ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI
TEMMUZ 1988
CİLT 2
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 Eskihisar, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.*
- ☐ *Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.*
- ☐ *İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.*
- ☐ *Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.*

tarafından o tarihdeki 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 17 üyesi bulunmaktadır.

- *ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.*
- *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.*
- *BOLU 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.*
- *KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.*
- *NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*
- *ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.*

AMACI

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

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

ADRES : Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, Akyol İş Hanı No . 83/7-8 06570 Maltepe — ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
tarafından iki ayda bir yayınlanır

içindekiler :

- Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun 3
- Karar İncelemesi 10
- Hukuk 15
- Sendikal Haberler 23

TEMMUZ 1988 CİLT 2 SAYI 4

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına :
İMTİYAZ SAHİBİ : A. Mesut EREZ
GENEL YAYIN MÜDÜRÜ : Av. İ. Sancar BAYAZIT
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ : Parlar POLATATEŞ
İDARE YERİ : Gazi Mustafa Kemal Bulvarı Akyol İşhanı No: 83/7-8 06570 Maltepe - ANKARA
TEL : 231 19 52 - 231 19 53

○ ÇİMENTO İŞVEREN, BASIN, AHLÂK YASASINA UYMAYI 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 250.000.— TL. ○ İç Sayfalar Tam Sayfa 200.000.— TL.
○ Arka Kapak İçi Tam Sayfa 200.000.— TL. ○ İç Sayfalar Yarım Sayfa 100.000.— TL.
○ Renkli Baskılarda Her Renk İçin ilan ücretine 10.000.— TL. ilave edilir.

BASILDIĞI YER : Ayyıldız Matbaası A.Ş. — ANKARA TEL : 213 19 62 - 222 69 40 - 222 69 41

Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun

Mükremin POYRAZ
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Hukuk Müşaviri

3417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun 9.3.1988 tarihinde kabul edilmiş, 18.3.1988 tarihinde 19758 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak 1 Nisan 1988 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu Kanunun amacı, çalışanların aylık ve ücretlerinden tasarruf kesintisi yapılmasını ,tasarruflara Devlet veya ilgili işverenlerin katkıda bulunmasını, bağımsız çalışanların gelirlerinin bir kısmının tasarrufa ayrılmasını temin ve bu tasarrufların en iyi şekilde nemalandırılmasını sağlamak suretiyle çalışanların tasarruf yapmalarını teşvik etmektir.

KAPSAM : Kanunun 2. maddesinde bu Kanunun kapsamına;

a) Kamu görevlileri ile kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kuruluşlarda çalışanların,

b) On ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin,

c) Kanunları uyarınca sözleşmeli statüde çalışan personelin ,dahil oldukları belirtilmiş ve bunların aylık ve ücretlerinden tasarruf kesintisi yapılacağı,

Bu tasarruflara Devlet ve ilgili işverenlerin katkısının sağlanacağı,

1479 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanların gelirlerinin, bu kanun hükümlerine göre belirlenecek kısmınında tasarruf olarak her ay ilgili banka şubesine yatıracağı emredilmiştir.

İşveren temsilcileri olarak bizleri en çok Kanunun 2. maddenin (b) bendi ilgilendirmektedir. Bu sebeple açıklamalarımızda Kanunun işçilerle ilgili hükümlerine ilişkin olacaktır.

Kanunun kapsamla ilgili hükümleri açıklanırken öncelikle "On ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler." hükmüne kimlerin dahil olacağının ve kimlerin dahil olmayacağının ve on ve daha fazla işçinin işyeri bazında mı, işveren bazındamı tesbiti gerekeceğinin? açıklığa kavuşturulması lâzımdır.

Kanunun, 2. maddesinin (b) bendinde on ve daha fazla işçilere kimlerin dahil edileceğine dair açık bir hüküm mevcut değildir.

Maddenin (b) bendi ile ilgili gerekçesinde de sadece "(b) bendi ile Konut Edindirme Yardımı ilede paralellik kurularak

(10 ve (10) dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işçiler kapsama dahil edilmektedir." denmekle yetinilmiştir.

Kanundaki bu boşluk, 9. maddesine dayanılarak Yüksek Planlama Kurulunca kararlaştırılıp Maliye ve Gümrük Bakanlığınca 3 Nisan 1988 tarih ve 19774 ve 12 Mayıs 1988 tarih ve 19812 sayılı Resmî Gazetelerde yayımlanmış olan 2 adet Tebliğde Kanunun kapsamına girecek işyerlerinin işveren bazına göre tesbiti gerektiği açıklanmak suretiyle doldurulmuştur. Hatta 12 Mayıs 1988 tarihli tebliğin 6. maddesinde, kendilerine emekli veya yaşlılık aylığı bağlanmış bulunanlardan gerek kamu ve gerekse özel kesimde yeniden çalışmaya başlayanlar kanun kapsamına dahil bulunmamakla birlikte, bunlardan 1475 sayılı İş Kanununa göre işçi olarak çalışanların Kanunun öngördüğü on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanların sayısının hesabında dikkate alınması gerektiği açıkca vurgulanmıştır.

Bu hesaba göre bir işverenin çalıştırdığı işçi sayısının on'un altına düşmesi halinde kesinti ve katkı da yapılmıyacak, on ve üstüne çıktığında yeniden uygulama başlıyacaktır.

Bu Kanunda, 3320 sayılı Kanunda olduğu gibi işverenin ihtiyarı ile ondan az işçiyide yararlandırma esası benimsenmediği gibi, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörden emekli olanlar veya her hangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olduktan sonra 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 3279 sayılı Kanunla değişen (3/II-C) ve (63/B) maddeleri hükümleri gereğince "Sosyal Güvenlik Destek Primi" ödemek suretiyle sigortalı bir işte çalışanlar dahi Kanunun uygulama alanı dışında tutulmuşlardır. Ayrıca, tebliğe göre grev, hastalık, ücretsiz izin gibi çeşitli sebeplerle ücret ödenmemesi durumlarında kesinti yapılmıyacak, kısmı ödemelerde ise ödenen miktarlara uygulanacaktır.

3 Nisan 1988 tarihli tebliğin,

1.3.1. maddesinde, 1475 sayılı İş Kanunun 8. maddesine göre en çok 30 gün süren süresiz işte çalışan işçilerin,

1.3.2. maddesinde, 3308 sayılı Kanun uyarınca çalıştırılan çırakların,

1.3.3. maddesinde, kamu kesiminde bir aydan daha kısa süre ile çalıştırılan geçici işçilerle,

1.3.4. maddesinde yabancı işçilerin,

Kanunun kapsamına dahil olmadıkları açıklanmış, ancak açıklama da tereddütleri tam olarak gidermemiştir. Çünkü, tebliğin 1.3.2. maddesinde 3308 salyılı Kanun uyarınca çalıştırılan çırakların Kanunun kapsamına dahil olmadıkları belirtildiği halde aynı Kanun hükümlerine göre işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerden söz edilmediği gibi işletmelerde staj gören yüksek okul veya fakülte talebelerine de değinilmemiştir.

Konu ile ilgili olarak Sendikamız Merkezinde 25 Nisan 1988 tarihinde üye kuruluş yetkililerinin katıldığı seminerde belirttiğimiz gibi 3308 sayılı Kanunun 11. maddesinde, aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanırlar. İşyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler, hükmü karşısında çırakların kapsam dışı olduğunun belirtilmesi doğrudur.

Ancak 3308 sayılı Kanun 25/1. maddesinde, İşletmelerde meslek eğitimi gören öğrenci, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin %30'undan aşağı ücret ödenemez hükmü ile, çıraklarında öğrenci statüsünde olduklarına dair 11. madde hükmü ve çıraklarla öğrencilere aynı oranda ücret ödenmesi ve 3308 sayılı Kanunun 22. maddesi gereğince toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kapsamı dışında tutulmuş bulunmaları gibi müşterek unsurlar dikkate alındığında işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerinde 3417 sayılı Kanunun 2. maddesinin kapsamı dışında bırakılmasının amaçlandığı sonucuna varmak gerekir.

Nitekim 12 Mayıs 1988 tarihli tebliğin 9. maddesinde bu görüşümüz aynen benimsenmiştir.

TASARRUF MİKTARLARI : Kanunun 3. maddesi ile, 2. maddenin kapsamına girenlerin tasarruf kesintisini aylık veya ücretlerden %2 ve Devlet ve işveren katkısını da %3 olarak tayin etmekle beraber Bakanlar Kurulu da bu nisbetleri iki katına kadar yükseltmeye veya eski haline indirmeye yetkili kılınmıştır.

TASARRUF HESABI : Uygulamada işverenleri en çok ilgilendirecek olan husus, işverenlerin, işçilerin ücretinden yapacakları tasarruf kesintileri ile sağlayacakları işveren katkılarını tahakkuk ettirerek, T.C. Ziraat Bankasında işçileri adına açtıracakları "Tasarrufu Teşvik Hesabı"na yatırılması konusudur.

Bu konu 3417 sayılı Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasında, İşverenlerin işçilerinin ücretinden yapacakları tasarruf kesintileri ile sağlayacakları işveren katkılarını tahakkuk ettirerek, ücret ödemesinin yapıldığı ayı takip eden ayın sonuna kadar T.C. Ziraat Bankasında işçileri adına açtıracakları "Tasarrufu Teşvik Hesabına" yatırılır şeklinde düzenlenmiştir. 4. fıkra ise her hak sahibine muhtevasını Y. Planlama Kurulunun tespit edeceği bir hesap cüzdanı verilmesini emretmektedir.

Burada işçi ücretlerinin teknik sebeblerle gerçekleştiği ayın son gününde ödenememesi bazı sorunların doğmasına yol açmaktadır.

Kanun tasarrufların, ücret ödemesinin yapıldığı ayı takip eden ayın sonuna kadar T.C. Ziraat Bankasında işçiler adına açtırılacak hesaba yatırılmasını emretmektedir.

