md. 50/1'e göre hakim, ortak kusurlarıyla bir zarara sebebiyet verenlerin birbirlerine rücu haklarının bulunup bulunmadığına, varsa miktarına takdir hakkını kullanarak karar verir(52).

Bununla birlikte, sendikanın zarara sebebiyet veren grevci işçilere ve bu işçileri zarar vermeleri için kışkırtan üçüncü kişilere de rücu hakkı vardır. Ancak grevci işçilerin grev uygulanan işyerine maddi zarar vermelerinde sendikanın da kusuru varsa, bu durumda sendikanın rücu hakkı, kısmen veya tamamen ortadan kalkar.

III- ZAMAN AŞIMI

1- Haksız Fiil Sorumluluğunda

BK. md. 60'a göre, haksız fiil nedeniyle maddi veya manevi tazminat istenmesine ilişkin dava hakkı, haksız fiilden zarar gören tarafın zararı ve zarar vereni (faili) öğrendiği tarihten itibaren bir yıl ve herhalde zarara sebep olan fiilin meydana gelmesinden itibaren on yıl geçmesiyle sona erer.

Grev esnasında işyeri zarar gören işveren tüzel kişi ise, bir yıllık sürenin işlemeye başlaması, tüzel kişi adına dava açmaya karar vermek yetkisine sahip organın veya kişinin zararı ve zarar vereni öğrenmiş olmasına bağlıdır(53).

Zarara sebep olan haksız fiil, aynı zamanda Ceza Kanununa göre suç teşkil ediyor ve Ceza Kanunu söz konusu fiil için daha uzun zaman aşımı süresi öngörüyorsa, daha uzun olan Ceza Kanunundaki süre uygulanır (BK. md. 60/2). Ancak Ceza Kanunundaki daha uzun zaman aşımı süresi haksız fiil yapana karşı açılacak davalarda uygulanır(54). Bu nedenle işçilerin kusurlu hareketleriyle grev esnasında grev uygulanan işyerine sebebiyet verdikleri zararlardan dolayı sendikaya karşı açılacak haksız fiil nedeniyle tazminat davası, 1 ve 10 yıllık zaman aşımı sürelerine tabi olacaktır.

(48) TANDOĞAN, s.537; FEYZİOĞLU, s.454; Kemal OĞUZMAN, Borçlar Hukuku Derstleri, 3.B., İstanbul 1979, s.147.

(49) EREN, s.411, 413.

(50) ÖZTAN, s.148; BERKSUN / EŞMELİOĞLU, s.676.

(51) FEYZİOĞLU, s.470.

(52) EREN, s.423.

(53) Safa REİSOĞLU, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 5.B., Ankara 1983, s.158.

(54) REİSOĞLU (Safa), s.159.

Ancak sendikanın kendi kusurlu hareketleriyle sebebiyet verdiği zararlardan dolayı açılacak tazminat davasına, eğer sendikanın fiili suç teşkil ediyor ve Ceza Kanununda da bu fiil için daha uzun zaman aşımı süresi öngörülmüş ise, bu uzun süre uygulanacaktır.

2- Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Sorumlulukta

Sözleşmeye aykırılığa dayanılarak açılan tazminat davalarında zaman aşımı süresi, kural olarak 10 yıldır (BK. md. 125). Söz konusu süre fiilin işlenmesinden itibaren başlar.

SONUÇ

Kanuni bir greve karar veren sendika, grev esnasında grev uygulanan işyerine kendisinin ve greve katılan işçilerin sebep oldukları ve grevin tabii sonucu olan zararlar dışında kalan maddi zarardan sorumludur (AY. md. 54/3, TGLK. md. 47/4).

Greve karar veren sendikasının kendi kusurlu hareketleriyle sebebiyet verdiği zararlardan sorumlu olması yeni bir sorumluluk hali değildir. Çünkü tüzel kişiler de, gerçek kişiler gibi sebep oldukları zararlardan sorumludur (BK. md. 41, 48). Bu zararın grev esnasında meydana gelmesi ile grev dışında gerçekleşmesi arasında bir farklılık yoktur. Ancak yukarıda belirtilen hükümler ile yeni bir kusursuz sorumluluk hali ihdas edilmiş ve greve karar veren sendika kusurlu olmasa da, grevci işçilerin kusurlu fiilleriyle sebebiyet verdikleri zararlardan sorumlu tutulmuştur. Böylelikle, kanuni grev esnasında grev uygulanan işyerinin sorumluluğu grevi uygulayan sendikaya yüklenmiş ve bu işyerine verilecek maddi zararlardan sendikanın kusuru olmasa bile sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır.

