

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

CİLT 8

SAYI 4

TEMMUZ 1994

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

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

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

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın bugün 24 üyesi bulunmaktadır.

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

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

TEMMUZ 1994
CİLT 8 • 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 83/7-8
Maltepe 06570 • ANKARA
Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (9-4) 231 03 22

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

□
Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

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

□
BU DERGİ
ÜNAL OFSET MATBAASI'nda
basılmıştır.

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

İÇİNDEKİLER

6.5.1994 TARİHİNDE
ANKARA'DA TOBB'DE TOPLANAN
SANAYİ KONSEYİNDE KONSEY ÜYESİ
ESKİŞEHİR SANAYİ ODASI
MECLİS BAŞKANI
(MALİYE VE SANAYİ ESKİ BAKANI)
MESUT EREZ'İN YAPTIĞI KONUŞMA
3

SOSYAL SİGORTALAR KURUMUNUN,
KAÇAK İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İŞVERENLERE
RÜCUU MESELESİ
TEOMAN OZANOĞLU
YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ BAŞKANI
6

TOPLU GÖRÜŞME
19

HABER
SOSYAL SİGORTALAR KURUMU
43. GENEL KURULU YAPILDI
26

HUKUK
27

KİTAP TANITIMI
32

TÜRKİYE



**TÜRK LİRASI
İLE
GÜÇLENECEKTİR**

HALKBANK / TANITMA

HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

Mesut EREZ'in Ankara'da TOBB'de Toplanan Sanayi Konseyi'nde Yaptığı Konuşma*

Sözlerime otokritikle (kendi kendimizi tenkit ile) başlamak istiyorum.

1- İki ay kadar önce bildiğiniz gibi Sanayi Bakanımızın daveti üzerine **Yüksek Sanayi Konseyi** toplandı. Bu toplantıyı basınımızdan öğrendim. Bir Sanayi Bakanı elbetteki istediği sanayicileri, işadamlarını toplayıp fikir alışverişinde bulunabilir. Yalnız, bu toplantıya Yüksek Sanayi Konseyi adının verilmiş olmasını yadırgadığımı ifade etmek istiyorum. Akla, ister istemez bir soru geliyor yüksek olmayan başka bir deyimle alçak sanayi konseyi de var mıdır?

Muhterem arkadaşlar konseyiniz kanunla kurulmuş, seçimle oluşmuş bir konseydir.

Fonksiyonunu yerine getirip getirmediği tartışılabilir, Sn. Bakanın niyeti elbetteki bizim konseyimizi küçümsemek değildi. Yalnız kanunla kurulmuş Sanayi Konseyi dururken bakanımızın yaptığı bir toplantıya "Yüksek Sanayi Konseyi" denilmesi yanlış olmuştur.

2- Huzurunuzda yaptığım konuşmaların yazılı bir metnini her defasında Konsey Başkanlığına sunuyoruz. Konseyimizin 18.11.1992 tarihinde yine bu salondaki toplantısında yaptığım konuşmadan izin verirsiniz bir alıntı yapmak istiyorum. "Bir ülkede siyasal istikrar yoksa ekonomide istikrar olamaz, ekonomide istikrar yoksa siyasi istikrar da yoktur... çok kısa zaman önce yapılan mahalli seçimlerde oyların dağılımı çok ilginç ve çok düşündürücüdür. İstanbul gibi bir büyük şehirde alınan sonuçları küçükseyemeyiz bu seçimlerin sonuçları takdir edersiniz ki siyasal istikrar vadetmiyor." (18.11.1992)

27 Mart 1994 tarihinde yapılan mahalli seçimlerin sonuçları siyasal, sosyal, ekonomik istikrarsızlığı daha da artırıcı niteliktedir.

Cumhuriyetimizin temel ilkelerini değiştirmeyi amaçlayan köktenci akımlar bu seçimlerde başarı kazanmıştır. Bu sonuçtan sonradır ki memleketimizdeki siyasal, sosyal istikrarsızlık çok belirgin bir hal almış; kaygıyla, endişeyle karşılanmaya başlamıştır.

Ekonomide istikrar bütütün bozulmuş, ağır bir iktisadi krize dönüşmüştür.

