

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

TEMMUZ 1987
CİLT 1
SAYI 4

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : 28.11.1964 Tarihinde;

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

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

ÜYELERİ

1964 yılında Altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 12 üyesi bulunmaktadır.

- AKÇİMENTO A.Ş.
- ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- BASTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ÇİMENTAŞ-İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ÇİMSA-ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır

içindekiler :	1	Türkiye'de Mevzuatın Tedvini	3
	2	TİSK Yürütme Komitesi Üyesi Nihat YÜKSEL'in Asgari Ücret Tes- bit Komisyonunda Yaptığı Açış Ko- nuşması	7
	3	Çalışırken Evlenen Kadının Kıdem Tazminatı ile İlgili İki Yargıtay Ka- rarı Hakkında Düşünceler	8
	4	Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel	12
	5	Karar İncelemesi	15
	6	Hukuk	19
	7	Sendikal Haberler	31

TEMMUZ 1987 CİLT 1 SAYI 4

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :

İMTİYAZ SAHİBİ : A. Mesut EREZ

GENEL YAYIN MÜDÜRÜ : Av. I. Sancar BAYAZIT

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ : Parlar POLATATEŞ

İDARE YERİ : İzmir Cad. Aydın Ap. 33/10 06440 Yenışehir — ANKARA

TEL : 25 53 09

○ ÇİMENTO İŞVEREN, BASIN AHLÂK YASASINA UYMAIYI TAAHHÜT EDER.

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

○ Dergiye Gönderilen Yazılar Yayınlanmasa dahi iade edilmez.

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

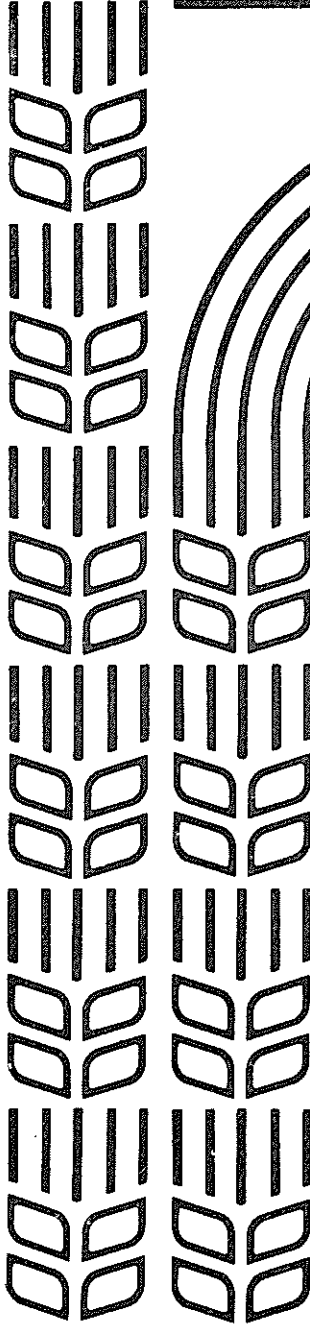
İLAN FİYATLARI :

○ Arka Kapak Dışı Tam Sayfa 200.000.— TL. ○ İç Sayfalar Tam Sayfa 50.000.— TL.

○ Arka Kapak İçi Tam Sayfa 150.000.— TL. ○ İç Sayfalar Yarım Sayfa 35.000.— TL.

○ Renkli Baskılarda Her Renk İçin ilan ücretine 10.000.— TL. ilave edilir.

BASILDIĞI YER : Ayyıldız Matbaası A.Ş. — ANKARA TEL : 13 19 62 - 22 69 40 -22 69 41



ulusal
kalkınmaya
katkıda
başarımız
güveninizdir.

T.C. ZİRAAT BANKASI

"gücüne erişilmez"



16.6.1932 tarihinde Kastamonu'da doğdu. İlk ve orta tahsilini orada tamamladı. Şubat 1956'da İstanbul Hukuk Fakültesini bitirdi. Yurdun çeşitli yerlerinde sorgu, ceza, sulh ve hukuk hakimliklerinde bulunduktan sonra, 15.4.1971 günü Anayasa Mahkemesi Raportörlüğüne atandı. 22.2.1980 tarihinde de Yargıtay Üyeliğine seçildi. Halen 10'ncu Hukuk Dairesinde bu görevini sürdürmektedir.

Türkiyede Mevzuatın Tedvini

İlham Teoman OZANOĞLU
Yargıtay 10 ncu Hukuk Dairesi Üyesi

Bilindiği gibi Codification tedvin, yayınlanan Kanun, tüzük, yönetmelik ve bu nitelikteki mevzuatın bir araya toplanıp tertiplenmesi, ayıklanması, yeniden düzenlenmesi, tasnifi ve numaralanıp sıralanmasıdır.

Bu işlemin yapılabilirdiği ülkelerde, mevzuat basitleştirilmiş kolay uygulanabilir ve anlaşılabilir hale getirilmiş olur. Devlet yönetimi güçlenir, idare edilenler bilinçlenir, rahatlık ve güvene kavuşur.

Zaman içersinde, mevzuatın türleri, sayısı ve değindiği konular arttıkça, karmaşada artar ve codification ihtiyacı ortaya çıkar.

Türkiye'de de, Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana geçen dönemde, Codification ihtiyacı, belirgin hale gelmiştir.

1 — Codification ihtiyacı;

Türkiye'de mevzuatın bugünkü durumu gözönünde tutulunca, Codification'un, acil bir ihtiyaç haline geldiğini kabul etmek zorunludur. Bu ihtiyaç, mevzuatın her türü için söz konusudur. Özellikle, Kanunların ayıklanması, derlenmesi, düzene konulması, sıralanması artık geciktirilmeyecek önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz, (Codification) yazılırken sınıflama, türlerine göre ayırma (Classifi-

cation) yönteminden de yararlanılacaktır. Bizde T.B.M.M. tarafından çıkarılan (L-7480) M.B. Komitesi, Kurucu Meclis tarafından kabul edilen (1-238-375) ve T.B.M. Meclisi, M. Güvenlik Konseyi, Danışma Meclisi ve TBMM tarafından çıkarılan (1-3278) numaralı Kanunlar dikkate alındıkça, aynı numarayı taşıyan başka başka Kanunlarda, 3. Kanunla karşılaştığı gibi, bunların yürürlükte olan ve olmayanların, hangi Kanunların ilga ve iptal edildiğini saptamak, çok zor bir hale gelmiştir. Çoğu zaman Yasa koyucu dahi kaldırdığı veya değiştirdiği Kanunu açıkça belirtmemiş, öteki kanunların yeni Kanuna aykırı düşen maddelerinin mülga olduğunu söylemekle yetinmiştir. Bazen bunuda söylememiş, birçok hallerde zımni ilga bahse konu olmuştur. Kanunlar çok sık değiştirilmiş, örneğin T.C. Emekli Sandığı Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Gelir Vergisi Usul Kanunu gibi bazı kanunlar, bütünlük ve sistematliğini tamamen kaybetmiş, belli maddelerdeki değişiklikler bir yana, bün-yelerinde geçici madde, ek geçici ek madde türünden aynı numaralı birkaç madde yer almıştır. Bunlar, ancak kabul tarihlerine bakılarak ayırdedilebilmektedir. Başka bir deyişle, Kanunların özplânları da taşışışe uğramıştır.

Öte yandan, yürürlükten kaldırıldığı açık seçik belli olan metinler bile ayıklanamamıştır.

Çıkarılan Kanun sayısının toplam olarak 11.000'ı geçmesi, bunların çoğunda kullanılan dil, bozulan plân, açıklık ve netlikten yoksunluk, Kanunların, değil vatandaşlar, bunları uygulayacak kişiler, idare edenler tarafından dahi anlaşılmasını, yorumlanmasını çok zor bir hale getirmiştir.

Birçok Kanun, hükümlerini icra etmiş, fakat ayıklamaya tabi tutulmamıştır.

Bu durumda, idare edenlerin başarısını etkilediği, onlara doğruyu bulma kaygısıyla zaman kaybettirdiği, bazen isabetsizliklere yol açtığı, halkı Kanunları bilmekte mazur hale getirdiği ve ülkenin hu-

kuk devleti olmasını zorlaştırdığı ve geciktirdiği ortadadır.

Oysa, yukarda da değinildiği gibi, Kanunların basitleştirilmesi, anlaşılabilir hale getirilmesi, herhangi bir konu ile ilgili Kanunun ve maddenin kolayca belirlenebilmesi, devlete güç, yönetime işlerlik ve idare edilenlere de rahatlık ve güven kazandırır. Aynı durum Kanun dışındaki öteki mevzuat türleri içinde geçerlidir.

Kanunların numaralandırılması, "Codification" un bir aşamasıdır. Derleme ayıklama yeniden düzenleme aşamalarından geçip, sınıflama, yani türlerine göre ayırma, tasnif işlemi de başarıldıktan sonra, Kanunların sıralanmasına, numaralandırılmasına geçilmek gerekir. Bu sıra takip edilmeden, Kanunların numaralandırılmasının bir yarar sağlamayacağı kuşkusuzdur.

Bu nedenle, "Codification" un, Kanunların numaralandırılmasından önceki aşamalarına değindikten sonra, sıralama-numaralandırma konusundaki önerilere yer verilecektir.

2 — Codification Yöntemi :

"Codification aşağıdaki yöntemle ve sıraya uyularak yapılmalıdır :

A) Mevzuatın Derlenmesi :

T.C. Kanunlarının "Codification" unda, mukayeseli hukuk emsalinde olduğu gibi, ilk aşama olarak, kanunların derlenmesi gereklidir. Düstür ve Resmi Gazete gibi, Devletin Resmi yayınlarından yararlanılarak Kanunların kolayca derlenebileceği söylenebilir.

B) Mevzuatın Ayıklanması :

İkinci safha olan "Ayıklama" aşamasının büyük bir dikkat ve uzmanlığı gerektirdiği tartışılmaz. İlga ve iptal edilen, yürürlük süresini dolduran Kanunlarla, halen yürürlükte bulunan kanunlar, bu aşamada belirlenecek ve yürürlükte olmayanlar ayıklanacaktır.

Bu işin Başbakan veya temsilcisinin başkanlığında ve içinde uzman parlamenterler, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay, Askeri Yargıtay, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi üyelerinin ve merkezi ve mahalli idarelerin yüksek seviyeli bürokratlarının da bulunacağı, yüksek seviyeli bir komisyon marifetiyle yapılması uygun olacaktır. Zira 11.000'i aşkın Kanununun yürürlükte olmayanlarını, yani açık ve zımni ilgaya uğramış, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş, süresini doldurmuş, hükmünü icra etmiş olanlarını, sağlıklı ve doğru bir biçimde belirlemek ve bunları ayıklamak ve ayrıca yürürlükte olan Kanunlarda da gerekli ve zorunlu birleştirme işlemini yapmak, zor bir iştir ve denebilir ki "Codification"un en önemli bölümüdür. Ancak açıklanan nitelikte bir komisyon, konuyu sıhhat ve isabetle gözümleyebilir.

C) Mevzuatın Yeniden Düzenlenmesi :

Bu ayıklama ve birleştirme aşamasının sonunda, bazı konulara ilişkin mevzuatın yeniden düzenlenmesi gerekebilir. Bunun içinde ayıklanmış ve birleştirilmiş mevzuatın makro plânlar çerçevesinde değerlendirilmesi icabeder. Bu değerlendirme işinin dahi, yukarıda (B) bendinde sözü edilen uzman komisyon tarafından yapılabileceği önerilebilir. Bu değerlendirme sonuçlarına göre yeniden yapılacak düzenlemelerin, parlamento tarafından gerçekleştirilmesi lâzımdır.

D) Mevzuatın Tasnifi :

Bu aşamada, derlenmiş, ayıklanmış ve birleştirilmiş, gerekli acil düzenlemeleri yapılmış mevzuat, sınıflandırılacaktır. Türllere ayrılacak tasnif edilecektir. Cadification gerçekleştirilecektir.

Bizde devletin resmi yayın organlarından Düstur ve Resmi Gazetede yayınlanmış mevzuat, malesef tasnif edilmemiştir.

Özel olarak yayınlanmış bazı Kanun külliyetlerinde (Meri Kanunlar, T.C. Kanunları gibi) derleyicilerin kişisel görüşlerine göre, yetersiz tasnifleri yapılmıştır.

T.C. Kanunları bakımından resmi bir tasnif yapılması yararlı olacaktır.

Kanunların, en güzel bir şekilde, 7.11.1982 tarih ve 2709 sayılı T.C. Anayasasının sistematığına paralel bir şekilde ve konularına göre tasnif edilmesi mümkündür.

Böyle bir sistemde Kanunların, Örneğin "... Genel nitelikte Kanunlar", "... Uygulama Kanunları" gibi gruplandırmalar da doğru olmaz. Oysa, Kanunların "Genel nitelikli" olan ve olmayan ve "uygulama kanunu" vasfında bulunan ve bulunmayan sözcükler ile gruplandırılması, sakıncalıdır ve yasal ve bilimsel bir temele dayanmamaktadır. Kanunların büyük çoğunluğu genel niteliklidir. O zaman hepsini bu gruba sokmak gerekebilir. Her Kanun uygulanmak üzere çıkarıldığına göre, uygulama Kanunu olan ve olmayan şeklinde bir ayırım anlamsız olur.

Bizce, Kanunların tasnifi de, temelini Anayasadan almalıdır. Anayasanın sistematığı bu konuda gerçekten yeterli ve yol göstericidir.

Diyelim ki, "Çalışma ile ilgili Kanunlar" başlığını taşıyan bir grup altında çalışma hayatını ilgilendiren bütün Kanunlar tasnif edilebilir. "Sağlık çevre ve konut Kanunları" başlığı altında, bu Konuları ilgilendiren Kanunlar, "Siyasi Haklar ve Ödevlere ilişkin kanunlar" başlığıyla, vatandaşlık, seçim, siyasi partiler ve çeşitli mükellefiyet kanunları" toplanabilir. "Olağanüstü yönetim usullerine ilişkin kanunlar başlığı altında, olağanüstü hal kanunları, sıkıyönetim kanunu, seferberlik ve savaş hallerine ilişkin hükümler bir araya getirilebilir.

"İdari Kanunlar" "Yargıyı ilgilendiren Kanunlar" başlıkları altında, bunlara ilişkin pek çok kanun birleştirilebilir.

Özetle, tasnifte bölüm başlıkları, Anayasadan alınmalı, tasnif Anayasa sistematigine paralel düşmelidir.