Sendikanın grev esnasında grev uygulanan işyerine verilen maddi zarardan sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması aranmamakta, ancak grevci işçilerin bu zararı kusurlu fiilleriyle iletmiş olması gerekmektedir. TGLK. md. 47/4, sendikanın sorumluluğunu, sadece grevci işçilerin işyerine verdikleri maddi zarar ile sınırlamıştır. Bunun dışındaki zararlardan zararı veren grevci işçiler doğrudan doğruya genel hükümlere göre sorumludur.

Sendika ise, işverene kusurlu ve hukuka aykırı fiilleriyle sebebiyet verdiği her türlü zarardan sorumludur.

Sendika, kusurlu fiilleriyle zarara sebebiyet veren organını oluşturan kişiler ve grevci işçiler ile müteselsilen sorumludur. Bu nedenle sendikanın bu kişilere rücu etme hakkı mevcuttur. Sendikanın zararın meydana gelmesinde kusuru varsa rücu hakkı kısmen veya tamamen ortadan kalkar.

Genel esaslarını özetlediğimiz bu hüküm, 12 Eylül 1980 öncesi meydana gelen bir takım olaylara tepki olmak üzere, Anayasaya ve ardından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa konulmuştur. Hüküm ile ihdas edilen sorumluluk bir çok yönden özel hukuk genel esaslarına aykırıdır. Şöyle ki, sendika greve katılan ancak kendi üyesi olmayan sendikası veya başka sendikanın üyesi olan işçilerin de sebebiyet verdikleri zararlardan sorumlu tutulmuştur. Bu işçilerin söz konusu zararları kasten dahi vermiş olması, sendikanın sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Sendikanın kendisiyle hukuki hiçbir bağı bulunmayan kişilerin verdikleri zarardan sorumlu tutulması, sorumluluğa ilişkin genel esaslara uygun değildir. Sendikanın verilen maddi zarardan sorumlu tutulabilmesi için grev ile zarar arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Zarar ile grev arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespiti ise oldukça güçtür. Bu nedenle sendika bir çok olayda, grev esnasında verilen ancak, grevle ilgisi bulunmayan zararlardan da sorumlu tutulabilecektir.

Sendikanın sorumluluğunu düzenleyen söz konusu hükmün, yapılacak değişiklikle Anayasadan ve 2822 sayılı Kanundan kaldırılması gerektiği düşüncesindeyiz. Zira belirtilen hüküm, sorumluluk hukukunun genel esaslarına aykırı olmanın yanı sıra, kolektif sendika hürriyetini de zedeler niteliktedir. Zira, kolektif sendika hürriyeti, sendikanın varlığını ve fonksiyonunu koruyabilmesi ve sürdürebilmesini ifade eder. Kolektif sendika hürriyeti, bireysel sendika hürriyetinin teminatı niteliğindedir. Zira kolektif sendika hürriyeti teminat altına alınmadan, bireysel sendika hürriyeti gerçek anlamda uygulama alanı bulamaz. Sendikanın bu yolla kusursuz sorumlu tutulması, sendikayı maddi açıdan zaafa uğrattacaktır ve dolayısıyla sendikanın varlığını ve faaliyetini sürdürebilmesi güçleşecektir. Ayrıca böyle bir sorumluluk altında olan sendika, bir çok olayda grev kararı vermekten imtina edebilir hale gelecektir. Çünkü mevzuatımızda, sendikanın sorumluluğuna yol açabilecek olayları engelleyebilecek yetkileri mevcut değildir.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/15719
KARAR NO : 1993/17895
KARAR TARİHİ: 06.12.1993

KARAR ÖZETİ:

İşverenin ekonomik darboğaz içinde bulunduğu, ücretleri ve ücret farklarını ödeyemediği ve faaliyetini durdurduğu anlaşıldığına göre sözleşmenin kötü niyetle feshedildiğinden söz edilemez.

DAVA:

Davacı, ihbar ve kıdem tazminat, manevi tazminat ve ücret alacağı ile TİS farkının 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 görülmemiştir.

2. Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve toplanan delillerden, davalı işverenin son zamanlarda ekonomik bir darboğaz içinde bulunduğu, işçilerin 1991 yılı Aralık ve 1992 yılı Ocak ayları ücretleri ve toplu iş sözleşmesinden doğan ücret farklarını zamanında ödeyemediği, bu nedenle işyerinde şikayet ve huzursuzlukların arttığı, temin edilen borç para ile ücretlerin gecikme ile taksitler halinde 1992 Şubat ve Mart aylarında güçlülükle ödenebildiği, mali kriz içinde bulunan işyerinde 20.2.1993 tarihinden itibaren faaliyetin durdurulduğu ve işçilerin işyerine alınmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durumda, taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin kötü niyetle feshedildiğinden söz edilemeyeceğinden, kötü niyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken, aksine düşünce ile yazılı şekilde bu isteğin de hüküm altına alınması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 6.12.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1993/15509
KARAR NO : 1993/17401
KARAR TARİHİ: 26.11.1993

KARAR ÖZETİ:

Yaz tatili nedeniyle işyerinde faaliyet durdurulup davacıya ücretsiz izin verildiğine göre, işverenin bu davranışını haksız bularak, askı süresi içinde kendiliğinden işyerine gelip gitmiş olması davacıya ücret ve ikramiye isteme hakkı vermez.