Kanun Koyucu ücret ödemesinin yapıldığı ayı takip eden ayın sonu ile ücretin gerçekleştiği ayın sonunu mu yoksa ödemenin yapıldığı ayın sonunu mu amaçlamıştır.

Madde metninde bu hususta bir sarahat bulunmadığı gibi maddenin gerekçesinde de bir açıklık yoktur.

Kanun metnindeki "Ücret ödemesinin yapıldığı ayı takip eden ayın sonuna kadar" sözlerine sıkı sıkıya bağlı kalınırsa bu takdirde hizmetin gerçekleştiği ayı takip eden ayın sonuna kadar tasarrufların işveren tarafından T.C. Ziraat Bankasında açtıracağı "Tasarrufu Teşvik Hesabı"na yatırabileceği sonucuna varılabilir.

Ne varki seminerde de açıkladığımız gibi 3 Nisan 1988 tarihli tebliğin "Bu kanuna göre özel kesimde çalışan işçiler için ilk ödeme tarihi olan 30 Nisan 1988 tarihinde yapılacak ücret ödemelerinden", sözlerinden bankaya yatırma zorunluğunun ücretin gerçekleştiği ayı takip eden ayın sonuna kadar doğduğu sonucunu çıkartmak gerekir.

Nitekim 3417 sayılı Kanunun düzenleme başlığını taşıyan 9. nin (c) bendi, Yüksek Planlama Kurulunun, 3'üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile bu Kanunun uygulanması ile ilgili her türlü düzenlemeleri yapmaya yetkili olduğunu buyurmaktadır.

3. madde kesinti ve katkı oranları ile 1479 sayılı Kanuna tabi olanlara ait kesinti ve Devlet katkısı miktar ve uygulama şekil ve tarihlerinin tesbitinde Bakanlar Kurulunu yetkili kılmaktadır. 9. maddenin anılan hükmü ise bunun dışında uygulama ile ilgili her türlü düzenleme yetkisini Yüksek Planlama Kuruluna tanımaktadır. Kurulun bu yetkiye dayanarak çıkardığı 3 Nisan 1988 tarihli tebliğin "Bu Kanuna göre uygulama tarihleri aşağıdaki şekilde tesbit edilmiştir." diyen 2. maddenin 1. bendinde ise "Özel kesimde çalışan işçiler için ilk ödeme tarihi olan 30 Nisan 1988 tarihinde yapılacak ücret ödemelerinden, tasarruf kesintisi yapılacağı ve işveren katkısının sağlanacağı" belirtilmiş bulunmaktadır.

Kanunun 9. maddesi, 3. madde dışındaki bütün uygulamalarda Yüksek Planlama Kuruluna düzenleme yetkisi tanımıştır.

Yüksek Planlama Kurulunda bu yetkiye dayanarak işçiler için ilk ödeme tarihi olan 30 Nisan 1988 tarihinde yapılacak ücret ödemelerinden kesinti yapılacağı ve katkı sağlanacağı şeklinde düzenleme getirmiş bulunmasına göre Nisan ayı ücretlerinin Mayıs ayında ödenmekte olmasının tasarrufların bankaya yatırılma tarihinin Mayıs ayı sonu yerine Haziran ayı sonunda yapılabileceğine dair bazı işveren kuruluşlarının görüşüne katılmamızı imkânsız kılmaktadır.

Kaldıki 1475 sayılı İş Kanunun 26. maddesinin 2. fıkrasındaki, ücretin en geç ayda bir ödenir hükmü ile ödemelerin vaktinde yapılmamasının müeyyidesini gösteren 99. maddesi hükmü dahi kanaatımızca ödemelerin hakedildiği ay sonunda yapılması zorunluğu bulunduğunu göstermektedir.

Kanunun ödemelerin zamanında yapılmamasının sonuçlarını düzenleyen 7. maddesi ,kesinti ve işveren katkılarının 4. maddede belirtilen süreler içinde ilgili banka hesabına yatırılmaması halinde, yatırılması gereken miktarların resen veya alakalıların başvurusu halinde SSK.'ca 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun primlerin tahsiline ilişkin hükümleri dairesinde tahsil olunarak alınacak gecikme zammı ile birlikte ilgili banka hesabına yotırılacağını emretmektedir.

506 sayılı Kanunun 3203 sayılı Kanunla değişen primlerin ödenmesi ile ilgili 80. maddesinin 3. fıkrası ise primin, süresi içinde ve tam olarak ödenmemesi halinde ödenmeyen kısım için sürenin bittiği tarihten başlayarak Kamu Alacaklarının Tahsili Usulû Hakkında Kanunda belirtilen gecikme zammı oranlarının uygulanacağını buyurmaktadır.

6183 sayılı Âmme Alacaklarının Tahsil Usulû Hakkındaki Kanunun 2975 sayılı Kanunla değişen gecikme zammı, nisbet ve hesabını düzenleyen 51. maddesinde; Amme alacağının ödeme müddeti içinde ödenmeyen kısmına vade gününü takip eden günden itibaren ilk bir aylık müddet için %10, müteakip ikinci, üçüncü, dördüncü, beşinci ve altıncı aylar için ayrı ayrı %7 ve müteakip her ay için %5 olarak gecikme zammı tatbik olunur. Hükmü karşısında tasarruf kesintisi ile işveren katkısı toplamının ilgili bankaya yatırılmaması halinde de aynı cezaların uygulanacağı aşikardır.(*) Bu itibarla gecikmenin işverenlere getireceği ağır mali sorumluluklar karşısında bankaya yatırma tarihinin belirlenmesi konusu üzerinde titizlikle durmak gerektiği kanısındayız.

Açıklanan hükümler yanında, Kanunun 1. maddesinde çalışanların tasarrufa teşvik edilmelerinin ve bu tasarrufların en iyi şekilde nemalandırılmalarının amaçlandığının belirtilmesi karşısında Kanun Koyucunun, ücretin hak edildiği ay içinde değilae onu takip eden ay içinde ödenmesi halinde bankaya yatırma zorunluğunun da ödemenin yapıldığı ayı takip eden ayın sonuna kadar devam edeceğini benimsediği düşünülemez. Bu düşünce tarzı kanunların amacına göre yorumlanması kuralına da aykırıdır. Çünkü, kanun tasarrufların en iyi bir şekilde nemalandırılmasını amaçlamıştır. Tasarrufun bir ay sonra bankaya yatırılması onun bir ay nemadan yoksun kalması demektir. Bu hal tarzı işverenler için yarar sağlayabilir. Lâkin çalışanlar için de bir ay tasarruflarının nemasından yararlanamama sonucunu doğurur. Böyle bir sonuç doğuracak uygulama tarzı ise hem Kanunun amacına ve hemde yorum kuralına ters düşer.

Öte yandan Kanunun 2. maddesinin gerekçesinde 3320 sayılı Konut Edindirme Yardımı Kanunu ile de paralellik kurulduğundan söz edilmiştir. O halde Kanun Koyucunun ödeme yönünden de bu paralelliği

(*) Yazının hazırlanmasından sonra 27 Mayıs 1988 tarih ve 19824 sayılı Resmi Gazetede 6183 sayılı Kanunun 3418 sayılı Kannla değişen 51. maddesine dayanılarak yayınlanan ve 1.6.1988 de yürürlüğe giren 24.5.1988 tarih ve 88/12947 sayılı Kararname ile gecikme zammı oranları birinci, ikinci ,ve üçüncü aylar için ayrı ayrı %10, dördüncü, beşinci ve altıncı aylar için %8, yedinci ve müteakip aylar için ise %6 olarak belirlenmiştir.

amaçladığının benimsenmesi hiçte yanlış bir yorum tarzı olamaz. 3320 sayılı Kanunun yardımın ödeme şeklini düzenleyen 4. maddesinin (b) bendinde Kanunun, müstehak işçilerin, konut edindirme yardımı, işverenlerce tahakkuk ettirilerek SSK.'na yatırılır. 506 sayılı SSK.'nun primlerin ödenmesine ilişkin hükümleri dairesinde Kurumca tahsil edilir." hükmünün 3417 sayılı Kanunla ilgili ödemelerde de uygulanacağına inanmaktayız. Bu sebeple 506 sayılı Kanunun primlerin ödenmesi ile ilgili hükümlerine de değinmek yararlı olacaktır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun Primlerin Ödenmesini düzenleyen ve 3203 sayılı Kanunla değişik 80. maddesinin birinci fıkrasında "İşveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak prim tutarlarını ücretlerinden kesmeye ve kendisine ait prim tutarlarını da bu miktara ekleyerek en geç ertesi ayın sonuna kadar kuruma ödemeye mecburdur." dedikten sonra aynı maddenin ikinci fıkrasında "77'nci maddenin (a) fıkrası gereğince hak edilen ve fakat ödenmemiş olan ücretler üzerinden hesaplanacak primler hakkında da yukarıdaki hüküm uygulanır." hükmü, ücretin her hangi zorunlu bir sebeple zamanında ödenememesi halinin dahi, primin vaktinde ödenmesini geciktiremeyeceğini göstermektedir.

3417 sayılı Kanunun 7'nci maddesinin birinci fıkrasında da ödemelerin zamanında yapılmaması halinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun primlerin tahsiline ilişkin hükümlerin uygulanacağı hükmünün bulunması gibi kanunî sebep ve dayanaklar bize, kesinti ve katkıların bankaya ücretin ödendiği ayı takip eden ayın sonuna kadar değil, ücretin hak edildiği ayı takip eden ayın sonuna kadar yatırılması zorunlu olduğu görüşünü benimsetmiş ve seminerde de bu doğrultuda açıklama yapmamıza yol açmıştır.

Seminerde açıkladığımız bu görüşlerimiz sonradan yayınlanan 12 Mayıs 1988 tarihli tebliğin 5. maddesinde de aynen benimsenmiştir.