Geliyorum diyen tehlikeler yıllardan beri şayanı hayret (şaşılacak) bir umursamazlıkla karşılanmıştır.

3- Bu duruma gelişimizin bir çok sebepleri vardır. Bunların hepsini sayıp vaktinizi alacak değilim. Çok önemli sandığım bir kaç konuyu dikkatlerinize sunmakla yetineceğim:

Birinci neden kanunların kağıt üzerinde kalması, uygulanmak istenmemesidir.

Anayasadan başlayalım:

14. maddede Anayasanın teminatı altında olan hürriyetlerin teokratik (dini) devlet kurmak amacıyla kullanılmayacağı, 24. maddede, kimsenin Devletin sosyal, ekonomik, siyasi veya hukuki temel düzenini kısmende olsa din kurallarına dayandırma amacıyla her ne suretle olursa olsun din duygularını yahut dince kutsal sayılan şeyleri istismar edemeyeceği, kötüye kullanamayacağı, 68. maddesinde siyasi parti tüzüklerinin mülle egemenliğine, demokratik ve laik Cumhuriyetin ilkelerine aykırı olmayacağı, 69. maddesinde tüzük ve programları dışında faaliyetinde bulunamayacakları 14. madde dışına çıkmayacakları, çıkanların temelli kapatılacağı; yazılıdır.

Bu hükümler Anayasada durur, bunları her gün ihlâl edenlere birşey yapılmaz.

(*) 6.5.1994 tarihinde Ankara'da TOBB'de toplanan Sanayi Konseyi'nde Konsey Üyesi Eskişehir Sanayi Odası Meclis Başkanı (Maliye ve Sanayi Eski Bakanı) Mesut Erez'in yaptığı konuşma.

Partiler yasasının 85. maddesi "Atatürk'e saygı", 86. maddesi "Laiklik ilkesinin korunması ve halifeliğin istenemeyeceği", 87. maddesi "Din ve dince kutsal sayılan şeyleri istismar (sömürme) yasağı", 88. maddesi "Dini gösteri yasağı" başlığını taşımaktadır.

Bu maddeler kağıt üzerinde kalmaktadır. Tayinleri, terfileri nakilleri hatta azilleri siyasal iktidarlara ait olduğu için, kanunları uygulamakla görevli mercilerde makamlarda oturanlar kıllarını bile kıpırdatamıyorlar.

Bu tehlikeli hoşgörü, umursamazlık siyasal iktidarların oy kaygısından kaynaklanıyor. Benim maksadım tarizde bulunmak, suçlamak değil, tavrımızı açıkça belli etmeliyiz, ya kağıt üzerinde kalan, her gün ihlâl edildikleri halde görmezlikten gelinen bu hükümleri kaldırmalıyız, değiştirmeliyiz, ya da bir an önce harekete geçerek kanunları çiğneyenleri adalete teslim etmeliyiz bunu söylemek istiyorum. Kanunların üstünlüğü ancak böyle sağlanabilir.

İkinci neden sosyal ve ekonomik bütün dengele-ri bozan, altüst eden, on beş yıla yaklaşan bir zamandan beri yaşadığımız yüksek enflasyondur.

- Fiatları yükselten odur.
- Faizleri yükselten odur.
- Döviz kurlarını yükselten odur.
- Gelir dağılımını bozan, zengini daha zengin, fakiri daha fakir yapan odur.
- Toplumda ahlâki boşluklar yaratan odur.
- İçinde bulunduğumuz ekonomik sosyal ve siyasal krizin nedeni odur.

Bunun vebalı, piyasa ekonomisi için, Türk ekonomisinde yapısal değişiklik için enflasyonu bir araç gibi kullananların, 1994'e gelinceye kadar ciddi hiçbir tedbir almayanlarıdır.

Üçüncü neden kaynak yetersizliğidir.

Bu nedendir ki, Türkiye ekonomisinde ortalama her on yılda bir kriz yaşanmıştır:

- 1947 6 Eylül istikrar kararları
- 1958 istikrar önlemleri
- 1970 ekonomik istikrar programı
- 1980 24 Ocak kararları
- 1994 5 Nisan ekonomik istikrar paketi.