DAVA:

Davacı, ikramiye ve ücret alacağıının 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:

Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken, 1.6.1992 tarihinden itibaren ücretsiz izne çıkarıldığını ve bu durumun 15.9.1992 tarihine kadar sürdüğünü, kendisinin kadrolu ve sürekli işçi olduğunu, tek yanlı ücretsiz izin uygulamasını kabul etmeyerek işyerine gidip geldiğini ve mesai cetvelini de imzaladığını ileri sürerek, 3,5 aylık süreye ilişkin ücret ve ikramiye alacağıının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı ise, işyeri olan Üniversitenin yaz tatiline girmesi nedeniyle davacının çalıştığı bölümün faaliyetinin durduğunu, bu nedenle kendisine ücretsiz izin verildiğini savunmuştur.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Toplanan delillere ve dosya içeriğine göre, davacının çalıştığı işyerinde yaz tatili nedeniyle faaliyetin durdurulduğu ve davacıya bu nedenle 1.6.1992 gününden itibaren ücretsiz izin verildiği anlaşılmaktadır. Buna göre, davacının iş aktinin işveren tarafından askıya alındığının kabulü gerekir. Davacının, işverenin bu davranışını haksız bularak, askı süresi içinde kendiliğinden,

işyerine gelip gitmiş olması da, kendisine, işverence fiilen çalıştırılmadığı bu süre için ücret ve ikramiye talep hakkı vermez. Davacı, işverenin askıya alma işlemini haksız gördüğü takdirde, askı süresi sonuna kadar beklemeden iş aktini feshedebilir ve yasal koşulları gerçekleştiği takdirde de kazandığı hakları isteyebilir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, davanın reddine karar vermek gerekirken kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.11.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1993/5065
KARAR NO : 1993/16893
KARAR TARİHİ: 23.11.1993

KARAR ÖZETİ:

İş Kanunu'nun 13. maddesi mutlak emredici bir hüküm niteliğinde olmadığından işçi yararına sözleşmelerle değiştirilebilir.

DAVA:

Taraflar arasındaki kötü niyet tazminatı, kıdem tazminatı ile ikramiye alacağıının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın fazisiyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.11.1993 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacılar adına Avukat Metin Parlak ile karşı taraf adına Avukat Davut Selçuki geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacının hizmet akdi, İş Kanununun 13 ncü maddesi uyarınca 15.8.1991 tarihinde feshedilmiş, ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiştir.

İşyerinde uygulanan ve 14.1.1991 tarihinde imzalanmış bulunan 1.9.1990 - 1.9.1992 yürürlük süreli TİS'nin bildirim önelleri başlıklı 28/b maddesinde, "ihbar tazminatının tamamen peşin ve nakten ödenmesi halinde, işçi mevcut çalışmalarına, yasal bildirim süresinin de ilavesi ile ek bir hak kazanabiliyorsa, bu haktan faydalanacaktır" denilmektedir. Yapılan bu düzenleme, TİS özerkliğinin yasanın amacına uygun bir biçimde kullanılmasından ibaret olup, geçerlidir. Zira, bildirimli feshi ve bildirim önellerini düzenleyen İş Kanununun 13 ncü maddesi hükmü her iki tarafca da uygulanması zorunlu mutlak emredici bir hüküm niteliğinde olmayıp, işçi yararına sözleşmelerle değiştirilebilen nisbi emredici bir hüküm niteliğindedir. Böyle olunca anılan TİS'nin 28/b maddesi hükmünün geçersiz olduğundan söz edilemez. Nitekim, Dairemizce incelenen bir çok uyuşmazlıkta benzer hükümler geçerli sayılmıştır.

Yerel mahkeme kararında, sözü edilen HGK. kararları da olayına özgü nitelikte olup, esasen Dairemiz yönünden bağlayıcı kararlar da değildir.