Kanunların tasnifi sonucu oluşturulacak Föy-volan şeklindeki Külliyyat, sistematik, endeks, alfabetik fihrist ile yürürlükten kaldırıldığı belirlenen Kanunların kronolojik bir cetvelini içermelidir. Mülga metinler ayrıca yayımlanabilirse daha faydalı olur.

E) Mevzuatın Numaralandırılması :

Tasnif işlemi tamamlandıktan sonra, ilkönce Anayasanın yer aldığı gruptan başlanarak, Kanunların teselsül edecek şekilde yeniden numaralandırılması uygun olur. Ancak, örnekte de belirtildiği gibi, bu yeni numaranın, hangi tarih ve sayılı Kanunları temsil ettiği külliyyetin sonuna eklenecek bir mutabakat cetvelinde gösterilmelidir. Bu cetvel aynı zamanda, temsil edilen Kanunların eskiden yayınladığı düstur ve resmi gazetelerin cilt, sayfa, tarih ve sayısını da ihtiva etmelidir.

"Cadification" un tamamlanmasından sonra çıkarılacak herhangi bir Kanuna, ilişkin bulunduğu ana kanuna nazaran tali ve müteselsil numara verilebilir.

Bu yeni durum dahi, derhal ilgili endeks, fihrist ve cetvellerde gösterilmelidir.

Kanun hükmünde kararnameler için dahi, yukarıda A - E bentlerinde sözü edilen ilkeler uygulanmalıdır. Bunlardan TBMM tarafından onaylananlar Kanun niteliğini kazanacağından bunları da aynı "Codification" prosedürüne tabi tutmak gerekir.

Böylece oluşturulacak Kanunlar külliyyeti, TBMM'den geçirilmeli ve T.C. Meri Kanunlarının bunlar olduğu ve külliyyette yer almayan kanunların mülga sayılacağı yollu bir hükme yer verilmelidir.

Muhtemel eksiklik ve yanlışlıklar zaman içersinde yasal yoldan giderilmelidir.

3 — Bütçe Kanunları, uluslararası anlaşmaların onaylanması, bazı özel ve süreli kanunlar içinde ayrı bir külliyyet düşünülebilir. Codification'dan sonra bu nitelikte çıkarılacak Kanunlar da bu külliyyette yer alabilir. Fakat, bunların sayıları pek fazla değil ise, bunların yukarıda 1-2 numaralarda açıklanan prosedüre tabi tutulması daha uygun olabilir.

4 — Tüzük, yönetmelik, genelge türünden mevzuatın dahi aynı yöntemle codification'un uygun olur. Doğaldır ki bunlardan TBMM'den geçirilmesi söz konusu değildir.

Bu tarz bir codification işleminin gerçekleştirilebilmesi halinde yukarıda sözü edilen amaçlara da ulaşılmış olur.

TİSK Yürütme Komitesi Üyesi

Nihat YÜKSEL'in Asgari Ücret Tesbit Komisyonunda

Yaptığı Açış Konuşması

Bugün toplanan Asgari Ücret Komisyonu tarafından tesbit edilecek asgari ücretin, sanayi ve hizmet kesiminde çalışan ve çalıştıranlara ve tüm ülkeye hayırlı olmasını diliyoruz.

İşveren temsilcileri olarak, çalışan kesimin mutlaka emeğinin karşılığını almasından yana olduğumuzu özellikle belirtirken; yeni asgari ücretin tesbitinde, kalıcı çalışma barışı ve huzurunu sağlayabilecek, gerçekçi bir değerlendirmenin yapılmasının sorumluluğunu da taşımakta olduğumuzu vurgulamak isteriz.

Toplu iş sözleşmesi düzenine tabi işyerlerinde, esasen asgari ücretle çalışma sözkonusu değildir. Bağtlanan toplu iş sözleşmeleri ile, sistem gereği işçilere, mutlaka asgari ücretin üzerinde ödeme yapılmaktadır. Ancak asgari ücretin, genel ücret politikasının temelini teşkil ettiği unutulmamalıdır.

Asgari ücret, çalışan bir işçiye verilecek bir ücret olup, bir pazarlık ücreti değildir. Tesbitin şu ya da bu olsun yerine, kesinlikle bilimsel esaslara ve objektif verilere dayandırılması gerekir.

Asgari ücret tesbit edilirken, işyerleri tarafından yapılan yan ödemeler ve sosyal yardımlar da değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

Hernekadar mevzuat gereği bu Komisyonun görevleri arasında sayılmamakla beraber, asgari ücretten vergi kesilmemesini sağlayacak, yasal düzenlemenin yapılması yönündeki görüşümüzü, bir ke-re daha belirtmek isteriz.

Yapılacak tesbitte :

— Çok büyük boyutlara varan işsizlik,

— Avrupa Topluluğuna üyelik,

— Mallarımızın dış pazarlarda satılabilmesi,

gibi, Ulusal sorun ve çıkarlarımızın da gözönünde tutulması gerektiğine işaret etmek isteriz.

İşveren kesimi olarak, tesbit edilecek olan yeni asgari ücretin, tekrar hayırlı olmasını dileriz.

27 Haziran 1987 gün ve 19500 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 1 Temmuz 1987 Tarihinden itibaren yürürlüğe giren hizmet akdi ile çalışan ve 1475 sayılı Kanunun kapsamına giren her türlü işçi, gemi adamı ve gazeteciler ile tarım ve orman işçilerine uygulanacak yeni asgari ücretler, Asgari Ücret Tespit Komisyonlarınca sanayi ve tarım kesimi için aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Sanayi Kesimi : 16 Yaşından büyük işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri : 2.475.— TL., aylık : 74.250.— TL.

16 Yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri : 1.710.— TL., aylık : 51.300.— TL.

Tarım Kesimi : 16 Yaşından büyük tarım ve orman işçilerinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri : 2.190.— TL., aylık : 65.700.— TL.

16 yaşını doldurmamış tarım ve orman işçilerinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri : 1.470.— TL., aylık : 44.100.— TL.

Çalışırken Evlenen Kadının Kıdem Tazminatı İle İlgili İki Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler

Av. Mükremin POYRAZ
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Hukuk Müşaviri

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirmesi halinde İş Kanununun 14 cü maddesi hükmünden yararlanabilmesi için Medenî Kanunun 2. maddesindeki objektif iyi niyet kuralları ile bağdaşacak şekilde davranmış olmak zorunda bulunduğu dair iki kararı konuyu güncel hale getirmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında benimsenen afâki iyi niyet kuralının hukukun bütün alanları için uyulması zorunlu temel bir kavram olduğunu anlatılabilmek için önce kararlara değinmekte yarar görmekteyiz.

9. Hukuk Dairesinin⁽¹⁾ ilki 14.1.1987 gün ve E. 1986/11078, K. 1987/6 sayılı ve oy çokluğu ile ve ikincisi⁽²⁾ 3.3.1987 tarih ve E. 1987/400, K. 1987/2607 sayılı ve oy birliği ile alınmış her iki kararında da 1475 sayılı İş Kanununun 2320 sayılı Kanunla değişen 14. maddesinin çalışmakta iken evlenen kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş akdini kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kadına

hizmet süresi kadar kıdem tazminatı ödenmesini öngörmüş olduğu benimsenmekte, ancak evli olarak işe giren veya işe girdikten sonra evlenip on yıldan fazla evli olarak işini sürdüren kadının şiddetli geçimsizlik sebebine dayanarak kocası aleyhine boşanma davası açıp, boşanmayı sağladıktan çok kısa bir süre içinde eski kocası ile yeniden evlenmesini müteakip iş akdini sona erdirmekteki amacının, kanunun istifa halinde kıdem tazminatı verilmeyeceği yolundaki hükmünü ortadan kaldırmayı ve hile yolu ile 14. maddedeki evlenme halinde kendi arzusu ile işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceği yolundaki hükmünden yararlanma amacını güttüğünden bu davranışın Medenî Kanunun 2. maddesindeki objektif iyiniyet kuralları ile bağdaştırılamayacağı ve böyle bir davranış içindeki kadının kıdem tazminatı isteminin kabul edilemeyeceği vurgulanmaktadır.

(1) Birinci kararın tam metni için bkz. Çimento İşveren Dergisi Cilt: 1, Sayı: 3 Sh. 25-26.

(2) İkinci kararın tam metni için bkz. Çimento İşveren Dergisi Cilt: 1 Sayı: 4 Hukuk bölümü Sh.: 23-24.

Görüldüğü gibi her iki kararda da;

1 — İşçiye, iş akdini ihbarsız olarak bozma yetkisi tanıyan İş Kanununun 16. maddesinde istifa, iş akdinin bozulması için haklı sebep olarak kabul edilmediği halde, aile birlik ve bütünlüğünü korumak, evliliğin yeni yaşama ve mutluluğu engellemesini önlemek amacı ile aynı Kanunun 14. maddesi gereğince kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirmesinin hizmet süresi kadar kıdem tazminatı verilmesini gerektirdiği,

2 — Ancak Türk Medenî Kanunun 2. Maddesinin "Herkes, haklarını kullanmakta ve borçlarını ifada hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir." hükmü gereğince, evli olarak işe giren veya işe girdikten sonra evlenip çalışmasını bu medeni hal içerisinde on yıldan fazla sürdüren ve istifa halinde kıdem tazminatı alamıyacağını bilen kadının şiddetli geçimsizlikle suçladığı kocasından boşanmasının hemen ardından eski kocası ile evlenmesinin, boşanma ve evlenmenin kanunun istifa halinde kıdem tazminatı verilmeyeceği hakkındaki hükmünü ortadan kaldırmaya ve hile yolu ile 14. maddedeki evlenme halinde kendi arzusu ile işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceğine dair hükmünden yararlanma amacını güttüğünden davranışın Medenî Kanunun 2. maddesindeki objektif iyi niyet kuralları ile bağdaştırılamıyacağı açık ve seçik şekilde ifade olunmaktadır.

Elli yılı aşan uygulama boyunca çalışma hayatımıza yıpranma tazminatı olarak girip giderek kıdem tazminatı şeklinde yerleşen kıdem tazminatı; kısaca iş sözleşmesinin kanunda gösterilmiş belli sebepler ile bozulması halinde, işverenin, belli hizmet sürelerini doldurmuş olan kıdemli işçisine hizmet süresi ve ücreti ile orantılı ve tavanı kanunla belirlenen miktarla sınırlı olmak üzere ödemek zorunda bulunduğu parayı ifade etmektedir.

Kıdem tazminatının kanunla belirlenen sınırlar içinde ve kanunun koyduğu

sebeplerin gerçekleşmesi halinde işçiye ödenmesi zorunlu bir hak olduğu kuşkusuzdur.

Bu konuda ilmi ve kazai içtihatlarda tam bir görüş birliği bulunduğundan bu konunun maddi yönü üzerinde değil 9. Hukuk Dairesinin konuya ilişkin son kararlarında ifadesini bulan hakkın kullanılabilmesinde uyulması zorunlu olan objektif iyiniyet unsuru üzerinde durmak istiyoruz.

Kanun, istifa halini kıdem tazminatının ödenmesi sebepleri arasında saymadığı halde çalışmakta iken evlenen ve evlendiği tarihten bir yıl içinde kendi arzusu ile iş akdini sona erdiren kadına sırf evlilik birliğine verilen önem sebebiyle kıdem tazminatı isteme hakkı tanımıştır. Ancak kadın bu hakkını kullanırken M. Kanunun 2. maddesindeki temel objektif iyi niyet kurallarına uymak zorundadır.

Bilindiği gibi evlenme, şekli Medenî Kanunun 97 ve müteakip maddelerinde düzenlenmiş bir akiddir. Aynı Kanunun 83 cü maddesi mucibince de hiç kimseye birisini kendisi ile evlenmeye zorlamak için dava veya tazminat hakkı tanınmamıştır. Yani, kanunî şartların mevcudiyeti halinde herkes dilediği ve anlaştığı kimse ile evlenmek veya yine kanunun belirlediği sebeplerin gerçekleşmesi halinde boşanmak hakkına sahiptir. Kadın ve erkek için bu hak hiç bir suretle tahdit edilemez. Ne varki Medeni Kanunun 2. maddesi hükmüne göre "Herkes, haklarını kullanmakta ve borçlarını ifade hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir." Çünkü, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1.7.1964 tarih ve T/836-500 sayılı kararlarında da açıklandığı üzere, afâki iyiniyet kurallarına uygun olarak davranma ödevi, hukukun bütün alanları için konulmuştur. Afâki iyiniyet kurallarına aykırılık iddiası kanuna ve esas sözleşmeye aykırılık iddiasını dahi kapsar. Medeni Kanunun 2. maddesinde yazılı iyiniyet kuralları, usul hukuku alanında dahi uygulanır.

Öte yandan Medeni Kanunun 5. maddesi gereğince, akitlerin inikadına ve hükümlerine ve sukutu sebeplerine taallük edip borçlar kısmında beyan olunan umumî kaideler, medeni hukukun diğer kısımlarında dahi câri olacağına göre Borçlar Kanunun, "Akitlerin Tefsiri ve Muvazaaya" dair 18. maddesi hükmünce; bir akdin şekil ve şartlarını tayinde, iki tarafın gerek sehven, gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tâbirlere ve isimlere bakılmıyarak, onların hakikî ve müsterek maksatlarını aramak gerekir. Bu itibarla davalının boşanma ve kısa bir süre sonra eski eşi ile evlenmekteki amacının, İş Kanununun 16. maddesinde istifanın, iş akdinin bozulması için haklı sebep olarak kabul edilmesinden dolayı, aynı Kanunun 14. maddesinin evlenen kadının evlendiği tarihten bir yıl içinde iş akdini kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceğine dair hükmünden yararlanmak olduğuna ve boşanma ve evlenmenin muvazalı, bulunduğu dair savunması üzerinde durulması zorunludur. Çünkü muvazaalı akde, yalnız akdin tarafları değil, muvazaalı akde itiraz etmekte menfaat ve alakası olan bütün üçüncü şahıslar tarafından da itiraz olunabilir.⁽³⁾

9. Hukuk Dairesince de bu kural benimsendiği için davalının olayda muvazaa bulunduğu dair savunması dikkate alınmıştır.

On yıldan fazla süren bir evlilik, şiddetli geçimsizlik sebebine dayanılarak bozulduktan çok kısa bir süre sonra yeniden eski eş ile evlenmekteki gerçek maksadın 1475 sayılı Kanunun 14. maddesindeki evlenme halinde kendi arzusu ile işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceğine dair hükmünden yararlanmak olduğu açıkça anlaşılmaktadır.

