

Çimento İşveren

**ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI**

**TEMMUZ 1993
CİLT : 7
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 Sendikası'nın bugün 23 üyesi bulunmaktadır.

- ☛ ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ AKÇİMENTO A.Ş.
- ☛ ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ☛ ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☛ BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- ☛ BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ☛ ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ☛ ÇİMSA - ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ☛ GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
- ☛ SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ YİBİTAŞ-YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. VE SAN. A.Ş.

AMACI

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

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün, millî egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk İlkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi aslıdır.

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayımlanır.

TEMMUZ 1993
CİLT 7 • SAYI 4

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT

İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İşhanı 83/7-B
Maltepe 06570 - ANKARA
Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (9-4) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlak Yasasına Uymayı Taahhüt Eder.
Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi
iade edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel
görsüdüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası'nı bağlamaz.

BU DERGI
ÜNAL OFSET MATBAASI'nda
basılmıştır.
G.M.K. Bulvarı 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel: (9-4) 229 82 47 - 230 61 86
Fax: (9-4) 230 07 62

REKLAM TARİFESİ

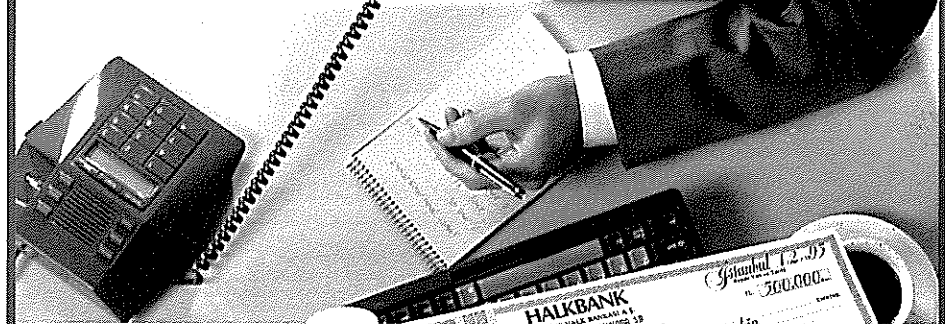
- Tam Sayfa 5.000.000.- TL.
- Yarım Sayfa 2.500.000.- TL.
- Her renk için ücrete ilâve 1.000.000.- TL.

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

İÇİNDEKİLER

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESUT EREZ'İN 22-24 NİSAN 1993 TARİHLERİNDEKİ ANTALYA TOPLANTISINI AÇIŞ KONUŞMASI	3
SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TEMEL İLKELERİ BAĞLAMINDA SOSYAL YARDIM ZAMMI ANAYASA MAHKEMESİ KARARI	5
KARAR İNCELEME KÖŞESİ	14
HABER	19
HUKUK	22
İSTATİSTİK	30

Paranın en güvenilir,
en itibarlı karşılığı
Halkçek'tir.



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

 **HALKBANK**
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YÖNETİM KURULU BAŞKANI MESUT EREZ'İN 22-24 NİSAN 1993 TARİHLERİNDEKİ ANTALYA TOPLANTISINI AÇIŞ KONUŞMASI

Muhterem Davetliler,

İşçi ve işveren kuruluşlarının sayın Yönetim Kurulları Başkanları, Personel Müdürleri, Türkiye Çimse-İş Sendikasının, Şube Başkanları ve temsilcileri, toplantımıza konuşmacı olarak katılan değerli öğretim üyeleri, Sendikamızın mensubu kıymetli arkadaşlarım, geride bıraktığımız yıllarda olduğu gibi işçi ve işveren ilişkilerini hoşgörü ve karşılıklı diyalog içinde sürdürmek, müşterek problemleri görüşerek çözümlenmek ve çareler araştırıp bulmak amacıyla sendikamızca bu toplantı düzenlenmiştir.

"Türkiye'de Ulusal ve Sektörel Düzeyde Ücret Politikalarının Değerlendirilmesi" konulu toplantımıza ilgi gösterip teşekkürünüzden dolayı he-

**Bugün yurdumuzda işçi ve işveren
olarak büyük ve halli güç müşterek
sorunlarımız vardır.**

**Bu sorunların başında da işsizlik, yeni iş
alanlarının kurulamaması,**

**mevcutların gelişme ve yenilenme
imkânlarının kısıtlı olması,**

yatırım imkânlarının daralması gelmektedir.

pinize hoşgeldiniz diyor, saygılarımı sunuyorum.

Bu toplantı işveren ve işçi kuruluşlarının biraraya gelebileceğini kanıtlayan güzel bir göstergedir.

Sendikamız daha önce 1991 yılında Antalya'da ve Abant'da, 1992-1993 yıllarında da yine Antalya'da bu tür toplantılar düzenlemiştir.

Bunların bir amacı vardır. Endüstri ilişkilerinde bir işveren bir de işçi görüşü vardır. Belli konuları işçilerimiz ve işçi kuruluşlarımız nasıl değerlendiriyorlar biz onu anlarken işçi ku-

ruşlarımız da işverenin görüşünü öğrenmiş oluyorlar. Bir defa görüşlerin belli olması yakınlaşmaya atılan ilk adımı teşkil ediyor.

Bugün yurdumuzda işçi ve işveren olarak büyük ve halli güç müşterek sorunlarımız vardır. Bu sorunların başında da işsizlik, yeni iş alanlarının kurulamaması, mevcutların gelişme ve yenilenme imkânlarının kısıtlı olması, yatırım imkânlarının daralması gelmektedir.

Bu sorunların başta geleni işsizlik olayıdır. Fabrikalarımızın dışında asgari ücretle çalışmaya razı büyük bir işsiz kitlesi vardır. İşsiz kitlesine baktığımız zaman daha ziyade genç elemanlardan müteşekkil bir işsiz kitlesi karşısında olduğumuzu görüyoruz.

Şimdi bu hadiseye bakış açımızın gerek işçiler olarak gerek işverenler olarak aynı olması zorunluluğu vardır. İşçi Kuruluşları olarak biz sadece üyelerimizin durumu ile ilgileniriz, bu işsiz kitlenin durumu ile ilgilenmeyiz demek benim kanımca doğru değildir.

İşsizliği azaltmak için elimizden

**geleni yapmalıyız. İşçi ve işveren olarak bu
sorunların hallinde iş ve fikir birliği içinde bu-
lunmamız gerekli ve zorunludur.**

**Bunların halli için yasal değişiklik veya yeni
yasal düzenleme**

**gerekmekte ise müştereken gayret
göstermemiz de şarttır.**

İşveren olarak da bu kadar işsiz varken bu işsiz sayısını azaltmak konusunda kayıtsız kalmak fevkalade yanlış bir tutumdur. Bu hadiseye devlette ilgisiz kalamaz. Bu çok çok önemli bir hadisedir, hem endüstri ilişkilerini ve hem de ücret konusunu doğrudan doğruya etkiler. Biz

ne kadar aksini iddia edersek edelim bu hadise endüstri ilişkilerini işçi-işveren ilişkilerini er veya geç çok etkili bir şekilde yönlendirir.

İşsizliği azaltmak için elimizden geleni yapmalıyız. İşçi ve İşveren olarak bu sorunların halinde iş ve fikir birliği içinde bulunmamız gerekli ve zorunludur. Bunların halli için yasal değişiklik veya yeni yasal düzenleme gerekmekte ise müştereken gayret göstermemiz de şarttır. Bunu temin için de sosyal tarafların aralarında "çerçeve anlaşmaları" yapmaları ve genel hedefler üzerinde mutabakata varmaları, hem kendilerinin ve hem de ülkenin çıkarları açısından zorunlu görülmektedir.

Ulusal meselelerimizin hallinde ön sırada yer alan ve seminerimizin de konusunu teşkil eden "Türkiye'de Ulusal ve Sektörel Düzeyde Ücret Politikaları" nın ana hatlarının belirlenmesinde kesin zorunluk bulunmaktadır. Çünkü halen çığ gibi büyüyen işsizlik, devam eden enflasyon, azalan yatırımlar, milli gelirdeki yetersizlik, iç ve dış piyasalardaki rekabet, istihsaldeki düşüş gibi en önemli problemlerimizin hallinde ücret politikalarının belirlenmesi çok büyük rol oynamaktadır.

Bu konularda müşterek görüş oluşturmalıyız, işsizlik çarelerini araştırıp, tesbit edip yetkili yerlerde bunları birlikte savunmalıyız. İşsizlik olayı ücret politikasını etkileyeceği gibi, enflasyon da ücret politikasını ilgilendirir ve yatırım politikaları da ücreti ilgilendirir. Asıl Ücretle sosyal yardım olarak adlandırılan ödemeler arasındaki dengesizlik keza bu politikaları ilgilendirir. Ücretten alınan vergiler, ücretten alınan sosyal şarjlar keza ücret politikalarını yakından ilgilendirir.

Bu çok önemli problemler, yalnız işverenleri veya hükümetleri değil işçileri ve hatta bütün ulusu çok yakından ilgilendirmektedir.

Problemler, tek başına tarafların veya yalnız hükümetlerin çözümlenebileceği sınırı çoktan aşmış, ulusal problemler yumağı haline gelmiştir.

Bunun için de öncelikle "Ulusal ve Sektörel Düzeyde Ücret Politikaları" nı belirleyecek hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşacak üçlü bir kuruluşun teşkili için gereken yasal düzenlemenin hiç vakit geçirilmeden gerçekleştirilmesini sağlamak üzere işçi ve işveren olarak harekete geçilmesi gerektiğine inanıyor ve bunu kardeş işçi kuruluşlarımıza öneriyoruz.

Bizler ister işçi ister işveren kuruluşları olalım

birlikte iyi niyetli masaya oturup olumlu yaklaşım içinde bulunduğumuz sürece çözemeyeceğimiz bir konu olduğuna inanmıyorum. Bizler tek taraflı sesler çıkararak karşılıklı sözler sarfederek zaman geçiriyoruz. Buralarda anlaşığımız konuları da uygulamaya geçiremiyoruz.

Karşılıklı anlayış ve hoşgörülerimiz bu güçlüklerin aşılmasını kolaylaştıracaktır.

Ücret zamlarının temel esasları ve ana prensipleri teklif ettiğimiz üçlü kuruluşca tesbit edilir ve çarpık ücret yapısı düzeltilirse ücret, sosyal yardım dengesizliği de giderilmiş olacaktır. Bu imkân sağlanırsa ücretler üzerindeki vergilerin ve sosyal şarjların azaltılmasının temini için de elbirliği ile çalışma yapılması kolaylaşacaktır.

Böylece endüstri ilişkilerinde gerçek - leşeceğine inandığımız huzur ortamının bu günkü şartlarda dahi üretimi artıracığı, artan üretimin ihraç mallarımızın iç ve dış piyasalarda rekabet gücünü yükselteceği, güçlenen özel sektörün yatırım arzusunun artacağı, bu sayede işsizliğin azalacağı, enflasyon hızının kesileceği, insanlarımızın birbirlerine karşı daha sevecen, ailesine ve ulusuna bağlı bir ortam oluşturacakları görüşündeyiz.

İşletmelerin büyümesinin ve rekabet güçlerinin artırılmasının ön şartı istihdamın geliştirilmesidir. Bu da çalışma hayatını düzenleyen yasalara esneklik kazandırılmasıyla olabilir. İşletmelere yasaklar koyan mevzuat, işletmelerin ödeme gücünü zorlayan ve hatta aşan mali külfetler ve özellikle çalışanların korunması amacını aşan sosyal korumalar işletmelerin yaşamını tehdit eder, onları ortadan kaldırır ve işsizliğe neden olur.

Memleketimizi ve çalışma hayatımızı kaosa sürükleyecek olumsuz teşebbüslerin uygulamaya geçirilmesini önleyecek gayretleri birlikte göstermeliyiz.

Samimi inancımız odur ki, hemen her konuda, işçi işveren kuruluşları olarak görüşüp, anlaşmaya varabiliriz. Çünkü akıl için tarik (yol) birdir. Bir örnek vermek istiyorum: İş güvencesi kanun tasarısı üzerinde iyi niyetle masaya oturup gerekli çalışmaları yapabilirsek müşterek bir görüş oluşturabiliriz. Bu, hem hükümetin hem meclisin işini kolaylaştırır, memleketimizin yararına olur.

Davetimize icabet ettiğiniz ve beni dinleme nezaketini gösterdiğiniz için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum, seminerin yararlı ve başarılı geçmesini diliyorum.

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TEMEL İLKELERİ BAĞLAMINDA SOSYAL YARDIM ZAMMI VE ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Arş. Gör. Şebnem GÖKÇEOĞLU

Marmara Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve
Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

I.GİRİŞ

Sosyal yardım zammının uygulamada ortaya çıkardığı sorunları belirler ve çözüm önerileri oluştururken, konuyu, sosyal güvenlik politika ve sistemlerinin evrensel doğruluk kazanmış ve çağdaş uygarlığın ortak değerleri arasında yer alan temel ilkeleri ışığında değerlendirmek gerekir. Çünkü sorunların büyük bir bölümü, ülkemizdeki uygulanış biçimiyle, sosyal yardım zammının sosyal güvenlik sistemine egemen olan ve kaçınılması olanaklı olmayan ilkelerle uyum sağlamamasından kaynaklanmaktadır. Bunun doğal uzantısı olarak, sosyal yardım zammı, sosyal güvenliği sağlama aracı olan ve Türk Sosyal Güvenlik sisteminin dayandığı sosyal sigorta tekniğine özgü kurallara da aykırı düşecektir. Bu aykırılığın boyutlarının saptanması, çözüm arayışlarının yönünü de sağlıklı bir eksene oturtacaktır.