O halde, TİS'nin 28/b maddesi uyarınca gerekli inceleme yapılarak varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, davacı yararına takdir edilen 25.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.11.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/15152
KARAR NO : 1993/16726
KARAR TARİHİ: 17.11.1993

KARAR ÖZETİ:

1- Taraflar arasındaki hizmet sözleşmesi muhtelif yenilemelerle süresi belirsiz hizmet sözleşmesine dönüştüğüne ve İş Kanununun 13. maddesi uyarınca işine son verildiğine göre sözleşmedeki haksız fesih halinde cezai şartta ilişkin hükmün yürürlükte olduğu ileri sürülemez.

2- Kabule göre de cezai şartın fahiş olup olmadığının irdelenmesi gerekir.

DAVA:

Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkâr tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davalının temyizine gelince:

Taraflar arasındaki 2 yıl süreli (3.3.1987 - 3.3.1989) hizmet sözleşmesi süresinin sona ermesine rağmen davacının fiilen çalıştırılması nedeniyle BK'nun 339/1 maddesi hükmünce aynı koşullarla ve fakat 1 yıl için yenilenmiştir. Bu 1 yıllık sürenin sonunda da davacının çalışmaya devam etmesiyle hizmet sözleşmesi belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmüş olup, 31.12.1992 tarihinde İş Kanununun 13 ncü maddesi uyarınca işine son verilmiştir. Bu durumda, davacı ilk sözleşmede yer alan ve sözleşmenin haksız ve nedensiz feshi halinde ödenmesi öngörülen cezai şartta ilişkin hükmün yürürlükte olduğunu ileri sürerek ve buna dayanarak istekte bulunamaz. Bu nedenle davanın reddine karar verilmelidir.

3- Kabule göre de; BK'nun 161/son maddesi uyarınca sözleşmede öngörülen cezai şartın fahiş olup olmadığını ve indirilmesi gerekip gerekmediğini taktir yetkisi hâkime aittir. Bu durumda, Likit olmayan böyle bir alacağın tahsili için yapılan icra takibine itiraz nedeniyle icra inkâr tazminatına hükmedilmiş olması da, doğru değildir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.11.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1993/6484
KARAR NO : 1993/15794
KARAR TARİHİ: 08.11.1993

KARAR ÖZETİ:

İşverenin, sendikali işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında ücret bakımından ayırım yapamayacağına dair hüküm iş akdinin feshi ile sınırlandırılmış değildir. Bu nedenle işverenin sendikali ve sendikasız işçilerin ücretleri arasında ayırım yapıp yapmadığının incelenmesi gerekir.

DAVA:

Davacı, sendikal tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı, davalıya ait işyerinde işçi olarak çalıştığını ve işyerinde uygulanan TİS'ne taraf sendikaya üye olduğunu, işverenin sendikaya üye olmayan işçilerin aylık ücretlerine TİS ile kararlaştırılan ücretin üzerinde zam yaptığını ve böylece 2821 sayılı Kanunun 31 / son maddesine aykırı davranıldığını ileri sürerek sendikal tazminat istemiştir.

Davalı ise savunmasında, TİS'de öngörülen zamların yetersiz olduğunu bu nedenle sendika üyesi olmayan işçilerin ücretlerine zam yapıldığını ve yapılan zammın fahiş olmadığını, bu uygulamanın yasaya aykırı bulunmadığını savunmuştur.

Mahkemece, davacının halen işyerinde çalıştığı ve bir fesih söz konusu olmadığından sendikal tazminat isteme hakkının doğmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 maddesinin 3 ncü fıkrasına göre, işveren sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında ücret bakımından bir ayırım yapamaz. Aksi halde işçi aynı maddenin son fıkrası hükümüne dayanarak bir yıllık ücretinden az olmak üzere tazminata karar verilmesini isteyebilir. Bu hüküm uygulanması işçinin iş feshi ile sınırlandırılmış değildir. Bu nedenle yerel mahkeme kararının gerekçesi benimsenemez.

O halde, ücret zammı yönünden işverenin sendika üyesi olan işçilerle sendikaya üye olmayan işçiler arasında bir ayırım yapıp yapmadığı incelenerek varılacak sonuca göre bir karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.11.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1993/3706
KARAR NO : 1993/15119
KARAR TARİHİ: 26.10.1993

KARAR ÖZETİ:

Ekonomik kriz sebebiyle işyerinin kapatılmasına ve kapatma kararının ciddi sebeplerden kaynaklandığı anlaşılmış bulunmasına göre feshin 1 Temmuz'da yürürlüğe girecek kat sayı farkından yararlanmayı önlemek için yapıldığı kabul edilemez.