Tasarrufların nemalandırılması Kanunun 5. ve Ödemeler 6. maddelerinde düzenlenmiş olup, bu işler Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı Idaresi Başkanlığınca yürütüleceği için işverenleri ilgilendirmemektedir. Bu sebeple nemalandırma ve ödeme konularında da bir açıklamada bulunma gereği duyulmamıştır.

Ödemelerin zamanında yapılmaması ile ilgili 7. maddeye ait geniş bilgi tasarruf hesabına dair 4. madde içinde açıklandığından tekrarına gerek görülmemiştir.

Vergilendirme ile ilgili hükümler Kanunun 8. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

Çalışanların aylık ve ücretlerinden yapılacak tasarruf kesintileri ilgililerin aylık ve ücretlerinin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir.

İşverenlerin bu Kanun hükümlerine göre sağladıkları katkılar gelir ve kurumlar vergilerinin hesaplanmasında gider olarak kaydedilir.

Bu Kanunun 6. maddesi hükümleri gereğince ilgililere yapılacak ödemeler hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

Geçici Maddenin (b) bendi ile de sözleşmeleri kanunun yürürlüğe girdiği 1 Nisan 1988 tarihinden önce aktedilmiş olan işçilerin tasarruf kesintisine tabi tutulması gereken ücretleri ile aynı sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçilerin tasarruf kesintisine tabi tutulması gereken ücretleri 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre yeni bir toplu iş sözleşmesi aktedilinceye kadar işverenlerce, bu Kanunun uygulamasına mahsus olmak üzere, yüzde 2 oranında artırılır. Artırılan bu miktarlar hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın yüzde 3 oranındaki işveren katkısı ile birlikte 4 'üncü madde uyarınca bankaya yatırılır, hükmü getirilmiştir. Böylece geçici madde (b) gereğince işçiler adına işverenler tarafından karşılanacak

%2'lik tasarruf kesintisi tutarı her hangi bir vergi ve kesintiye ve sigorta primine tabi tutulmayacağı için işverenler tarafından geçici madde gereğince karşılanan kesinti işçinin gelir vergisi matrahından indirilmeyecektir. Çünkü kesinti işveren tarafından karşılanmış, işçinin ücretinde bir eksilme olmamıştır. Bu cihet, 3.4.1988 tarihli Tebliğin vergilendirme ile ilgili 5. maddesi ile de teyid edilmiştir.

Seminerde ifade ettiğimiz gibi Kanunun yürürlüğe girdiği 1.4.1988 tarihinden önce aktedilen sözleşmelerde mevcut ikinci yıl zammı adı altında yapılacak ücret artırımları da yeni bir toplu iş sözleşmesi aktedilmesi hükmünde olmadığından sözleşmenin sona ermesine kadar işçi ücretlerinden kesinti yapılmayıp kesinti ve katkının yukarıda açıklanan şekilde işverenlerce ödenmesi gerekecektir.

Diğer taraftan kapsam dışı personelin kanunun yürürlüğe girmesinden sonra yeni ücretleri belirleninceye kadar, kanunun yürürlüğe girmesinden sonra kanundan önce aktedilmiş sözleşmeden yararlanmak suretiyle işe giren işçilerin ücretlerinden kesilmesi gereken kesintilerin ve asgari ücret karşılığı çalıştırılan işçilerin ödemeleri gereken %2 nisbetindeki tasarruf kesintilerinin de asgari ücretler belirleninceya kadar işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.

Bu konularda 12 Mayıs 1988 tarihli tebliğin 10. maddesi ile gayet açık hükümler getirilmiş ve böylece Kanunun yürürlüğe girdiği günden önceki bir tarihli sözleşmeye dayanarak çalışmakta olan işçilerin veya kapsam dışı personelin veya eski tarihli sözleşmeden yararlanmak suretiyle kanunun yürürlüğe girmesinden sonra işe giren işçilerin veya kapsam dışı personelin yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya, kapsam dışı personelin ücretleri yeniden belirleninceye, yada asgari ücretle işe giren işçiler için yeni asgari ücret belirleninceye kadar kesinti ve işveren katkılarının tamamının işverenler tarafından ödenmesi ve yeni sözleşme ve belirlemeler gerçekleşene kadar çalışanların ücretlerinde bir azalma olmaması ve keza eski ve yeni işçilerin ücretlerinde de bir farklılık meydana gelmemesi sağlanmıştır.

ÜCRETIN TANIMI :

3417 sayılı Kanunun 4. maddesinin işverenlerle ilgili 2. fıkrasında; işverenler işçilerinin ücretlerinden yapacakları tasarruf kesintileri ile sağlayacakları işveren katkılarını tahakkuk ettirerek, ücret ödemesinin yapıldığı ayı takip eden ayın sonuna kadar T.C. Ziraat Bankasında işçileri adına açtıracakları "Tasarrufu Teşvik Hesabı"na yatırılır, hükmü mevcut isede kesinti ve katkıya esas olacak ücretin hesabında nelerin dikkate alınacağı açıklanmış değildir. Esasen Kanunun 9. maddesinin (a) bendindeki; Bu Kanun hükümleri uyarınca tasarruf kesintisi ve Devlet ve işveren katkılarına esas alınacak istihkak tutarlarının kapsamını tayine Yüksek Planlama Kurulunun yetkili kılınması karşısında problemin 4. madde ile çözümlenmesi mümkünde değildir. 9. maddenin verdiği yetkiye dayanarak yayınlanan 3 Nisan 1988 tarihli tebliğin, tasarruf kesintisi ile Devlet veya işveren katkılarının hesaplanmasında esas alınacak istihkak tutarlarına ait 3. maddesinin işçilere ait 2. bendinde ise; Tasarruf kesintisi ile Devlet ve işveren katkısının hesabında, 506 sayılı SS. Kanunun 77'nci maddesinin (a) fıkrasında belirtilen brüt ücret dikkate alınacaktır. Dolayısıyla aynı maddenin diğer fıkralarına göre yapılan sair ödemeler 3417 sayılı Kanun uyarınca yapılacak tasarruf kesintisinin hesabına dahil edilmiyecektir, hükmü karşısında, tasarruf kesintisi ile işveren katkısının hesabında sadece 506 sayılı Kanun 77. maddesinin (a) fıkrasında belirtilen brüt ücrete nelerin dahil edilmesi gerektiğinin açıklanması yeterli olacaktır. Bunun içinde 1475 sayılı İş Kanunun 26. maddesi hükmünden yarar-

lanmak gerekmektedir. Bu maddede ücret, "Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ." olarak tarif edilmiştir. Öte yandan 506 sayılı Kanunun 77. maddenin (a) fıkrası; 'Sigortalıların o ay içinde hakettikleri ücretlerin" hükmünü taşımaktadır. Buna göre tasarruf kesintisi ve işveren katkısının hesabında;

— İşçilere ödenen çıplak ücret,

— Çalışma karşılığı olmaksızın ödenen hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri ücreti,

— Yıllık ücretli izin ücreti ve diğer ücretli izinlerde ödenen paralar,

— Fazla çalışma ücreti,

— Kıdem zamlarının dahil edilmesi gerekmektedir.

Nitekim 12 Mayıs 1988 tarihli tebliğin 1. maddesi de bu görüşümüzü doğrulamıştır.

Burada bir hususa daha temas etmekte faide vardır. Kanun kesintiye tutulacak aylık ve ücretlerin miktarı konusunda her hangi bir tavan öngörmemiştir. Bu itibarla 506 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlardan birden fazla işyerine hizmet sunanlara işverenlerce yapılan ödemeler de 77. maddenin (a) fkırasında belirtilen brüt ücret üzerinden ayrı ayrı kesintiye tabi tutulacaktır.

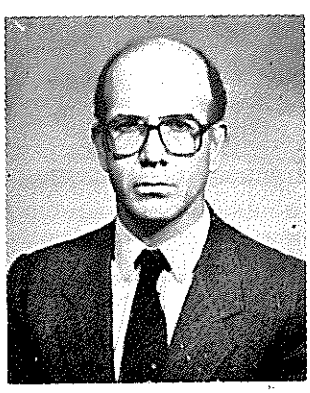
Öte yandan 506 sayılı Kanunun 77. maddesinin (b) fıkrasındaki, primler, ikramiye, bayram harçlığı, temettü, kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi gibi ödemeler ile, sigorta primine dahil olmayan;

Kasa tazminatı, yolluklar, huzur hakkı, yemek ve erzak yardımı, süt ve yoğurt yardımı, kahvaltı yardımı, taşıt yardımı, yakacak yardımı ,aile yardımı, çocuk zammı, ayni ve nakdi giyim yardımı, havlu ve sabun yardımı, evlenme, doğum ve ölüm yardımı, öğrenim yardımı, kıdem ve ihbar tazminatı gibi ödemeler ise kesinti ve işveren katkısının hesabında dikkate alınmıyacaktır.

Kanunun uygulanmasında doğabilecek tereddütleri gidermek ve uygulayanlara kolaylık sağlamak amacı ile yaptığımız açıklamalara son verirken 3308 ve 3320 sayılı Kanunlarda olduğu gibi bu Kanunun da işverenlere yeni mali külfetler getirdiğine ve bu yönü ile maliyet artışlarına yol açacağına değinmek zorunluğunu duyuyoruz.

Ancak Kanunun bu olumsuz yanına rağmen tasarrufların teşvik edilmesinin yurt kalkınmasına ve en iyi bir şekilde nemalandırılmasının ise çalışanların sosyal güvenlik yönünden daha geniş imkânlara kavuşturulmalarına yardım edeceğine inanıyor ve hayırlı olmasını diliyoruz.

karar incelemesi köşesi



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

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

Karar Özeti : 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3279 Sayılı Kanunla değişik 63. maddesi, yaşlılık aylığı almakta olanların bu aylıkları kesilmeksizin tekrar sigortalı olarak çalışabilmelerine imkan tanımıştır. Getirilen yeni düzenlemenin sadece değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki olaylara uygulanmasının kabulü, güdülen amaca ve giderek Anayasanın Kanun önünde eşitliği öngören 10. maddesinin özüne ve sözüne ters düşer.