Bu sebepler ve açıklanan kanun hükümleri muvacehesinde karşı oy sahibi sayın üye ile İş Müfettişi Sayın İsmail Bayer'in inceleme yazısındaki⁽⁴⁾ 14. maddede, davacının boşandığı eski eşi ile ev-

lenmesi halinde kıdem tazminatı istenemeyeceğine dair bir şart mevcut olmadığına ve davacının boşanmasından çok kısa bir zaman sonra yeniden eski eşi ile evlenmesinin iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacağı şeklinde yorumlanmasını kabul edecek delil bulunmadığına dair görüşlerine katılmak mümkün değildir. Çünkü çok kısa bir süre önce şiddetli geçimsizliğe sebebiyet vermekle suçlanan eş ile günlerle ifade edilebilecek kadar kısa bir zaman süreci içinde tekrar evlenen kadının davranışının iyi niyetle yorumlanması düşünülemez. Vakıa ve karinelere dayanarak kanunen iyi niyet iddiasında bulunamayacak durumu belirlemiş olan kimsenin kötü niyetini, diğer tarafın isbat etmesinde artık sebep ve lüzum yoktur.⁽⁵⁾ Kaldıkı davacı bile iyi niyetli olduğunu, kısa bir zaman önce geçinemediğini iddia ettiği eski kocası ile bir kaç gün sonra tekrar evlenmesini meşru gösterebilecek sebepler bulunduğunu ileri süremiştir.

Hal böyle olunca kadının sırf 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesindeki, evlenme halinde kendi arzusu ile işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceği yolundaki hükmünden yararlanmak için giriştiği muvazaalı boşanma ve evlenme işlerinin kanunen himaye görememesi tabiidir. Bu itibarla da mevcut ve mer'î hükümler karşısında 9. Hukuk Dairesinin her iki kararında isabetlidir.

Ancak Sayın İsmail Bayer'in meselenin sosyal yönü üzerinde durulması gerektiğine ve kıdem tazminatı ile ilgili fon kurulmasına dair düşüncelerin bir an önce kanunlaşmasının zaruretine ve böylece işçinin senelerce emek vermek sure-

(3) Andreans Von Tuhr - B. Hukuku 1983, Sh. 274.

(4) Bkz. Çimento İşveren Dengisi Cilt: 1, Sayı: 3, Sh. 25, 9 HD'nin 14.1.1987 tarih ve 11078/6 sayılı kararı hakkındaki inceleme yazısı.

(5) Bkz. İğ. Bir. G.K. 14.2.1951 tarih ve 17/1 sayılı kararı için 11.4.1951 tarih ve 7782 sayılı Resmi Gazete

tiyle meydana gelen kıdem tazminatının bazı usulî sebeplerden dolayı zayi edilmesinin önlenmesine dair görüşüne katılmamak mümkün değildir. Ne varki, uyuşmazlıkların bir takım hissi ve merhameti galeyana getirecek gerekçelerle çözümlenmesi yoluna gidilmesinin isabetli bir hal çaresi olamayacağını da belirtmek zorundayız.

Kanunla bir düzenleme yapılmadan aranacak çarelerin isabetli bir davranış olamayacağına işaret etmeliyiz. Aksi görüş tarzı ise istikrarın bozulmasından başka bir sonuç doğuramaz.

Gereği, Medeni Kanunumuzun 1. maddesindeki; Kanun, lâfzıyla veya ruhiyle temas ettiği bütün meselelerde mer'idir. Hakkında kanunî bir hüküm bulunmayan

meselede hâkim örf ve adete göre, örfü-adet dahi yok ise kendisi vazı kanun olsaydı bu meseleye dair nasıl bir kaide vazedecek idiyse ona göre hükmedeceğine dair kural hâkime içtihat yaratma hususunda geniş bir imkân sağlamakta isede, madde metninin incelenmesinde, içtihat yolunun da sınırsız olmadığı kolayca anlaşılmaktadır. Hele kanunun açıkça menettiği konularda böyle bir davranış hakkaniyete daha uygun olur, diyerek kanunun hükmünü gözdardı etmek mümkün değildir.

Bütün bu açıklamalar sonucunda 9 Hukuk Dairesinin her iki kararındaki kabul tarzını kanun hükümlerine uygun olması sebebiyle isabetli bulduğumuza dair kanaatimizi tekrarlamakta yarar görüyoruz.

YENİ YAYINLAR

HUKUKİ YÖNDEN
İŞÇİ - İŞVEREN İLİŞKİLERİ
Olaylar — Kararlar

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN tarafından hazırlanan ve Beşinci kez basımı yapılan eserde, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunuyla ilgili olarak 1983 yılından sonra cereyan eden uygulama ile verilen Yargıtay Kararlarına büyük ölçüde yer verilerek öğrencilerin ve uygulayıcıların faydalanacağı bir eser olarak sunulmuştur.

418 sayfadadan oluşan eser, KDV dahil 2500.— TL. dir.

İsteme Adresi :

İ.Ü. İşletme Fakültesi
İşletme İktisadî Enstitüsü
80830 Hisarüstü, Rumelihisarı - İstanbul



1943 yılında Eskişehir, Sivrihisar'da doğdu. 1967 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun oldu. Aynı Fakültede "Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim" konusunda doktora çalışmalarını sürdürmektedir.

Çeşitli Kamu Kurum ve Kuruluşlarında işçi - işveren ilişkileriyle ilgili olarak görev yaptı. 1974-1980 yıllarında Çalışma Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatında görevi olarak Hollanda'da bulundu.

1981 - 1984 yıllarında Yüksek Hâkem Kurulunda Uzmanlık yaptı. 1985 yılından beri de İş Hukuku alanına yönelik olarak özel kesimde Avukat olarak çalışmaktadır.

Evlü olup, bir kızı vardır.

Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel

Av. Burhan ÖZDEMİR

Toplu iş sözleşmelerinde zaman, zaman bazı elemanların toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakıldıklarını görmekteyiz. Örneğin, "Müdür, Başmühendis, Şef... pozisyonlarında görevli olanlar bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır." şeklinde ifadeler toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

Acaba bu şekilde kapsam dışı bırakma hukuken ne ölçüde geçerlidir. Bu kısa inceleme de bunu tesbite çalışacağız.

Bir toplu iş sözleşmesi de hukuken bir sözleşme olduğundan tarafların iradesi, toplu iş sözleşmesinin meydana gelmesinde en önemli rolü oynar. Yani tarafların yaptıkları düzenlemelerin ilk planda geçerli olması esastır. Bu husus, tarafların akit serbestisi prensibi olarak ifade edilir. Bununla beraber, hemen belirtelim ki tarafların akit yapma serbestisi sınırsız değildir. Bu prensip ancak kanunla çizilmiş sınırlar içinde geçerlidir. Burada, akitle-

rin geçerliliği için gerekli genel şartların yanında iş hukukunun özgün karakterinden doğan sınırlamalar da sözkonusu olacaktır.

İşte bu noktadan hareketle yukarıda belirtildiği gibi bazı elemanların toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmasının taraflarca kararlaştırılması hukuken ne ölçüde geçerli olacaktır.

Bu konuda doktrinde bir yanda 2821 sayılı Sendikalar Kanununun M. 33/son fıkra hükmü gereği, Sendika ve Konfederasyonların faaliyetlerinden yararlandırmada üyesi işçiler arasında eşitliğe uymak zorunda olduklarından ve ayrıca Anayasanın 53. Maddesinde toplu iş sözleşmesi yapmak hakkının bütün işçilere tanındığından bahisle, işçilerden bir kısmını toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakan düzenlemelerin bu sayılan kanun hükümlerine aykırılıkları nedeniyle geçer-

siz oldukları ileri sürülmekte,⁽¹⁾ buna mukabil bir başka fikre göre ise bunun mümkün olduğu kabul edilmektedir.⁽²⁾

Kanımızca toplu iş sözleşmesi kapsamına kimlerin gireceği veya girmeyeceği tarafların iradesine bırakılmış hususlardan olup toplu iş sözleşmesi yapma erkinin bir unsurudur.⁽³⁾ Çünkü toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin bir başka ifadeyle üçüncü kişileri bağlayıcı normatif hükümler koyma yetkisinin Anayasa ile kendilerine tanıdığı tarafların bu yetkilerini bir kısım elemanları kapsam dışı bırakmak suretiyle kullanmaları da Anayasa teminatı altındadır. Bunu tıpkı bir kanunun yapılmasında kanun koyucunun bazı kişileri kanunun uygulama alanı dışında bırakmasına benzetebiliriz.⁽⁴⁾

Kapsam dışı bırakma konusunda herne kadar 2822 sayılı Kanunda açık bir genel hüküm yoksa da, Kanunun 38. Maddesinde bir özel durum için bu prensip teyid edilmiştir. Bu hükme göre iradi olarak greve iştirak etmiyerek çalışan işçiler, grevden sonra yapılan toplu iş sözleşmesinden aksine hüküm yoksa yararlanamazlar. Demekki bu durumda olanlar kanunen kapsam dışı bırakılmışlardır. Ancak, tarafların bunun aksini kararlaştırmaları, yani, bu tip elemanların taraflarca kapsama alınmaları kabul edilmektedir. Bir başka ifadeyle, taraflar toplu iş sözleşmesinde bu elemanlar hakkında herhangi bir düzenleme yapmamak suretiyle bunları kapsam dışı bırakmak yetkisine sahiptirler.

Kapsam dışı bırakılanlar, sendika üyesi olsalar bile toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar. Bunların dayanışma aidatı ödemek suretiyle dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir. Tabii ki kapsam dışı bırakılanlar hakkında kanun ve hizmet akitlerinin hükümleri cari olacaktır.

Hal böyle olmakla beraber, işverenin kendi hükümranlık hakkına dayanarak, kapsam dışı personele belirli hakları tek taraflı olarak sağlaması mümkündür. Ancak, buradaki farklılık kapsam dışı

personelin bu hakların tanınmasını talep ve dava etmesi mümkün değilken, toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçilerin bunu yapabilmesindedir.

Kişisel gözlemlerimize göre, işverenler genellikle, kapsam dışı personele diğer personele tanınan asgari hakları tanımaktadırlar. Bu tip elemanlar genellikle işletme yönetimi zaruretlerinden doğan özellikler itibarıyla kapsam dışı bırakılmaları arzulanan ve aslında toplu iş sözleşmesinin sağladığı birtakım imkanlardan mahrum bırakılmaları zaten düşünülmeyen kişilerdir. Nitekim bu nedenledir ki kapsam dışı personel konusu uygulamada büyük ölçüde yer almış ve genellikle bir problem yaratmamıştır.

Bununla beraber, kapsam dışı personele, asgari ölçüde kapsamda bulunan işçilere tanınan hakların yani sözleşme haklarının tanınmasını garanti altına almak için bazı sözleşmelerde "kapsam dışı personele, bu toplu iş sözleşmesi ile kapsamdaki işçilere temin edilmiş bulunan menfaatlerden az menfaat sağlanamaz." şeklinde hükümlere yer verilmektedir.

Ancak, bütün bunlara rağmen kapsam dışı personel uygulamasının bazı sakıncalar yaratabileceği ve bunların önlenmesi ve uygulama etkinliğinin sağlanabilmesi için kapsam dışı bırakılacakların muvafakatlarının alınması önerilmektedir.⁽⁵⁾

Yargı Kararları : Yargı kararları, 274 ve 275 sayılı Kanunlar döneminden itiba-

(1) Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 6. Bası, İstanbul 1984, s. 389-390.

(2) Beisoğlu, Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 153-154; Ulucan, Devrim İş Hukuku Uygulaması (İHU), 1975 TSGLK 6 (No. 1) (275 Sayılı Kanun ve 1961 Anayasası'nın benzer hükümleri açısından yapılan karar incelemesi)

(3) Ulucan, Devrim, İHU, 1975, TSGLK 6 (No. 1)

(4) Ekonomi, Münir, İHU, 1976, TSGLK 37 (No. 2)

(5) Oğuzman, Kemal, Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 68.

ren, kapsam dışı bırakmayı öngören toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu yoldur.(6) 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesinden sonra ve bu Kanun hükümleri uyarınca verilen iki Yargıtay Kararı da bu görüşü teyit etmiştir.

Olayda, bir toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılan bir kısım elemanla ilgili olarak, bu hükmün Sendikalar Kanununun 33 üncü maddesi, son fıkrası hükmü karşısında geçersiz olduğu ayrıca Anayasanın 53 üncü maddesine aykırı bulunduğu bir dava ile iddia edilmiştir. Bu olaya bağlı olarak aynı işyerinde sadece toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan sendika üyesi elemanlara tanınması gerekli toplu iş sözleşmesi haklarının kapsam dışı personele de uygulandığından bahisle, böyle bir uygulamanın ancak dayanışma aidatı ödenmek koşuluyla yapılabileceği iddia edilerek toplu iş sözleşmesine taraf sendika tarafından açılan ikinci bir dava ile, işveren dava edilerek taraf sendika üyesi olmayan kapsam dışı personelden dayanışma aidatı kesilmesi istenilmiştir.

Her iki davanın da görüldüğü aynı yerel mahkeme önce her iki iddiayı da kabul ederek karar vermiştir.

Ancak, Y9HD, temyiz incelemesi sonucu verdiği

1 — 20.5.1985 gün ve E. 1985/2546, K. 1985/5437 sayılı ve

2 — 20.5.1985 gün ve E. 1985/2547, K. 1985/5436 sayılı kararları(7) ile Yerel Mahkemenin her iki kararını da bozmuş ve bilahare yerel mahkemenin bozmaya uyararak verdiği kararlar kesinleşmiştir.

Y9HD. nin her iki kararla ilgili bozma gerekçesi özetle şöyledir: "Toplu iş sözleşmesiyle bağlı olma hali ile Toplu iş sözleşmesinin kapsamını tayini halini birbirine karıştırmamak gerekir. Toplu iş sözleşmesi ile bağlı olmayı yasa belirlemiştir. Buna göre taraf sendika üyesi olan her işçi toplu iş sözleşmesi ile bağlıdır. Oysa, toplu iş sözleşmesinin kap-

samına kimlerin gireceği ve girmeyeceği ve kapsam dışı bırakılacağı sözleşme taraflarınca kararlaştırılabilir. Hattâ bunlar taraf sendika üyesi olmaları itibarıyla sözleşme ile yasal olarak bağlı olsalar bile sözleşme hükümleri kendileri hakkında uygulanmaz."

Diğer önemli bir noktada işverenin "eşit davranma" ilkesinin de mutlak şekliyle anlaşılmasıdır. İşverenin, işçiler arasındaki, gerek objektif ve gerekse subjektif nitelikleri, pozisyon, görevin önemi, çalışma şartları vs. nedenlerle farklı ücret, prim veya sosyal hak ödemesi, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyeceğini de kabul etmek gerekir. Ayrıca, farklı uygulama Anayasa ve Yasanın korumak istediği sendika özgürlüğünü engellemek veya kısıtlamak amacına da yönelik olmamalıdır. Hakkın kötüye kullanılması da esastır."