Sosyal güvenlik kurumlarının gelir gider dengesini olumsuz yönde etkileyen faktörler çeşitli görünümde ortaya çıkarlar. Bir kesimi, sosyal güvenlik sistemlerini dıştan etkilemekte, dolayısıyla çözüm arayışları sistemin dışında aranacaktır. Ekonomik sistemdeki olumsuzluklar, sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesi, ekonomik koşullara uyum sağlamak için sosyal sigorta yardımlarının miktar olarak artırılması, demografik yapıdaki kimi olumsuzluklar, işsizlik, ulusal dayanışma bilincinin zayıflaması, tıptaki gelişmeler, sosyal güvenlik sisteminin finansmanı üzerinde doğrudan ve olumsuz yönde etki-

leyen faktörlerin giderilmesi, belirtilen alanlarda çözüm arayışlarını zorunlu kılar. Geniş anlamda sosyal politika ve bunun içinde yer alan sosyal güvenlik politikaları çerçevesinde gerekli önlemlerin alınması kaçınılmazdır. (Bkz. Euzeéby A., La protection sociale en Europe de l'Quest, Futuribles, 1985, No. 92-93 , sh. 5 vd; Güzel A., Yaşlılık sigortasının Finansmanına İlişkin Sorunlar, Çimento İşveren, Eylül 1989, sh.3 vd.). Olumsuz faktörlerin bir bölümü ise, sosyal güvenlik kurumlarının yapısal niteliklerinden ve işleyiş mekanizmalarından kaynaklanmaktadır. Sosyal yardım zammı da bu kapsamda düşünülmelidir. Gelir kaynaklarına, bu kaynakların kullanımına ilişkin olanlar dışında, sistemde siyasal tercihlere göre yapılan değişikliklerin getirdiği ek mali yük de önem taşır. Gerçekten, mali sonuçları akılcı ve kurumların aktüarya dengesi dikkate alınmadan yapılan yasal ve idari düzenlemeler, uzun dönemde sosyal sigortaların finansman dengesini olumsuz yönde etkileme gücüne sahiptirler. Ülkemizde bunun örneklerine sıkça rastlanmaktadır: Erken emeklilik, emeklilik aylığına hak kazanma koşullarındaki kolaylıklar, borçlanma, süper emeklilik, isteğe bağlı sigortalılık, fonların kullanılmasındaki aksaklıklar ve konumuzla bağlantılı olarak sosyal yardım zammı. Bugün yaşanan mali krizin temelinde her etkenin ayrı ve önemli bir payı vardır. Bu olgu, sosyal güvenlik kuruluşlarının özerk bir yapıya kavuşturulması gereğini de gözlemcinin dikkatine sunmaktadır.

İşte, ana başlıklarını verdiğimiz bu ilk saptamalar, sosyal yardım zammında odaklaşmakla birlikte, sorunun karmaşık boyutlarını daha da belirginleştirmektedir. Daha kapsamlı incelemelerin konusunu oluşturacak tüm bu sorunları anımsatmakla yetinip, sosyal yardım zammını sosyal güvenlik sistemi ve sosyal sigortaların temel ilkeleri bağlamında irdelemek; özellikle sosyal yardım zammının iştiraklere ödettirilmesini Anayasa açısından değerlendirmek ve Anayasa Mahkemesinin bu konudaki kararını incelemekle yetineceğiz.

II. SOSYAL YARDIM ZAMMININ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇİNDEKİ KONUMU

1. Genel Olarak

Bilindiği gibi, sosyal güvenlik terimi, genellikle "sosyal güvenlik politikaları" ile sosyal güvenlik sistemleri'ni kapsayacak bir anlam ve işleve sahiptir. Sosyal güvenlik politikaları, sosyal korumanın temel amacını ve ulaşılabilecek hedefi belirler; sosyal güvenlik sistemi ise hem amaçları, hem de bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan özgün teknikleri ve bu tekniklerin yaslandığı hukuk normlarının bütününe ifade eder. Tekniklerin ve normların uygulanmasını sağlamak için benimsenen yönetim biçimi de sistemin kurumsal yapısını oluşturur (Ayrıntı için bkz. Dupevroux J.J., *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, Paris 1986, sh. 6 vd; Güzel A./Okur A.R., *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 3.Bası, İst., 1992, 2 vd).

İnceleme konumuzu oluşturan sosyal yardım zammını da sosyal güvenlik sisteminin anılan öğeleri bağlamında incelemek gerekir. Çünkü, ortaya çıkan sorunların kökeninde, söz konusu zammın sistemin temel ilkelerine aykırı düşmesi yatmaktadır. Sosyal güvenlik alanında yapılan her düzenleme beraberinde ağır bir mali yük getirir. Temel ilkelerle uyum gözetilmeden yürürlüğe konulan hukuk normlarının sosyal güvenlik kurumları için çözümü güç finansman sorunları ortaya çıkarmaları kaçınılmaz olacaktır. İşte, bunun çarpıcı örneğini de sosyal yardım zammı oluşturmaktadır.

2. Sosyal Koruma Modelleri

Sosyal koruma ya da sosyal güvenlik modellerinin özünde, birbirinden ayrımlı iki düşünce biçimi yatar: ilki, "özel sigorta", öbürü ise "kamu yardımı" ilkesine yaslanır. Her ikisi, birbirinden

kesin çizgilerle ayrılan ve değişik ilkelere bağlı sosyal güvenlik modelleri ortaya çıkarır. Böylece, sosyal güvenlik sistemleri, dayandıkları ilkeye koşut olarak, ayrımlı biçimde yapılabileceklerdir: Universal Sosyal Güvenlik Modeli ve Sosyal Sigorta Modeli.

a) Universal Sosyal Güvenlik Modeli

Çağdaş sosyal güvenlik düşüncesinin öncülerinden William Beveridge, 1942 yılında yayınlanan raporunda, "kamu ya da sosyal yardım" kavramından yola çıkarak sosyal güvenlik sisteminin temel ilkelerini belirler. Kamu yardımı, yoksulluk esasına dayanır: Yoksul vatandaşlara devletin yardım etmesi. Beveridge, yoksulluk koşulunu terkederek, sosyal güvenliğin toplumun tüm bireylerini kapsaması gerektiğini ifade eder. Böylece, sosyal güvenlik yardımlarının yapılabilmesi, yoksulluk koşuluna bağlı olmaktan çıkacaktır. Toplumda yaşayan herkesi kapsamına aldığı için Universal ya da Ulusal Sosyal Güvenlik Sistemi biçiminde adlandırılır.

Söz konusu model, aynı zamanda ulusal dayanışma ilkesine ayrıcalıklı bir yer tanır. Devlet, toplumun tüm bireyelerine, finansmanını ulusal bütçeden ya da vergi gelirlerinden sağlayarak, sosyal güvenlik yardımları yapar ve ücretsiz sağlık hizmetleri sunar. Bu sistem içinde sosyal yardım ve sosyal refah hizmetleri ayrımı önemini yitirir. Bir tek sosyal güvenlik sistemi vardır; aynı amaca yönelik tüm teknikler bunun içinde yer alır ve sosyal koruma, tüm boyutlarıyla (parasal ve aynı yardımlar) bu çerçevede sağlanır. Kurumsal planda da teklik ilkesi egemendir. Diğer bir deyişle, tüm yardımlar, bir tek sosyal güvenlik kurumu tarafından yapılır. Yeni-Zelanda, İngiltere, İrlanda, kısmen Danimarka ve son yıllara kadar sosyalist ülkelerde bu modele üstünlük tanınmıştır (Bkz. Dumont J.P., *Les Systèmes Et-rangers de Sécurité Sociale*, Paris, 1988, sh. 13 vd; Laurent A., *Les systèmes de pensions, Futuribles*, 1985, sh. 92-93).

b) Sosyal Sigorta Tekniğine Dayalı Sosyal Güvenlik Modeli

Sosyal sigortanın düşün babası ve kurucusu Bismarck, 1881 yılında Parlamente'ye sunduğu sosyal reform tasarısında, "özel sigorta" tekniğinden yola çıkarak, sosyal güvenliğin

temel ilkelerini belirler. Bu ilkelerden birincisi, özel sigortanın isteğe bağlı ögesinin terkedilmesi zorunluluk esasının benimsenmesidir. Yasanın kapsamına giren tüm işçiler, zorunlu olarak sosyal sigorta kurumuna tabidirler. Universal modelden ayrımlı olarak, sosyal sigortaya bağlılık mesleki faaliyet ölçütüne dayandırılmıştır. İkinci önemli ilke, sosyal güvenlik yardımlarından yararlananların prim ödeyerek finansmana katılmalarıdır. Universal model ile aralarındaki-en önemli ayırım bu noktada toplanır (Dupeyroux, 33; Dumont, 15 vd).

Üzerinde durduğumuz bu ikinci modelde, sosyal sigorta tekniği, o ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturur. Bu sistemde, sosyal korumanın kapsamı, genellikle belirli meslek gruplarıyla sınırlı tutulmuştur. İşte, sosyal sigortaların kapsamı dışında kalanlara ya da kapsamda olmakla birlikte yeterli düzeyde güvenceye sahip olamayanlara, yoksulluk koşuluna bağlı olarak, sosyal yardım tekniği ile asgari düzeyde bir güvence sağlamaya çaba gösterilir. Şu halde, sosyal sigorta tekniğine dayalı sosyal güvenlik modelinde, sosyal sigorta ağırlıklı bir yer tutmakla birlikte, sosyal yardım ve hizmetlere de ikinci derecede yer verilmiştir. Avrupa Topluluğuna üye ülkelerin çoğunda durum böyle olduğu gibi, Japonya, Latin Amerika, Afrika ve Asya ülkelerinde de bu model geçerlidir (Dumont, 15 vd; Laurent, a.g.m., 75 vd). Türk Sosyal Güvenlik sisteminin kurumsal yapısı ve kapsamı da bu son modele göre biçimlenmiştir (Ayrıntı için bkz. Tunçomağ K., Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Bası, İst., 1990, sh. 6 vd; Tuncay C., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 5. Bası, İst., 1992, sh. 48 vd; Dilik S., Sosyal Güvenlik, Ankara 1991, 51 vd; Güzel /Okur., 93 vd.), Bununla birlikte, sosyal yardım zammı örneğinde olduğu gibi, sistemde kimi sapmalara tanık olunmaktadır. Bu nedenle, sisteme egemen olan temel ilkelere aykırı düşen sosyal yardım zammının anlam ve işlevinin açıklığa kavuşturulması, sorunların çözümü açısından isabetli sonuçlara varmayı kolaylaştıracaktır.

3. Sosyal Yardım Zammının Anlam ve İşlevleri

Yukarıda açıklandığı gibi, sosyal koruma aracı olarak başvuru sosyal yardım ve sosyal

refah hizmetleri, sosyal sigorta tekniğinin egemen olduğu sistemlerde mevcuttur. Ulusal düzeyde bir tek sosyal güvenlik modelinin benimsendiği ülkelerde bu ayırım fazla önem taşımaz. Çünkü mali ya da sosyal konumu dikkate alınmaksızın tüm vatandaşlara sosyal güvenlik ve refah hizmetleri sunulmaktadır. Oysa, sosyal sigorta modeline üstünlük tanıyan ülkelerde, sosyal yardım ve hizmetler, kural olarak sosyal sigortaların kapsamı dışında kalmış ve sosyal korumaya gereksinimi bulunan kimseleri hedeflemektedir.

Sosyal yardım, "kendisinin ve bakmak zorunda olduğu kimselerin, yerel ölçülere göre geçimini kendi kaynaklarıyla hiç ya da yeterli derecede sağlama durumunda olmayan "kişilere yapılan yardımı ifade eder (Dilik, S., Sosyal Yardımlar-İki Anlamlı Bir Terim, AÜSBFD, C: XXXV, sh. 55 vd; Ayrıca bkz. Tunçomağ, sh. 6 vd; Tuncay, sh. 50 vd). Tanımdan da anlaşılacağı gibi, sosyal yardımın yapılması yoksulluk koşuluna bağlıdır. Bu yardımı sağlayan kuruluşlar, başta kamu kuruluşları olmak üzere, yardım kurumları, vakıflar ve özel kuruluşlardır. Kamu kuruluşlarınca yapılan sosyal yardımların finansman kaynağını vergi gelirleri oluşturmaktadır. Bu nedenle, kendilerine yardım yapılanların prim ya da başka ad altında finansmana katılmaları söz konusu değildir. Bu niteliği dikkate alınarak, sosyal yardımlara "kamu yardımı" adı da verilmektedir. Tüm bu özellikleriyle, sosyal yardım tekniği pürimsiz (katılımsız) sosyal güvenlik rejimi çerçevesinde yer alır. Pürimsiz rejimin belirleyici özelliğini, yardımlardan yararlananların, bu yardımlar için yapılan giderlere katılmamaları oluşturur. Bu rejimin finansmanı sadece devlet bütçesinden karşılanır.

Az önce vurgulandığı gibi, sosyal yardım zammı, Sosyal sigortaların kapsamı dışında kalanlara yöneliktir. Türkiye'nin 1989 yılında onaylayarak taraf olduğu Avrupa Sosyal Şartı'nın düzenlemesi de bu yöndedir. Şart'ın 13. maddesi sağlık ve sosyal yardım hakkını "yeterli olanağı bulunmayan ve kendi çabasıyla veya başka kaynaklardan, özellikle bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak böyle bir olarak sağlayamayan herkese"... tanımlar. Ancak, kimi durumlarda sosyal sigortalarda

sağlanan sosyal yardımların yetersiz kalması halinde bu eksiklik sosyal yardım tekniği ile giderilir. Uygulandığı biçimiyle sosyal yardım zammı bu işlevi yerine getirmektedir. Bu halde dahi finansman yükünün devlet bütçesinden karşılanması zorunludur.

Yapılan tüm bu açıklamalar, sosyal yardım zammının sosyal güvenlik sistemi içindeki yerini ve kavrama ilişkin temel ilkeleri ortaya çıkarmış bulunmaktadır. Sosyal yardım zammını tarihsel gelişimi bağlamında değerlendirdiğimizde de benzeri sonuçlara varmaktayız: Herşeyden önce, sosyal yardım zammı, Sosyal Güvenlik Hukukunda primsiz rejim çerçevesinde yer alan "Sosyal yardım" kavramının özelliklerine sahip bulunmaktadır. Böyle olunca da buna ilişkin kurallara tabi olması doğaldır. Bilindiği gibi, sosyal yardım zammı, başlangıçta devlet memurlarının yakacak giderlerinin karşılanması için maaşların yetersizliği dikkate alınarak- "yakacak yardımı" adı altında kabul edilmiş ve Genel Bütçeden karşılanmıştır. 6.3.1981 tarih ve 2422 sayılı Yasayla aynı uygulama Sosyal Güvenlik sistemine dahil edilmiştir. Ancak daha önceki dönemde de Bakanlar Kurulu kararlarına dayanılarak 1.11.1977 tarihinden itibaren avans niteliğinde ödenmiş; 2422 sayılı Yasanın 19.maddesiyle söz konusu avansların 1.3.1981 den itibaren ödenmeyeceği ve ödenmiş olanların da geri alınmayacağı hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, anılan avansları da nitelik itibarıyla sosyal yardım zammı olarak kabul etmek gerekir. (Şakar M., 506 Sayılı Kanun Emeklilik Programında Aylık Miktarının Belirlenmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15.yıl Armağanı, İst., 1991, sh. 333 ve dn. 18'de belirtilen: Sali, A.O., Yaşlılık Sigortası Aktuar Hesaplarının Hukuksal Çerçevesi, SSK Yayını No,476, Ankara, sh. 97).