İNCELENEN KARAR

T.C.
YARGITAY
Onuncu Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/308
Karar No : 1987/1122
Tarihi : 3.3.1987

Dava : Davacı, almakta olduğu yaşlılık aylığını iptaleden davalı kurum kararının iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Karar : Davacı, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan almakta olduğu yaşlılık aylığının, yeniden sigortalı bir işte çalışması dolayısıyla kesilmesine ilişkin Kurum işleminin iptalini istemektedir.

Kurum, işlemin yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 63. maddesi 3279 sayılı Kanun'la değiştirilerek anılan Kanun hükümleri çerçevesinde yaşlılık aylığı almakta olanların, bu aylıkları kesilmeksizin tekrar sigortalı olarak çalışabilmelerine imkân tanınmıştır. Davalı, sözü edilen yasa değişikliğinden önce emekli olarak çalışmaya başlamış bulunmasına göre o tarihteki yasa hükmü yaşlılık aylığının kesilmesini gerektirmekte ise de, getirilen yeni düzenlemenin amacı bakımından geriye doğru uygulanması da adalet ve nesafet kurallarından olduğu gibi Yasanın da gereklerindendir. Gerçekten, yasama belgelerinden, yeni düzenleme ile öteki Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına bağlı kişilerle Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı sigortalılar arasında eşitliğin sağlanması ve yaşlılık aylığı ile geçinemeyen sigortalıların ek gelir elde etmelerine imkân verilmesi amacının güdüldüğü anlaşılmaktadır. Zira ,Emekli Sandığı ile Bağ-Kur'dan yaşlılık aylığı almakta olanlar, aylıkları kesilmeksizin yeniden çalışmaya başlayabilmektedirler. Bu alanda gerçekleştirilmek istenilen eşitlik ilkesi, hukuken mümkün bulundukça, yeni düzenlemenin, eşitliğin daha önce bozulduğu tarihe kadar geriye götürülmesini de icap ettirir. Başka bir anlatımla 63. maddede yapılan değişikliğe getirilen yeni düzenlemenin yalnızca değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki olaylara uygulanmasının kabulü güdülen amaca ve giderek Anayasanın kanun önünde eşitliği öngören 10. maddesinin özüne ve sözüne ters düşer.

Belirtilen maddi ve hukuki gerçekleri gözönünde tutmayan mahkeme kararı isabetli sayılamaz.

Mahkemece yapılacak iş, davacıdan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 3279 sayılı Kanunla değişik 63/5. maddesi hükmü çerçevesinde belirlenecek sosyal güvenlik destek primlerini ödeyip ödemeyeceği sorulmak, ödemeyi kabul ettiği takdirde sözü edilen primlerin ödenmesi koşuluyla davanın kabulüne karar vermekten ibarettir.

O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

Sonuç : Temyiz edilen hükmün, yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 3.3.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı olarak tekrar çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının kesilmesini öngörmüştür (md .63/A). Aylığın kesilmesine neden olan durum Sosyal Sigortalara tabi bir işte yeniden çalışmaya başlamadır. Yoksa yaşlılık aylığı almakta olan sigortalı bir kamu kuruluşunda memur olarak yada kendi hesabına (örneğin bir bakkal dükkanı açarak orada) çalışmaya başlarsa bu durum yaşlılık aylığının kesilmesine neden olmaz.

506 sayılı Kanunda değişiklikler yapan 29.4.1986 gün ve 3279 sayılı Kanun (RG. 6.5.1986, 19099) yaşlılık aylığı almakta olan sigortalıya aylığı kesilmeksizin yeniden çalışabilme olanağı tanımıştır. Nitekim, 506 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken sosyal sigortalı olarak bir işte yeniden çalışmaya başlayanların Kurumdan yazılı istekte bulunmaları halinde yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam olunur. Ancak bu takdirde bunlardan prime esas kazançları üzerinden %24 oranında **sosyal güvenlik destek primi** kesilir. Bu primin 1/4'ünü sigortalı, 3/4'ünü işveren öder (SSK. 63/B). Görülüyor ki, Kurum yazılı talep üzerine bir yandan çalışan sigortalıya yaşlılık aylığını öder öte, yandan SGD primini tahsil eder (Bak. **C. Tuncay,** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 4. bası, İstanbul 1988, s. 239).

Yasanın amacı, bir yandan geçim sıkıntısı çeken emekli sigortalıya yaşlılık aylığından yoksun kalmaksızın yeniden sigortaya tabi bir işte çalışabilmesine olanak tanımak, öte yandan T.C. Emekli Sandığı emeklilileri ile SSK emeklileri arasında yaratılan eşitsizliği gidermekti. Gerçekten önceki mevzuat Devlet Memurluğundan emekli olanların emekli aylıkları kesilmeksizin sigortalı bir işte yeniden çalışabilmelerine olanak vermekte idi. 3279 Sayılı Kanun bu eşitsizliği ortadan kaldırmakla kalmayıp, sosyal güvenlik destek primi ödeme yükümlülüğünü, kanunla kurulu tüm sosyal güvenlik Kurumlarından emekli aylığı al-

makta iken sigortaya tabi bir işte çalışmaya başlayanlara kadar genişletmiştir. Nitekim, SSK'nun 3/II-C hükmüne göre "Kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumlarından malûllük veya emekli aylığı almakta iken bu kanuna tabi sigortalı bir işte çalışanların 78. maddeye göre tespit edilen prime esas kazançları üzerinden 63. madde hükmüne göre sosyal güvenlik destek primi kesilir". Kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşları, SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve SSK'nun geç. 20. maddesine tabi sandıklardır. Şu kadar ki, yeni düzenleme, SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve geç. 20. maddeye tabi banka, sigorta şirketi oda ve borsaların sandıklarına tabi bir işte çalışırken emekli olanların SSK'na tabi bir işte çalışmaya başlamaları halini kapsayıp, tersine sözü edilen Kurum ve kuruluşlardan emekli olup SSK'na tabi olmayan banka, sigorta şirketi, odalar vs. işyerlerinde yeniden çalışmaya başlama halini kapsamamaktadır. Yeni düzenlemede SSK. md. 60/H hükmünü değiştiren bir durum olmadığından SSK'na tabi bir işte çalışırken ilk defa yaşlılık aylığı bağlanmasını talep eden bir sigortalının Sosyal Güvenlik destek primi ödeyerek çalışmasını aynı işyerinde sürdürmek istemesi halinde bile tahsis talebinde bulunmadan önce işyerinden ayrılmış olması yani hizmet akdinin feshedilmiş olması gerekmektedir. Ki, gereksiz bir formalitedir. Bu itibarla ilk defa yaşlılık aylığı bağlanacak sigortalının destek primi ödeyerek çalışmaya devam etmek istemesi halinde önce yaşlılık aylığı bağlanmasını talep etmesi sonra da örneği Kurumca hazırlanan bir dilekçe ile Kuruma başvurması gerekmektedir. Ayrıca bu yasa kıdem tazminatı ödenmesi şartlarını değiştiren bir kanun da değildir. Bu nedenle emekli olup sosyal güvenlik destek primi ödeyerek yeniden çalışmasını sürdürenlerin yaşlılık aylığı bağlanması için işyerinden ayrıldıkları tarihte kıdem tazminatı hakları doğmaktadır.

II. Yargıtay kararına konu olan olaydan anlaşıldığına göre Kurum, yaşlılık aylığı almakta iken çalıştığını tespit ettiği sigortalının yaşlılık aylığını kesmiştir. Sigortalı, 3279 sayılı Kanundan yararlanarak sosyal güvenlik destek pirimi ödemeye hazır olduğunu, aylığının kesilmemesi gerektiğini bildirmesine rağmen, Kurum sigortalının yasa değişikliğinden önce hem yaşlılık aylığını almaya hak kazandığını, hem de bu aylığı alarak bir başka işte çalışmaya başladığını neden göstererek yasadan yararlanmasına olanak bulunmadığını ileri sürmüştür. Yargıtay, 63. maddede yapılan değişikliğin, farklı sosyal güvenlik kurumlarından yaşlılık aylığı alarak çalışanlar arasında eşitlik sağlamayı amaçladığı, bu nedenle yeni düzenlemenin Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı olanlar açısından yalnızca değişkiliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki olaylara uygulanmasının kabulünün güdülen amaca ve Anayasanın kanun önünde eşitlik ilkesine ters düştüğü gerekçesiyle Kurum işleminin iptali gerektiğine hüküm etmiştir. Yalnız bunun için yaşlılık aylığı almakta olan sigortalıya çalışma süresine tekabül eden sosyal güvenlik destek primini ödeyip ödemeyeceği sorulacak ödemeyi taahhüt ederse Kurum işlemi iptal edilecektir.

III. Yargıtay 10. HD'nin kararı yerindedir. Çünkü, SSK'nda değişiklik yapan 3279 sayılı yasanın amacı, değişik sosyal güvenlik kurumlarından yaşlılık aylığı almakta iken çalışanlar arasında SS. Kurumuna tabi olanlar aleyhine işleyen eşitsizliği gidermek olduğuna göre, yaşlılık aylığı almakta olan sigortalının çalışmaya başlamasının 3279 sayılı Kanun çıkarılmadan önceye rastladığını sebep göstererek SSK. md. 63/A-1 md. hükmünü uygulamak suretiyle yaşlılık aylığını hotbehot kesmek anılan yasanın amacına ters düşeceği gibi Yargıtayın ifade ettiği gibi Anayasal eşitlik ilkesinede ters düşer.