"Bu işçiler haklarını Toplu İş Hukuku ilişkileriyle değil ferdi anlaşmalarıyla aldıklarına göre bunlardan dayanışma aidatı kesilmesi zorunlu olmadığından işverenin de sorumluluğundan söz edilemez."

Sonuç : Hukukumuzda toplu iş sözleşmelerinde tarafların bazı işçileri kapsam dışı bırakmaları mümkündür. Ancak bunun tek, tek isim sayılmak suretiyle yapılması toplu iş sözleşmesinin genel karakteri ile bağdaşmaz. Doğru olan kapsam dışı bırakılacak ünvan veya işlerin belirtilmesidir.

Ayrıca, kapsam dışı bırakmanın MK un 2 inci maddesinde düzenlenen objektif hününiyet kaidesine aykırı olmaması gerekir. Aksi halde, bu maddenin 2 inci fıkrası hükmüne göre" bir hakkın sırf gayri ızzar eden suistimalini kanun himaye etmez" yani, kapsam dışı bırakma geçerli olmaz.

(6) Y9HD, 6.5.1974 E. 1973/24604, K. 1974/8465 sayılı kararı, İHU 1975, TSGLK 6 (no. 1)

(7) Her iki karar için bkz. İşveren, C. XXIII, Sayı 10, Temmuz 1985, s. 17-20.

karar incelemesi köşesi

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

İşveren tarafından işine son verilen işyeri sendika temsilcisinin, ihbar ve kıdem ödencesinin ödenmesi için dava açması halinde; bu kişi dava açmakla iş sözleşmesinin bozulmasını kabul etmiş sayılacağından, il hakem kurulunca işine iade kararı verilse dahi işine dönemez.



*Doç. Dr. A. Can TUNCAY
İ. Ü. Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi*

İNCELENEN KARAR

T. C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

Esas No : 1984/9 - 361
Karar No : 1985/1099
Karar Tarihi: 18.12.1985

Taraflar arasındaki "alacak" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, (..... İş Mahkemesi)nce davanın kabulüne dair verilen 20.10.1983 gün ve 38-439 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin 15.12.1983 gün ve 9124-10682 sayılı ilâmiyle; (...Gerçekten 274 sayılı Sendikalar Kanununun 20/5. maddesine göre, İl Hakem Kurulu tarafından işine iade edilen işyeri sendika temsilcisi iş gördürülmemiş olsa bile sendika tüzüğündeki temsilcilik süresince ücretini ve diğer bütün haklarını alır.

Ancak, temsilci, bu maddede öngörülen prosedürü işletmekle beraber, henüz İl Hakem Kurulu tarafından işine iade kararı verilmeden önce bir fesihle ilgili olarak işveren aleyhine ihbar ve kıdem

tazminatı açmış ise o takdirde 20/5. madde hük-
münden yararlanmaktan vazgeçmiş sayılır ve son-
radan İl Hakem Kurulu işe iade kararı vermiş olsa
dahi bu karar artık bir hüküm ifade etmekten uzak
kalır.

Olayda davacının durumu bu anlatıma uymak-
tadır. Zira işyeri sendika temsilcisi olan davacının
iş akti işverence 4.8.1980 tarihi için geçerli olmak
üzere denilmek suretiyle 24.11.1980 tarihinde fesh-
edilmiş, bunun üzerine davacı, bir taraftan Bölge
Çalışma Müdürlüğüne müracaat etmekle beraber
bu yoldaki işlem henüz sonuçlanmadan işveren
aleyhine de ayrıca ihbar ve kıdem tazminatı ile
4.8.1980 - 24.11.1980 tarihleri arası ücreti için
9.1.1981 tarihinde bir dava açmış bundan sonra da
4.12.1981 tarihinde İl Hakem Kurulunca işe iade ka-
rarı verilmiştir. Daha sonra da sözü edilen dava,
davacı lehine sonuçlanarak kesinleşmiştir.

Şu durumda artık davacının 274 sayılı Sendi-
kalar Kanununun 20/5. maddesindeki haktan ya-
rarlanması söz konusu olamaz.

O halde davanın reddi gerekirken kabulü is-
betsizdir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine
geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonun-
da; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Temyiz eden : Davalı vekili.

Hukuk Genel Kurulu'nda incelenerek direnme
kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan

ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği
görüldü :

İşyeri sendika temsilcisinin işine, işverence
son verilmesinden sonra İl Hakem Kurulu işçinin
işine iadesine karar verirse, işveren sözü edileni
işine iade etmek zorundadır. Aksi halde Sendika-
lar Kanununun 20/5. maddesi uyarınca işinden çı-
karıldığı tarihten itibaren sendika tüzüğü-
nde belirtilen temsilcilik süresinin devamınca iş
gördürülmemiş olsa bile ücreti ve diğer bütün hak-
larını işveren ödemekle yükümlüdür. Ancak olayda
davacı işçi işveren aleyhine ihbar ve kıdem tazmi-
natı davası açmış bulunduğu ve tazminata da
hükmedildiğine göre feshi kabullenmiş ve dolayı-
sıyla 20/5. madde ile öngörülen haktan yararlan-
maktan vazgeçmiş sayılacağından ihbar ve kıdem
tazminatının dava tarihinde kadar yukarıda belirtti-
len 20/5. madde ile öngörülen haktan yararlanır.
O halde mahkemece fesih tarihinden ihbar, kıdem
tazminatı davası tarihine kadar gerçekleşen hak-
tan ödenen kısım indirilerek geriye bir miktar
kalmışsa onun tahsiline karar verilmek icabeder-
ken bu esasa aykırı düşen önceki kararda dire-
nilmesi usûl ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı
bozulmalıdır.

S o n u ç : Davalı vekilinin temyiz itirazla-
rının kabulü, ile direnme kararının yukarıda gös-
terilen nedenlerden dolayı HUMK. nun 429. mad-
desi gereğince (**BOZULMASINA**), istek halinde
temyiz peşin harcının geri verilmesine, 18.12.1985
gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yargıtay Kararları Dergisinin Mayıs
1987 sayısında (s. 666) yayınlanan yuka-
rıda Hukuk Genel Kurulu kararı bugün
yürürlükten kalkmış bulunan 274 sayılı
Kanunun işyeri sendika temsilciliğini dü-
zenleyen 20/5. maddesiyle ilgili bir hü-
kümdür. Eski yasada temsilcinin göreve
iadesine karar verecek organ bugün artık
mevcut bulunmayan il hakem kurulu idi.
Bugün il hakem kurulunun yerini iş mah-
kemesi almıştır.

Sendika temsilcilerinin işyerilerindeki
görev ve yetkilerini göz önünde tutan ya-
sa koyucu bu kişileri işverenlerin haksız
işten çıkarmalarına karşı koruyan özel bir
istihdam güvencesine bağlamıştır. Nitekim
2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. mad-
desine göre "İşveren, işyeri sendika tem-
silcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep

olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekil-
de belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildi-
riminin tebliği tarihinden itibaren bir ay
içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu
sendikanın iş mahkemesinde dava açma
hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulü-
ne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mah-
kemenin kararı kesindir. Mahkeme temsil-
cinin işine iade edilmesine karar verirse,
fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş
olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı ta-
rihten başlamak üzere temsilcilik süresinin
devamınca ücreti ve diğer bütün hakları
işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeni-
den temsilciliğe atanma halinde de uygula-
nır. İşine iade kararı verilen işçi altı işgü-
nü içinde işe başlamak zorundadır. Bu sü-
re içinde işe başlamayan işçiye mahkeme-
ce öngörülen tazminat ödenmez. Mahke-

menin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır.”

Aşağı yukarı aynı hüküm eski Sendikalar Kanununda da yer almıştı. Yukarıda söylediğimiz gibi bugün iş mahkemesinin yaptığı işi o zaman il hakem kurulu yapardı. Bu nedenle de eski kanunun yürürlükte olduğu zamana ait bu HGK'na konu olan olayın bugün de meydana gelme ihtimali mevcuttur. Bu nedenle kararı incelemeye değer bulduk.

Olayda işveren tarafından işinden çıkarılan sendika temsilcisi bir yandan haksız çıkarıldığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı almak için mahkemeye, öbür yandan da işine iadesi için de il hakem kuruluna başvurmuştur. Temsilcinin her iki talebinin de olumlu sonuçlanması üzerine Yüksek Mahkeme davacı işçinin işveren aleyhine ihbar ve kıdem tazminatı davası açmış bulunduğu ve tazminata da hükmedildiğine göre feshi kabullenmiş ve dolayısıyla işe iade hakkından vazgeçmiş sayılacağına karar vermiştir.

Karar bize isabetli değildir. Çünkü :

1. Yasanın temsilciler için getirdiği düzenleme mevzuatımızın başka hiçbir yerinde bulunmayan çok özel bir istihdam güvencesidir. Bu güvence ile temsilci haksız feshi karşı korunmakta ve fesih geçersiz sayılarak işine dönebilmektedir. Amaç temsilciye tazminat ödenmesi değil onun işyerinde çalışmaya devam edebilmesidir. **Öncelik temsilcinin işine devamındadır.** Oysa HGK kararı, davacıya madem ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesine hükmedildi işine iade kararı verilmiş olsa da işinden ayrılmış sayılın anlamına gelmektedir. Sanırım bu düşünce tarzı yasakoyucunun amacına uygun düşünmez.

2. İkinci olarak, mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, “fesih geçersiz sayılacaktır”. Yani hizmet akdi hiç sona ermemiş, feshedilmemiş gibi işlem görecektir. O zaman da hizmet akdi işveren tarafından hiç feshedilmemiş,

devam ediyor sayılacağı için temsilcinin kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kural olarak reddi gerekir. Çünkü 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi işçiye kıdem tazminatı alma hakkı bahşeden durumlar arasında böyle bir şart saymış değildir. Aslında işverenin temsilcinin hizmet akdini feshetmesi durumunda mahkemenin işe iade kararı üzerine feshin temsilcilik süresi sonunda otomatikman geçerlik kazanıp kazanmayacağı yolunda doktrindeki tartışmanın bu sorunun çözümünde etkili olduğu kanısındayız. Ancak hemen belirtelim ki, işveren temsilcinin hizmet akdine son verir, mahkeme de işvereni haklı bulacak olursa hizmet akdinin fesih anında sona erdiği kabul edilecektir. Bunda kuşku yoktur. Tartışma mahkemenin işe iade kararı vermesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

Bir görüşe göre iş mahkemesi temsilcinin işine iade kararı verecek olursa o zaman feshin hükmü temsilcilik görev süresinin sonuna kadar askıya alınmış olacak, temsilcilik süresi bitince fesih de kendiliğinden hüküm ifade edecektir (bak. **F. Şahlanan**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s. 280 - 281; **E. İnce**, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983, s. 132; **S. Süzek**, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanması, Ankara 1976, s. 189; **K. Oğuzman**, Hizmet İş Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 220). Bu görüşü savunanlara göre, yasa işe iade kararı verilmiş olsa da işverene temsilciyi isterse ücret vs. haklarını verip çalıştırmama hakkı verdiği göre fesih iradesinde kararlıdır, fakat bu temsilcilik süresi sonuna ertelenmiş sayılır (**Şahlanan**, s. 280).

Oysa bu görüş Yasa koyucunun amacına aykırıdır ve buradaki sorunun da çözümüne yardımcı olmaz. Yasa, mahkemenin işe iade kararından sonra hizmet akdinin sona ermesini temsilcilik sıfatına bağlamış değildir. Sendikalar Kanunu mahkemenin işe iade kararı vermesi halinde fesih işleminin tümüyle ortadan kalkacağını yasanın deyişiyle feshin geçersiz sayılacağını amaçlamıştır. O halde iş mahkemesinin temsilciyi işe iade etmesi kararı üzerine hizmet ilişkisi hiç sona ermemişcesine de-

vam edecektir. Gerçekten, 2821 s. K.'nın 30. maddesinde açıkça işe iade kararı üzerine feshin geçersiz sayılacağından söz edilmiştir. Bu durumda temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücret vs. hakları kendisine ödenecek hatta bu hüküm "temsilciliğe yeniden atanma halinde de" uygulanacaktır. Yani temsilcilik görevi sona eren kişi yeniden sendikası tarafından görevine devamına karar verirse işveren çalıştırmamaya devam ettiği sürece ücretlerini çalışıyormuşçasına almaya devam edecektir. Bize göre de isabetli olan görüş budur (bak. **O. Eyrenci**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s. 166; **Ali R. Okur**, Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985, s. 266-267; **M. Ekonomi**, İHU, Sen. K. 20, No. 11 deki karar incelemesi; **U. Narmancıoğlu**, İHU, Sen. K. 20, No. 5 deki karar incelemesi).

Kuşkusuz işçinin bu haktan yararlanması işe iade kararının temsilciye tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvurusu şartına bağlıdır. (Sen. K. 30/1). Doktrindeki baskın görüş temsilcinin 6 işgünü içinde işverene başvurmaması halinde hem işe alınmayı, hem de işlemiş ücretlerini isteme hakkını kaybedeceği yönündedir (**Eyrenci**, s. 167; **İnce**, s. 132-133; **Şahlanan**, s. 282). Bize göre 6 işgünlük sürenin geçirilmiş olmasının yaptırımı sadece çalışılmayan süre içinde işlemiş olan ücret ve diğer hakların istenmesine engel olmasıdır. Yoksa işe başlamaya engel teşkil etmez. Altı işgünlük süreyi geçiren temsilci işverene başvuru tarihi ile işine son verildiği tarih arasında işlemiş olan ücretini talep hakkını kaybeder, daha fazlasını değil (bak. **C. Tuncay**, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu

Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği, İktisat ve Maliye, Temmuz 1985, s. 154).

İşte, feshin, işe iade kararıyla temsilcilik süresi sonuna kadar ertelenmiş değil, o anda geçersiz sayılacağı görüşü kabul edilecek olursa davacının ihbar ve kıdem tazminatı davasını kazanması mümkün olmayacaktır. Çünkü hizmet akdi devam ediyor sayılacaktır. Buna rağmen ihbar ve kıdem tazminatı davasını her nasılsa kazanması işe başlamasına engel teşkil etmemesi gerekir. Eğer işçi hem işe başlayıp hem de hükmedilen tazminatları alacak olursa işveren sebepsiz zenginleşmeye dayanan bir istirdat davası açarak ödediğini geri alabilir. Aksi halde temsilciye tanınan özel teminat hükmünün anlamı kalmaz. Öncelik işe yeniden iadededir, yoksa ihbar ve kıdem tazminatları alınmasına değil. Nitekim bizce Sendikalar Kanununun 30. maddesinin son fıkrasındaki "mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan doğan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır." hükmünün bir anlamı da budur.