Sosyal Yardım Zammının miktarı önceleri yasayla belirlenmiş, 2795 sayılı Yasayla TC. Emekli Sandığı Yasasına göre aylık alanlara ödenen sosyal yardım zammındaki değişikliklerin, 506 sayılı Yasaya göre aylık alanlara da aynı oranda yansıtılacağı öngörülmüştür. Maddenin 7.1.1986 tarihli ve 3251 sayılı yasayla yeniden değiştirilmesi sonucunda, aylık alanlara her ay sosyal yardım zammı olarak 12.919 lira ödeneceği ve bu mik-

tarın Bakanlar kurulunca artırılabilceği hükmü getirilmiştir. Böylece, 506 sayılı Yasaya göre ödenen sosyal yardım zammının T.C. Emekli Sandığından aylık alanlara ödenen sosyal yardım zammı ile bağlantısı ortadan kaldırılmıştır (Şakar, a.g.m., 333). Belirtelim ki, 375 sayılı KHK uyarınca TC. Emekli sandığından aylık alanlara sosyal yardım zammı artık ödenmemektedir. Bunun yerine, taban aylığının ve kıdem aylığının, emekli aylığı oranında aylığa ilâve edilmesi esası öngörülmüş iken, 476 sayılı KHK. bunu değiştirmiş ve konuyu 5434 sayılı Yasa içinde, düzenlenmiştir. Böylece, taban aylık, maaşın bir usuru haline dönüşmüştür. (Okur/Güzel . 371 vd). Bugün 506 sayılı Yasanın Ek 24. maddesinde düzenlenen sosyal yardım zammı, her yıl Ocak ve Temmuz aylarında Bakanlar Kurulunca yeniden saptanmaktadır. Geçen 15 yıl içinde Sosyal Yardım Zammı 1300 katına çıkarak bugün ayda 970.000 TL'na ulaşmıştır. Daha da önemlisi, Kurumun aylık ödemeleri içinde sosyal yardım zammının oranı 1980 yılında % 17 iken, bu oran 1992'de % 49 olarak gerçekleşmiş, 1993 yılının ilk 4 ayında ise sosyal yardım zammının aylık ödemeler içindeki oranı % 54'e ulaşmıştır.

Sosyal yardım zammı, belirtilen düzenleniş biçimiyle, özde Sosyal Güvenlik Kurumlarınınca yapılmakta olan parasal nitelikli (gelir veya aylık) sosyal sigorta yardımlarının yetersizliklerini giderme, onları günün ekonomik koşullarına uyumlu kılma temel amacına yönelik bulunmaktadır. Bu yönüyle, primsiz sosyal güvenlik rejimi içinde yer alan "sosyal yardım" kavramının özelliklerini taşır. Amacı açısından durum böyle olduğu gibi, ödenme koşulları da anılan özelliği pekiştirmektedir. Gerçekten, SSKurumunca sigortalı veya hak sahiplerine yapılan sosyal yardım zammı, maktu ödeme biçiminde olup, sigortalılık ve prim gün sayılarıyla bağlantılı değildir. Oysa, öbür sigorta yardımları, sigortalının prime esas kazancına, sigortalılık ve prim ödeme gün sayısına göre değişkenlik gösterir. İşte, belirtilen nedenlerle, sosyal yardım niteliği taşıyan söz konusu zammın, Sosyal Sigortalar Kurumu bütçesinden ödenmesi, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin dayandığı temel ilkelere tümüyle aykırı düşmektedir.

III. SOSYAL YARDIM ZAMMININ SİGORTA İLKELERİ VE SOSYAL SİGORTALARIN AKTÜARYA HESAPLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Sosyal Sigortaların Temel Özellikleri

Daha önce de vurgulandığı gibi, sosyal sigorta, primli sosyal güvenlik rejimi içinde yer alır ve sosyal güvenliği sağlama aracı olarak kullanılır. Sosyal sigorta, esas olarak özel sigorta ilkesine dayanır. Çünkü, sosyal sigortalarda da sigortacılık tekniğinden yararlanılmaktadır. Sigortacılık tekniği ise, en açık biçimde, özel sigortalarda uygulanmaktadır. Bu tekniğin özünde, rizikonun aynı konumdaki kişi toplulukları arasında dağıtılması yatar. Sigorta yöntemiyle rizikoların dağıtılması, aynı nitelikteki tehlikelerin tehdit ettiği kişilerin, karşılaşacakları zararları eşitlemek amacıyla bir araya gelerek bir sigortalı topluluğu oluşturmalarıyla olanaklıdır. Herhangi bir zararın doğması halinde, diğer bütün üyelerin topluluğa ödemekte oldukları primlerle zarar karşılanmaktadır. Ancak, her sigortalı kendi rizikosuna uygun olarak ödediği primler karşılığında bu rizikoya karşı korunmaktadır (Richardson, çev. Yazgan, 46 vd; Dilik, Sosyal Güvenlik, 56 vd). Sosyal Sigortada, özel sigortanın isteğe bağlı ögesi terkedilmiş ve zorunluluk ilkesi temel alınmıştır. Sosyal sigortaya tabi olmak kişinin iradesine bağlı değildir. Bu temel ayırım dışında, sigortacılık ilkeleri büyük ölçüde sosyal sigortalarda da geçerlidir. Sigortalılarda arasında riziko dağılımı sigortacılık ilkesinin bir gereğidir. Kendi kendine yardım ve kişisel sorumluluk ilkeleri uyarınca, her sigortalının kendi primini ödemesi gerekir. Sosyal sigortalar işverenin de prim ödemesi, dışardan katkı ilkesinin bir sonucudur. (Dilik, Sosyal Güvenlik, 59 vd). Görülüyor ki, sigortacılık ilkelerinden arınmış bir sosyal sigorta modeli mevcut değildir. Tersine durumda, sistemin işlerliği de tehlikeye girer.

Verdiğimiz bu bilgileri sosyal sigortalara ilişkin pozitif düzenlemeler bağlamında değerlendirdiğimizde, sigortacılık ilkelerinin anılan düzenlemelere de yansıdığını açıkça görmekteyiz. Herşeyden önce, Türk Sosyal Sigortalar Sistemi de gelir kaynağı açısından prim esasına dayanmaktadır. Sigortalı ve onu

çalıştıran işverenin ödediği primler, sosyal riskin ortaya çıkması halinde, Kurumca yapılacak sağlık ve parasal yardımların karşılığını oluşturmaktadır. Gerçekten, 506 Sayılı Yasanın 72. maddesine göre "iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının gerektirdiği her türlü yardım ve ödemelerle her çeşit yönetim giderlerini karşılamak üzere, Kurumca bu kanun hükümlerine göre prim alınır. Sağlık yönetim giderleri hariç genel yönetim giderleri Kurumun yıllık genel gelirlerinin % 10'unu aşamaz". Görülüyor ki bu hüküm, her sigorta kolunda yapılacak yardımların parasal karşılıklarını primlerin teşkil edeceğini açıkça düzenlemiştir. Yasa bununla da yetinmemiş, 73. maddesinde her sigorta dalı için alınacak prim oranlarını da ayrı ayrı belirlemiştir. 77. madde ise prim matrahını oluşturacak kazançları düzenlemiştir. İşte, söz konusu düzenlemeler, sigortacılık tekniğinden uyarlanan sosyal sigortaların temel işleyiş kurallarıdır. Böyle bir sistemde prim alınmadan sosyal yardım yapılması olanaklı değildir. Bu yargı, 506 sayılı Yasanın diğer hükümleriyle de uyum göstermektedir. Sözü edilen hükümler, Kurumca yapılacak sosyal sigorta yardımlarına ilişkin bulunmaktadır.

Gerçekten, 506 Sayılı Yasa her sigorta dalında ne tür yardımların yapılacağını ayrı ayrı düzenlemiştir. Aynı kurallar yapılacak yardımların miktarını ve koşullarını da belirtmiştir. (Ayrıntı için bkz. Tunçomağ, 258 vd; Tuncay, 175 vd; Güzel/Okur, 163 vd). Tüm bu hükümler, sosyal sigortaların edim-karşı edim ilkelerine uygun düşmekte ve sosyal sigortalının temel özelliklerini yansıtmaktadırlar. Üzerinde durduğumuz 506 sayılı Yasanın temel maddeleri, sigortalı ve işverenlerden alınacak sosyal sigorta primlerinin hangi sigorta dallarından yapılacak yardımların karşılığını oluşturacağını açıkça düzenlemiştir. Ayrıca, 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası 19. maddesinde Kurumun gelir kaynaklarını düzenlerken, primleri esas almıştır. Devlet katkısı öngörülmesi olmasına karşın, uygulamada böyle bir gelir kaynağı mevcut değildir. Dolayısıyla, Kurumun başlıca gelir kaynağını, sigortalı ve işverenlerin ödedikleri primlerle, fonların işletilmesinden elde edilen gelirler

oluşturmaktadır. Söz konusu gelirlerin ne tür sigorta yardımlarına harcanacağı da, az önce vurgulandığı gibi, 506 sayılı Yasanın ilgili maddelerinde sınırlayıcı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu nedenle, Ek 24.maddede düzenlenen sosyal yardım zammının Kurum bütçesinden karşılanması, yasanın temel hükümlerine aykırı düşmektedir.

2. Sosyal Yardım Zammının SSKurumu'nun Aktüarya Hesapları Açısından Değerlendirilmesi

Sosyal yardım zammı, 506 Sayılı Yasanın "Karşılıklar ve Teknik Bilanço" başlığını taşıyan 137 ve onu izleyen maddelerine de uygun düşmemektedir. Bilindiği gibi, Sosyal Güvenlik Kurumları tarafından uygulanan finansman yöntemini ayrılan karşılıkların durumu belirler (Dilik, Sosyal Güvenlik, 251; Güzel / Okur, 77). Anılan 137. maddeye göre, her hesap yılı sonunda, o yıl içinde elde edilen iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden ve Kurumun diğer gelirlerinden; a) matematik karşılık b) ödenmiş primler karşılığı, c) diğer ayrılacaktır,d) olağanüstü karşılık ayrıcalıktır. SSKurumu açısından önem taşıyan karşılıklar, matematik karşılık ile ödenmiş primler karşılığıdır. (Duygulu, E., İşveren Yönünden Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatı, Manisa 1992, sh.138). Matematik karşılık, sigortalı veya hak sahiplerine bağlanmış bulunan gelir ve aylıkların ödenmesini sağlamak üzere bunların hesaplanmış peşin değerler toplamıdır. Dolayısıyla Kurumun gelecekte yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülüklerinin de karşılığıdır. Ödenmiş primler karşılığı ise, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının sigortalılar ve hak sahibi kimseler için kurumca yapılacak ödemelerin bilanço tarihindeki değeri ile bu sigortalılar için sonraki yıllarda ödenecek malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin peşin değerleri arasındaki farktır.

Ana çizgilerini sunduğumuz bu düzenlemeden de anlaşılacağı gibi, sosyal yardım zammının Kurumun aktüarya hesaplarında herhangi bir karşılığı bulunmamaktadır; aktüarya hesaplarında bir gider kalemi biçiminde yer almaktadır. Oysa, finansman kaynağını işçi ve işverenlerin ödedikleri primlerden oluşan sosyal sigorta tekniğinde yapılan veya ileride yapılacak sigorta yardımlarının gelir kaynağı da primler

olacaktır. Başka bir ifadeyle, sosyal sigorta yardımlarının ödenmiş primlerden elde edilen gelirle karşılanması bir zorunluluktur. İşte, sosyal yardım zammı, bu temel ilkeye de aykırı düşmektedir. Uzun dönemli sigorta kollarının (malullük, yaşlılık ve ölüm) aktüarya hesaplarında öngörülme bu yardım türü, Sos -yal Güvenlik Kuruluşlarına (SSKurumu ve Bağ-Kur'a) büyük bir mali yük getirmektedir (Güzel/ Okur/Şakar, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik Programları, Sorunları ve Çözüm için bir Model Önerisi, Araştırma Projesi, TÜSES Vakfı, İst., 1990, sh. 56; Şakar. M., Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması, sh. 54; Aynı Yazar, Aylık Miktarlarının Belirlenmesi, sh.333; Güzel, a.g.m.sh. 8; DPT, Alt Komisyon Raporu, 1988, 70 vd; Duygulu, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun mali yapısının tahlili, Dünya Gazetesi, 10-11 Şubat 1989, sh.4 ve 6).

IV. SOSYAL YARDIM ZAMMININ İŞTİRAKLERE ÖDETTİRİLMESİ

506 Sayılı Yasa'nın Ek. 24. maddesi L bendi uyarınca "Genel ve Katma bütçeli idareler, mahalli idareler, döner sermayeli kuruluşlar ile kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan kuruluşlar ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştiraklerinden, çalıştığı en son kuruluş olarak ayrılmak suretiyle kendisine 506 sayılı kanun hükümlerine göre malullük, yaşlılık veya ölüm aylığı bağlanan kişilere ödenen sosyal yardım zamları,Kurumca yazılı olarak istenmesi üzerine, bu kuruluşlar tarafından en çok iki ay içinde Kuruma ödenir".

Yasakoyucu, ek. md.24 ile bir yandan yukarıda açıkladığımız nedenlerle SSKurumunu finansman darboğazına sokacak bir düzenleme getirirken, öte yandan da aynı maddenin(L) bendi hükmü ile SSKurumunun yükünü hafifletmeyi amaçlamıştır. Böylesi bir yaklaşımı hukuk mantığıyla bağdaştırmak olanaklı değildir. Aslında EK md. 24'ün bütünüyle hem sosyal güvenlik sistemine hem de anayasaya aykırı olduğu düşünülmekle beraber, bu incelemenin sınırları gereği konuya yalnızca iştirakler açısından yaklaşılacaktır. (Konunun Anayasa açısından bütünsel bir değerlendirmesi için bkz. Sağlam, Fazıl, 'Sosyal Yardım Zammının Anayasaya Uygun Olup Olmadığı Konusunda Bilimsel Görüş.'). Sağlam

bu raporda, özellikle Anayasanın ekonomik ve sosyal hakların sınırını gösteren 65. maddesinin ikili işlevine dikkati çekerek, sosyal yardım zammının SSKurumuna ödettirilmesinin 65. maddeye aykırılığını ileri sürmektedir: "Devletin, Anayasada öngörülen sosyal ve ekonomik ödevlerini mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirmesi, yalnızca sınır belirleyici olumsuz (negatif) etkide bir hüküm olmayıp, aynı zamanda yerine getirilecek ödev açısından, sınırın içinde kalan alanda, olumlu bir davranış ölçüsüdür. Bu maddeye göre devlet, "Mali kaynağı yetersiz ve sınırlı" olan bir kurumu sosyal yardım zammının ağır yükü altına sokamaz."a.g.r. (sh.5).