DAVA:

Taraflar arasındaki kıdem tazminatı farkının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması

sonunda; ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 26.10.1993 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat Süheyla Tuğay geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra dosya incelendiği, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davalı Antbirlik Yönetim Kurulunca ekonomik kriz nedeniyle 20.5.1991 tarihinde Yardımcı İşletmeler Müdürlüğü işyerinin kapatılmasına karar verilmiş, durum Bölge Çalışma Müdürlüğü ile İş ve İşçi Bulma Kurumuna da bildirilmiş ve bu kararın uygulanması çerçevesinde işçilerin hizmet akitlerinin feshi yoluna gidilmiş, 21.6.1991 tarihli bir yazı ile hizmet akitlerinin 27.6.1991 tarihinde feshedileceği bildirilmiş, bu tarihte de fesih gerçekleştirilmiştir. Dosya içeriği bilgi ve belgeler ile olayın ceryan şeklinden işyerinin kapatılma kararının ciddi olduğu anlaşılmaktadır. Esasen bu kapatma olgusu davalının da kabulündedir. Böyle olunca işverenin işçilerin hizmet aktinin feshinde 1.7.1991 tarihinde yürürlüğe girecek olan katsayı nedeniyle oluşacak yeni kıdem tazminatı tavanından yararlanmamak amacıyla hareket ettiğinden söz edilemez. TİS'nin 33/b maddesi de sadece TİS'den doğan haklar ile ilgili olup, bunun dışında kalan olay ve olguları ve değişiklikleri kapsamamaktadır. Esasen az önce açıklandığı üzere olayda ciddi olan bir kapatma işlemi mevcuttur. Böyle bir durum karşısında artık mahkemenin dayandığı gerekçelere yer vermek mümkün değildir. Mahkemenin emsal olarak dayandığı kararlar da değişik olaylara ilişkin olup, bu davaya emsal teşkil etmez. O halde, davacı 1.7.1991 tarihindeki katsayı artışına dayanan kıdem tazminatı tavanından yararlanamayacağından davanın reddine karar verilmelidir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına, davalı yararına takdir edilen 125.000 lira duruşma avukatlık parasının

karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.10.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/3494
KARAR NO : 1993/14976
KARAR TARİHİ: 21.10.1993

KARAR ÖZETİ:

Davacının işyerini devralan şirket zamanında da çalıştığı anlaşıldığına göre kıdem tazminatından eski ve yeni işverenlerin birlikte sorumlu tutulmaları gerekir.

DAVA:

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret ve ikramiye alacağına ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı, dava dilekçesinde, 1.7.1986 tarihinden itibaren davalı A.Ş. tarafından çıkartılan Gazetesinde, daha sonra diğer davalı A.Ş.'ce yayınlanan Gazetesinde gazeteci olarak çalıştığını ücretlerinin eksik ödenmesi nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte ödenmeyen diğer haklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmişlerdir.

Mahkeme, davayı kısmen kabul ederek, hükmedilen kıdem tazminatı ile diğer isteklerin davalı A.Ş.'den tahsiline hükmetmiş, ancak diğer davalı şirket aleyhine açılan davayı husumet yönünden reddetmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacı önce davalı tarafından çıkartılan Gazetesinde 1.7.1986 tarihinden itibaren çalışmaya başlamış, bu çalışması 23.8.1991 tarihine kadar sürmüştür. Bu tarihte anılan gazete diğer davalı A.Ş.'ce devir alınmış ve yayınlanmasına devam olunmuştur. Davacı da çalışmasını bu işveren yanında parça başı olarak sürdürmüş ve bu işveren yanındaki çalışması 10.9.1991 tarihinde sona ermiştir. Gerçekten, davacının kaleme aldığı yazılar davalı A.Ş. tarafından çıkartılan Gazetesinde yayınlanmıştır. Böylece, davacının devir alan yeni işveren yanında da çalışmış olduğu anlaşılmaktadır. Devredilen personel listesinde davacının adının bulunmaması, yeni işyerinde çalışmış olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz.

1475 sayılı İş Kanununun 1927 sayılı Kanunla değişik 14/f maddesindeki kurala göre, işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde kıdem tazminatından eski ve yeni işveren birlikte sorumludur. Bu nedenle mahkemenin A.Ş. aleyhine açılan davayı husumet yönünden reddetmesi isabetsiz olup, kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ:

Temyiz edilen kararın yukarıda açıklanan sebeple bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.10.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/5055
KARAR NO : 1993/14952
KARAR TARİHİ: 21.10.1993

KARAR ÖZETİ:

Dava, işçilerden alınan yetki belgelerine dayanılarak açılmıştır. Her işçinin hakları diğerlerinden bağımsız olup davacılar arasında ihtiyari dava arkadaşlığı yoktur. Bu nedenle açılan davanın her bir davacı yönünden ayrılarak yürütülmesi gerekir.