IV. Zira Anayasa md. 10. "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar" demektedir. Buradaki eşitlik ilkesi doğal hukuktaki adalet fikrinin pozitifleşmiş, somut-

laşmış biçimi olduğundan mutlak eşitliği değil nisbi eşitliği amaçlar. Yani devlet organlarının ve idare makamlarının, durumları aynı olan kişilere, farklı davranmayı gerektirecek ağırlıkta haklı ve akla uygun nedenler yoksa eşit işlem yapılması gerektiği anlamına gelir (Bak. **C. Tuncay,** İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 7 vd.) Görülüyor ki, eşitlik ilkesinin temelinde yatan şey adalet duygusudur. Adalet ise herkese hakkı olanı verme, başkalarına zarar vermeme, keyfi ayırım yapmamadır. Bu görünümüyle adalet, dağıtıcı adalet olmaktadır. Böylece adaletle eşitliğin aslında birbirinden ayrılması zor iki eş değer kavram olduğu da söylenebilir (Bak. **Tuncay,** Eşit-Davranma ilkesi, s. 33 vd.)

Böyle olunca Sosyal Sigortalar Kurumu emeklisinin sosyal güvenlik destek primi yasası çıkmadan önce çalışmaya başladığı öne sürülmek suretiyle Kurumca ödenmekte olan yaşlılık aylığının kesilmesine anayasanın eşitlik ilkesine ne de onun temelinde yatan adalet duygusuna uygun düşer.

V. Burada Kurumu ve iş mahkemesini yanıltan husus bunların muhtemelen 3279 sayılı yasanın geçmişe etkili olamayacağını düşünmeleridir. Oysa bugün artık, yasaların geçmişe etkili olamayacağına ilişkin hukuki görüş modası geçmiş bir görüştür. Bu görüş hukuki istikrarın sarsılmaması için kazanılmış hakların zedelenmesini önleme amacından hareket eder. Fakat kazanılmış hakların zedelenmemesi gerektiği yasaların kural olarak geçmişe etkili olabileceğini kabul eden yeni görüşler tarafından da inkâr edilmemektedir. **(Z. Imre,** Medeni Hukuka Giriş, 3. bası, İstanbul 1980, s. 138). Bugün artık kanunların geçmişe etkili olamayacağından değil, onların yürürlük ötesine etkisinden söz edilmektedir. Nitekim her kanun yürürlüğe girdiği anda cereyan eden olaylara uygulanmaya başlar. Yeni kanun kural olarak eskisine oranla daha ileri ve mükemmeldir. Bu itibarla da bunun uygulama alanını imkân ölçüsünde geniş tutmak gerekir **(A. Ataay,** Medeni Hukukun Genel Teorisi, 3. bası, İstanbul 1980, s. 195). Hele sosyal düzeni ilgilendiren her yeni yasanın ekonomik yönden zayıf olanları daha iyiye götürdüğü, dolayısıyle (eski kanun bu kişilerin daha lehine olmadıkça) bunların yürürlüğe girdiği andaki bütün olaylara uygulanması gerektiği kabul olunur **(T. Esener,** İş Hukuku, 3. bası, Ankara 1978, s. 30). Demek ki, kanunlar kural olarak yürürlüğe girdiği andan itibaren meydana gelen veya devam etmekte olan bütün olaylara uygulanırlar. Fakat kazanılmış hakların (dolayısıyle hukuki istikrarın) korunmasını mümkün olduğu kadar sağlayabilmek için geçmişe etkili olabilecek hallerin ve sebeplerin açıkça önceden tespiti yerinde bir davranış olur **(Imre,** s. 138-139). Anayasamız da işlendiği sırada yürürlükte bulunan yasanın suç saymadığı bir fiilden dolayı fiili işleyen kişiye ceza verilemeyeceğine ilişkin bir kural ihtiva etmektedir (md. 38).

O halde 3279 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği sırada çalışmakta olan bir Sosyal Sigortalar Kurumu emeklisinin yaşlılık aylığını kesmek kanunların yürürlüğe girme zamanı ile ilgili yeni görüşlere de ters düşmektedir. Aksi halde eşitsizliği gidermeyi, iyileştirmeyi amaçlayan bir kanun zamanında işçiye farklı işlem yapılmış, durumu kötüleştirilmiş olur ki, Kurumun sigortalılar arasında keyfi ayrım yapmaması gerektiği onlara eşit davranması yükümlülüğüne de ters düşer **(Tuncay,** Sosyal Güvenlik, s. 171).

VI. Belirtelim ki, 3279 sayılı yasa ancak yürürlüğe girdiği anda çalışıyor ve yaşlılık aylığı almaya devam ediyor durumundaki kişilere uygulanabilir. Yoksa yasanın yürürlüğünden önce hem yaşlılık aylığı almış hem de yeniden çalışmaya başlamış ve yasanın yürürlüğe girmesinden önce çalışmasını sona erdirmiş olanlar için uygulanamayacağı söz götürmez. Çünkü artık yasanın yürürlüğü sırasında devam etmekte olan bir çalışma, bir eylem yoktur. Bu durum eski düzenleme hükümlerine tabi olduğundan Kurum yeniden çalışmaya

başlayan emeklinin yaşlılık aylığını kesmekte, eğer ödemişse sebepsiz kazandırma hükümlerine dayanarak geri istemeye haklıdır. Ilgili, sosyal güvenlik destek primlerini ödemeye hazır olduğunu bildirse bile durum değişmez.

Yargıtayın yerinde olarak ifade ettiği gibi, yaşlılık aylığı almakta olan sigortalıya aylığı kesilmeksizin yeniden çalışma imkânı veren yasa çıkarılmadan önce hem çalışmaya başlamış hem de yaşlılık aylığı almaya devam etmiş olan kişiye yaşlılık aylığının ödenmesine devam olunabilmesi emekli olduktan sonra başlayan yeni çalışma süresine tekabül eden sosyal güvenlik destek primini ödemeyi kabul etmesiyle mümkündür. Bunun için sigortalıya bildirim yapılıp uygun bir cevap süresi tanınmalıdır.

Kanımızca, emekli sigortalının sosyal güvenlik destek primi ödeme yükümlülüğü prime esas kazancının %24'ünün 1/4'ü oranında olduğuna göre bunun 3/4'ü de onu çalıştıran işvereni tarafından ödenecektir. Eğer sigortalı bu ödemeyi yapmayı kabul ederse artık işveren de kendi payını ödemek zorundadır. Ödememesi halinde bunu tahsil için işveren karşı icra takibine girişebilir. İşverenin sosyal güvenlik destek primi payını ödeyip ödememe konusunda seçim hakkı yoktur. Bunu ödememesi halinde yeniden çalıştırdığı fakat sosyal güvenlik destek primi ödemeyi reddeden emekli sigortalının normal işçiymiş gibi işkazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık malullük ve ölüm sigortaları işveren primini ödemek zorunda kalacaktır.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1987/10670
Karar No : 1987/11123
Karar Tarihi : 15.12.1987

Karar Özeti : 1 — Yıllık izin ücretinin İş Kanunun 56. maddesi uyarınca ilişkin bulunduğu yıllara ait ücret üzerinden değil akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanması,

2 — Kıdem tazminatı içinde dava tarihinden değil akdin feshedildiği tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekir.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, kıdem tazminatının geç ödenmesinden doğan gecikme faizi, hafta ve genel tatil gündelikleri. ücret alacağı ile fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2 — Yıllık izin ücretinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesi uyarınca aktin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesap edilmesi gerekirken ilişkin bulunduğu yıllara ait ücret üzerinden hesap edilmesi doğru değildir.

3 — Kıdem tazminatı için aktin feshi olan 6.10.1986 tarihinden itibaren faize ka-

rar verilmek gerekirken daha sonraki dava tarihinin faize başlangıç alınması keza doğru değildir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebebten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.12.1987 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/215
Karar No : 1988/1681
Karar Tarihi : 25.2.1988

Karar Özeti : İşçinin önce çalıştığı işyeri ile ilgisi kesildikten beşyıl sonra aynı işverenin değişik işyerinde yeniden işe girmesi halinde, işçinin hizmetini bölme ve yeniden hizmet akdi yapılmış gibi gösterme durumu mevcut olmadığından bu olayda İş Kanunun 14. maddesindeki işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden aktedilmiş olmasına bakılmaksızın işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır kuralının uygulanması mümkün değildir.

Dava : Davacı, kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parasının 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 — Davacı, davalıya ait işyerinde 1.2.1979 - 25.7.1979 tarihleri arasında 5 ay 24 gün kadar çalıştıktan sonra işyerinin kapanması nedeniyle iş akti sona ermiş, açtığı dava ile ihbar tazminatı ve diğer işçilik haklarını istemiş, ihbar tazminatına karar verilmiş ve o karar kesinleşmiştir. Bu defa davacı aynı işverene ait değişik işyerinde 1.12.1984 tarihinde işe girmiş burada'da 21.10.1985 tarihine kadar 10 ay 20 gün kadar çalıştıktan sonra iş akti feshedilmiş, davacı bu hizmet süresi içinde dava açarak ihbar tazminatını almış, buna ilişkin kararda kesinleşmiştir. Davacı, kesinleşmiş kararlardan sonra bu davayı açarak söz konusu hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle gerçekleşecek olan kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin parası istemiştir.

Istekler mahkemece kabul edilmiştir.