1. İştiraklerin Hukuki Niteliği

"İştirak" kavramına açıklık kazandırmak için yürürlükten kalkmış olmalarına karşın, sırasıyla 440 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakler Hakkında Kanun, 60 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve 2929 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkında Kanun ve bugün yürürlükte olan 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararında yer alan tanımlara değinmek yararlı olacaktır (Ayrıntı için bkz. Bakırcı, Kadriye, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel Sorunu, Kazancı, Yayınları, İst. 1992 sh. 13 vd).

440 sayılı Yasanın 1.maddesi uyarınca, "Devlet ve teşekkül iştirakleri Devlet ve İktisadi Devlet Teşekküllerinin sermayelerinin yarısına ya da daha azına sahip buldukları, özel hukuk hükümlerine göre kurulan ortaklıklardaki paylarıdır."

Aynı yasanın 3.maddesine göre "devlet ya da teşekküllerin katıldığı ortaklıklardaki kamu payının yüzde ellinin üstüne çıkması halinde iştirak, üç yıl daha aynı statü ile yönetilmeye devam eder. Ancak bu süre içinde kamu payı yüzde ellinin altına düşürülmezse, ortaklık İktisadi Devlet Teşekkülü haline getirilir. "Bu hüküm, kanun koyucunun, kamu iştiraklerini (İDT) ye yeğlediğini ve özel teşebbüse daha çok güvendiğini göstermektedir. (Duran, Lütfi, İdare Hukuku Ders Notları, İst. 1982, sh.208).

60 Sayılı KHK'de (2929 Sayılı Yasa) yer alan iştirak tanımı ise şöyledir: "İştirak, İktisadi Devlet Teşekküllerinin ya da Kamu İktisadi Kuruluşlarının ya da bağlı ortaklıklarının, sermayelerinin en az yüzde yirmi altısına en çok yüzde ellisine sahip buldukları anonim ortaklıklardaki paylarıdır (m.2)."

233 Sayılı KHK esas olarak 60 sayılı KHK'deki iştirak tanımını benimsemiş, ancak "sermayelerinin en az yüzde yirmialtısına" biçimindeki ibareyi "en az yüzde onbeşi" olarak değiştirmiştir.

İştiraklere ilişkin bu yasal düzenlemelerin pratikteki işlevi, devlet sermayesinin özel sektöre aktarımıdır. Kamu İktisadi Teşebbüslerinden özel sektöre sermaye aktarımı, taahhüt edilen sermaye-ödenen sermaye farklılaşması yoluyla sağlanmıştır. Ticaret Yasasına göre, ortaklıklarda kuruluş sermayesinin dörtte birinin ödenmiş olması, kalanın da taahhüt edilmesi yeterlidir. KİT'ne taahhüt ettikleri sermayenin tamamı ya da tamamına yakını ödetilir, özel kesimin aynı oranda ödeme yapması sağlanmazsa, sonuçta KİT'nin sermayesi, özel işletme tarafından kullanılmakta, özel sermaye sahibi tüm şirketi yönetmekte ve kârın yarısından fazlasını almaktadır (Bakırcı, sh.8,dn.19).

Yukarıda açıklandığı gibi, kamu iştirakleri özel hukuk hükümlerine göre kurulan ve faaliyet gösteren ticari ortaklıklardır. Bu tip ortaklıklarda Kamu İktisadi Teşebbüslerinin varlık amacı özel sektöre sermaye aktarımıdır. Kamu iştirakleri, özel tüzel kişilerdir ve hiçbir halde kamu kurumu sayılamazlar (Duran sh. 207). Özel hukuk hükümlerine göre kurulan ve faaliyet gösteren bir ticari ortaklık, sırf devletin veya iktisadi devlet teşekküllerinin iştiraki dolayısı ile kamu tüzelkişiliği durumuna gelmez (Hatemi, Hüseyin, Medeni Hukuk Tüzelkişileri 1, İst. 1979. sh. 122).

2. Anayasaya Aykırılık Sorunu

"Çağdaş devlet anlayışının bir sonucu olan Sosyal Hukuk Devletinde geçerli sosyal güvenlik ve sosyal adalet ilkeleri gereğince, toplumdaki yoksul ve muhtaç insanlara, insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlamak ve onları korumakla görevli devletten bu yönde ge-

rekli tedbirleri almasını ve teşkilatları kurmasını talep hakkı" (Akad, Mehmet, Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, Kazancı Yayınları, İst, 1992, sh.10 şeklinde tanımlanabilecek sosyal güvenlik hakkı, 1982 Anayasasının 60.maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar".

Anayasamızın sosyal ve ekonomik hakların sınırını gösteren 65.maddesi de devletin Anayasa ile belirlenen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek, mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceğini belirtmiştir.

60. maddeyi esas aldığımızda, devletin sosyal güvenlik alanındaki görevini özel tüzel kişi konumundaki iştiraklere devredemeyeceği sonucuna varıyoruz. Yine Anayasanın 65. maddesi de devletin Anayasa ile belirlenen görevlerini mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceğini belirtmekle, aynı zamanda özel kuruluşların mali kaynaklarının bu alanda kullanılmayacağını da belirtmiş olmaktadır. Dolayısıyla sosyal yardım zammının 506 sayılı Yasa'nın Ek md. 24/L bendi uyarınca iştiraklere ödettirilmesi anayasanın 60.ve 65. maddelerine aykırıdır. Konuya bir de eşitlik ilkesi açısından yaklaşmak gerekmektedir. 1789'dan bu yana Özgürlükler Hukukunun eksen kavramı olan ve 1982 Anayasasının 10.maddesinde yer alan "kanun önünde eşitlik" ilkesi AYM'nin çeşitli kararlarında şu şekilde tanımlamıştır; "... yasa önünde eşitlik, herkesin, her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmez. Yasaların uygulanmasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep ayrılığı gözetilmesi ve bu nedenlerle eşitsizliğe yol açılması Anayasa katında geçerli görülmez. Bu mutlak yasak, birbirinin aynı durumunda olanlara ayrı kurallar uygulanmasını ve ayrıcalıklı kişi ve toplulukların yaratılmasını engellemektedir. Kimi yurttaşların haklı bir nedene dayanarak değişik kurallara bağlı tutulmaları eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Durum ve konumlarındaki özellikler kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve değişik uygulamaları gerekli kılabilir. Özelliklere, ayrılıklara dayandığı için

haklı olan nedenler, ayrı düzenlemeyi aykırı değil, geçerli kılar. Aynı durumda olanlar için ayrı düzenleme aykırılık oluşturur. Anayasanın amaçladığı eşitlik, eylemi değil hukuksal eşitliktir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasanın öngördüğü eşitlik çiğnenmiş olmaz. başka bir anlatımla, kişisel nitelikleri ve durumları özdeş olanlar arasında, yasalara konulan kurallarla değişik uygulamalar yapılamaz" (T.17.1.1991, E.1990/27, K.1991/2,RG., 19.8.1991, 20965).

İştiraklere, emekli olan personeline SSKurumunca ödenen sosyal yardım zamlarının Kuruma iadesi yükümlülüğünün getirilmesi, bunlarla aynı hukuksal durumda bulunan diğer özel sektör kuruluşları arasında birinciler aleyhine eşitsizlik yarattığından Anayasanın 10. maddesine açıkça aykırıdır. (Tuncay, A.Can, "Sosyal Yardım Zammının Kamu Kurum ve KİT'lere Ödetilmesinin Hukuka Uygunluğu", SSKurumu Sosyal Yardım Zammı Paneline Sunulan Tebliğ, sh.6, Ankara 19.10.1992).

Ancak, Anayasa Mahkemesi 18.2.1992 tarihli kararında (E. 1991/5, K.1991/9 RG.7.5.1992, 21221) sosyal yardım zammının iştiraklere ödettirilmesini Anayasaya aykırı bulmamıştır. Davacı Gübre Fabrikaları T.A.Ş. 'nin Anayasaya aykırılık itirazı, davaya bakmakta olan Ankara 8.İş Mahkemesi tarafından Anayasanın 60.maddesi açısından ciddi bulunmadığından, AYM esasa ilişkin incelenmesini Anayasanın 10.ve 49. maddeleri yönünden yapmıştır.

Anayasanın 49. maddesi açısından yapılan incelemede, Anayasaya uygunluk denetiminin konusunun, yasanın-kötüniyetle uygulanma olasılığı değil-kendisi olduğu belirtilerek, itiraz konusu kural, çalışma hakkı ve ödeviyle ilgili 49.maddeye aykırı bulunmamıştır.

AYM'nin itiraz konusu kuralın, Anayasanın 49.maddesindeki çalışma hakkı ve ödevine aykırı olmadığı yönündeki kararı ise oldukça isabetlidir. Yerel Mahkemenin, Anayasanın 60.maddesindeki sosyal güvenlik hakkına ilişkin itirazı ciddi bulmayıp, buna karşın 49.maddeye aykırılık itirazını ciddi görmesini anlamak mümkün değildir.

AYM'nin isabetle belirttiği gibi, "yasaların kötünüyetle uygulanma olasılığı iptal nedeni sayılamaz" Ayrıca belirtmek gerekir ki, kötü niyetli işverenin Ek m. 24/L hükmünün getirdiği yükümlülükten kaçmak için başvuracağı yol 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesine göre iş akdinin feshidir ki, bu durumda da olsa 13. maddenin 49. maddeye aykırılığı düşünülebilir. Oysa olayımızda Aynayasaya aykırılığı tartışılan hüküm İş Kanununun 13. maddesi değil, SSK'nun Ek. 24. maddesinin L bendidir.

10.madde açısından yapılan incelemede iştiraklerin hukuksal durumları ve nitelikleri itibarıyla özel hukuk tüzel kişisi ve gerçek kişi işverenlerinden farklı oldukları, etkinliklerinin Türk Ticaret Kanunu'na bağlı oluşunun bu farklılığı ortadan kaldırmayacağı, "kanun önünde eşitlik" ilkesinin ancak hukuksal durumları ve nitelikleri benzer olanlar için sözkonusu olabileceği, dolayısıyla hukuksal durumları ve nitelikleri farklı olan iştiraklerin ayrı kurallara bağlı tutulmasında 10.maddedeki eşitlik ilkesine aykırı bir yön bulunmadığı belirtilmiştir.

Inceleme konusu AYM kararında, iştiraklerin hukuki nitelemesi yapılmaksızın, yalnızca sermaye kompozisyonlarından yola çıkılarak, bunların özel tüzel kişilerden farklı olduğu saptanmıştır. Bu saptanmanın isabetli olmadığı görüşündeyiz. Zira sermaye kompozisyonlarındaki farklılık bu kuruluşların hukuksal niteliğinde bir değişikliğe yol açmamaktadır.

AYM'nin sosyal yardım zammının anlamını, işlevini ve iştiraklerin hukuki niteliğini göz ardı ederek vermiş olduğu bu karara katılmak olanaklı değildir.

V. GENEL DEĞERLENDİRME VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Yapılan açıklamalar, sosyal yardım zammının Güvenlik sisteminin evrensel doğruluk kazanmış temel ilkeleri ve sosyal sigorta tekniğine dayalı Türk Sosyal Güvenlik sistemi içindeki yerini ve işlevlerini ortaya koymuş bulunmaktadır. Sistemin ilke ve işleyiş kurallarına titizlikle uyulması, sosyal güvencenin etkinliği açısından zorunludur. Ülkemizde söz konusu ilkelere uyulduğu söylenemez. Primsiz sosyal güvenlik rejimi çerçevesinde yer alması gereken sosyal yardım zammı, primli rejim içine dahil

edilmiştir. Bu , sosyal güvenliğin temel ilkelerine olduğu kadar, sosyal sigortaların pozitif düzenlemelerde ifadesini bulan aktüarya hesaplarına da tümüyle aykırı düşmektedir. Aykırılığın mali faturası ise çok ağır olmuştur. Bu nedenle sorunun çözümü ivedilik kazanmıştır. Bu yöndeki düşünce ve çabaların henüz yaşama geçirilmemiş olması, sorunları daha da karmaşık hale getirmiştir.

Sosyal yardım zammının iştiraklere ödetirilmesi sorununu da bu bütünlük içinde ele almak gereklidir. Sisteme aykırı yasal düzenlemelerin doğurduğu vahim sonuçlar, yine benzeri yasal düzenlemelerle çözümlenmeye çalışılmış, sonuçta devlet bütçesinden karşılanması gereken sosyal yardım zammı, zincirleme bir şekilde SSKurumuna, kamu kurumlarına, KİT'lere ve özel hukuk tüzel kişisi olan iştiraklere devredilmiştir.

Sosyal yardım zammının doğurduğu sorunlar Kalkınma Planlarına da yansımıştır. Gerçekten, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, "Sosyal Sigorta Kuruluşlarına karşılığı olmaksızın sosyal yardım niteliğinde ödemeler getirilmeyeceği" ifade edilmiş aynı ilke, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990-1994) yinelenmiştir: "Sosyal Sigorta Kuruluşlarının sigorta hizmetleri ilke olarak külfet-nimet dengesi içinde kendi finansman imkanlarıyla karşılanacak, karşılığı ödenmemiş sigorta hizmeti verilmesinden kaçınılacaktır". Bu çözüm biçimi, yukarıda dile getirdiğimiz esaslara uygun düşmektedir. Ancak, pozitif düzenlemelere konu yapılmadıkça sorun devam edecektir.

Sorunun köklü bir şekilde çözümü açısından, mevcut sistem içinde sosyal yardım zammı ödemesi sürdürülecekse, bunu devletin üstlenmesi ve Genel Bütçe'den karşılanması en doğru yöntem olacaktır. (Şakar, Yaşlıların Korunması, sh.254; Aynı Yazar, Aylık Miktarının Belirlenmesi, sh. 333; Güzel/Okur/Şakar, Emeklilik Programları, sh. 59; Duygulu, a.g.m., sh.6; DPT, Alt Komisyon Raporu, 70), Bu açıdan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasında değişiklik öngören tasarıda aynı çözümün benimsenmiş olması (m.16) isabet kazanmaktadır.

KARAR İNCELEME KÖŞESİ



Prof. Dr. A. Can TUNCAY

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/9430
KARAR NO : 1992/12779
KARAR TARİHİ : 24.11.1992

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

DAVA: Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve sendikal tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin

duruşmaya tabi olduğu anlaşılmalı ve duruşma için 24.11.1992 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı Avukatı.....geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

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

2-İşyeri sendika temsilcisi olan davacının 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesine göre mahkemece işine iadesine karar verilmiştir. Davacı 6 iş günü içinde başlamak üzere işverene başvurmuştur. Davalı işe başlatmamıştır. Bunun üzerine davacı bu davayı açarak diğer işçilik hakları yanında kıdem tazminatı, kötüniyet tazminatı ve ayrıca Sendikalar Kanununun 31. maddesine göre sendikal tazminat istemiştir.

Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatları ile Sendikalar Kanununa karar verilmiştir.

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

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

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 250.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.11.1992 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

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

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

davacının ihbar ve sendikalar tazminatı alamayacağı gerekçesiyle yerel kararın bu kısmını bozmuştur.

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

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

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

KARAR İNCELEMESİ

İşyeri sendika temsilciliği sendikaların işyerlerindeki uzantısıdır. Ülkemizde sendikalar işyerlerindeki faaliyetlerini genellikle işyeri sendika temsilcileri aracılığı ile yürütmektedirler. Nitekim 2821 sayılı yasa işyeri sendika temsilcilerinin görevini "İşyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunuları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak" şeklinde belirlemiştir (md. 35).

Böylece temsilciler, işçi-işveren, işveren sendika ve işçi-sendika arasında bir köprü görevi yerine getirmektedirler (Ö.Eyrenci, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, BANSİS Yayını, s.156). Hukukumuzda 3008 sayılı eski İş Kanununun 78. maddesinde düzenlenen daha sonra yerine 274 sayılı Sendikalar kanununun 20. maddesine bırakan fakat yasal boşluklar nedeniyle o dönemde çok tartışılan bu kurum son olarak

274 sayılı yasa zamanında yöneltilen eleştiriler de dikkate alınarak daha kapsamlı ve güvenceli biçimde 2821 sayılı yasanın 30, 34, ve 35 . maddelerinde düzenlenmiştir.

Yukarıya aldığımız Yargıtay kararı işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi ile ilgili olduğundan biz de kararı bu açıdan ele alacağız.

1) İşyeri sendika temsilcileri ilgili işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından seçilen ve kendilerine işyerinde sendika adına hareket etme sendikayı temsil etme görev ve yetkisi verilen sendikanın işyerindeki faaliyetlerinde öncülük eden işçilerin şikayetlerini çözümlenmeye çalışan, onların hak ve çıkarlarını korumaya çalışan kişiler olarak işyerinde göze batan kişilerdir. Dolayısıyla işveren kendisi ile sık sık karşı karşıya gelen birtakım isteklerde bulunan bu işçilerden kurtulmak için onların işlerine son vermek isteyebilir. Bu davranış ise işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini serbestçe yapmalarını engeller, daha da ötesi sendika özgürlüğünü zedeler (S. Taşkent, İş Güvencesi, İstanbul 1991 , Belediye İş Sendikası Yayını, s.79). Bu düşüncelerle temsilciler için 2821 sayılı yasanın 30. maddesinde özel bir güvence getirilmiştir. Bu hükme göre: "İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş görürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenemez.

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

Görülüyor ki, işverenin temsilcinin işine son verilebilmesi için mutlaka haklı bir sebebin varlığı

gerekir. Ayrıca bu sebebin ne olduğu fesih bildiriminde açık ve kesin şekilde belirtilecektir. Yasanın "haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe" feshedilemeyeceği yolundaki ifadeden haklı nedenlerin sadece İşK.nun 17. maddesinde sayılan nedenlerden ibaret olmadığına haklı neden kavramına BK.md. 345 anlamında her türlü haklı nedenin dahil olması gerektiğine işaret edelim. Çünkü asıl olan temsilcilerin hizmet akitlerinin temsilcilik süresince feshedilmemesi değil, temsilcilik görevi devam ettiği sürece haklı ve makul bir neden yokken feshedilmemesidir (Taşkent, s.81; Aksi düşüncede: F.Şahlanan, Sendikalar Hukuku, BASİSEN Yayını, İstanbul 1986, s.276,277). Ne tür bir fesih olursa olsun (ister bireysel, ister toplu ister bildirimli, ister bildirim-siz) sebebin haklı olup olmadığını hakim takdir edecektir (F.Demir, Sendikalar Hukuku, Belediye İş Yayını, İstanbul 1989, s.179; Eyrenci, s.277). Sebebin haklı olup olmadığını ispat yükü işverene düşer.

2) Eğer işyeri sendika temsilcisi hizmet akitinin haklı bir neden yokken sona erdirildiği inancında ise sözleşmesinin sona erdirildiğinin kendisine tebliğinden itibaren bir ay içinde buna iş mahkemesinde itiraz edebilir. Bir aylık süre hak düşürücü süre olup mahkemece kendiliğinden nazara alınır (Eyrenci, s.163; Taşkent, s.80; Demir, s.182). Yasa dava açma imkanını temsilcinin çeşitli nedenlerle dava açması ya da açamaması halinde üyesi bulunduğu sendikaya da tanımıştır. Dava hakkı sendika ya da tanınmış olduğundan işten çıkarılan temsilci herhangi bir nedenle buna karşı çıksa dahi sendika işe iade davasını açabilir. Diğer bir ifade ile sendikanın dava açabilmesi için temsilcinin iznine ihtiyacı yoktur. Ancak davanın kabul edilmesi halinde işe başlayıp başlamamak temsilcinin kendi arzusuna bağlıdır.

Dava seri yargılama usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin kararı kesindir. Ancak kesin olan işe iade kararıdır. Mahkemenin bunun dışına çıkarak ücret ve diğer hakların ödenmesine karar vermiş olması halinde kesinlikten söz edilemez (Yarg. 9.HD ., 2.4.1985, E.3203, K.3548: YKD, Şubat 1988, s.223).

3) Mahkemenin fesih sebebini haklı bulması halinde feshin geçerliliği mahkeme tarafından onaylanmış olur. Buna mukabil mahkeme feshin

haklı bir nedene dayanmadığını bu nedenle işyeri temsilcisinin işine iadesine karar verirse fesih geçersiz sayılacak ve hizmet akdi hiç bozulmamış kabul edilecektir. Böylece iş gördürülmemiş olsa bile temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlayarak temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer tüm hakları işveren tarafından ödenmek gerekir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma haline de uygulanır. Bunun için işine iade kararı verilen temsilcinin 6 işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvurması gerekir.

Altı işgünlük süre hak düşürücü süredir. Doktrinde baskın görüşe göre bu süre içinde işyeri sendika temsilcisi başvuruda bulunmaz ise işverenin ona ücret veya başka bir ödeme yapma yükümlülüğü ortadan kalkacağı gibi onu işe başlatma yükümlülüğü de kalmaz (Eyrenci, s.167; Şahlanan, s.282; Çelik, s.345; Demir, s.186; Taşkent, s.81).

Tarafından savunulan azınlık görüşüne göre 6 işgünlük süre içinde işe alınması için işverene başvurmayan temsilci başvuru tarihine kadar ki işlemiş ücret ve diğer haklarını talep etme hakkını kaybedecek fakat işe alınmayı isteme hakkını muhafaza edecektir (C.Tuncay, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği, İktisat ve Maliye D., Temmuz 1985, s.154). Çünkü 2821 sayılı Yasanın 30. maddesinin 1. fıkrasında açıkça "Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenmez" denmekte fakat temsilcinin işe alınma hakkını kaybettiğinden söz edilmemektedir. Esasen önemli olan temsilcinin işine haklı olmayan bir nedenle son verilmemesi, haklı olmayan bir neden varsa akdin devamlılığını sağlamaktır. Zamanın da başvuruyu yapmamak o güne kadar ki ücret haklarının kaybına neden olur. İşe alınmayı isteme hakkının değil.

4) İnceleme konusu yaptığımız kararda mahkemece işine iade edilen temsilci 6 işgünü içinde başvurduğu halde işverence işe başlatılmamış, o da işverene karşı ihbar ve kıdem tazminatı ile sendikal tazminat davası açmıştır. Yüksek mahkeme oy çokluğu ile verdiği kararda işe yeniden alınmayan temsilcinin dava açmasını, feshi geçersiz sayılan yani devam ettiği mahkemece onaylanan akdin bu defa temsilci tarafından iş şartlarının uygulan-

maması nedeniyle yani haklı nedenle feshi saymış ve temsilcinin kıdem tazminatına hak kazandığını kabul etmiştir. Yüksek Mahkeme diğer talepleri ise reddetmiştir.

Bu kararın isabetli olduğunu sanmıyoruz. Kanımca karşı oy yazısındaki düşünce tarzı daha doğrudur. Nitekim karşı oydaki üyeye göre hizmet akdinin feshi geçersiz sayılıp temsilcinin işe iadesine karar verilince temsilcilik devam ettiği sürece iş gördürülmemiş olsa bile kendisine tüm ücretleri ve sair hakları ödenecektir. Çünkü mahkeme hizmet akdinin devam ettiğine karar vermiştir. O halde davacı esasen temsilcilik süresine ait tüm haklarını talep hakkına sahip olduğuna göre sözleşmenin sona ermesine bağlı kıdem, ihbar vs. tazminat haklarını dava edemez. O halde davanın reddi gerekir. Kaldı ki ortada hizmet akdinin işçi tarafından feshedildiğine dair bir açıklıkta yoktur. Kıdem ve ihbar tazminatı için mahkemeye başvurmak bu olayda akdin işçi tarafından feshedildiğini göstermez. Kanımızca bir defa hizmet akdinin feshi mahkemece geçersiz sayılan temsilcinin daha sonra ortaya çıkan bir başka haklı nedenle işten çıkarılmasına temsilcinin haklı bir nedenle ya da feshi ihbarla sözleşmeyi tek taraflı sona erdirmesine bir engel yoktur.

5) Hizmet akdinin feshi geçersiz sayılan temsilcinin kural olarak eski işinde çalıştırılması gerekir. Bununla birlikte işverenin temsilciyi işe almayı ve ücretlerini aynen ödemeyi kabul etmekle beraber onu başka işte ya da işyerinde çalıştırmak istemesi halinde ne olacaktır? Kanunda buna dair bir açıklık yoktur. Yargıtay, sendika işyeri temsilcinin güvencesine ilişkin hükmün temsilcinin işinin ve işyerinin değiştirilmesi halinde uygulanamayacağına (9.HD.,18.1.1979, E.79/1159, K.79/266; İHU, Sen K. 20, No.5 ve Ü. Narmanlıoğlu'nun incelemesi; 9.HD,9.7.1979, E.79/8153, K.79/10403; İHU, Sen K.20, No.10 ve Ö. Eyrenci'nin incelemesi) bu uygulamanın ancak toplu iş sözleşmesinde bu konuda bir açıklık bulunması halinde yapılabileceğine karar vermektedir (9.HD, 1.10.1984, E.84/7271, K.84/8431; İHU Sen K. 30, No.2 ve A.R. Okur'un incelemesi). Yargıtay son zikrettiğimiz kararında toplu iş sözleşmesindeki engelleyici hükme rağmen temsilcinin işyerini değiştiren işverenin bu tasarrufunun iptaline değil ancak bunun tespitine karar verilebileceği gibi çekingin bir sonuca

varmış bulunmaktadır. Yargıtay daha sonra verdiği bir kararda toplu iş sözleşmesinde engelleyici hüküm bulursa dahi temsilcinin başka bir işe naklinin mümkün olmadığı yolunda bir tespit davası dahi açılmayacağına, çünkü yasalarımızda bu yolda bir hüküm bulunmadığına karar vermiştir. (9.HD., 25.3.1991, E.90/13730, K. 91/6532: İş Hukuku D., Ekim-Aralık 1991, s.616).

Gerek Sendikalar K.nun 30. maddesindeki güvence hükmü gerek Yargıtayın güvence hükmünün sadece temsilcinin iş akdinin feshi halinde uygulanabileceği yolundaki kararları doktrinde hayli eleştiri konusu olmuştur (Bak. Taşkent, s.83 vd; Eyrenci, s.162; Şahlanan, s.277-278; Okur, İHU, SenK.30,No.2; Demir, s.180).

2821 sayılı Yasadaki düzenleme konuyu sadece işverenin haksız feshi açısından ele almış, işverenin temsilcinin işini ya da işyerini değiştirmek suretiyle onu sözleşmeyi feshe zorlaması halinde temsilcinin işe iade güvencesinden yararlanabilmesi konusunda bir düzenleme getirmemiştir. (Şahlanan, s.277). Kanımca ortada bir düzenleme boşluğu bulunduğu kuşkusuzdur. Yargıtayın çekingenliğini bir ölçüde haklı görmek de mümkündür. Problemin çözümü 30. maddenin yeniden düzenlenmesine bağlıdır. Fakat yine de bu madde temsilci atanması ile ilgili hükümlerle (SenK.md.34) birlikte ele alınarak birden fazla bağımsız işyerine sahip bir işverenin bunlardan birinde çalışmak üzere işe alınan ve burada çalışırken temsilci tayin edilen işçiyi işi yönetim hakkına dayanarak başka bir işyerine nakledilemeyeceği görüşümdedir. İşverenin bu tasarrufu temsilciyi güvenceden yoksun bırakmaya yönelik kanuna karşı hile oluşturur, geçersizdir. Temsilci işçi buna uyma zorunda değildir (Bak. Eyrenci, s.162).

6) Yukarıdaki soruya dönecek olursak mevcut düzenleme karşısında işine iade edilen temsilci eğer aynı işyerinde başka bir işe nakledilmişse ancak iş şartlarında esaslı değişiklik şartlarının varlığı halinde (İşK. md. 16/II-e) sözleşmeyi tek taraflı feshedip kıdem tazminatı isteyebilir.

İnceleme konusu yaptığımız kararda işe iade edildiği halde ve 6 işgünü içinde başvurduğu halde işe alınmayan işçinin hizmet akdini iş

şartlarında esaslı değişiklik yapıldığı gerekçeyle haklı nedenle feshetmiş sayılması görüşü yukarıda da ifade ettiğimiz gibi isabetli değildir. Temsilciye iş gördürülmemiş olsa bile ücret ve sair haklarının ödenmesine devam edileceğinden ve temsilci ancak bu yönde bir dava açabileceğinden kıdem ve sendikal tazminat talebiyle açtığı davanın maddenin amacına aykırı düşüğünden reddine karar vermek gerekirdi.