DAVA:

Davacı, ücret ve ikramiye farklarının ve kömür parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Dava, üye işçiler adına ve onları temsilen sendika tarafından işçilerden alınan yetki belgelerine dayanarak açılmıştır. Ancak her bir işçinin hakları diğerinden bağımsız olup, davacılar arasında ihtiyari dava arkadaşlığı da yoktur. Gerçekten, HUMK'nun 43 ncü maddesinde ihtiyari dava arkadaşlığını düzenlemiş ve birden fazla kişilerin hangi hallerde birlikte dava açabileceklerini göstermiştir. O halde, uyumsuzluğun hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde çözümlenebilmesi ve yargılamanın iyi bir şekilde yürütülebilmesi için birlikte açılan davanın her bir davacı yönünden ayrılmasına karar verilerek ayrı ayrı harçlandırılarak yürütülmesi gerekir.

3- Bir kısım davacılar dava sırasında bazı hakları ile ilgili ödemeler yapılmıştır. Bunların ayrı ayrı belirlenmesi ve gerçekleşen haklardan tenzili gerekirken bu yönün de gözetilmemiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

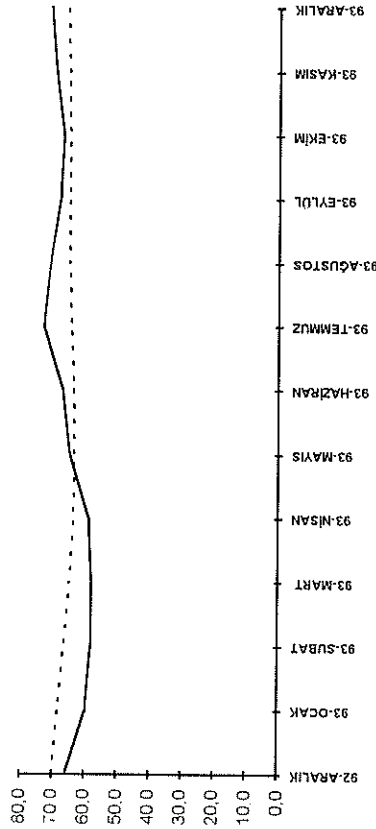
Temyiz edilen kararın yukarıda açıklanan sebeple bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.10.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Devlet İstatistik Enstitüsü
Kentsel Yerler Tüketici
Fiyatları İndeksi
(1987 = 100)

| Yıl ve | Ay | Türkiye | Ankara | İstanbul | İzmir |
|--------|------|---------|--------|----------|--------|
| 1988 | | 173.7 | 171.7 | 172.9 | 166.3 |
| 1989 | | 283.6 | 281.1 | 275.6 | 279.5 |
| 1990 | | 454.6 | 455.9 | 439.0 | 458.8 |
| 1991 | | 754.5 | 769.0 | 733.7 | 747.7 |
| 1991 | I | 586.4 | 580.1 | 580.5 | 589.6 |
| | II | 618.2 | 626.2 | 605.8 | 616.8 |
| | III | 645.2 | 656.6 | 622.7 | 636.4 |
| | IV | 687.5 | 696.2 | 661.8 | 667.2 |
| | V | 710.4 | 722.7 | 677.8 | 701.3 |
| | VI | 731.4 | 745.3 | 708.4 | 715.2 |
| | VII | 741.0 | 748.1 | 723.0 | 720.6 |
| | VIII | 770.5 | 771.1 | 749.0 | 754.8 |
| | IX | 817.4 | 833.7 | 796.9 | 814.7 |
| | X | 871.3 | 904.3 | 851.5 | 880.6 |
| | XI | 917.0 | 951.0 | 892.3 | 918.5 |
| | XII | 957.0 | 986.3 | 934.2 | 957.1 |
| 1992 | | 1283.1 | 1361.9 | 1220.5 | 1286.1 |
| 1992 | I | 1046.7 | 1099.4 | 1021.7 | 1028.0 |
| | II | 1099.4 | 1146.6 | 1070.8 | 1066.3 |
| | III | 1152.9 | 1201.1 | 1105.0 | 1130.0 |
| | IV | 1196.2 | 1246.1 | 1128.1 | 1195.6 |
| | V | 1206.7 | 1271.2 | 1139.9 | 1213.2 |
| | VI | 1212.6 | 1280.8 | 1142.8 | 1227.6 |
| | VII | 1228.6 | 1299.6 | 1159.6 | 1242.6 |
| | VIII | 1275.5 | 1352.9 | 1202.9 | 1278.5 |
| | IX | 1370.5 | 1480.8 | 1289.7 | 1384.4 |
| | X | 1474.1 | 1606.0 | 1390.5 | 1490.4 |
| | XI | 1546.0 | 1667.2 | 1470.0 | 1573.9 |
| | XII | 1588.3 | 1691.6 | 1525.0 | 1602.7 |
| 1993 | I | 1672.3 | 1794.8 | 1592.5 | 1702.9 |
| | II | 1738.8 | 1851.5 | 1648.9 | 1775.8 |
| | III | 1821.7 | 1932.1 | 1716.6 | 1851.6 |
| | IV | 1901.6 | 2032.5 | 1780.7 | 1933.5 |
| | V | 1991.4 | 2149.3 | 1840.8 | 2023.2 |
| | VI | 2027.9 | 2187.8 | 1888.5 | 2052.0 |
| | VII | 2126.9 | 2271.1 | 1982.7 | 2140.5 |
| | VIII | 2183.7 | 2354.0 | 2055.2 | 2203.4 |
| | IX | 2305.8 | 2497.3 | 2187.4 | 2340.0 |
| | X | 2464.7 | 2657.0 | 2361.5 | 2509.7 |
| | XI | 2622.3 | 2820.4 | 2510.0 | 2696.0 |