Gerçekten 1475 sayılı Kanunun 14'cü maddesinin ikinci fıkrasına göre işçilerin kıdemleri ,hizmet aktinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden aktedilmiş olmasına bakılmaksızın işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. Bu fıkra hükmü hiç kuşkusuz aynı hizmet aktinin bütünlüğü ile ilgili olup, bölünerek birden çok hizmet akti şeklinde gösterilmesine yer verilmemesi için getirilmiştir. Niteliği itibariyle gerçekten ayrı ayrı hizmet akitleri söz konusu olduğu taktirde bu fıkra hükmünün uygulanması mümkün değildir. Olayda davacının birinci hizmet akdi ile ikincisi arasında beş yıllık bir süre geçmiştir. Işverenin burada, davacının hizmetini bölerek fasılalarla yeniden hizmet akti aktedilmiş gibi gösterme durumu mevcut değildir. Davacı her hizmet aktinin sonunda dava açıp ihbar tazminatı almış olmasıda bunu doğrulamaktadır. Böyle olunca her iki sürenin birleştirilmesi suretiyle kıdem tazminatı hakkının doğduğu ileri sürülemez. O halde, kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir.

2 — Birinci bentte açıklanan sebep İş Kanununun 50'ci maddesine göre yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde de geçerlidir. Böyle olunca yıllık ücretli izin ücretine karar verilmeside isabetli olamaz.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.2.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/5122
Karar No : 1988/5373
Karar Tarihi : 5.5.1988

Karar Özeti : Sar'a hastalığının inşaat işçisi için işçinin işi ile bağdaşamıyacağının kabulü gerekeceğinden iş akdinin ihbarsız feshe ve kıdem tazminatı istemeye hakkı olduğunun kabulü gerekir.

Dava : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

Yargıtay Kararı : Davacı, davalıya ait inşaat işinde çalışan işçidir. Tutulduğu sar'a hastalığı nedeniyle hastahaneye kaldırılmış ve işine devam edememiş, sonuçta bu davayı açarak kıdem tazminatı istemiştir. 1475 sayılı İş Kanununun 16 ncı maddesinin sağlık sebebleri başlığını taşıyan birinci bendinin (b) fıkrasının son cümlesinde işçinin işi ile bağdaşamıyan bir hastalığa tutulması işçi yönünden bildirimsiz fesih sebebi sayılmıştır. Sar'a hastalığının inşaat işi ile bağdaşamayan birhastalık olarak kabulü gerekir. Böyle olunca davacı kıdem tazminatı isteme hakkına sahip olur. Hernekadar dava dilekçesinde işverenin feshinden söz edilmişsede bu tavsifte hata olunarak kabul edilmektedir. Bu nedenle gerçekleşecek olan kıdem tazminatına karar verilmelidir. Yazılı şekilde isteğin reddi isabetsizdir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeble BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 5.5.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 9.5.1988
Karar No : 1988/5513
Karar Tarihi : 9.5.1988

Karar Özeti : İşçinin işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan tutuklanması nedeni ile işe devam edememesi halinde iş aktinin feshinde kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği içtihaden kabul edilmiştir.

İşveren daha önce temerrüde düşürülmemiş ise ancak dava tarihinden itibaren faize hükmolunması gerekir.

Dava : Davacı, kıdem tazminatı ile lojman bedelinin 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 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — İşçinin işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan tutuklanması nedeni ile işe devam edememesi halinde iş akdinin feshinde kıdem tazminatı ödeneceği son yıllarda içtihadlar ile teessüs etmiştir. Böyle durumlarda faiz başlangıcı kıdem tazminatı ödemesi için işçinin işverene başvurduğu tarih olarak alınmalıdır. Başvuru olmadığı yani işveren temerrüde düşürülmediği durumlarda ise faize dava tarihini başlangıç alması doğru olur. Daire içtihadları bu yönde olmuştur. Olayda davacının iş akdi az önce açıklanan sebebten 1981 yılında feshedilmiş dava ise 1987 yılında açılmıştır. Şayet daha önceden temerrüde düşürme durumu yoksa hüküm altına alınan kıdem tazminatına dava tarihinden itibaren

faiz yürütülmelidir. Bu cihet üzerinde durulup gerekli araştırma yapılmadan fesih tarihinin faize başlangıç alınması bozma nedeni sayılmıştır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 9.5.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : **1988/5349**
Karar No : **1988/6142**
Karar Tarihi : **31.5.1988**

Karar Özeti : Hizmet akdinde kararlaştırılan zamanda ücretin ödenmemesi işçiye işakdinin bildirimsiz fesih ve kıdem tazminatı isteme hakkını verir.

Dava : Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilâmda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 31.5.1988 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına avukatı geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü :

Yargıtay Kararı : Davacının ferdi hizmet sözleşmesinde, işlemiş ücretlerin müteakip ayın ilk haftasında ödeneceği kararlaştırılmıştır. Buna rağmen, Şubat 1986 ayından itibaren işlemiş ücretlerin kararlaştırılan süreden sonra ödendiği ve bu halin, Ağustos 1986 ayına kadar devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu durum, 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddenin II. bendinin (d) fıkrasında öngörülen işçiye bildirimsiz fesih hakkı veren sebebi oluşturur. Böyle olunca davacı, kıdem tazminatına hak kazanır. Davacının başka bir işyerinde iş araması ve fesihten sonra bir başka işyerinde işe girmiş olması bu hukuki sonucu değiştirmez; zira, iş aktinin feshine etken olan sebeblerin iş aramasına da etken olduğunun kabulü gerekir.

O halde gerçekleşecek olan kıdem tazminatına karar vermek gerekir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 24800 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 31.5.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : **1988/4305**
Karar No : **1988/6231**
Karar Tarihi : **6.6.1988**

Karar Özeti : Mevsimlik işçilerin iş akitlerinin feshi halinde de, ihbar öneli vermek ve bildirme şartına uymak ve önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek gerekir.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : 1 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı-

nın tüm temyiz itirazları ile davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — 1475 sayılı İş Kanununun 13 ncü maddesine göre, ihbar öneli vermek veya bildirme şartına uyulmadan önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek suretiyle fesih hali mevsimlik işçilerin iş akitlerinin feshi yönünden de geçerlidir ve mevsimlik işlerde askı süresi içinde ihbar öneli işlemez. Olayda mevsimlik işçi olan davacının iş aktinin Iş Kanununun 13 ncü maddesine göre feshedildiği, fakat ihbar öneli verilmediği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacıya kanunda yazılı yada TİS'de öngörülen önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemesi gerekir. Ancak olayda kötüniyet olmadığı için sadece ihbar tazminatına karar verilmelidir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıdaki 2'ci bentte gösterilen sebepten davacı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 6.6.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/4491
Karar No : 1988/6347
Karar Tarihi : 7.6.1988

Karar Özeti : İş akdi fesh edilen işçinin mahkeme kararı ile işe iade edilebileceğine dair kanunda bir hüküm olmadığı gibi, hizmet akti veya toplu iş sözleşmesi ile getirilecek hükümde geçerli olamaz.

Dava : Davacı, işe iadesi ile disiplin kurulu kararının iptaline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği aynen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : Sendika işyeri temsilcisi dışında iş akti fesh edilen işçinin mahkemece işe iade edileceğine dair yasada bir hüküm yoktur. Hizmet akti veya toplu iş sözleşmesi ile de bu yönde bir hüküm getirilemez. Esasen davada iddiaya dayanak kılınan toplu iş sözleşmesi hükmü işe iadeyi öngörmemektedir. Hüküm sadece, mahkemece ihbar ve kıdem tazminatına karar verilmesi halinde bu tazminattan vazgeçilmesi koşulu ile işverence işçinin işe alınması hususunu içermektedir. Bu nedenle davanın reddine karar verilmesi gerekirken fesihle ilgili DKK. nın iptaline ve davacının eski işine iadesine karar verilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 7.6.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/4816
Karar No : 1988/6424
Karar Tarihi : 10.6.1988

Karar Özeti : İşyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek sebebin ortaya çıkması halinde işçinin iş akdini bildirimsiz fesih ve kıdem tazminatını isteme hakkı doğar.

Dava : Davacı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası, tatil gündelikleriyle kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : Davacının iş akdinin çalıştığı fırın işyerinin ortaklığa devredilmek amacıyla faaliyetinin durdurulduğu, bu suretle davacının işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek sebebin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bu hal, 1475 sayılı I.K.'nun 16. maddesinin III. bendindeki durumu oluşturur. Böyle olunca davacının bildirimsiz fesih hakkı doğar ve kıdem tazminatına hak kazanır. O halde gerçekleşecek olan kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parasına karar vermek gerekir. Yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması bozmayı icap ettirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarda gösterilen sebebten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 10.6.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : **1988/4807**
Karar No : **1988/6415**
Karar Tarihi : **10.6.1988**

Karar Özeti : Kıdem tazminatı hesabında T.C. Emekli Sandığına tabi olarak yedek subay öğretmenlikte geçen sürenin de dikkate alınması gerekir.

Dava : Davacı, noksan ödenen kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı : 1 — Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davalının tüm temyiz itirazları ile davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Davacı dava dilekçesinde; T.C. Emekli Sandığına tabi 15 yıllık çalışmasının kıdem tazminatı hesabında değerlendirilmesini istediğine ve Yedek Subay Öğretmen olarak çalışmasının da bu 15 yıl içinde bulunduğunun anlaşılmasına göre, isteğinin Yedek Subay Öğretmenlikte geçen süreyi de kapsadığının kabulü gerekir. Böyle olunca, 12.10.1961 ile 12.10.1963 tarihleri arasında Yedek Subay Öğretmen olarak geçen hizmet süresinin kıdem tazminatı hesabında nazara alınması icabeder. Yazılı şekilde bu süreye ait isteğin reddi isabetli değildir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarda gösterilen sebebten BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 10.6.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : **1988/4923**
Karar No : **1988/6472**
Karar Tarihi : **13.6.1988**

Karar Özeti : İşverenin toplantıya gelmemesi sebebiyle Bölge Çalışma Müdürlüğünce resmi listeden ad çekmek suretiyle kanun ve Tüzük hükümlerine uygun şekilde tesbit edilen arabulucu rapor düzenlemek suretiyle görevini yapmış bulunmasına göre ücrete hak kazanır.