Yargıtay daha önce verdiği bir başka kararında ise temsilcilik görevi nedeniyle işine son verilen fakat mahkeme kararıyla işine iade edildiği halde işverence çalıştırılmayan işçinin açtığı iş gördürülmemiş süreye ait ücret ve kötüniyet tazminatı davalarını birlikte kabul etmiştir (9.HD., 26.5.1987, E.4801, K.5265: Kamu-İş, TUHİS, Türk Kamu-Sen, Yargıtay Kararları, C.1, İstanbul 1989, s.400). Kanımca işe iade edilen fakat çalıştırılmayan temsilcinin hizmet akdinin tüm temsilcilik sürecince devam ettiği kabul edilince temsilci ancak hizmet akdi devam ediyormuşçasına ücretlerini talep edebilir. Bu durumda ortada ihbar tazminatının 3 katı tutarında kötüniyet tazminatı gerektirir bir durum yoktur. Diğer bir ifade ile böyle bir olayda hem ücrete hem de aynı süreyi de kapsar biçimde kötüniyet tazminatına hükmedilemez (Aynı fikirde: Okur, İHU, Sen K. 30, No.2)

7) Yargıtay bir kararında "Karara rağmen göreve iade edilmeyen temsilcinin boşta geçen sürelerle ait ücretlerini alır ve bu süre sigortalılığa sayılır" demiştir (10.HD, 16.11.1982, E.82/4410, K.82/5056: Demir, s.184). Karar isabetlidir. Çünkü hizmet akdinin devam ettiği var sayılan temsilcinin sigortalılığı da devam edecektir. Ancak işverenin ücret ödemediği bir temsilci için sigorta primlerini yatırmaması pek düşünülemez. Prim tahsil edemeyen Kurumun sebebi ne olursa olsun temsilcinin sigortalılığına ilişkin haklarını kolay kabul edeceği pek düşünülemez. Her ne kadar Kurumun hizmet akdinin devam ettiği varsayılan temsilci için primleri işverenden icra yoluyla tahsil edeceği (SSK md. 80) düşünülse bile bunun uygulamada sorunlar yaratacağını belirtmek isterim.

Sonuç olarak inceleme konusu kararın isabetli olmadığını, karşı oyda yer alan görüşe katıldığımı belirtiyim.

H A B E R

Ücret-prodükivite ve istihdam ilişkilerinin yurdumuz ekonomisi için taşıdığı önem ile konunun güncelliğini dikkate alan Sendikamızca Antalya Dedeman Otel'de 22-25 Nisan 1993 tarihinde "Türkiye'de Ulusal ve Sektörel Düzeyde Ücret Politikalarının Değerlendirilmesi" konulu bir toplantı düzenlenmiştir.

Sendikamızla, Türkiye Çimse-İş Sendikası arasında önceki yıllarda olduğu gibi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde, yurdumuzun ve üyelerimize ait işyerleri ile bu işyerlerinde çalışan işçilerimizin sosyal ve ekonomik şartları ve imkanlarının ön planda tutulması, verimin artırılması ve çalışma barışının idamesi konularında alınacak tedbirler hususunda karşılıklı görüş ve düşünce teatisinde bulunulmasını da amaçlayan toplantıya tebliğ sunan İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof.Dr. Nusret EKİN, aynı Üniversitenin İşletme Fakültesinden Prof.Dr.İsmail Durak ATAAY ve aynı Fakülteden Prof. Dr. Erol EREN ile Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Merkez Yöneticileri, Şube başkanları ile işyeri temsilcileri, Sendikamızın Yönetim ve Denetleme Kurulu Başkan ve Üyeleri ile üyemiz çimento fabrikalarının temsilcileri katılmışlardır.

Sendikamız, Yönetim Kurulu Başkanı Mesut EREZ metnini dergimizin başına aldığımız konuşması ile toplantıyı açıp katılanlara hoşgeldiniz demiştir.

Yönetim Kurulu Başkanımızın konuşmasından sonra söz alan Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Tamer ERALAN da özetle;

İşveren Sendikası Genel Başkanının vermeye çalıştığı mesajları biz yıllardır Sayın İşveren Sendikasına ve siz değerli yetkililere anlatmaya çalışıyoruz. Fakat nedendir bilemiyorum bir türlü anlamak istemiyorlar.

Sizler işverenler ve işveren sendikaları olarak işte sendikacılar nedense böyle güzel toplantının havasını bozuyorlar diye düşünebilirsiniz. Fakat aslında hiç de öyle değil, bizler

ne kişi olarak ne de kuruluş olarak öyle değiliz ve öyle bir niyetimiz de yok. Ancak gerçekler acıdır ama gerçektir.

1980 yılında bir ihtilal oldu. 1983 yılında hükümet kuruldu ve çalışma hayatını ilgilendiren Kanunlar çıktı. Bize göre kanunlar anti-demokratik şekillerde çıktı. Askeri idarenin silahları altında çıktı. Geçiş dönemidir, memleketimizi seviyoruz.

Askeri idarelerde bütün dernekler tüm kuruluşlar kapanmış sadece ve sadece Türk-İş açık idi. Yapılan sözleşmelerde % 10, %5 oranlarında zamlar veriliyordu. Sözleşmeler 1-1.5 dadıkada yapılıyordu.

Bu şartlar altında Toplu sözleşmeye oturduğumuzda 10 senenin birikimini bu toplu sözleşmelerle alabilmek için mücadeleler verdik ve netice itibariyle toplu sözleşmeler anlaşmazlıkla sonuçlandı. Grevlere gittik grevimiz Bakanlar Kurulu Kararıyla ertelendi. Toplu sözleşmeleri imzaladık. Ücret bakımından belli yerlere geldik. İyi bir durumdayız Türkiye'nin içinde bulunduğu ortama bakacak olursak. Ama enflasyona bakacak olursak gene ezinti içerisindeyiz. Bu da ülkemizin şartları.

Sayın işverenlerimiz böyle düşünmediler. Türkiye'deki işsizliği dile getirdiler, tabii bunlar bizim için de büyük bir ızdırap, bunları el birliğiyle halletmemiz gerektiğini söylediniz tabii memnuniyetle, onlar da bizim evlatlarımız onlar da çoluk çocuk geçindiriyorlar. Onlara elbirliğiyle ne yapılması gerekiyorsa yapmamız gerekir. Ama bu işsizler ordusuna çimento camiasındaki Sayın işverenlerimiz ilaveler yaptılar, çıkışlar başladı. Şu anda fabrikalardan yüzde 50 işçi arkadaşlarımız çıkmıştır. Huzurumuz yok. Tatsız durumdayız. Bu gibi toplantıları nasıl yaparsak yapalım bana göre sunidir.

25-28 senelik temiz bir mazimiz var. Biz de Sayın Başkanın arzetmeye çalıştığı gibi ne olursa olsun toplu sözleşmelerin masa başında bitmesini arzu ederiz. 1990 tarihinde bu ücretleri

kaldıramayız denildi, biz kaldırırdık. Çünkü çimento sektörü devamlı kâr eden müesseselerdir. Zarar eden müesseselerden zam alınır mı? Biz de bu bilinç içerisindeyiz. Bizim gayemiz işçi arkadaşlarımızın sendikacı arkadaşlarımızın bütün gayesi kâr etmek amacıyla orda çalışılacaktır. Bu bilinç içerisindeyiz. Bizler çok çalışıp sizler çok kâr edeceksiniz o kâr nispetinde işçi arkadaşlarımız zamanlarının daha fazla olacağı görüşündeyiz. Yoksa biz ne servet düşmanıyız, ne de bu işverenler bu kadar kâr ediyorlar nasıl oluyor filan bir gibi düşüncemiz yok. Kâr ettiğiniz müddetçe bu olaylar işçilere o oranda yansır. 1990'da 10758 kişiyle Toplu sözleşmeye başladık. 1.5 yıl önce yaptığımız sözleşmeye 7.158 kişiyle, 1.1.1994 tarihinde yapacağımız sözleşmeye kaç kişiyle başlayacağımız meçhul. Taşarılık aldı yürüdü. Sendika olarak açığız oturup görüşmemiz lazım.

İş güvencesi konusunun uzamasına bir yerde Sayın Çalışma Bakanımız neden oldu. Bütün bu konularda ne yapılmak isteniyorsa Çimse-İş Sendikası olarak hazırız. Biz her konuda açığız.

Şahsım ve Yönetim Kurulu adına herkezi saygı ile selamlarım, demişlerdir.

Açılış konuşmalarından sonra programa göre toplantının birinci oturumu Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi İsmail YEŞİLYURT'un Başkanlığında başlamıştır.

Birinci Oturumda, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nusret EKİN, özeti aşağıya dercedilen "Ulusal Ücret ve Gelir Politikaları" konulu tebliğini sunmuştur.

Günümüzde ekonomik gelişme özellikle işçi başına üretkenlik artışı ve birey başına daha yüksek gelirle ölçülmektedir. Bu iki ekonomik olayın gerçekleşmesi, uyumlu bir ekonomiye, girişimlerin etkinliğinin artmasına, iyi düzenlenmiş bir tasarruf ve yatırım politikasına, işçi ve işveren ilişkilerinin hem kendi içinde, hem de ekonominin bütünüyle tutarlı bir biçimde işlemesine, üretim ve çalışma metodlarında devamlı-yenilemelere ihtiyaç göstermektedir.

Ücretlerdeki gelişmelerle fiyatlar ve istihdam gibi temel ekonomik faktörler arasındaki karşılıklı ilişkiler ve bu ilişkilerin ölçülebilirlik olanakları, özellikle toplu sözleşme sisteminin yaygın olduğu ülkelerde önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır. Gerçekten sendikalaşma ve toplu

pazarlık yoluyla emek arzında yaratılan monopol gücünün sağladığı ücret artışları ve bu artışların genel fiyat düzeyi ile toplam istihdam hacmi üzerindeki etkileri, makro ve mikro düzeylerde sürekli tartışmalara yol açmaktadır. Üretkenlik ile toplam üretim içinde ihracat oranı gibi faktörlerin nitelik ve nicelik durumlarına göre değişim olacak ve tek yönde bir genelleme yapılamayacaktır. Mikro düzeyde ise bu ilişkiler, işletmenin bağlı olduğu piyasa koşulları ile işletmenin özelliklerine göre değişecek ve ayrıntılı analizleri zorunlu kılacaktır.

Gelişmekte olan ekonomilerde sorun özel bir önem taşımaktadır. İşsizlik yaygınlığı, sanayileşme gereği tasarruf ve yatırım ihtiyaçları, ücret sorunu etrafında çeşitli yönlerden gelen tartışmalara yol açmaktadır. Örneğin aynı zaman içinde ücretlerin fiyat artışlarına yol açtığını ileri sürenler olduğu gibi, fiyat artışlarının ücret artışlarına gerekçe olduğunu savunanlar da bulunmaktadır. Konunun tam bir açıklığa kavuşturulması yönünden emek üretkenliği, karlılık, işsizlik, teknolojik gelişme, hayat pahalılığı ve geçim indeksleri, sendikalaşma oranı, ekonomik büyüme ve milli gelir, emsal ücretler ve benzerleri gibi çok sayıda faktörün analizi gerekmektedir.

Kuşkusuz ücret-fiyat-istihdam ilişkisi bir ekonomide enflasyonu yaratan nedenlerin bilinmesi ve enflasyonla mücadele hususunda ortaya konacak önerilerin saptanması bakımından da çok önemlidir. Bu dinamik ilişkiler içinde ücret-fiyat artışlarıyla, işsizlik arasındaki ilişkiler her ülkede değişik biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

Uzun dönemli kalkınma stratejileri yönünden benimsenen daha yüksek bir istihdam seviyesi, gelişmenin hızlandırılması, fiyat kararlılığının korunması, ödemeler dengesi sorunlarının çözümü, esas itibarıyla bu konuda geliştirilecek güvenilir ve inandırıcı politikaların uygulanmaya sokulmasına bağlı bulunmaktadır, demişlerdir.

Aynı gün öğleden sonra ikinci Oturuma Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adnan İĞNEBEKÇİLİNİN Başkanlığında devam edilmiştir.

Bu oturumda İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof.Dr. İsmail Durak ATAAY "Türkiye'de Ücretlerin Yapısı, Ücret Adaletinin Analizi ve Değerlendirilmesi" konulu tebliğini sunmuştur. Yer darlığı sebebiyle tam metnini koyamadığımız tebliğinde, özetle;

Ücret konusu her yönü ile toplumun önemli ve büyük bir kesiminin ilgilendirmektedir. Ekonomik boyutları, sosyal ve hukuki özellikleri, birbirine bağlı, iç içe ve karmaşık sorunlarla sonuçlar doğurmaktadır. Konunun makro tahlillerinde Türkiye'nin ücret geçmişini, politikalarını ve uygulamalarını, sosyal etkilerini; mikro tahlilde ise işgörenler, işletme, sektör bazında konuyu ele almak gerekecektir.

Tebliğimi mikro tahlile yönelik sektör, işletme ve işgören bazında ücret yapısı ve ücret adaleti kavramlarını ortaya koyan bir görüş içinde sunmak istiyorum.

Klasik ekonomi teorisine göre ücret; serbest ekonomi ve rekabet kuralları ile fiyat teorisi ilkelere göre oluşur. Günümüzde ise ücret anlayışı sosyal, siyasi, işletme, devlet ve birey bakımından farklı şekillerde ifade edilmektedir.

Ücretin oluşumu süreci içinde teknik düzeyde iki temel kavram vardır. Bunlar ücret düzeyi (seviyesi) ile ücret yapısıdır.

Ücret oluşumu teknik düzeyde bile olsa çok boyutluluğu ve karmaşıklığı yanında, siyasi tercihlere de bağımlı yanları ile dikkat çekicidir.

Ücret düzeyi, bir sınırı ifade eder. Ülke ve işletmeler boyutunda farklı faktörlerden etkilenecek ortaya çıkar. Yüksek ücret politikası, yani işgücü pazarının üstünde bir ücret düzeyinin belirlenmesi; işletmelerin rekabet gücünü azaltır işgücü maliyetini artırır, yoğun rekabet ortamında işletmeyi zayıflatır.

Ücret denetimini ön plana çıkarır. Yüksek ücret politikası gerekliliklerden kaynakların gerçekçi bir politika değilse işletmenin mali gücünü zayıflatarak, kaynaklarının erimesine yol açar. İş güvencesini olumsuz etkiler.

Ücret yapısı, bir işe diğer işe göre ne kadar ücret ödenmesi gerektiğini belirler ve ücret düzeyi içinde iş ve işgörelere göre farklılıkları ortaya çıkarır. Böylece, eşdeğer işe, eşit ücret ödenmesini sağlayarak, ücret adaletini gerçekleştirir, demişlerdir.

24 Nisan 1993 günü yapılan üçüncü oturum Türkiye Çimse-İş Sendika Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Eğitim Sekreteri İsmail Fulser'in Başkanlığında yapılmıştır.

Oturum başkanının kısa bir konuşmasından sonra İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Erol EREN, yer darlığı sebebiyle tam metnini koyamadığımız "Türkiye'de Sanayi Sektörlerinde İşgücü Maliyetlerinin

Analizi ve değerlendirilmesi" konulu tebliğini sunmuş, özetle;

TİSK tarafından 1991 yılında çimento sanayiinde de içinde bulunduğu 11 sektörde "İşgücü maliyeti" konusunda ilginç sonuçlar ortaya koyan bir araştırma yapılmıştır.