| | 92-ARALIK | 93-OCAK | 93-SUBAT | 93-MART | 93-NİSA | 93-MAYIS | 93-HAZİRAN | 93-TEMMUZ | 93-AĞUSTOS | 93-EYLÜL | 93-EKİM | 93-KASIM | 93-ARALIK |
|-----------------------|-----------|---------|----------|---------|---------|----------|------------|-----------|------------|----------|---------|----------|-----------|
| ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI | 66,0 | 59,8 | 58,2 | 58,0 | 59,0 | 65,0 | 67,2 | 73,1 | 71,2 | 68,2 | 67,2 | 69,6 | 71,1 |
| 12 AYLIK ORTALAMA | 70,1 | 68,4 | 66,7 | 65,0 | 63,8 | 63,6 | 63,8 | 64,6 | 65,2 | 65,3 | 65,3 | 65,5 | 66,1 |

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ KENTSEL YERLER TÜKETİCİ FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI (1987=100)



12 aylık enflasyon ortalaması, grafikte önemli dalgalanmalar göstermeyen eğrisel bir yol takip etmektedir. Buna karşın önceki yılın aynı ayı ile yapılan karşılaştırmalarda aylık dalgalanmaların daha belirgin olduğu görülebilir.

1992 yılı Aralık ayında önceki yılın aynı ayı karşılaştırma rakamından yüksek olan 12 aylık ortalama enflasyon rakamı yıl başından itibaren düşme eğilimine girmiştir. Mayıs ayında ise önceki yılın aynı ayı karşılaştırma rakamı 12 aylık ortalama rakamını geçmiştir. Aralık ayında ise önceki yılın aynı ayı karşılaştırma rakamı % 71,1 seviyesine ulaşmıştır.

— ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI
- - - - - 12 AYLIK ORTALAMA

(*) 12 Aylık ortalamalara göre değişim oranı: Örneğin Aralık 1993 rakamı için 01 01 1992 - 31 12 1992 İndeks rakamlarının ortalamasıyla 01 01 1993 - 31 12 1993 İndeks rakamlarının ortalamalarının karşılaştırılmalarıyla bulunur.

KAYNAK: Devlet İstatistik Enstitüsü



Ziraat, 130. kuruluş yılında da öncülüğünü sürdürdü. Türkiye'de bugüne kadar hiçbir bankanın yapmaya cesaret edemediğini yaptı. Hesaplarını en üst standartlarda uluslararası "risk değerlendirmesi"ne sunan ilk ve tek Türk Bankası oldu. Dünyanın önde gelen "rating" kuruluşlarından Moody's, Ziraat'ın kuruluş yıldönümüne rastlayan günlerde yaptığı değerlendirme sonucu, Türkiye Cumhuriyeti'ne verdiği puan

Ziraat'e de verdi. Ayrıca, Ziraat bugüne kadar Türkiye için gündeme gelmeyen ilave bir puan da aldı. Ziraat aldığı bu puanlarla uluslararası "yatırım değerliliği olan" kuruluşlar arasında Başarıda sınır tanımayan Ziraat, Almanya'da kurulan ve çoğunluk hisselerine sahip olduğu DT Bank'tan sonra, bu yıl da Orta Asya