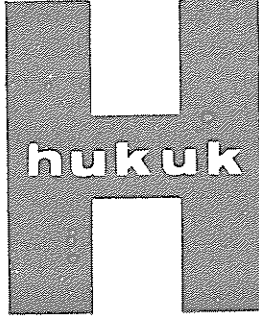
3. Kısacası, temsilcinin önce işe iade davasını açmış olup sonra ihbar ve kıdem tazminatı açmış olması onun işe iade hakkından vazgeçmiş sayıldığı anlamına değil davaların sonucuna göre karar vereceği seçimlik bir hakkını kullandığı şeklinde yorumlanmalıdır. Her iki davayı da kazanacak olursa işe başlamak istiyorsa tazminat davasından feragat edecek yahut da ilâmi icraya koymayacak veyahut da işe başlamadan vazgeçerek tazminatlarını alacaktır. Hem işe başlamış hem de ihbar ve kıdem tazminatını almışsa işverenin bunun iadesini isteme hakkı vardır, yoksa temsilcinin hizmet akdinin feshinin geçerli olduğu kabul olunamaz.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/1925
Karar No : 1987/1557
Karar Tarihi : 9.2.1987

Karar Özeti : Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

İşveren sendikasına üye olan işverenin, işveren sendikasının iştiraki olmaksızın imzaladığı sözleşme hükümsüzdür.



Dava : Davacı vekili, üyesi olan Mamulleri Sanayii A.Ş. yi temsilen İşverenleri Sendikası ile İş Sendikası arasında başlayan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlandığını, konunun resmi arabulucuya intikal ettiğini, Ege Bölgesinde kurulu İşveren Sendikası üyesi işyerleri ile işçi sendikasının Ege Bölgesi Şubesi arasında yapılan toplu iş sözleşmesine Mamulleri Sanayii A.Ş.' nin katılmadığını ve bu işyerinin İşveren Sendikası prensiplerine ve 2822 sayılı Kanun'a aykırı olarak İşçi Sendikası ile bağımsız olarak kendi başına sözleşme yaptığını, İşveren Sendikasının bu davayı açmadan önce, ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak, sözleşmenin Bölgeye intikali halinde işleme konulmamasını, iptalini istediğini, yazı üzerine İzmir Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün Ankara Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünden konu ile ilgili görüş talep ettiğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünce sözleşmenin usul ve Kanuna aykırı olduğunun işçi ve işveren Sendikalarına, Mamulleri Sanayii A.Ş. ne ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirildiğini Bölge Çalışma Müdürlüğünde taraflara yapılan sözleşmenin geçersiz olduğunu bildirdiğini beyanla, hukuken geçersiz olan bu sözleşmenin hükümsüzlüğüne karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılardan Mamulleri Sanayii A.Ş. cevabında ,davacının bu davayı açmaktan hukuki yararının bulunmadığını, çünkü;

a) Konunun Bölge Çalışma Müdür-lüğünün görevlerine girdiğini,

b) Sendikanın kendilerini ihraç et-mesi sebebi ile aralarında hukuki bir bağ ve dolayısıyla hükümsüzlükten hukuki ya-rarı olmadığını ileri sürmüşsede mahkeme-ce bu iddialar kabul edilmemiştir. Mah-keme hukuki menfaatin varlığına ihracın sözleşmenin yapılış tarihinden sonra ger-çekleşmesini gerekçe göstermiştir.

Davalı İşçi Sendikası vekili hükümsüz-lüğün ancak;

a) Toplu iş sözleşmesinin yetki bel-gesi alınmadan yapılmış olması.

b) Toplu iş sözleşmesinin görevli ma-kama tevdiinden itibaren 45 gün içinde hü-kümsüzlük davasının açılması gerektiğini, davada bu şartların tahakkuk etmediğini ileri sürmüştür. Mahkeme yazışma ve teb-ligat tarihlerini nazara alarak bu iddiaları reddetmiştir.

Mahkeme yukarıda açıklanan nedenle-re göre; İşçi Sendikasının, İşveren Sendi-kası üyesi olan Mamulleri A.Ş. ile, anlaşarak İşveren Sendikasının muvafaka-tı dışında imzalamış olduğu toplu iş sözleş-mesinin hükümsüzlüğüne karar vermiştir.

Sonuç : Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanüni gerektirici se-beplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik gözükmemesine göre yerinde bulunmayan tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve yasaya uygun olan hükmün ONANMASINA 9.2.1987 gününde oybirliği ile karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/876

Karar No : 1987/1695

Karar Tarihi : 12.2.1987

Karar Özeti : Kıdem tazminatının aylık net ücret üzerinden değil, aylık brüt üc-ret üzerinden hesaplanması gerekir.

Dava : Davacı, noksan ödenen kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin para-sının ödetilmesine karar verilmesini iste-miştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde taraflar avukat-larınca temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : 1 — Dosyadaki ya-zılarla toplanan delillere ve kararın dayan-dığı kanuni gerektirici sebeplere göre ta-rafların aşağıdaki bendlerin kapsamı dı-şında kalan temyiz itirazları yerinde değil-dir.

2 — Kıdem tazminatının brüt ücret-ten hesaplanması gerekir. Davacının net aylık ücretinin 35.000 TL. olduğu önceki bir davada tesbit edilerek kesinleşmiştir. O halde kıdem tazminatı net 35.000 TL. brüte çevrilerek, brütü üzerinden hesap edilmelidir. Net ücret üzerinden yapılan hesaba göre hüküm tesisi doğru değildir.

3 — İlk davada istenilen miktarlar için faiz isteği yoktur. Buna rağmen ilk dava nedeni ile hüküm altına alınan miktarlar için faize karar verilmiş olması isabetsizdir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yuka-rıda gösterilen sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harçlarının istek halin-de ilgililere iadesine 12.2.1987 gününde oy-birliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

Esas No : 1986/9-404
Karar No : 1987/112
Karar Tarihi : 20.2.1987

Karar Özeti : Sendikalar Kanunu sendikalara üye olma serbestisini öngördüğünden hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Ancak, Kanun sendikaya üye olmayı veya üyelikten ayrılmayı bazı şekil şartına bağlamış bulunduğundan Kanunun belirlediği usule uygun, şekilde önceki sendika ile ilgisini kesmeden başka bir sendikaya üyelik için başvurma o sendika üyeliğini kazandırmayacağından bu durumdaki işçi sonraki sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

Taraflar arasındaki "tesbit" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; ...
.....4. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 13.2.1986 gün ve 1984/882 E-1986/80 K. sayılı kararın incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.3.1986 gün ve 1986/2728-3201 sayılı ilamı ile; (... Davacı, 17.11.1983 tarihinde Sendika üyeliğinden istifa ederek 22.11.1983 tarihinde İşçileri Sendikası'na üye olmuş; 24.5.1984 tarihinde ise tekrar İş Sendikası'na girmiştir. Davacı İş Sendikasının yaptığı 1.6.1984 ile 31.5.1986 süresi için yürürlüğe konulan TİS'den yararlanmak istemiştir.

Mahkeme, davacının 22.11.1983 tarihinde İş Sendikası üyesi olmakla 3 aylık süre geçmediğinden her iki sendika üyeliğinin geçersiz olduğunu bu durumda davacının sendikasız işçi durumunda bulunduğu ve aradan 3 aylık süre geçmiş olmakla 24.5.1984 tarihinde İş Sendikası üyeliğini kazanmış bulunduğunu bildirerek davacıyı anılan TİS'den yararlanacağına, gerçekleşen haklarının tahsiline karar vermiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22. maddesinde sendika üyeliğinin nasıl kazanılacağı belirtilmiş ve işçi veya işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamayacakları, birden çok sendikaya üye olunması halinde tüm üyeliklerin geçersiz olacağı hükme bağlanmıştır.

25. maddesinde ise, sendika üyeliğinin çekilme (istifa) halinde notere başvurma tarihinden itibaren 3 ay sonra geçerli olacağı yazılıdır.

Buradaki çekilme (istifa) nın hukuki sonuç doğurabilmesi için bu yoldaki iradenin karşı tarafa açıklanmış olması gerekir. Böyle bir irade açıklaması olmadan birden çok sendika üyeliği nedeniyle her iki üyeliğinde geçersiz olması kendiliğinden istifanın hukuki sonuçlarını doğurmaz.

Böyle olunca geçersizlik nedeniyle işçinin sendikasız duruma geçtiğinden söz edilemez. Bu halde, davacının 24.5.1984 tarihinde İş Sendikası üyeliğinin geçerli olabilmesi için 22.11.1983 tarihinde üye olduğu İş Sendikası'ndan usulüne uygun olarak istifa etmiş ve o istifadan sonra 3 aylık süre geçmiş olması gerekirdi. Oysa davacı halen hem İş Sendikası hem de İş Sendikası üyesi olarak görünmekte olup, aynı zamanda iki sendikaya da üye olamayacağından İş Sendikası üyeliği geçersizdir. Bunun sonucu olarak ihtilaflı dönemle ilgili olarak TİS'den yararlanamaz...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Temyiz Eden : Davalı, Genel Müdürlüğü vekili.

Davalı, İşçileri Sendikası vekili.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildi-

gi anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü :

Davacının İş Sendikası üyesi iken bu sendikadan 17.11.1983 gününde noter aracılığıyla gönderdiği dilekçe ile istifa ederek İşçileri Sendikasına 22.11.1983 gününde üye olduğu, daha sonra gene noterden gönderdiği dilekçeyle 24.5.1984 gününde İş Sendikası üyelik için başvurduğu hususları tartışmasıdır. Uyuşmazlığın çözümü davacının 24.5.1984 günlü başvurusu ile İş Sendikası üyeliğini yeniden kazanıp kazanmadığı hususunun tesbitine bağlı bulunmaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22 nci maddesi sendikalara üye olma serbestisini öngördükten sonra bunun doğal sonucu olarak hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağına hükme bağlamıştır.

Sendikaların faaliyetleri 2821 sayılı yasanın 32 ve 33 ncü maddelerinde düzenlenmiş olup iş barışının korunması açısından en önemlilerinden biri de toplu iş sözleşmesi akdetmek ve buna ilişkin faaliyetlerdir. Bu konuda sendikanın yetkisinin tayini öncelik arz etmekte olup üyelik yetkinin belirlenmesinde en önemli unsurdur. Uygulamada bu konuda kargaşaya ve uzun çekişmelere yer vermemek toplu iş sözleşmesinin yapılmasını sürüncemede bırakmamak amacıyla yasa koyucu 2821 sayılı Yasa ile üyeliğin kazanılmasını, üyelikten ayrılmayı bir disiplin altına almış bulunmaktadır.

Yukarıda değinildiği üzere 22 nci madde sendikalara üye olma serbestisini öngörmekle beraber işçi veya işverenlerin aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden çok sendikaya üye olamayacaklarını da hükme bağlamıştır. Bu durumda üye olma serbestisine getirilmiş bir sınırlama olup, az önce açıklanan kargaşa ve sakıncaların doğmasını önleme amacına yönelik bulunmaktadır. Yasa bu sınırlamanın müeyyidesini de açıkca öngörerek birden çok sendikaya üye

olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir", demiştir. Kuşkusuz tüm üyeliklerin geçersiz olması üyeliklerin hiçbirisinin hukuki sonuç doğuramayacağını ifade eder. Şu halde işçi veya işveren iki sendikaya birden üye olmuşsa her ikisinde geçersiz olacak, üç sendikaya birden üye olmuşsa her üçüde geçersiz olacaktır. Bunlardan ilk ikisini geçersiz kabul ile işçinin iki sendikaya birden üye olmakla ikisinde geçersiz olduğu gerekçesiyle sendikasız işçi durumuna girdiğini benimseyerek üçüncü sendikaya üyeliği geçerli kabul etmek maddenin sözüne açıkca aykırı olacağı gibi ,yasa koyucunun getirdiği düzenlemelerle güttüğü belirtilen amaca da ters düşecek yetki belirlenmesinde kargaşa sürüp gidecek ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin yapılması sürüncemede kalacak bundanda iş barışı zarar görecektir.

2821 sayılı yasanın 25 nci maddesi üyeliğin sona ermesini bir düzene tabi tutmuştur. Buna göre her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilme hakkına sahiptir. Burada çekilme bildirimi de şekle tabi kılınacak bu bildirimin noter huzurunda kimliğin tesbiti, çekilenin imzasının tasdiki ile olacağı ve çekilmenin notere başvurma tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olacağı hükme bağlanmıştır.

Olayda, davacının her ne kadar ilk üyelikten usulüne uygun olarak çekildiği anlaşılmakta ise de üç aylık süre dolmadan ikincidefa sendika üyesi olduğu ve bu son üyelikten ise usulüne uygun olarak çekilme gerçekleşmeden ilk sendikaya tekrar üyelik için başvurduğu anlaşılmakla davacının hukuki sonuç doğurabilecek bir üyeliğinin mevcudiyetinden söz edilemez.

Bu nedenlerle mahkemece Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

Sonuç : Davalılar vekillerinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının

Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı H.U.M. K. nun 429. maddesi gereğince BOZULMASI, istek halinde temyiz peşin harçlarının geri verilmesine, 14.1.1987 günü yapılan ilk görüşmede çoğunluk sağlanamadığı için, 20.2.1987 gününde yapılan ikinci görüşmede salt çoğunlukla karar verildi.



T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/400
Karar No : 1987/2607
Karar Tarihi : 3.3.1987

Karar Özeti : Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet aktını sona erdirmesi halinde İş Kanununun 14. maddesi hükmünden yararlanarak kıdem tazminatı alabilmesi için Medenî Kanunun 2. maddesindeki objektif iyi niyet kurallarına göre davranmak zorundadır.

Dava : Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 3.3.1987 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukatı ile karşı taraf adına Avukatı geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Dava, evlenen kadının kendi isteğiyle işinden ayrılması nedeniyle İş Kanununun 14. maddesine dayanılarak istenilen kıdem tazminatı davasıdır.