Bu araştırmaya göre işgücü maliyeti bakımından 11 işkolu arasında çimento sektörü 3. sırada yer almaktadır.

Araştırma kapsamına alınan 11 işkolunda çiplak ücretlerin toplam işgücü maliyetleri içindeki payı % 35.4, yan ödemelerin işgücü maliyetindeki payı ise % 64.6'dır.

1980-1991 yılları arasında OECD ülkelerinde reel ücret artışları % 10 , Avrupa Topluğunda % 23 oranında olmuşken ülkemizde aynı dönemde imalat sanayiinde % 39 oranında gerçekleşmiştir. Bu durumda yurdumuzda maaş ve ücretlerin maliyet içindeki oranı da % 42.5'lardan % 56 ya yükselmiştir. Bu durum kâr oranını % 27 lardan % 12.5 lara düşürmüştür. Bu halin girişimcilerin yatırım arzularını azaltacağı ve yeni istihdam yaratılmasını köstekleyeceği söylenebilir.

Devlet İstatistik Enstitüsünce yapılan imalat sanayii anketleri, ücret artışlarının verimlilik artışlarının 8 misli üzerinde olduğunu göstermektedir. OECD ülkelerinde ise işgücü maliyeti, verimlilik artışının altında seyretmektedir.

Türkiye'de işgücü maliyetindeki artışlar, vergi, sigorta ve çeşitli fonlardan oluşan mali yükümlülüklerdeki artışlar sebebiyle reel ücret artışlarından çok yüksek olarak seyretmektedir. İşgücü maliyetlerindeki bu yüksek artış oranları dış rekabet, ihracat imkanları ve girişimci kârları üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır demişlerdir.

Tebliğden sonra Prof. Dr. Erol EREN genel görüşmeye katılanların sorularını cevaplamıştır. Daha sonra Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı kısa bir kapanış konuşması yaparak, Antalya'ya kadar gelip toplantıya katılan, tebliğ sunan, genel görüşmelere iştirak ederek tebliğ konularının derinlemesine incelenmesine katkıda bulunan bütün davetlilere teşekkür etmiştir.

Program 24 Nisan 1993 günü tamamlanmış olup davetliler 25 Nisan 1993 günü otelden ayrılmışlardır. Çok olumlu ve verimli geçen toplantıya katılanlara ve tebliğ sunan, konuşma yapan, genel görüşmelere katılanlara Çimento İşveren Dergisi olarak teşekkürlerimizi sunuyor, böyle yararlı toplantıların devamını diliyoruz.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO. : 1993/ 5683
KARAR NO. : 1993/6299
KARAR TARİHİ : 15.04.1993

KARAR ÖZETİ: Her hangi bir sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna dahil olmayan bir işyeri için çoğunluk tesbitini istemeye yetkisi bulunmadığından Bakanlıkça yapılan tesbitin iptaline karar verilmesi gerekir.

DAVA: Sanayi Ticaret A.Ş. adına Avukat ile İşçileri Sendikası adına Avukat aralarındaki dava hakkında Ankara 2. İş Mahkemesinden verilen 23.2.1992 günlü ve 2/2-D.İş sayılı hüküm davacı avukatınca duruşmalı orak temyiz edilmiş isede, işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Uyuşmazlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Toplu İş Sözleşmesi yapılması için belirlenen yetki tesbiti işleminin iptali talebine ilişkindir.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davanın husumet yönünden reddine karar verilmiş ve bu kararın davacı tarafından temyizi üzerine dairemizce yapılan inceleme sonunda; davacının işkolu tesbiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığına başvurusunun incelenmekte olup, yapılacak işkolu tesbitinin çoğunluk tesbiti itirazına etkili olacağını ve bu nedenle ön mesele teşkil ettiğini bildirmek istemiştir. Çalışma Bakanlığınca işkolu tesbiti konusunda bir başvuru ve inceleme varsa, o tesbite ilişkin prosedür sonucunun beklenmesi gerekirken bu itiraz davasının husumetten reddine karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir şeklinde bozulmuştur. Mahkemece bozma kararına uyulmuş ve çoğunluk tesbiti istenen işyerinin "Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkoluna girdiğinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 8.6.1992 tarih ve 1992/42 sayılı kararı ile tesbit edildiğinin anlaşılması üzerine "konusu kalmayan davanın reddine" karar verilmiştir.

İşyerinde Toplu İş Sözleşmesi yapmak için çoğunluk tesbiti isteminde bulunan davalı Sendikası Gıda işkolunda kurulu bir sendika olmasına, çoğunluk tesbiti istenen işyerinin ise, Tarım ve Ormancılık Avcılık ve Balıkçılık işkoluna girdiğinin Bakanlıkça tesbit edilmiş bulunmasına göre, davalı sendikanın

anılan işyerinde çoğunluk tesbiti isteme yetkisinin bulunmadığının kabulü gerekir. Bu durumda, mahkemece davalı sendikanın yetkisi olmaması nedeniyle Bakanlıkça yapılan tesbitin iptaline karar verilmesi gerekli iken, davanın konusunun kalmaması nedeniyle reddine karar verilmiş olması doğru değildir. O halde, davanın kabulü ile Bakanlıkça yapılan tesbitin iptaline karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ: 1- Ankara 2. İş Mahkemesinin 23.2.1993 gün ve 1993/2-2 sayılı kararının bozularak kaldırılmasına,

2- Davacının itirazının kabulüne, buna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 17.8.1992 tarihi itibarıyla davalı sendikaya yetki veren 1.10.1992 tarih ve B.13.OÇ GM.O. 13.00.:1/15318 sayılı yetki tesbit yazısının iptaline,

3- Davacı yararına takdir olunan 250.000 .-TL maktu vekalet ücreti ile davacı tarafından yapılan mahkeme masrafının davalı sendikadan alınmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine 15.4.1993 gününde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/5786

KARAR NO : 1993/6779

KARAR TARİHİ : 26.04.1993

KARAR ÖZETİ: İşçinin fazla mesai yaptığına ve hafta tatili ile bayramlarda çalıştığına dair iddiası ile çalışma sürelerinin araştırılması ve çalışma yaptığı gerçekleşirse, davalının bu çalışmalarla ilgili ücretlerin ödendiğine dair savunmasının tanıkla değil yazılı belge ile kanıtlanması gerekir.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parasıyla hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya ince-

lendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacı, dava dilekçesinde fazla mesai ve hafta tatili ile bayramlarda yaptığı çalışmalarının karşılığının ödenmediğini iddia ederek istekte bulunmuştur. Bu durumda mahkemece yapılacak iş, davacının gerçekten fazla mesai yapıp yapmadığı, yapmış ise, kaç saat olduğunu ve keza, bayram ve hafta tatillerinde çalışıp çalışmadığını araştırıp tesbit etmek ve gerçekleştiği takdirde bu isteklerin ödendiği davalı işveren tarafından yazılı belge ile kanıtlanmadıkça tahsile karar vermektir. Bu konulardaki ödeme savunması tanıkla kanıtlanamaz. Aksine düşünce ile yazılı şekilde bu isteklerin de reddedilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26.4.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/6835

KARAR NO : 1993/7140

KARAR TARİHİ : 29.04.1993

KARAR ÖZETİ: Menfi tespit davası borç ödeninceye kadar açılabilir. Dava devam ederken borçlu borcu ödemek zorunda kalırsa, davacının talebiyle davaya istirdat davası olarak bakılması gerekir.

DAVA: Davacı, işçilik haklarından doğan alacaklarının istirdadına karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı vekili, işçilik haklarından kaynaklanan borcunu davalıya haricen ödediği halde, davalının almış olduğu ilamı icraya koyduğunu ve takibin kesinleştiğini ileri sürerek bu menfi tespit davasını açmış ve dava devam ederken icra dairesince alacak tahsil edilmiştir. Mahkemece ilamlı takiplere karşı menfi tespit ve istirdat davası açılmayacağından ve ödemenin dava sırasında yapıldığından söz edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

İlke olarak menfi tespit davası borç ödeninceye kadar açılabilir. İcra İflas Kanununun 33/son maddesine göre borçlu olmadığı parayı ödemek mecburiyetinde kalan borçlunun 72 nci madde mücibince istirdat davası açarak paranın geriye verilmesini istemek hakkı saklıdır. Öte yandan, daha önce bir menfi tespit davası açılmış ve bu dava borcun icra dairesince tahsilinden önce henüz sonuçlanmamış ve böylece evvelce ödendiği ileri sürülen borç ikinci kez ödenmiş olursa menfi tespit davasına artık istirdat davası olarak devam olunur (İİK. 72/6). Bunun için davacının sadece talepte bulunması yeterlidir. Böyle olunca açılan menfi tespit davasına istirdat davası olarak devam edilmesi ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerektirdi. Esasen menfi tespit ve istirdat davaları aynı amaca yönelik davalardır. İİK'nin 72/6 ncı maddesi hükmü de bunu doğrulamaktadır. O halde, davanın reddi usul ve yasaya aykırı görüldüğünden hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.4.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/681
KARAR NO : 1993/8039
KARAR TARİHİ : 11.05.1993

KARAR ÖZETİ: Sözleşmenin geçici 1. maddesi hizmet akidleri imza tarihi ile yürürlük tarihi

arasında feshedilenlere sözleşmenin getirdiği maddi haklardan yararlanma olanağı tanımaktadır.

İşçinin hizmet akdi ise sözleşmenin imza ve yürürlük tarihlerinden önce ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedilmiştir.

O halde davacının geçici 1.madde hükmünden yararlanması mümkün değildir.

Davanın reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA: Taraflar arasındaki ihbar ve kıdem tazminatı farklarının 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 11.5.1993 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi.

Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı, davalıya ait iş yerinde çalışırken 29.8.1990 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretile işten çıkarıldığını, işverenin 1.9.1990 da yürürlüğe giren yeni TİS'den yararlandırmama amacı güttüğünü ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı farklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Mahkemece istek gibi karar verilmiştir. Davacının iş aktinin 29.8.1990 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedildiği ve kendisinden ibraname alındığı konusunda bir uyuşmazlık yoktur. Davacının yararlanmak istediği 1.9.1990-31.8.1992 yürürlük süreli TİS'si 28.2.1993 tarihinde imzalanmıştır. TİS'nin 1.yıl zammını düzenleyen 36.maddesi 1.9.1990 tarihinde çalışılan ve ayrıca sözleşmenin imzası tarihinde de hizmet akdi devam eden işçilerin yapılacak zamları düzenlemektedir. Bu TİS'in geçici 1. maddesi ise, sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında İş Kanununun 13 ncü maddesi uyarınca iş akdi feshedilenlere sözleşmenin getirdiği maddi haklardan yararlanma olanağı tanımaktadır.

Davacının hizmet akdi, TİS'nin yürürlüğe girdiği 1.9.1990 tarihten önce feshedildiğine göre, söz konusu geçici madde hükmünden yararlanması mümkün değildir. O halde, davanın reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Her ne kadar, benzer bir davada geçici 1.maddenin hatalı yorumu sonucu sevk edilen bozma kararına uyularak verilen ve oluşan usuli kazanılmış hak nedeni ile dairemizce onanan kararın bu dava için bağlayıcılığından söz edilemez.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 25.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.5.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/14077
KARAR NO : 1993/8562
KARAR TARİHİ : 18.05.1993

KARAR ÖZETİ: Davacı ve arkadaşlarının vardiyaalarında işe başladıktan sonra tezgahları durdurup işyerini terketmeleri işverene haklı sebeple iş akdini fesih hakkı verir.

Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilemez.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacı, haksız olarak işten çıkarıldığını ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı da istemiştir.

Davalı ise feshin haklı olduğunu savunmuştur.

Dosyadaki bilgi ve belgelere, özellikle 3.4.1991 tarihli tutanaklara ve disiplin kuruluna aynı tarihli oybirliği ile verilen feshe ilişkin karar içeriğine göre, davacı ve bir kısım arkadaşlarının 16-24 vardiyesi için iş başı yaptıktan sonra çalıştıkları tezgahları durdurarak işi bıraktıkları ve fabrikayı terkettikleri anlaşılmaktadır. Gerçekten davacı ve arkadaşlarının bu davranışları işveren tarafından karakola bildirilmiş ve oradan gelen görevlilerce durum tutanakla saptanmıştır. Ayrıca iş yerindeki usta ve görevli işçiler tarafından da bir tutanak düzenlenmiş ve aynı gün toplanan disiplin kurulu, işçi temsilcisinin de katılımı ile, söz konusu davranış nedeni ile iş akdinin feshine karar vermiştir. Dinlenen bir kısım davalı tanıkları da savunmayı ve tutanakları doğrulamışlardır. Bu durumda, davacı tanıklarının, işyerinde bazı işçilerin sendikaya üye olmak istemeleri nedeni ile işveren tarafından iş akitlerinin feshedildiğine ilişkin mücerret beyanlarına dayanılarak ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmiş olması isabetli görülmemiştir. Davacı ve arkadaşlarının makineleri durdurup işi bırakmaları ve oradan ayrılmaları işverene haklı sebeple iş akdini fesih hakkı verir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.5.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/14633
KARAR NO : 1993/8645
KARAR TARİHİ : 20.05.1993

KARAR ÖZETİ: Malulen emekli olmak suretiyle kendi isteğiyle işten ayrılan işçi 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 edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacı, malulen emekli olmak suretiyle kendisi işten ayrılmıştır. Bu durumda ihbar tazminatı isteyemez. Çünkü ihbar tazminatı yasa veya sözleşmede öngörülen fesih bildirim önellerine uyulmadan iş aktini fesheden tarafın ödemekle yükümlü bulunduğu bir paradır. Davacının iş akti işveren tarafından feshedilmiştir. Bu nedenle ihbar tazminatına ilişkin isteğin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 20.5.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/14058
KARAR NO : 1993/8969
KARAR TARİHİ : 25.05.1993

KARAR ÖZETİ: *Miktar ihtiva etmeyen ibranamelerin, işçilerin haklarının tam olarak ellerine geçmesini sağlamak amacıyla dar yoruma tabi tutulması ve iddia edildiği gibi ihbar ve kıdem tazminatından eksik ödeme yapıldığının araştırılması ve eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmesi gerekir.*

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı farkının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı tarafından

temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı eksik ödenen ihbar ve kıdem tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı ise ibranameye dayanmıştır.