Halen geçirmekte olduğumuz iktisadi buhran önkemilere nazaran çok daha ağır, atlatılması çok daha zor olan bir buhrandır.

Bunda, tedbir almaktaki önemli gecikmelerin yapılan hataların, beceriksizliklerin rolü büyüktür.

4- Tahterevallı oyunu

Krizin mihrakları,

- Yüksek enflasyon
- Yüksek faiz
- Yüksek döviz kuru
- Yüksek dış ticaret açıkları
- Yüksek kamu açıkları
- Yüksek iç ve dış borçlanma

Çok söylenen çok konuşulan konulardan söz etmeyeceğim. Bilindiği gibi döviz fiatları faiz oranlarına

çok duyarlıdır. Faizler yükseldimi döviz fiatları iner, faizler düşerse döviz fiatları çıkar. Bu tahterevallı oyununu son aylarda çok seyrettik. Yüksek faizleri indireceğinizi söyler, devlet kağıtlarının faizini düşük tutar, miktarını kısıtlarsanız döviz fiatlarını tutamazsınız.

Bu oyunun sonuna geldik, şimdi hem faiz hadleri hem de döviz fiatları yükseliyor. Döviz arzının azalması, döviz tercihinin artması oyunu bozmuştur. **Döviz arz ve talebindeki dengesizlik ekonomi dışı sebeplerden kaynaklanmaktadır.**

Önlem almakta gecikilmesi (mahalli seçimlerin yapılması beklenildi) yanlış önlem alınması (bir gecede TL'nin % 14 oranında devalüe edildiği ilân olundu), bazı bankaların kapatılması (TYT, Marmara, Impexbank) krizin daha da ağırlaşmasına ve çözümünün zorlaşmasına ve uzamasına neden olmuştur.

Döviz talebindeki artışın sebepleri şunlardır:

— Vatandaşlarımızın döviz tercihi. Paralarını döviz çevirmeleri, dövizlerini ellerinin altında bulundurmamak istemeleri.

— Döviz kredisi almış olan bankaların borçlarını ödeyebilmek için iç piyasadan döviz alıcısı durumuna geçmeleri.

— 32 sayılı kararla sermaye hareketleri üzerindeki kısıtlamaların kaldırılmış bulunması, TL'nin konvertibilitesinin ilânı. TL'nin konvertibilitesi tek taraflı işlemekte yurt içinde her isteyen döviz satın alabilmekte, istediği memlekete transfer ettirebilmekte ya da yurt dışına çıkarken yanında götürülebilmektedir.

— İthalatın artması, hiç bir kısıtlamaya tabi olmaması.

Döviz arzını azaltan sebepler şunlardır:

— Döviz sahiplerinin bunları bankalara yatırmayı yastık altında tutmaları.

— Türkiye'nin kredi notunun düşürülmüş olması, dışardan kredi bulmanın güçleşmesi. (Standant and poor's)

— İhracatın ithalatı karşılama oranının giderek düşmesi.

Bu kadar yazıp söyledikten sonra şu soruyla karşılaşmak kaçınılmazdır:

Şimdi ne yapmak lazım?

Sorunun cevabı bir bakıma basittir, bir bakıma da zordur. Basit cevap yukarıda sayılan sebepleri ortadan kaldırmak lazım tarzında olabilir. Belki biraz de-taya inilebilir.

— Önce döviz fiatlarının ve sıcak paranın duyarlı olduğu denge faizi haddini tesbit edip bir süre bu noktada karar kılmalı, tahterevallıye dur demelidir.

— **İhracatı ve turizmi teşvik edici tedbirler bir an önce yürürlüğe konulmalıdır.**

— Alman bankalarındaki işçi tasarruflarını yurda çekmenin işçi dövizleri girişini hızlandırmanın pratiğinin bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır.

— İçerde ve dışarda güvenin tesisi için her şey yapılmalıdır. (Önlemler programından taviz verilmemeli, ek önlemler alınmalı, özel sektörün dış borçlarının zamanında ödenmesi için tedbir alınmalıdır.