Davacı, 1971 yılında davalı Sigorta A.Ş.'de işe başladığını evlenmesi nedeniyle işten ayrılmak zorunda kaldığını, davalı işverenin kıdem tazminatını ödemediğini bildirerek 2.870.000 TL. kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı cevabında: Davacının durumunun 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin öngördüğü formaliteyi yerine getirmekten ibaret olduğunu, davacının 10 yıllık eşinden 30.1.1985 tarihinde ve 9 günde boşandığını, bu boşanmadan 47 gün sonrada aynı eşiyile evlendiğini, bu sebeple davacının İş Kanununun 14. maddesinden yararlanamayacağını, onun boşanma ve evlenme işlemlerinin muvazaa olduğunu, yasayla getirilen sosyal hakkı istismar edip haksız kazanç sağlamak istediğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hizmet aktını "... kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusuyla sona erdirmesi..." halinde hizmet süresi kadar kıdem tazminatı verilmesini öngörmüştür. Bundan amaç aile birlik ve bütünlüğünü korumak, evliliğin yeni bir yaşama ve mutluluğa engel olmasına mani olmaktadır. Böylece Medenî Kanunun evlilik müessesesine verdiği önemin İş Kanununda yansıdığını görmekteyiz.

Öte yandan Türk Hukukunda değişik terimlerle ifade edilen "doğruluk ve güven kuralları" M.K. 2. maddesinde "hüsnüniyet kaideleri" terimi ile ifade edilmiştir. Buna göre "herkes haklarını kullanmakta ve borçlarını ifade hüsnüniyet kaidelerine riayetle mükelleftir." Davacının 1971 yılında Sigorta'da işe başladığı 16.2.1975 tarihinde evlendiği bu evlilikten 2'de çocuk sahibi olduğu ve 21.1.1985 tarihinde eş aleyhine geçimsizlik nedenine dayanarak boşanma davası açtığı, eşin kabulü ve dinlenen davacı tanıklarının iddiayı doğrula-

yan beyanları üzerine 30.1.1985 tarihinde boşanmaya karar verildiği, hükmün taraflarca temyiz edilmeyeceğinin bildirilmesi üzerine aynı gün kesinleştiği ve dul kalan davacının 18.3.1986 tarihinde 47 gün evvel boşandığı eşiyle yeniden evlendiği ve birgün sonrada yani 19.3.1985 tarihinde Şirketine dilekçe ile başvurarak evlenmesi nedeniyle şirketten "üzülerek ayrılmak zorunda" olduğunu bildirdiği anlaşılmıştır.

Boşandığı eşi ile yeniden evlenmiş olma halinde kadına kıdem tazminatı verilmeyeceğine dair kanunda bir hüküm yoksa da, 9 gün içinde boşanma ve 47 gün sonrada yeniden aynı eşle evlenme halini, iyiniyet kuralları ve yasanın amacıyla başdaştırmak mümkün olmasa gerek. Davacı Yeni evliliğini aynı eşiyle yapmıştır. Bu eş ise davacı ile çalışırken evlenmiş ve on yıl süren çalışmasına da müsaade etmiştir. Yani evliliğin çalışmaya engel olmadığı belli olmuştur. Bu nedenle davanın reddine karar vermek gerekirken aksine düşüncelerle hüküm tesisi isabetli görülmemiştir.

Sonuç : Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 3.3.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/3976
Karar No : 1987/4259
Karar Tarihi : 28.4.1987

Karar Özeti : Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile işinden ayrılan ve askerlik dönüşü tekrar işe alınan işçi ikinci defa işe başlamasından seneler sonra yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesindeki, işçinin ka-

nunâ askerlik süresi, derece terfi ve kademelerle ilerlemesi bakımından kıdemden sayılır, hükmünün bu sözleşmeden önceki böyle bir hükmü ihtiva etmeyen sözleşme dönemlerine ait intibak ve ücretler için uygulanamaz.

Dava : Davacı, askerlik hizmeti ile askerlik öncesi hizmetin kıdemden sayılarak yevmiyesinin yeniden tesbitile yevmiye farkının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, ilâmda yazılı olduğu şekilde karar vermiştir.

Hüküm, süresi içinde davalı hazine avukatı tarafından temyiz edilmekle dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Davacı, işyerinden muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle 20.4.1982 tarihinde ayrılmış ve askerlik dönüşü başvurusu üzerine 20.12.1983 tarihinde işçi olarak tekrar işe alınmış ve çalışmasını sürdürmüştür. Davacı, 1.3.1985 ile 28. 2.1987 tarihleri arası için yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinin 12 nci maddesi hükmüne dayanarak, ondan önceki toplu iş sözleşmelerinde kendisine uygulanması sonucu intibakının tesbitini ve ödenmeyen zamlardan dolayı aradaki farkın tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı, ise savunmasında, askerlik süresindeki toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının söz konusu olmadığını, askerlik dönüşünde ise, toplu iş sözleşmesinin yürürlük ve davacının işe başlama tarihleri dikkate alınarak uygulandığını, önceki toplu iş sözleşmelerinde son toplu iş sözleşmesinin 12 nci maddesine benzer bir hükmün bulunmadığını, buna göre idarenin yaptığı işlemde bir hata olmadığını, belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkeme, sözü edilen son toplu iş sözleşmesinin 12 nci maddesi hükmünün önceki askerlik dönüşlerinde de uygulanabileceğini belirterek istek gibi karar vermiştir.

Gerçekten, 1.3.1985 ile 28.12.1987 toplu iş sözleşmesinin 12 nci maddesinde "..... işçinin kanuni askerlik süresi derece terfii ve kademe ilerlemesi bakımından kıdemden sayılır" denilmektedir. Ancak bu hükmün sözü edilen bu toplu iş sözleşmesi süresi içinde askerden dönenlere uygulanacağı açıktır. Daha önceki 1.10.1980 - 30.9.1983 ve 1.10.1983 - 31.10.1984 toplu iş sözleşmelerinde ise buna benzer herhangi bir hüküm yoktur. Böyle olunca önceki toplu iş sözleşmelerinden yararlanmada davacının askerde bulunduğu ve dönüşünde işyerinde çalıştığı süreler dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

Davacı, 20.4.1982 tarihinde askere gitmiş ve askerlik bitimi 20.12.1983 de işçi olarak tekrar işe başlamıştır. 1.10.1982 de asker olup, işyerinde çalışmadığına göre bu tarihteki ücret zammından yararlanamayacaktır.

1.10.1983 - 31.10.1984 toplu iş sözleşmesi ise 9.11.1983 de imzalanmıştır. Davacının askerlik dönüşü işçi olarak tekrar işe alınması 20.12.1983 tarihinde olmuştur. O halde davacı bu toplu iş sözleşmesinden de tekrar işe alındığı 20.12.1983 tarihinden itibaren istifade edecektir. O halde davacının isteği hakkında bu çerçevede inceleme yapılarak hüküm tesisi gerekmektedir. Davacının askerde bulunduğu sıradaki toplu iş sözleşmesi ücret zamlarından yararlandırılması ve buna göre intibak ve ücret farklarına karar verilmiş olması isabetlidir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, 28.4.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4300

Karar No : 1987/4437

Karar Tarihi : 4.5.1987

Karar Özeti : Toplu iş sözleşmesi yapılması ile ilgili konulardan dolayı işverenleri temsilen dava açmaya işveren sendikaları yetkili olup, tek başına işverenin husumete ehil bulunmadığından işverenin işyerinde grev yasağının bulunduğu tesbiti ve tedbir yolu ile grevin durdurulması talebi ile işçi sendikası aleyhine açtığı davanın husumet yönünden reddine karar verilmesi gerekir.

..... Endüstrisi A.Ş. adına Avukatı ile İşçileri Sendikası adına Avukatı aralarındaki dava hakkında İş Mahkemesinden verilen 14.4.1987 günlü ve 130/264 sayılı Hüküm davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : İşverenin bir işveren sendikasına üye olması halinde, Toplu İş Sözleşmesi yapılması ile ilgili konularda işverenleri temsilen işveren sendikası dava açmağa veya bu münasebetle açılan davadan ötürü husumete ehil olabilir. İşveren husumete ehil olamaz. Olayda işverenin ilgili işveren sendikasına üye olduğu anlaşılmaktadır. O halde, işverenin davacı olarak davalı işçi sendikası aleyhine açtığı ve uyuşmazlıkta söz konusu edilen işyerinde görülen işin 2822 sayılı Kanunun 29'cu maddesinde gösterilen grev yasağına giren işlerden olduğunun dolayısı ile bu işyerinde grev yapılamayacağına tesbitine ve grevin ihtiyati tedbir yolu ile durdurulmasına ilişkin olan isteğin az önce açıklanan ilke uyarınca husumetten reddine karar vermek gerekirken yetki yönünden reddi usul ve yasaya aykırı isede; bu usulü hata yeniden yargılamayı gerektirmediğinden red kararının bu gerekçe ile onanması uygun görülmüştür.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen gerekçe ile ONANMASINA, 4.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4299
Karar No : 1987/4436
Karar Tarihi : 4.5.1987

Karar Özeti : Devletin iştiraki bulunan bankaların müdürleri ile buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticiler kanunen sendikalara üye olamayacakları için sendikaların zorunlu organlarında da görev alamazlar.

..... İşçileri Sendikası adına Avukatı ile 1 — Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukatı, 2 — İşçileri Bakanlığı adına Avukatı, aralarındaki dava hakkında İstanbul 3. İş Mahkemesinden verilen 23.2.1987 günlü ve 683/187 sayılı hüküm davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü :

YARGITAY KARARI

..... Bankası Şube Müdürleri olan K.K., A.N., C.Ö., A.E., S.B., C.H., Ö.K., A.K. ve H.Ç. İşçileri Sendikasının 18.12.1983 tarihli genel kurul toplantısında sendika yönetim kurulu üyeliklerine seçilmişlerdir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 17.6.1985 gün ve 043347 sayılı ve İstanbul Valiliği aracılığı ile'e tebliğ edilen 8.8.1985 gün ve 050184 sayılı yazılarıyla banka şube müdürlerinin işçi sendikasına üye olamayacaklarının dolayısıyla sendika zorunlu organlarında görev alamayacaklarının bildirilmesi üzerine, Sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını ve İçişleri Bakanlığını hasım göstermek suretiyle açtığı bu dava ile adı geçenlerin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun geçici 1. maddesine göre 18.12.1982 tarihinde yapılan olağan genel kurulda sendika yönetim kuruluna seçildikleri ve daha önce

sendikanın yönetim kurulunda görevli oldukları için, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun geçici 4. maddesinin "statülerine bakılmaksızın" deyiminin kendilerine tanıdığı kazanılmış haktan yararlanarak 18.12.1983 tarihinde tekrar yönetim kurulu üyeliklerine seçildiklerini, öte yandan söz konusu Banka Şube Müdürlerinin sendika üyesi olabileceklerini bu nedenle sendika zorunlu organlarında görev almalarının yasaya uygun olduğunu bildirerek, Bakanlık yazılarındaki kararların iptaline ve bu konudaki ihtilafın men'ine karar verilmesini istemiştir.

Adı geçen kişilerin devletin iştiraki bulunan Bankası Şube Müdürleri olduklarında bir uyumsuzluk yoktur. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 21/2 ve 40. maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre devletin iştiraki bulunan bankaların müdürleri ve buna eşit yöneticiler işçi sendikasına üye olamazlar. Şu durumda bu kişiler işçi sendikasına üye olamayacaklardır. Sendika üyesi olamayacak kimselerin ise sendika zorunlu organlarında görev alamayacakları kuşkusuzdur. Esasen mahkemede bunların işçi sendikasına üye olamayacaklarını kararında açıkça belirtilmiş, fakat 2821 sayılı Sendikalar Kanununun geçici 4. cü maddesinin "statülerine bakılmaksızın" ifadesine getirdiği değişik yorum neticesinde ve 2821 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sendika zorunlu organlarında görevli olma halini yeniden bu görevlere seçilebilmeye yeterli görerek isteği kabul etmiştir.

Ancak geçici 4'cü maddenin "statülerine bakılmaksızın" "sözleri, onyıllık bir fiil çalışma koşulunun aranmayacağı anlamına gelmekte olup, sendika üyesi olamayacakların durumunu kapsamamaktadır. Zira sendika üyesi olmayacaklar yasal ve hukuki açıdan buradaki "saklı haklar" kavramı içinde mütalaa edilemezler. Konuyla ilgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararından da aksi sonucu çıkarmak mümkün değildir. Öte yandan, sendika üyesi olabilecekler yönünden 2821 sayılı Sendikalar Kanununun geçici 4'cü maddesinin 2'ci

fıkrasından yararlanabilmek için de, sadece 2821 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte zorunlu organlarda görevli olmak yeterli sebep değildir. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte dört olağan genel kurul dönemini doldurmuş olma koşulunun gerçekleşmesi gerekir. Davada geçici 4'cü maddenin 3'cü fıkrasına giren bir durum da söz konusu edilmemiştir.

Bu hususlar dikkate alınmadan, 2821 sayılı Kanunun geçici 4'cü maddesine ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına yanlış anlam verilerek isteğin kabulü usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA 4.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

—●—

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4243
Karar No : 1987/4582
Karar Tarihi : 5.5.1987

Karar Özeti : Bir holding'e bağlı muhtelif şirketlerin muhasebe işlerinin günlük normal mesai saatleri içinde yapıldığına, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin parası, ikramiye ve ödenmeyen ücret ile tavan dikkate alınarak kıdem tazminatını her şirket kendisine ait işin yapılması için geçecek süre ile orantılı kısmı nisbetinde sorumlu olmalarına göre şirketlerden iş süreleri oranında alınacak kıdem tazminatı toplamında tavanı aşmaması gerekir.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve ikramiye alacağı ile ücret alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Davacı aynı Holdinge bağlı 6 şirkette 1.4.1982 de muhasebe müdürü olarak işe başlamış ve 16.5.1984 tarihine kadar çalıştıktan sonra bu tarihte iş akti feshedilmiştir. Davacı bu 6 şirket hakkında ayrı ayrı dava açarak her birinden ayrı ayrı ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parası, ikramiye ve ödenmeyen ücretini istemiştir. Mahkemece şirketler hakkında açılan davlarda kıdem tazminatı hesabında tavan sınır gözetilmek suretiyle şirketlerden aldığı ücretlere göre dava konusu haklar ayrı ayrı tesbit edilerek hüküm altına alınmıştır.

Davacının Holdinge bağlı 6 şirketin muhasebe işlerini günün normal saatleri içinde yaptığı anlaşılmaktadır. Esasen bu konuda uyuşmazlık yoktur. Böylece günlük normal mesaisinin 6 şirketin muhasebe işlerine bölünmek suretiyle ifa edildiği görülmektedir. Böyle olunca her bir şirketin kendisine ait işin yapılması için geçecek süreyle orantılı olarak bu haklardan sorumlu tutulması icap eder. Ancak bu hesap tarzı sonucu değiştirmeyeceğinden ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin parası, ikramiye ve ücret alacağına ilişkin olarak hüküm altına alınan miktarlar doğrudur.