Mahkemece savunma doğrultusunda davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı işten ayrılırken kendisine TL. brüt kıdem tazminatı ile TL. brüt ihbar tazminatı ödenmiş olup, dosyada makbuzları da mevcuttur. Ayrıca miktar belirtilmeksizin davacıdan ibraname de alınmıştır. Söz konusu ibranamenin davacıya ödenen ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin olduğunun kabulü gerekir. asıl olan, işçinin haklarının tam olarak eline geçmesinin sağlanmasıdır. Bu nedenle ibranamelerin dar yoruma tabi tutulması gerekir. İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri ile bağdaşmaz. Bu durumda, gerekli araştırma ve inceleme yapılarak, davacıya işten ayrılırken hakettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının, eksik ödendiğinin gerçekleşmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmelidir.

Mahkemenin aksine düşünce ile ibranameye dayanarak davanın reddine karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz edilen kararın yukarıda açıklanan sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.5.1993 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/14118
KARAR NO : 1993/8874
KARAR TARİHİ : 21.05.1993

KARAR ÖZETİ: *Hizmet akdinin işveren tarafından haklı sebeple feshedildiği benimsenerek*

diğer işçilik hakları ile ilgili istekler reddedildiğine göre işçi kıdem tazminatına da hak kazanamaz. Bu nedenle kıdem tazminatı isteğinin de reddine karar vermek gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, ücret alacağı ile ücret farkı ve vergi iadesinden doğan alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Davalının temyizine gelince;

Davacı, iş aktini bazı işçilik haklarının ödenmediğini ileri sürerek feshetmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgeler ve bilirkişi raporuna göre, davacının feshe dayanan işçilik haklarının ödenmiş olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim mahkemecede söz konusu işçilik hakkı sabit görülmemekle bunlara ilişkin istek reddedilmiştir. Bu durumda, davacının iş aktini feshte haklı olduğu ve kıdem tazminatına hak kazandığı söylenemez. Gerçekten haklı sebep olmaksızın iş aktini fesheden işçi İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu nedenle kıdem tazminatı isteğinin de reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.5.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/13556

KARAR NO : 1993/8891

KARAR TARİHİ : 21.05.1993

KARAR ÖZETİ: Kendisine verilen ücreti az bularak hizmet akdini fesheden işçi ihbar ve kıdem

tazminatına hak kazanamaz. Bu isteklerin reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası, ikramiye, yakacak, giyecek ve temizlik yardımıyla hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Dosya içeriğine, toplanan delillere ve özellikle davalı tanıklarının anlatımlarına göre, davacının kendisine ödenen ücreti az bulduğu için hizmet aktini kendisinin feshettiği anlaşılmaktadır. Davacı tanığı'de feshin bu şekilde gerçekleştiğini açık bir biçimde belirtmiştir. Bu durumda, davacı ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanmamıştır. Buna rağmen yazılı şekilde bu isteklerin de hüküm altına alınması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz edilen kararın yukarıda açıklanan sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.5.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/1253

KARAR NO : 1993/9087

KARAR TARİHİ : 25.05.1993

KARAR ÖZETİ: Hizmet akdi işçinin iki gün ardi ardına haklı bir sebebe dayanmaksızın işe gelmemesi sebebiyle feshedildiğine göre ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin isteklerin reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA: Taraflar arasındaki, ihbar, kıdem tazminatı ve ikramiye alacağı ile diğer sosyal haklardan doğan alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılanması sonunda; ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 25.5.1993 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat..... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek bırakılan günde dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacının hizmet akdi, iş K.17/II-f maddesi uyarınca işverenden izin almaksızın ve haklı sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki gün işe devam etmeme yüzünden feshedilmiştir, gerçekten, davacının işyerinde mesai saatine uymadığı ve 12-13 kasım 1990 günlerinde işe gelmediği düzenlenen tutanaklar, dinlenen davalı tanıklarının ifadeleri ve dosyada mevcut diğer bilgi ve belgelerle sabit olmuştur.

Dinlenen davacı tanıkları ise, davalı tarafından dayanılan delilleri değerden düşürecek bir beyanda bulunmadıkları gibi, daha önce işten çıkarılmış olan işçilerdir. Mahkemece, toplanan bu deliller karşısında davacının ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin isteklerinin reddine karar vermek gerekirken, deliller değerlendirilip, gerekçesi dahi açıklanmadan yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 250.000 lira duruşma Avukatlık parasının karşı karafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine, 25.5.1993 gününde oybirliğiyle kararverildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/14673

KARAR NO : 1993/9121

KARAR TARİHİ : 27.05.1993

KARAR ÖZETİ: Davacının Türkiye Şeker Fabrikalarında memur olarak çalıştığı zamana ait hizmet süresinin de kıdem tazminatı hesabına dahil edilmesi isabetsizdir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı farkının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacının Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.de memur olarak çalıştığı 1.6.1970-31.5.1977 tarihleri arasındaki hizmet süresi için kıdem tazminatı hesaplanırken 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesinin 6.fıkrası hükmü gözetilmeden bu dönem için çalışması işçi statüsünde geçmiş gibi kıdem tazminatı hesaplanması ve buna göre hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.5.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/8915

KARAR NO : 1993/9235

KARAR TARİHİ : 27.05.1993

KARAR ÖZETİ: İşçi izin tarihini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne ayrılamaz. Bu husus-

taki yetki işverene aittir. Bu nedenle davacının son raporunun bitiminde izne ayrılacağı ve bu arada kıdem tazminatı tavanının yükseleceği ve buna göre kıdem tazminatına hak kazanacağı faraziyesine dayanılarak istekte bulunması mümkün değildir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı farkı ile izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacı raporlu bulunduğu sırada iş aktinin feshedildiğini, raporunun bitiminde yıllık ücretli iznini kullanacağı ve izninin hitamında akdin feshi halinde 1.7.1991 tarihinde yürürlüğü giren katsayı nedeniyle daha fazla kıdem tazminatı alacağını ileri sürerek 1.7.1991 tarihindeki tavan sınırına göre kıdem tazminatı farkının da ödetilmesini istemiştir.

Toplanan delillerden davacının 27.5.1991-5.6.1991 tarihine kadar raporlu olduğunu ve 6.6.1991 tarihinden itibaren yeniden 10 günlük bir rapor aldığı anlaşılmaktadır. Bu raporun bitim tarihi 16.6.1991 dir. Davacı bu tarihten sonra izin isteyeceğini ileri sürmekte ise de işçi dilediği zaman yıllık ücretli iznini kullanamaz. Kanun ve izin yönetmeliği hükümlerine göre işçinin işverene izin kullanacağını bir dilekçe ile bildirmesi ve işverence de uygun görülmesi halinde izine ayrılabilir. Gerçekten işçi izin tarihini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne ayrılamaz. Bu husustaki yetki işverene aittir. Bu nedenle davacı son raporun bitiminde izne ayrılacağı ve bu arada 1.7.1991 tarihinde kıdem tazminatı tavanının yükseleceği ve buna göre kıdem tazminatına hak kazanacağı faraziyesine dayanarak bir istekte bulunamaz. O halde fark kıdem tazminatına ilişkin isteğin reddine karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda

gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.5.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/14793

KARAR NO : 1993/9275

KARAR TARİHİ : 27.05.1993

KARAR ÖZETİ: Hizmet akdi işçinin raporlu olduğu dönemde feshedildiğine göre askıda kalır. Askı süresinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi zammından işçinin yararlandırılması gerekir.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı farkı ile yıllık ücretli izin parası ve ücret alacağını ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı 4.12.1990-17.3.1991 tarihleri arasında raporludur. İş akti 31.12.1990 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedilmiştir. Fesih tarihinde davacı raporlu olduğundan iş akti askıda olup bu askı süresi içinde 1.1.1991 tarihinde yürürlüğe giren TİS 2.yıl zammından yararlanması gerekir. Buna rağmen mahkemenin aksine düşünce ile davanın reddine karar vermesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.5.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.

*

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

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

Çağdaş, atılımcı Bankacılık

Dev projelerin finansmanı

Menkul değerler ve portföy yönetimi

En düşük faizli

En kolay ödeme koşullu

Yuva kredisiyle halkımıza büyük destek

Konut yapımında titizlik

Konut pazarlamasında uzmanlık

İnşaat sektöründe güçlü öncülük

Köklü geçmiş, tecrübe, gelenek

Geleceğin dünyasına bugünden hazırlık

Hizmette uzmanlığın ve güvenin ayrıcalığı

RENK DEVRİMİ

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



EMLAK BANKASI

"Daha Uygar Bir Yaşam İçin"

Z İ R A A T • T A M H İ Z M E T B A N K A C I L I Ğ I



Bankacılık teknolojisinde yeni dönem:

ZİRAAT SELF SERVİS

Bu ışık, sizi bankacılıkta teknolojiye davet ediyor. Ziraat en gelişkin teknolojiyi kullanarak gerçek Self Servis Bankacılığı başlatıyor.

Türkiye'de ilk kez Self Servis Döviz Bozdurma Terminali:
Ziraat Self Servis Döviz Bozdurma Terminalleriyle, 14 ayrı dünya parasını istediğiniz an günlük kurdan Türk Lirasına çevirin.

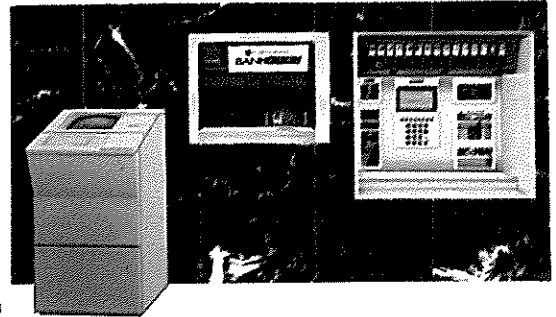
Bankkart'ınızla gece gündüz para çekme-yatırma imkanı:
Ziraat'in on-line hizmet veren şubelerinde vadesiz hesabınız varsa, hemen bir Bankkart alın. Sonra, Ziraat Self Servis Terminalinin kolaylığını yaşayın. Bankaya girmeden Bankkart'ınızla her an para ve çek yatırın, para çekin, havale gönderin, hesap durumunuzu öğrenin.

Ziraat'in hizmetlerini Self Servis Danışman'ınıza sorun:
Evet, Türkiye'de ilk kez altın fiyatlarından yatırım fonlarına, kredi olanaklarından faiz oranlarına kadar öğrendiğiniz her şeyi

ekrana dokunarak "Ziraat Self Servis Danışman" terminale sorun. Günün her saati, anında cevap alın.

Yarın yurtçapında yaygınlaşacak olan bu hizmetlerle, Ziraat Self Servis Bankacılık çağının kolaylığını yaşayın.

Ziraat'te teknoloji konuşur. Vakit geçirmeden siz de yararlanın.



T.C. ZİRAAT BANKASI
"Hizmetbank"

Sizi çok iyi tanıyoruz.

Çalışma alanınız tekstil, otomotiv, kimya ya da inşaat sektörü. Belki de dağıtım, gıda, elektronik... İşletmenizin beklentilerini

karşılacak, verimliliğinizi artırıp daha

hızlı ve sağlıklı

büyümenize

katkıda bulunacak

“çözüm”leri, size biz sunabiliriz.

Çünkü sizin sektörünüzü, sizin kadar iyi tanıyoruz. I-BİMSA bunun için kuruldu.

Yıllardır Türk Sanayii'nin bilgi teknolojisini yönlendirmenin deneyimini taşıyan I-BİMSA,

size de hizmet vermeye

hazır. I-BİMSA'nın

deneyimini ve birikimini kolayca harekete geçirebilirsiniz. Tek bir telefonla: (1) 276 90 16-17.

Size ihtiyaçlarınızı karşılayacak geniş bir hizmet ve ürün yelpazesi sunuyoruz.

Üretim... maliyet... satış... finans... muhasebe... insan

kaynakları... yönetim bilgi... karar destek ve ofis otomasyon sistemleri.

Ayrıca, danışmanlık,

çözüm geliştirme, sistem entegrasyonu, teknik destek ve sistem uzmanlığı gibi diğer profesyonel hizmetlerimizden de yararlanabilirsiniz.

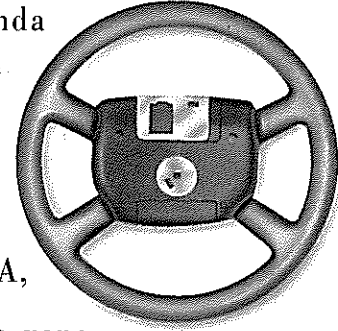
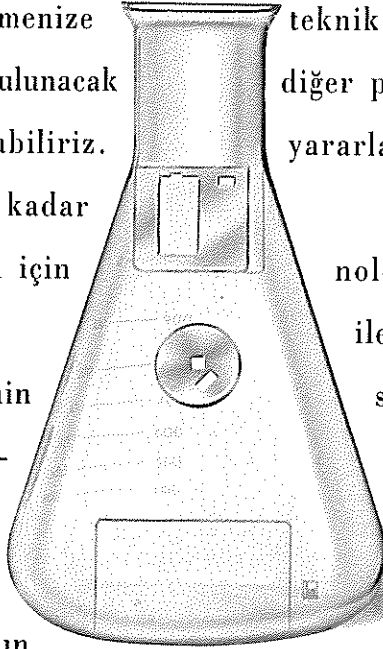
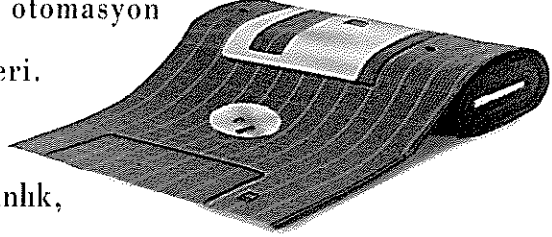
İşletmenize en uygun bilgi teknolojisi planının hazırlanmasından iletişim ağı kurmaya, bilgi altyapısının oluşturulmasından entegre çözümler önermeye kadar pek çok alanda

hizmet vermeye

hazırız.

Kısaca, I-BİMSA, kalıcı dostluklardan yana.

Sizinle de el sıkışmak istiyoruz.



I-BİMSA

Uluslararası İş. Bilgi ve Yönetim Sistemleri AŞ

IBM ve SABANCI ortak kuruluşudur.



Kredili Bankomat ⁷²⁴ ile Yaşamınız Kolaylaşacak

Kredili **Bankomat ⁷²⁴**; hesabınızdaki para + kredi limitiniz demektir.

Kredili **Bankomat ⁷²⁴** ile kullandığınız kadar krediye kullandığınız süre için faiz; üstelik düşük faiz ve vadesiz kredi limiti.

Kredili **Bankomat ⁷²⁴** ile fatura ve belge göstermeksizin aynı krediyi defalarca kullanma imkanı.

**Haftanın 7 günü, günün 24 saati
yeni bir hizmet daha.
VakıfBank' tan**

VakıfBank

21. Yüzyıl Bankacılığı