— Kamunun ve özel kesimin dış borçları söz konusu olduğunda bunların zamanında ödenmesini temin için ne yapmak gerektiği düşünülüyor, oysa bir de "Borç İdaresi" diye bir kavram vardır, ödeme yanında borçların nasıl idare edilebileceği de düşünülmesi erteleme imkanları araştırılmalıdır.

— Ekonomik kriz, mali kuruluşlar arasında TL. ve döviz trafiğini hızlandırmıştır. Bu trafiğe mutlaka engel olunmalıdır. Bunun enstrümanları bankalar kanununun 65. ve 66. maddelerinde vardır. Hem yabancı hem de TL. tasarruf mevduatının bir buçuk milyarlık kısmının sigorta kapsamına alınması bu trafiği önlemeye yetecektir.

— Bankalar, kitlelere kamu kuruluşudur, devlet teşekkülüdür, borçlarını öderler diye kredi vermişlerdir. Devlet bunları bir an önce nakit ya da devlet kağıdı olarak ödemelidir. Sümerbank'ın bu tür borçları devlet kağıdı olarak ödeniyor ancak bu kağıtlar Merkez Bankası'nın normal reeskont kredileri ve Merkez Bankası avansları için teminat olarak kabul edilmiyor bu çok yanlış bir politikadır. Bankaların kitlelerdeki alacaklarını temsil eden bu kağıtların Merkez Bankası'nın normal kredileri için teminat olarak kabul edilmesinin sağlanması uygun olur.

5- Sanayicinin sorunları:

On beş yıla yakın bir zamandan beri devam eden yüksek enflasyon sermayeyi eritmiş, işletme sermayesi sıkıntısı had safhaya ulaşmış, yatırımlar durmuş, üretim yavaşlamıştır. Yaşamakta olduğumuz ekonomik kriz durumu daha da ağırlaştırmıştır. Alış-veriş yapılamıyor, borçlu borcunu ödemiyor, alacaklı alacağını tahsil edemiyor.

% 300'lere varan kümülatif % 700'e yaklaşan kredi faizleri. Bu durumda fabrikalar küçülür, bazı fabrikalar kapanır. Bugün sanayicinin birinci sorununu üretimini nasıl devam ettirebileceği, nasıl ayakta kalabileceğidir. Küçülmek demek üretimin düşmesi, işçilere yol verilmesi demektir.

TL.nin değer yitirmesi doların anormal bir şekilde yükselmesi ihracatı teşvik eder. Dış ticarete ihracatçıya avantaj sağlar. Ancak ihraç edeceğiniz mal varsa, ihracat emtiasını yeterince üretebiliyorsanız bu böyledir. Ayrıca dış piyasalardaki rakipleriniz de boş durmayacaklardır. İlk olarak teknolojik avantajlarını kullanacaklar, bir süre sonra maliyetlerini ve ihraç fiyatlarını düşürmek imkanını bulacaklardır.

Bu işin radikal çözümü enflasyonun tedrici bir şekilde düşürülmesidir. Bu, zaman alacağından sanayinin ayakta kalmasını temin için geçici tedbirler alması gerekecektir. Bu tedbirler, girdi fiyatlarının düşürülmesi, kamu borçlarının ertelenmesi, (TL.nin devalüe edilmesi yetmeyebilir) ihracatın etkin bir biçimde üretim safhasında teşvik edilmesi olabilir.

6- İstikrar önlemleri

Bunları,

— Kamunun ürettiği mal ve hizmetlere yapılan zamlar

— Kitlerin özelleştirilmesi

— Harcamaların kısılması

— Vergi önlemleri

olarak sıralamak mümkündür.

Bunların her birisi ayrı bir konuşmanın konusu olabilir. Sadece vergi kanunlarıyla ilgili olarak bir kaç noktaya değinmek istiyorum:

Son mahalli seçimler yapılmadan önce (27.3.1994) hükümetimiz üç vergi kanun tasarısı hazırlayarak meclise sunmuştu. Bunlardan birisi kanunlaştı. Diğerleri komisyonda duruyor bunlardan vaz mı geçildi vaz geçilecek idiyse niçin gönderildi?