Kıdem tazminatına gelince; İş Kanununun 14'cü maddesi hükmüne göre aynı çalışma süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez ve ödenecek kıdem tazminatının da tavan sınırı geçmemesi gerekir. Şu halde, kıdem tazminatı yönünden yapılacak iş yukarıda açıklanan kural gereğince davacının günlük mesaisinden davalı şirkete isabet eden çalışma süresine göre ve 6 şirketten aldığı ücretleri toplamı ve tavan sınırdaki gözetilmek su-

retiyle bulunacak tek bir kıdem tazminatı tutarından davalıya isabet edecek miktara karar vermekten isabettir. Aynı süre için bir defadan fazla ve tavan sınır aşılacak şekilde kıdem tazminatı hesabiyle hüküm tesisi doğru değildir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten ve yalnız kıdem tazminatı yönünden BOZULMASINA, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, ikramiye ve ücret alacağına ilişkin kısmın ONANMASINA, 5.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4591
Karar No : 1987/4805
Karar Tarihi : 11.5.1987

Karar Özeti : 1 — Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca isteğe uygun olarak işletme ve işyeri itibarıyla yetki tesbiti yapılmış ve kesinleşmiş bulunmasına göre toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin ve Grev ve Lokavt kararlarının da aynı paralelde gerçekleştirilmesi gerekir.

2 — Toplu iş görüşmelerinin uyumsuzlukla sonuçlanması halinde işçi sendikasıca grev kararı alınmadıkça lokavt kararı da alınmaz.

..... İşçileri Sendikası adına Avukatı ile Sanayii İşverenleri adına Avukatı ve Ş.K. aralarındaki dava hakkında 5. İş Mahkemesinden verilen 3.4.1987 günlü ve 367/307 sayılı hüküm duruşmalı olarak davacı avukatınca temyiz edilmiş isede; HUMK'nun 438'ci maddesi uyarınca duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü ;

Yargıtay Kararı : Sanayi İşverenleri Sendikası, kendisine üye bulunan ve bazıları işletme kavramı içinde olan muhtelif işverenlere ait işyerlerinde tek bir grup sözleşmesi yapmak isteği ile yetki tesbiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmuş, adı geçen bakanlıkça her bir işyeri için ve işletme düzeyinde olanlarda işletme düzeyinde olmak üzere ayrı ayrı çoğunluk tesbiti yapılmış ve itiraz süresi geçtikten sonra tesbitin kesinleştiği işverenler sendikasına bildirilmiştir.

Böylece Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen işverenler sendikası bu işyerlerinde çoğunluğu haiz işçi sendikasını 7.10.1986 tarihli yazı ile sendikalarının üyesi olan ve ekli listede ünvan ve adresleri yazılı işyerlerinde toplu sözleşme görüşmelerine başlamak üzere yer ve gün tesbiti yapmak için yetkililerin yetki belgeleriyle birlikte 14 Ekim 1986 günü saat 14'de sendika genel merkezinde hazır bulundurulmaları belirtilmek suretiyle toplu görüşme isteğinde bulunmuşur.

Sözü edilen yer, gün ve saatte taraf sendika yetkilileri toplanmışlar ve bu ilk toplantıda İş Sendikası yetkilileri adı geçen işyerlerinin her biri için ayrı ayrı müzakere yapılması ve prosedürün ayrı ayrı yürütülmesi gerektiğini bildirmiş; işveren sendikası yetkilileri ise müzakerelerin ayrı ayrı değil grup olarak yapılması ve prosedürün grup Toplu İş Sözleşmesi yöntemlerine göre, yürütülmesi gerektiğini beyan etmişler. Fakat bu konuda bir mutabakata varamıyarak buna dair tesbit tutanağını düzenlemişlerdir.

Bunu takiben işverenler sendikası, 15.10.1986 tarihli yazı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak üyeleri bulunan 54 firmanın 67 işyeri için toplantı yer, gün ve saatinin tesbitini istemiş, bunun üzerine toplantı yer, gün ve saati bakanlıkça belirlenmiş belirlenen gün ve saatte taraflar toplanmışlar görüşmelerin şube seviyesinde yapılmasına karar vererek müteakip görüşmenin gün ve saatini tesbit etmişler ve 12.11.1986'da yapılan toplantı-

da adı geçen işyerleri için ayrı ayrı olmak üzere yer, gün ve saat belirleyerek buna dair bir ön protokol yapmışlar ve grup sözleşmesi yapılıp yapılmaması konusunda uyuşmazlık sürdüğünden, işveren sendikası bakanlıktan resmi arabulucu tayinini istemiş ve bu istek doğrultusunda uyuşmazlık, mahkemece seçilen resmi arabulucuya intikal ettirilmiş; fakat resmi arabulucu da grup sözleşmesi yapılıp yapılmaması konusunda tarafların anlaşmazlığı sonucu uyuşmazlık tutanağı düzenlemiştir. Uyuşmazlık tutanağından sonra işçi sendikası bu işyerlerinden bazılarında grev kararı almış bir kısım işyerlerinde ise, grev kararı almamıştır. İşveren sendikası ise, grev kararı alınmamış olan ve dava konusu edilen işyeri düzeyinde olan P..... A.Ş. A..... Sanyay A.Ş., T..... A.Ş. ve P..... A.Ş. işyeri ile işletme düzeyinde olan H... A.Ş. işyerlerinde lokavt kararı almıştır.

İşçi sendikası, grev kararı alınmadan işyerinin lokavt kararı alamayacağını ileri sürerek işverenin bu 5 işyerinde 20.2.1987 tarihinde aldığı lokavt kararının yasa dışı olduğunun tesbitine karar verilmesi isteği ile bu davayı açmıştır.

Bu durumda taraflar arasındaki uyuşmazlığın yukarıdan beri anlatılan presedür nedeniyle bu beş işyeri için işverenin lokavt kararı alıp alamayacağına ilişkin olduğu anlaşılmaktadır.

Yine yukarıda açıklandığı üzere işveren sendikasının muhtelif işverenlerin işyerlerinde çoğunluk tesbitine ilişkin isteğinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ayrı ayrı işletme ve işyerleri itibarıyla karşılandığı ve yetkinin de buna göre kesinleştiği görülmektedir. Bu şekildeki çoğunluk tesbiti yasaya uygundur. Böyle olunca Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerinin de bu tesbit ve yetki çerçevesinde işletme ve işyerleri itibarıyla yapılması gerekir. Bu durumda grev ve lokavt kararlarının da aynı paralelde gerçekleştirilmesi icabeder. İşçi Sendikası davada söz konusu edilen ve ayrı ayrı işverenlere ait bulunan işyeri ve işletmede grev kararı

almamıştır. Aynı işverene ait grev kararı alınmış başka bir işyeri olduğu da ileri sürülmemiştir.

O halde, işveren sendikası, işçi sendikası grev kararı alınmayan bu işyerlerinde 2822 sayılı Kanunun 27'ci maddesinin son fıkrası uyarınca lokavt kararı alamayacağından davanın kabulüne karar vermek gerekirken, reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/4801

Karar No : 1987/5265

Karar Tarihi : 26.5.1987

Karar Özeti : İşyeri temsilcisi, temsilci olduğu işyerindeki işçilerin dilek ve şikayetlerini dinlemek, işçilerin hak ve menfaatlarını gözetmek, TİS'lerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli bulunduğundan, temsilcinin, bu görevle uğraşması sebebiyle iş aktinin bozulması kötü niyetle fesih olayını oluşturacağından ücret ve diğer haklardan başka ihbar tazminatının 3 katı tutarında kötü niyet tazminatında hükmetmek gerekir.

Dava : Davacı, evvelce açılan davada saklı tutulan bakiye kıdem ve kötüniyet ve manevi tazminat, ikramiye, yıllık ücretli izin parası ücret ve sosyal yardımlardan doğan alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : 1 — Yapılan soruşturmayla, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Davacı işyeri sendika temsilcisi iken iş akti işveren tarafından bozulması nedeniyle 2821 sayılı Yasanın 30'ncu maddesi uyarınca Mahkemeye başvurmuş, Mahkemece işe iadesine karar verildiği halde işe alınmadığından aynı maddenin devamı hükümlerine göre temsilcilik süresince ücret ve diğer bütün haklarını dava açmak suretiyle işverenden almıştır.

Davacının iş aktinin işverence bozulması gerek ilk iade hususunda gerekse ondan sonra açtığı ücret ve haklarına ilişkin davalar sırasında dinlenen tanık sözlerinden ve diğer belgelerden işyerinde ücretlerin ve sosyal hakların geç ödenmesinden dolayı iş aktinin bu konudaki şikayet ve dileklerini dinlemek ve çözümlemek için gerek işyeri müdürü gerekse sendikaya yaptığı görüşmeler ve temaslara sebebiyle bozulduğu anlaşılmaktadır.

2821 sayılı Kanunun 35'nci maddede işyerine münhasır kalmak kaydıyla işçilerin dilek ve şikayetleri dinlemek işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek İş K.nun ve TİS'lerinde öngörülen çalışma şartlarının

uygulanmasına yardımcı olmak temsilcinin görevleri arasında yer almıştır. Temsilcinin bu görevleriyle uğraştığından dolayı iş aktinin bozulmasını iyiniyet kurallarıyla bağdaştırmak mümkün değildir. Kötüniyetle fesih olayını oluşturur. Ve 30'ncu maddenin son fıkrasındaki saklı tutulan haklar sebebiyle temsilci işçi ücret ve diğer haklarından ayrı olarak bu tazminatıda istiyebilir. Bu bozma sebepleri sözü edilen Kanunun 31'nci maddenin 6'ncı fıkrasındaki sendikal faaliyet nedeniyle iş aktinin bozulması halinde düşündürebilirse, sendikal faaliyetler yasanın 32 ve 33'ncü maddede sayılmıştır. Sayılan bu sendikal faaliyetler gözönünde bulundurulacak olursa temsilcilik görevlerinin bunlardan farklı olduğu görülür. Bu nedenlerle davacıya İş Kanununun 13'ncü maddesinin sondan bir evvelki maddesi uyarınca ihbar tazminatının 3 katı kötüniyet tazminatı verilmesi gerekirken 1 yıllık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedilmesi isabetli görülmemiştir. Karar bu nedenle bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA, peşinalınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.5.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YENİ YAYINLAR

2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNU ŞERHİ

Prof. Dr. Seza REİSOĞLU tarafından; Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunundaki son değişikliklerde gözönünde tutularak 3. kez hazırlanan şerhte; öğretinin yanısıra, geçen dönemde verilen ancak geçerliliğini bu günde koruyan Yargıtay kararlarına, 2822 sayılı Yasa ile ilgili olarak Yüksek Mahkemenin 3 yıl içinde verdiği yeni kararlara geniş ölçüde yer verilmiş, 2822 sayılı Yasa da ortaya çıkan çeşitli sorunlar tartışılarak çözümler önerilmiştir.

494 sayfadaki oluşan şerh KDV Dahil 4.950.— TL.'dir.

İsteme Adresi :

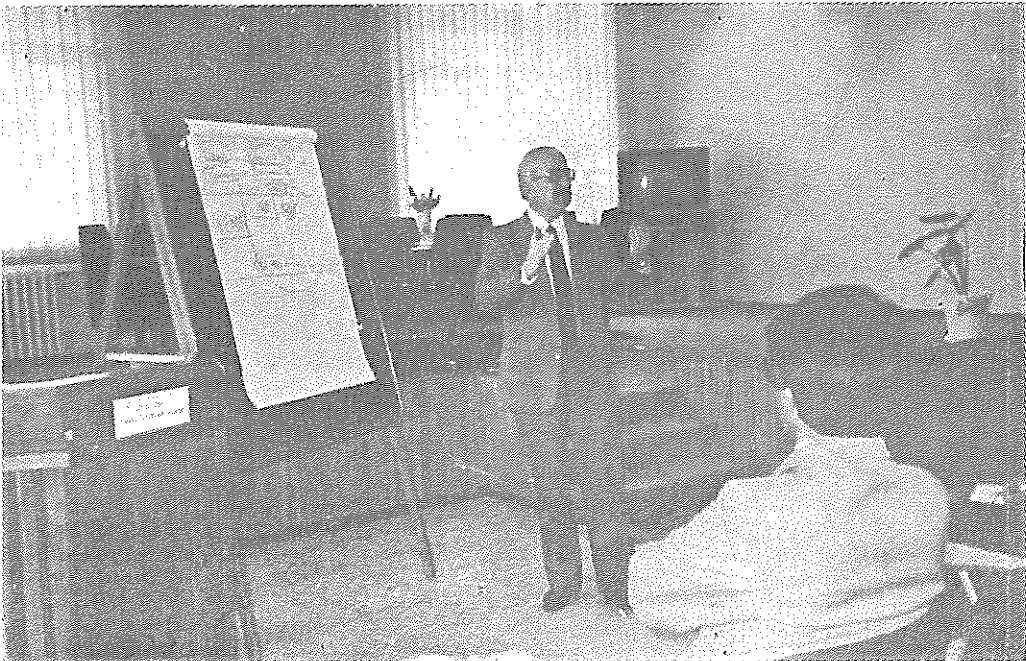
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı 83/24 Maltepe — ANKARA Tel :229 04 94 - 229 31 35

sendikal haberler

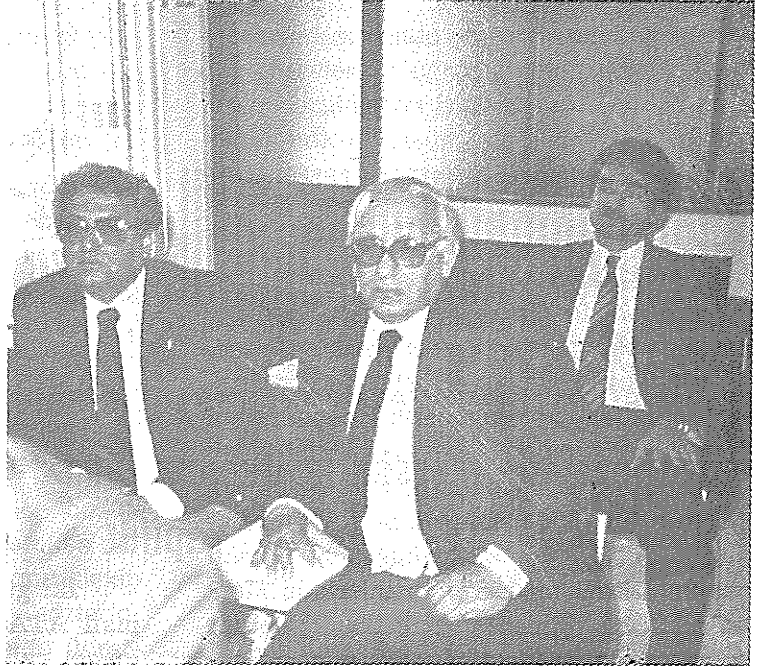
İş Değerlemesi ve Uygulaması Semineri 24 - 25 Nisan 1987 Tarihlerinde Mersin'de Üyemiz Çimsa Çimento Fabrikasında Yapıldı

24 - 25 Nisan 1987 tarihlerinde Mersin'de Çimsa Çimento Fabrikası Eğitim Salonunda gerçekleştirilen Seminer, Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi ve Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Personel ve Endüstri İlişkiler Müdürü Kâzım KÖKÇÜ ve Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT'ın yaptıkları açış konuşması ile başlamıştır.