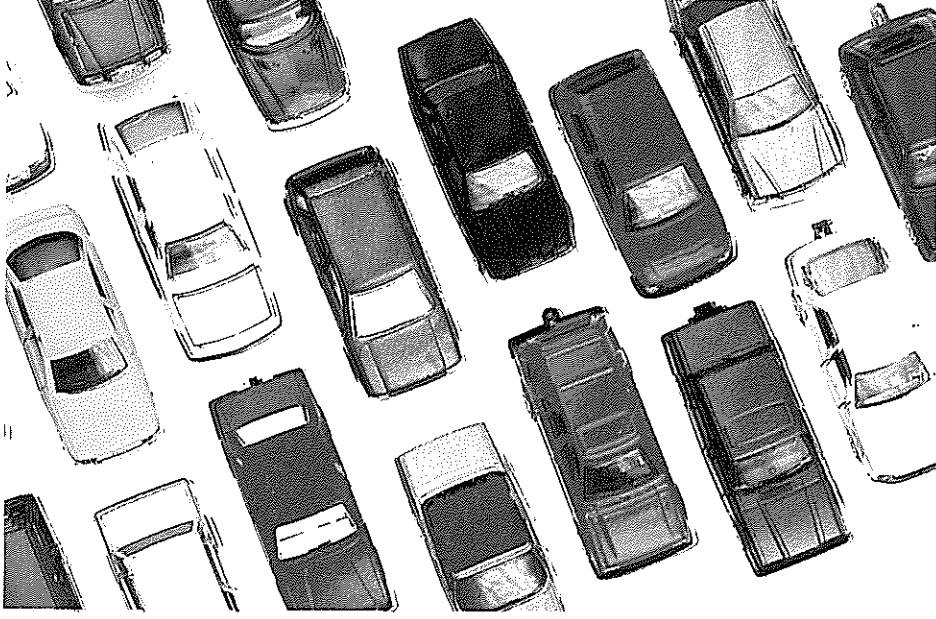
Cumhuriyetleri'nde ve Rusya'da 4 yeni ortak banka kurdu. Ziraat, tarımsal kredi sisteminde de devrim yaptı. Çiftçiye güvenen, çiftçiden yana, tabuları ykan, çağdaş bir sistemi başlattı. Ziraat, yurt içindeki ve yurt dışındaki bu kalıcı ve öncü başarılarının örnek olmasını diler, Ziraat'ın başlattığı bu günümüzün gereği uygulamaya bütün Türk bankalarının da katılmalarını bekler.



T.C. ZİRAAT BANKASI

BAŞARININ ADI

BİLİNÇLİ SEÇİM



VakıfBank "Seçenekli Otomobil Kredisi" imkanlarını değerlendirmeden karar vermeyiniz...

Sfır kilometre bir otomobil veya beğendiğiniz bir otomobili ikinci el almak istiyorsanız **VakıfBank** imkanları sizleri bekliyor.

VakıfBank siz değerli tüketicilere üç değişik seçenekli Otomobil Kredisi imkanı sunuyor...

Sfır Kilometre Otomobil Kredisi

12, 18 ve 24 ay vadeli, Taksitli İhtiyaç Kredilerinde uygulanan kademeli faiz oranları ile...

Kullanılmış Otomobil Kredisi

3 ve 24 ay vadeli, Taksitli İhtiyaç Kredilerinde uygulanan kademeli faiz oranları ile...

Tüzel Kişilere Otomobil Kredisi

12 ve 18 ay vadeli, 12 ay % 5,70 ve 18 ay % 5,75 faiz oranları ile...

Ve tabii ki **VakıfBank** imkanları sadece bu kadar değil, **VakıfBank**'ın diğer kredi avantajları için ayrıntılı

bilgi **VakıfBank** Şubelerinde.


VakıfBank
21. Yüzyıl Bankacılığı

Çağdaş, atılcı Bankacılık

Dev projelerin finansmanı

Menkul değerler ve portföy yönetimi

En düşük faizli

En kolay ödeme koşullu

Yuva kredisiyle halkımıza büyük destek

Konut yapımında titizlik

Konut pazarlamasında uzmanlık

İnşaat sektöründe güçlü öncülük

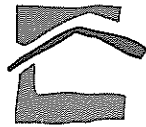
Köklü geçmiş, tecrübe, gelenek

Geleceğin dünyasına bugünden hazırlık

Hizmette uzmanlığın ve güvenin ayrıcalığı

RENK DEVRİMİ

Dünyada Bankacılık, cari hesap cüzdanı sınırlarını aşan... Kompüterize ve evrensel bir kavramdır bugün... Türkiye'de Emlak Bankası, Bankacılık boyutlarını yeni ufuklara taşıyan... Yeni ve genç bir kadroyla güvenli bir geleceğe yatırım yapan kurumdur bugün...



EMLAK BANKASI

"Daha Uygar Bir Yaşam İçin"