Dava : Davacı, ... - İş Sendikası ile Şirket arasındaki TİS. görüşmeleri için arabulucu tayin olunan O..., Ö... takdir olunan arabuluculuk ücretinin yarısının da-

valıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

Yargıtay Kararı : Uyuşmazlıkta söz konusu arabulucu tayini 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 22'ci maddesinin ikinci fıkrasına göre, mahkemeye başvurmak suretiyle yapılmış olmayıp, aynı maddenin 1. fıkrası hükmünce işverenin toplantıya gelmemesi üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğünce resmi listeden ad çekmek suretiyle tesbit edilmiş ve buna göre arabulucuya görev tevdii edilmiş, arabulucu tarafından rapor düzenlenmiş ve böylece yasada ve tüzükte öngörülen hususlar yerine getirilmiştir. Görevlendirilen arabulucuya ve uyuşmazlıkta söz konusu olan tüzüğün 29'cu maddesine göre görevli makam olan Bölge Çalışma Müdürlüğünce belirlenmiş olup, bunda da tüzüğe aykırı bir yön yoktur. O halde, arabulucuya ödenecek ücretin tahsiline karar vermek gerekirken yazılı şekilde isteğin reddi isabetsiz olup bozmayı icabettirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, 13.6.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/4925
Karar No : 1988/6474
Karar Tarihi : 13.6.1988

Karar Özeti : İş şartlarının esaslı bir tarzda değiştiğinden bahisle işe gelmeyen işçi böylece iş akdini feshettiğine göre ihbar tazminatı isteyemez.

Dava : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme ,isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı 1 — Dosyadaki yazılarla toplanan delillere ve kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Davacı, vasıfsız akaryakıt işçiliğinden kalifiye iş adı altında daha ağır bir iş olduğu anlaşılan asfalt kontrol şefliğinde bir işe verilmiştir. Davacı yeni işine gitmemiştir .Bunun üzerine işveren iş akdini feshettiğini bildirmiştir. Hernekadar olayda iş akdinin işveren tarafından feshedildiği görünümü varsa da az önce açıklanan durum nedeniyle iş akdinin yeni işi kabul etmemek suretiyle daha önceden 1475 sayılı İş Kanununun (16. mad./e) fıkrası uyarınca davacı tarafından bozulduğunun kabulü gerekir. Böyle olunca davacı ihbar tazminatı alamaz. Mahkemenin ihbar tazminatına hükmetmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebebten davalı yararına BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 13.6.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T. C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1988/4829
Karar No : 1988/6542
Karar Tarihi : 14.6.1988

Karar Özeti : Kıdem tazminatının hizmet akdinin feshedildiği tarihteki tavan sınırı aşılarak hesaplanması kanuna aykırıdır.

Dava : Davacı, ücret alacağı, ikramiye ve yıllık ücretli izin parası ile kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yartay Kararı : 1 — Dosyadaki yazılarla toplanan delillere ve kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 — Fesih tarihi olan 26.6.1986 tarihinde beher hizmet yılı için ödenecek kıdem tazminatı tavan sınırı 201.600 TL. olduğu halde bu tavan sınır aşılarak hesap edilen miktara karar verilmiş olması yasaya aykırılır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarda yazılı sebebten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine 14.6.1988 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YENİ YAYINLAR

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

"Sosyal Güvenlik Hukuku" isimli eser, Marmara Üniversitesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Ali Güzel ve Doç. Dr. Ali Rıza Okur tarafından hazırlanmıştır. Üç ana kısımdan oluşan çalışmanın birinci kısmı Sosyal Güvenlik Hukukuna girişe ayrılmış ve bu kısımda Sosyal Güvenlik Kavramı yanında tarihsel gelişim ile sosyal güvenliğin çağdaş eğilim ve boyutları ele alınmıştır,

İkinci kısımda Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda primli rejim, bağımlı çalışanların ve bağımsız çalışanların sosyal güvenliği olarak ele alınmış, işçiler ve memurların tabi olacakları rejimler ayrı ayrı incelenmiştir. Bağımsız çalışanların sosyal güvenliği incelenirken Bağ-Kur, Kurum, finansman, kapsam ve sigorta türleri olarak ele alınmış, ayrıca Tarım Kesiminde bağımsız çalışanların durumuna da değinilmiştir. Bu kısmın son bölümünde, değişik sosyal güvenlik kurumlarındaki hizmetlerin birleştirilmesi üzerinde de durulmuştur.

Üçüncü kısımda ise Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primsiz Rejim yani sosyal yardım ve sosyal hizmetler incelenmiştir.

Eserde son olarak üç temel sosyal güvenlik kurumu ele alınarak yönetim, primler ve sağlanan yardımlar açısından karşılaştırılıp değerlendirilmiştir.

524 sayfalık kitap BETA Basım Yayım Dağıtım A.Ş. tarafından Nisan 1988'de, 6480 TL. fiatla yayınlanmıştır.

İsteme Adresi : BETA Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
Himaye-i Etfal Sokak, Talah Han, No : 13-15.
Cağaloğlu/İSTANBUL
Tel : 528 13 20 - 511 54 32

sendikal haberler

Sendikamızla Türkiye Çimse-İş ve Kristal-İş Sendikaları Arasında Yeni Dönem Toplu İş Sözleşmeleri İmzalandı

Sendikamıza Üye işyerlerimizde geçen döneme ait toplu iş sözleşmeleri 31.12.1987 tarihinde son bulması sebebiyle;

a) Türkiye Çimse-İş Sendikası ile Sendikamız arasında Akçimento A.Ş. Çimento Fabrikası, Anadolu Çimentoları T.A.Ş., Darıca Çimento Fabrikası, Baştaş Başkent Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Çimento, Kireç ve Hazır Beton Tesisleri, Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. Çimento Fabrikası, Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Çimento Fabrikası, Çanakkale Çimento Sanayii A.Ş. Çimento Fabrikası, Çimsa Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Çimento Fabrikası, Göltaş Göller Bölgesi Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Çimento Fabrikası, ve Nuh Çimento A.Ş. Çimentoto ve Kireç Fabrikası işyerleri için 14.12.1987 tarihinde grup toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine başlanmış, 4.3.1988 tarihinde görüşmeler anlaşma ile sonuçlanmış ve 1.1.1988 - 31.12.1988 dönemine ait iki yıllık grup toplu iş sözleşmesi 8.4.1988 tarihinde taraf temsilcilerince imzalanmıştır.

Buna göre işçilerin 31.12.1987 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine, birinci yıl için 1.1.1988 tarihinden itibaren %35 ve seyyanen brüt 60.000.— TL., ikinci yıl içinde 31.12.1988 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine 1.1.1989 tarihinden itibaren %30 ve seyyanen brüt 40.000.— TL. zam yapılmış, diğer sosyal yardımlarda da önemli artışlar sağlanmıştır.

b) Aynı döneme ait ikinci sözleşme görüşmelerine Kristal-İş Sendikası ile Sendikamız arasında Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş. işyeri için 18.2.1988 tarihinde başlanmış, görüşmeler 29.4.1988 tarihinde anlaşma ile sonuçlanmış ve 1.1.1988 - 31.12.1989 dönemine ait iki yıllık sözleşme imzalanmıştır.

Sözleşme ile Eskişehir Çimento fabrikasında çalışan işçilerin 31.12.1987 tarihinde almakta oldukları çıplak saat ücretlerine birinci yıl için 1.1.1988 tarihinden itibaren 490 TL., ikinci yılda da 31.12.1988 tarihinde almakta oldukları çıplak saat ücretlerine 1.1.1989 tarihinden itibaren 520.— TL. zam yapılmış, sosyal yar-

dımlarda da gruba dahil işyerleri ile birlik sağlanmıştır.

c) Yine aynı döneme ait olmak üzere üçüncü sözleşme görüşmelerine de Türkiye Çimse-İş Sendikası ile Sendikamız arasında Adana (Çukurova) Çimento Sanayii T.A.Ş., Bolu Çimento Sanayii A.Ş., Konya Çimento Sanayii A.Ş., Mardin Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. işyerleri için 21.12.1987 tarihinde başlamış, ancak görüşmelerde uyuşma sağlanamaması ve işçi sendikasının grev ilân etmesine karşın Sendikamız Yönetim Kurulunca lokavt kararı alınmış ve 20 Nisan 1988 tarihinde grev, 21 Nisan 1988 tarihinde de lokavt uygulaması başlamış, ancak sürdürülen görüşmelerle 18 gün sonra taraf sendikalar arasında 7.5.1988 tarihinde anlaşmaya varılarak 8 Mayıs 1988 tarihinde grev ve lokav kaldırılmış 24.5.1988 tarihinde de sözleşme imzalanmıştır.

Bu sözleşme ile de işçilerin 31.12.1987 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine birinci yıl için 1.1.1988 tarihinden itibaren %45 ve seyyanen 65.000 TL., ikinci yıl için 31.12.1988 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücrelerine 1.1.1989 tarihinden itibaren %35 ve seyyanen 40.000.— TL. zam yapılmış, sosyal yardımlar ise diğer iki gruptaki seviyeye getirilmiştir.

Sözleşmelerin üyemiz işverenlere, işyerlerimizde çalışan işçilerimize ve yurdumuza hayırlı olmasını dileriz.

Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapıldı

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun, Sendika kurucularında aranacak niteliklerle ilgili 5., Sendika kuruluşunda uyulacak usul ile ilgli 6., Ortak hükümlerle ilgili 9., Genel Kurulların görevleri ile ilgili 11., Seçimlerde uygulanacak esaslarla ilgili 14., Üyeliğin kazanılması ile ilgili 22., Üyeliğin sona ermesi ile ilgili 25., Sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı ile ilgili 31., İşyeri sendika temsilcisinin görevleri ile ilgili 35., Temel yasaklarla ilgili 37., Sendika ve konfederasyonların giderleri ile ilgili 44., Fesih, infisah ve kapatma halinde malların devri ile ilgili 46., Devletin idarî ve mali denetimi ile ilgili 47., Yönetim kuruluna işten el çektirme ile ilgili 53., Ceza hükümleri ile ilgili 59., İşçi sendikalarına aidat kesilmesi ile ilgili 61., maddelerini değiştiren ve 21. maddesinin 3. ve 4. bentlerini yürürlükten kaldıran, keza 2821 sayılı Kanunun geçici 4. maddesinin 2. fıkrasını değiştiren ve bu kanuan geçici 7. madde ekleyen 3449 sayılı kanun ve,

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunun Teşmil ile ilgili 11., Yetki tesbiti için işçi sendikasının başvurusu ile ilgili 13., yetki itirazı ile ilgili 15., Arabuluculuk ile ilgili 22., Yasağın bulunduğu işlerle ilgili 29., Grev ve lokavt uygulanmasında işyerinden ayrılma zorunluğu ile ilgili 38., Grev gözcüleri ile ilgili 48., Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu ile ilgili 53., Resmi arabuluculuk ile ilgili 59., Grev ve lokavt kapsamına giren işçilerin haklarına uyulması ile ilgili 78. maddelerini değiştiren ve 31. maddesinin 2., 32. maddesinin 1. fıkralarını yürürlükten kaldıran 3451 sayılı Kanun 2 Haziran 1988 tarih ve 19830 sayılı Resmi gazetede yayımlanmak suretiyle yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu 41. Genel Kurulu 27, 28 ve 29 Haziran 1988 tarihlerinde Ankara'da yapıldı

Sisyal Sigortalar Kurumu 41. Genel Kurulu 27 Haziran 1988 günü Ankara'da SSK. Genel Müdürlüğü toplantı salonunda çalışmalarına başlamış ve 29 Haziren 1988 tarihinde sona ermiştir.

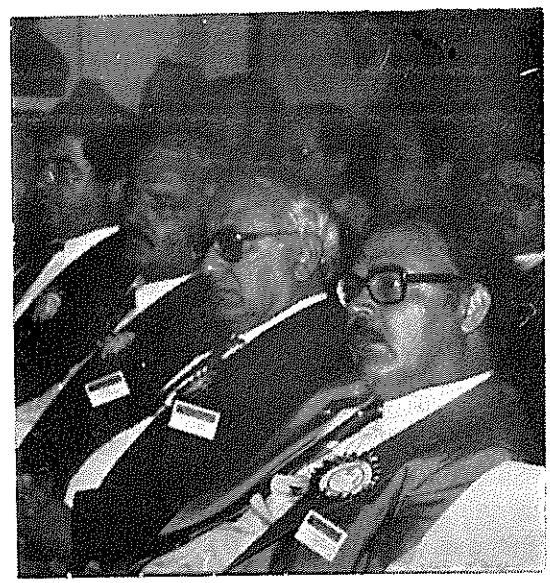
Genel Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dr. İmren Aykut bir konuşma ile açmış, daha sonra başkanlık divanı seçimine geçilmiştir. Genel Kurul Başkanlığına Bakan adına yürütmek üzere Prof. Dr. Turan Yazgan getirilmiştir.

Genel Kurulda Sendikamızı temsilen katılan Yönetim Kurulu Üyemiz Kâzım Kökçü başkan vekili olarak görev yapmıştır.

Genel Kurul Divan Başkanlığından bir görünüm.
(Soldan sağa)
Kâzım KÖKÇÜ, Prof. Dr. Turan YAZGAN, Emin İŞCAN, Hüseyin PALA.

Genel Kurulca SSK. Müdürler Kurulu Üyeliğine İşveren kesimini temsilen Kemal Kadıoğlu, işçi kesimini temsilen Enver Toçoğlu seçilmişlerdir.

Kurulan komisyon raporlarının incelenip karara bağlanmasını müteakip Bakanın kapanış konuşmaları ile genel kurul çalışmaları son bulmuştur.



Sendikamız Denetleme Kurulu üyesi Dr. Engür ÖZÜSTÜN ve Genel Sekreter Av. Sancar BAYAZIT Genel Kurulu İzlerken

Asgari Ücret Yeniden Belirlendi

30.6.1988 gün ve 19858 sayılı Resmî Gazetede' yayınlanarak 1 Temmuz 1988 tarihinden itibaren yürürlüğe giren hizmet akdi ile çalışan ve 1475 sayılı Kanun 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: 4.200.— TL. aylık : 126.000.— TL.

16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri : 2.895.— TL., aylık : 86.850.— TL.

Tarım Kesimi :

16 yaşından büyük tarım ve orman işçilerinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri : 3.900.— TL., aylık : 117.000.— TL.

16 yaşını doldurmamış tarım ve orman işçilerinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri : 2.625.— TL., aylık 78.750.— TL. olmuştur.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtının (ILO) 75. Konferansı Cenevre'de Yapıldı

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) nun 75. Çalışma Konferansı 1-22 Haziran 1988 tarihleri arasında Cenevre'de toplandı. Konferansa 156 üye ülkeden 1800 civarında hükümet, işçi, işveren delegesi ve teknik danışmanları ile çeşitli kuruluşların müşahitleri katıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sn. Dr. İmren AYKUT'un başkanlığındaki Türk delegasyonunda Hükümet'i Türkiye'nin Cenevre'deki Daimi Temsilcisi Ercüment YAVUZALP ve sözcü olarak DPT AET ile ilişkiler Başkanı Bilge CANKOREL, İşverenleri TİSK Genel Sekreteri

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Kazım KÖKÇÜ, Denetleme Kurulu Üyesi Dr. Engür ÖZÜSTÜN ve Genel Sekreter Av. Sancar BAYAZIT "İnşaatta İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komitesi" çalışmalarında.

Kubilay ATASAYAR, işçileri de Türk-İş Genel Başkanı Şevket YILMAZ temsil etti. Konferansa Sendikamızdan Genel Sekreter İ. Sancar BAYAZIT ile Yönetim Kurulu Üyemiz Kâzım KÖKÇÜ ve Denetim Kurulu Üyemiz Dr. Engür ÖZÜSTÜN katıldılar.

Konferansta Türk-İş Genel Başkanı Şevket YILMAZ 8 Haziran 1988 günü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dr. İmren AYKUT 9 Haziran 1988 günü ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Kubilay ATASAYAR'da 13 Haziran 1988 günü birer konuşma yaptılar.

ILO sözleşmelerinin uygulanmasını inceleme komisyonu, üye ülkelerin ILO normlarına uymadığı iddialarını incelemiş, aralarında Batı Almanya, İngiltere, Fransa gibi sanayileşmiş ülkelerin de bulunduğu 48 ülke hükümet temsilcileri ILO normlarını uygulama komisyonuna bilgi vermişlerdir.

Türkiye'nin de dahil olduğu 48 ülkeden sadece 4 ülke (Merkezi Afrika Cumhuriyeti, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator ve Pakistan özel paragrafta yer almıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularında yeni standartların oluşturulduğu konferansta istihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadele hususunda kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararı uyarınca yeni iş imkanlarının yaratılması ve sosyal güvenlik konularında politikaların oluşturulması amacıyla daha yakın işbirliği yaratılması yönünde çalışmalar yapılmıştır.

1920 ve 30'lu yıllarda uygulamaya konulan sosyal güvenlik standartlarının revizyonunun tamamlandığı konferansta ayrıca, dünyanın en tehlikeli sektörleri arasında yer alan inşaat sektöründe iş güvenliği ve sağlığı koşullarının geliştirilmesi amacıyla ayrıntılı standartların oluşturulması yönünde sözleşme ve tavsiye kararı kabul edilmiştir.

Konferans, kabileleri ve yerli toplulukları ilgilendiren ve yaklaşık 30 yıldır uygulanmakta olan standartların revizyonu çalışmalarında gelecek yıl tamamlamak üzere başlatılmıştır.

Konferansta görüşülen konulardan birini de her bölgede yeni iş imkanlarının yaratılması ve özellikle Üçüncü Dünya Ülkelerindeki yoğun fakirliğin azaltılması amacıyla tarım kesimine yönelik yeni stratejilerin oluşturulması teşkil etmiştir.

Konferansta ayrıca Güney Afrika ve Namibya'daki ırk ayrımı uygulamalarına karşı ortak bir bildiri yayınlanmasıda kabul edilmiştir.

Üye Kuruluş Temsilcilerinin Katıldığı Periyodik Değerlendirme Toplantısı Sendikamız Merkezinde 4 - 5 Temmuz 1988 Tarihlerinde Yapıldı

Sendikamızca düzenlenmekte olan periyodik seminerlerden 4 ve 5. leride yeni imzalanan toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasında karşılaşılan güçlükler ve uygulamada üyeler arasında birliğin sağlanması ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununa 3449 sayılı Kanunla ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda 3451 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler ve bunların yaratacağı sorunlar konularında sendikamız merkezinde 4-5 Temmuz1988 tarihlerinde üye kuruluşlarımızın temsilcilerinin iştiraki ile yapılmıştır.

1 trilyon lirayı aşan
toplam mevduatı..
100 milyar liralık sermayesi...
650'ye yaklaşan şubesi...
14.000 çalışanıyla Halkbank,
kendini ülke kalkınmasına
adamış bir bankadır.

HALKBANK

Çalışana... üretene kaynak.

VISA®

TÜRKİYE EMLAK BANKASI

Para taşıma zahmetinden artık kurtulun.
Türkiye Emlak Bankası'nın
438 şubesinden birine girin, Visa isteyin.
Visa, herkes için paradır. Her yerde, paradır.
Her zaman, paradır...

TÜRKİYE EMLAK BANKASI