İki gün süren seminerde Doç. Dr. İsmail ATAAY "İş değerlemesinin anlamı, amacı ve yöntemleri", "Dünyada ve Türkiye'de iş değerlendirme çalışmalarında ortaya çıkan sorunlar", "Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası İş Değerleme planının tanıtılması ve uygulanması hakkında bilgi verilmesi", "İş değerlendirme ile ücret politikası arasındaki bağ ve ücret yönetimi ilkelerinin saptanmasında dikkate alınacak prensipler" konularında açıklamalarda bulunmuştur.



Doç. Dr. İsmail ATAAY konuşmasını yaparken.



(Soldan-Sağa) Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Kazım KÖKÇÜ, Denetleme Kurulu Üyesi Dr. Engür ÖZÜSTÜN ve Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Personel ve Endüstri İlişkiler Md. Yardımcısı Ertuğrul SÖZMEN semineri izlerken,

Seminere üye kuruluşlarımızı temsilen; Akçimento A.Ş.'den Enrüstri İlişkiler Grup Müdürü Dr. Engür ÖZÜSTÜN, Personel ve Sosyal İşler Müdürü Ramazan

GÜNGÖRDÜ, Anadolu Çimentoları T.A.Ş.'den Personel Müdürü Haydar DEVAĞA ile Savaş TUNCABOYLU, Aslan Çimento A.Ş.'den Personel Müdürü Murat YÜCEL



Seminerden bir görünüm

ile Nusret Kenan EMRE, Baştaş Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş.'den Personel Şefi Kemal ÖZBAYRAM, Batı Anadolu Çimento San. A.Ş.'den Personel Şefi Metin YAKUPHANOĞLU, Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.'den Personel Müdürü Dursun AYHAN, Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.'den Personel ve İdare İşler Mü-

dürü Rahmi SEZGİN, Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş.'den Genel Müdür Yardımcısı Faruk ALTUNTAŞ, Personel ve Endüstri İlişkiler Müdürü Kâzım KÖKÇÜ ile İrfan TUNCAY, Halil ALEV, Hasan SEL, Edip ACAR, Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.'den Personel Müdürü Erol TEKDEMİR ile Endüstri Mühendisi Sevgi AKMEN,



Üye Kuruluş Temsilcileri Semineri İzlerken.

Göлтаş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş.'den Personel Şefi Mahmut UYANIK, Nuh Çimento Sanayii A.Ş.'den Personel Müdürü Mehmet UMUTLU, Sendikamızdan da Sendikamız Genel Sekreteri Av.

Sancar EYAZIT ile Sendikamız Uzmanı Parlar POLATATEŞ katılmışlardır.

Seminer ,25 Nisan 1987 günü yapılan genel görüşme ile olumlu bir şekilde sona ermiştir.

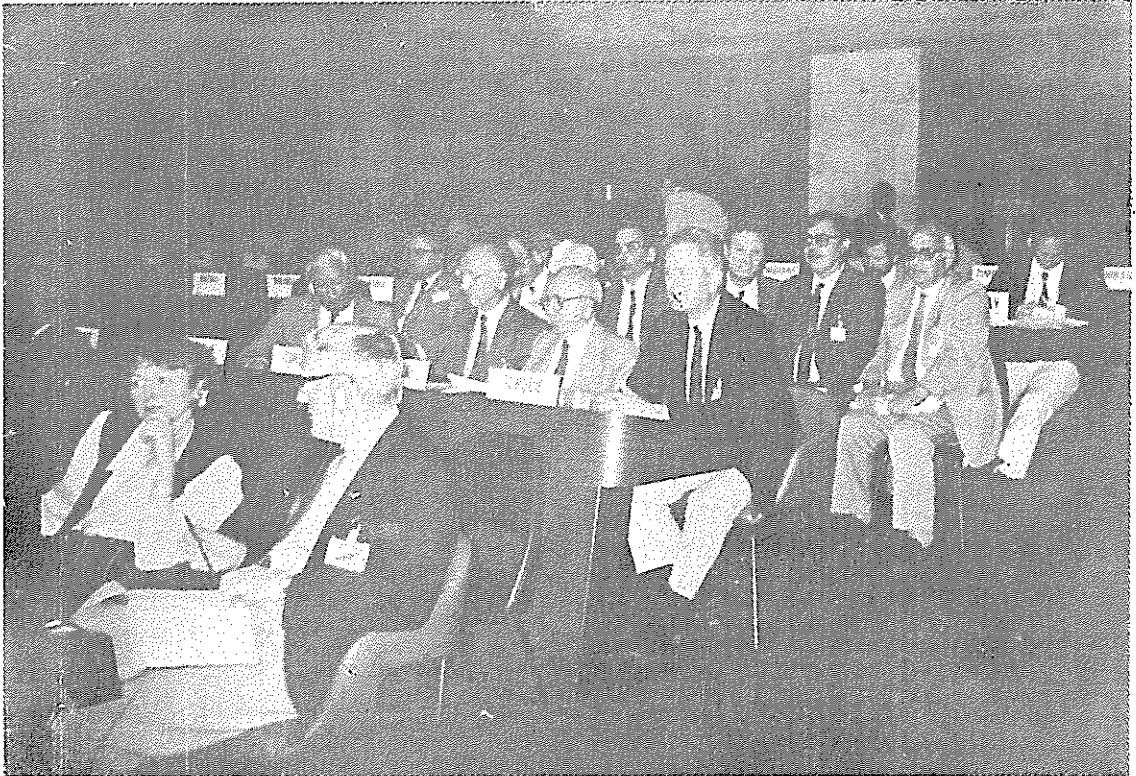
Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO)

73. Konferansı Cenevre'de Yapıldı

Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO) 73. Çalışma Konferansı İsviçre'nin Cenevre Kentinde 3-24 Haziran 1987 tarihlerinde toplandı. Konferansa 156 üye ülkeden 1800 civarında hükümet, işçi ve işveren delegesi ile teknik danışmanları ve

ayrıca çeşitli uluslararası kuruluşların müşahitleri katıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mükerrerem Taşcıoğlu başkanlığındaki Türk Delegasyonunda hükümeti, Türkiye'nin Cenevre'deki Daimi Temsilcisi Büyükelçi



Konferanstan Bir Görünüm.

Ercüment Yavuzalp ve sözcü olarak Dış işleri Bakanlığı Uluslararası Sosyal ve Teknik Kuruluşlar Dairesi Başkanı Bilge Cankorel, işverenleri Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Kubilay Atasayar ve işçileri de Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz temsil etti. Ayrıca her üç kesimin yeterli sayıdaki teknik danışmanları da Türk Delegasyonunda yer aldılar.

Konferansa; Sendikamızdan Denetleme Kurulu üyesi ve Akçimento Ticaret

A.Ş. Endüstri İlişkileri Grup Müdürü Dr. Engür Özüstün Teknik Müşavir ve Genel Sekreter Sancar Bayazıt müşahit üye olarak katılmışlar ve işveren kesimini temsilen "İnşaat İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komitesi"nde görev almışlardır.

Konferans'ta 9 Haziran 1987 günü Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz, 10 Haziran 1987 günü de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mükerrerem Taşcıoğlu birer konuşma yapmışlardır.



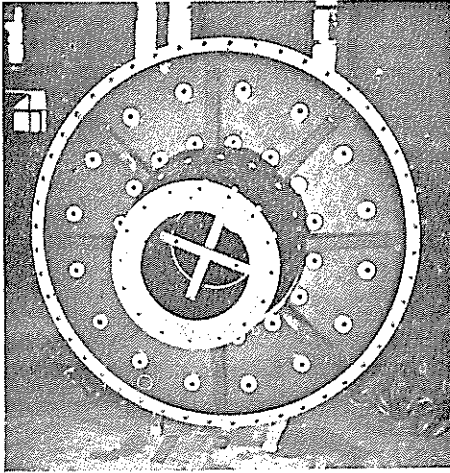
Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi ve Akçimento Endüstri İlişkileri Grup Müdürü Dr. Engür ÖZÜSTÜN ve MESS Baş Hukuk Müşaviri Av. İsmet SİPAHİ Konferansı İzlerken.



BURÇELİK

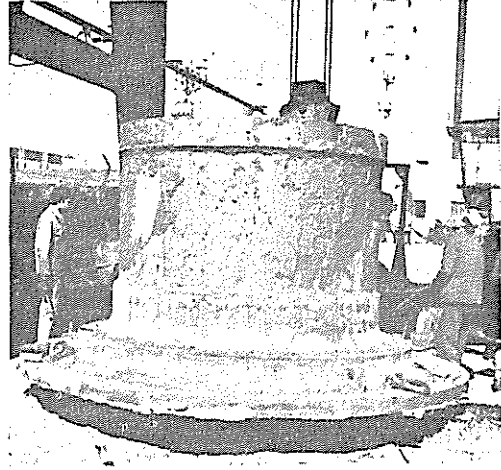
«Döküm.....Makina»

19 yıllık çelik döküm
tecrübemize ek olarak makina
fabrikamızın da 1983 senesinde
üretim başlamasıyla net 35
tona kadar;



MAKİNAYA

ÇELİK DÖKÜMDEN



★Kırcı parçaları,
(Çekiçler, Örsler, Astarlar, Rotorlar)

★Döner Fırın Ağız Plakaları,

★Galeler, Ringler

★Pinyon ve Çevre Dişliler.

★Boğaz Yatakları,

★Değirmen Aynaları'nın

dökümünden, işlenip teslim
edilmesine kadar hizmetinizdedir.

BÜRO/OFFICE
DÖKÜM FAB./FOUNDRY
MAKİNA FAB./MACHINE SHOP
TELEFON/PHONE (FOUNDRY)
TELEFON/PHONE (MACHINE SHOP)
TELEFAX
TELEX
TELEGRAF/TELEGRAPH
P.K./P.O.B.

: Atatürk Caddesi İpekçi Han No. 2
: Organize Sanayi Bölgesi Yeşil Cadde No. 20
: Organize Sanayi Bölgesi Sarı Cadde No. 15
: 431107 - 431108 - 431109 - 432181
: 431197 - 432180
: 432182
: 32170 BCD TR
: BURÇELİK/BURSA
: 427 BURSA/TURKEY

BURSA/TURKEY

BURSA/TURKEY

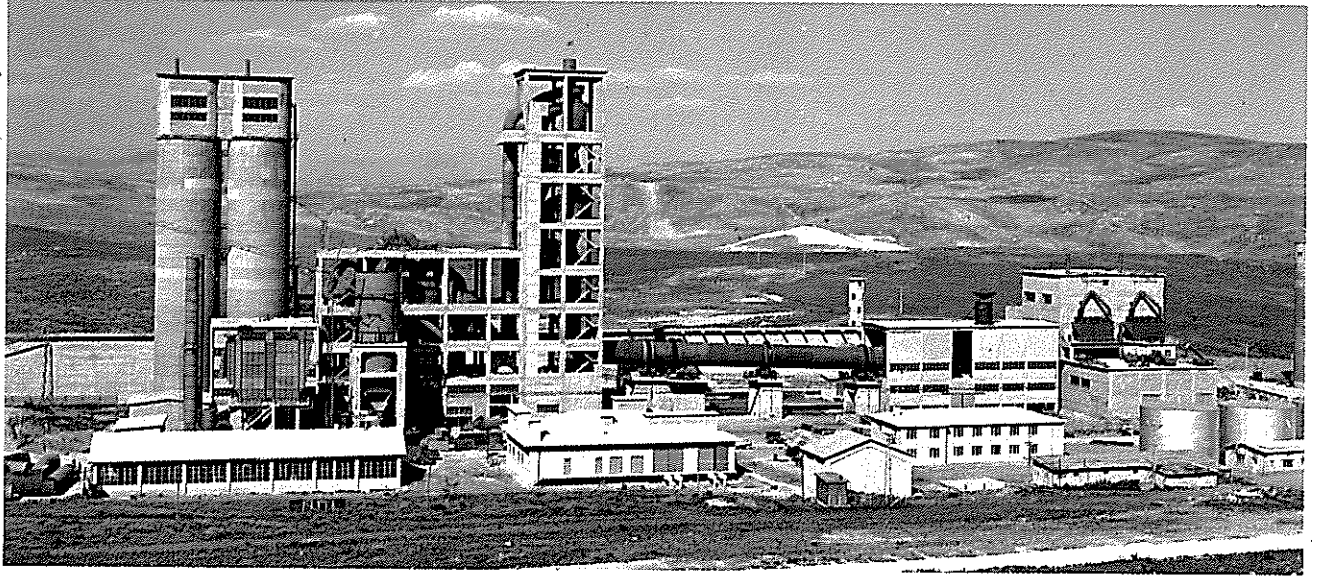
BURSA/TURKEY

Tasarrufları
değerlendirirken
esnafa, sanatkara destek
sanayiye
kaynak oluşturan...
...ülke kalkınmasına
katkı sağlayan
banka...

TÜRKİYE



**HALK
BANKASI**



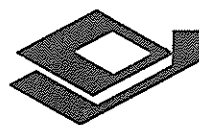
Enerji Santralleri
Çimento Fabrikaları
Sanayi Tesisleri
Barajlar • Tüneller

Su Temin • Su/Artık Su ve Kanalizasyon Tasfiye
Saha Düzenlemesi • Çelik Konstrüksiyon
İnşaat • İmalat • Montajında

30 YILIN TECRÜBESİ
2000 KİŞİYİ AŞAN PERSONEL GÜCÜ

ile

ANAHTAR TESLİMİ PROJELERDE
GÜVENİLİR DOSTUNUZ



GÜRİŞ
MAKİNA VE MONTAJ SANAYİİ A.Ş.