Fevkalade haller (Olağanüstü haller) fevkalade tedbirler gerektirir. "İktisadi Denge Vergileri" tasarıları da bunlardan biridir. Krize ilgili vergi kanunlarının vergi hukukunun prensiplerine uygun olup olmadıklarına bakılmaz. Bu tür kanunlar ilk defa çıkarılmıyor. Tek parti hükümetleri zamanında "İktisadi buhran, iktisadi muvazene" vergileri çıkarılmıştı. Tesadüf mü bilmiyorum şimdiki vergilerin adı da "İktisadi Denge Vergisi." O yıllardan bu yana pek bir şey değişmemiş gibi.

% 10 ek verginin örnekleri batıda da görülmüştür. İkinci Dünya Savaşında Avrupa'da yıkılan, yıkılan şehirlerin restorasyonu için beyan edilen vergi matrahlarından "Surtaxe" namıyla ilave bir vergi alınmıştı.

Net aktif vergisi için çok söz söylenebilir, borçlardan da vergi alınacağı bir gerçektir. Bu vergiler lazımdır ama şu noktayı da gözardı etmemek gerekir:

Maliye bu vergileri kendiliğinden gelip mükellefiyetlerini tescil ettiren, vergi dairesinde kaydı olan, beyanname veren mükelleflerden alacaktır. Kayıt dışı ekonomi, kayıt dışı mükellefler ne olacak?

Kayıt dışı ekonomiyi kavramının mutlaka bir yolu vardır. Toplumun vicdanında kanayan bu yaraya gecikmeden parmak basmalı, önlem alınmalıdır.

Ekonomik istikrar için bu önlemler belki de yetmeyecek, yenilerinin getirilmesi gerekecektir. Bu önlemlerin başarısı için taviz verilmemeli, kararlı bir şekilde uygulanmalıdır. Hepimiz istikrar önlemlerinin yanında olmalıyız.

Her zaman söylediğim bir hususu tekrarlayacağım: KDV de büyük vergi ziyayı vardır, üzerine gidilmelidir.

Özel Tüketim Vergisi, gümrük birliği için zorunludur, ayrıca dahilde alınacak Özel Tüketim Vergisi'ne lüks tüketim vergisi niteliği kazandırılmalı her gün dolup taşan su gibi para harcayan eğlence yerlerine de teşmil edilmelidir.

Sözü uzattım sanıyorum. Beni dinlemekte gösterdiğiniz sabır ve tahammül için teşekkürlerimi sunuyorum.

SOSYAL SİGORTALAR KURUMUNUN, KAÇAK İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İŞVERENLERE RÜCUU MESELESİ

TEOMAN OZANOĞLU
YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ BAŞKANI

A) Genel Olarak: 506 s.Kanununun 6'ncı maddesi uyarınca çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile, bunların işverenleri hakkında, sigorta hak ve yükümleri, sigortalının işe alındığı tarihten başlar.

Sigortalılığın mecburi ve otomatik bir biçimde gerçekleşeceği, bu maddede çok açık ve anlaşılır biçimde dile getirilmiş ve ilaveten, böylece sigortalı olmak hak ve yükümünden, kaçınılamayacağı ve vazgeçilemeyeceği, sözleşmelerle yardım ve yükümlerinin azaltılamayacağı ve devredilemeyeceği de belirtilmiştir.

Bu sistemde, sigorta yardımlarından, sigortalılar yararlanacaktır. Yardım yapmakla da sigorta kurumu yükümlü olacaktır. Ne var ki, Kurum, işe el koyunca ya kadar, işveren, işçinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını m: 15 çevresinde yapmakla yükümlüdür. Bu yükümü, savsaklayamaz, geciktiremez. Şayet savsaklayıcı ve geciktirici hareketleriyle, tedavinin uzaması, malûl kalınması veya malûllük derecesinin artmasına yol açmış ise, Kurumun, bu yüzden uğrayacağı zararları da öder. m: 27-28'e göre, işveren iş kazasını zabıtaya derhal, Kuruma da kazadan sonraki iki gün içinde yazılı haber verme kağıdı ile bildirir. Bildirmemesi, ya da eksik veya yanlış bildirmesinden doğan zararlar da, işverene ait olur.

Kurum, olayı öğrendikten sonra, sigortalıya Kanunda yazılı yardımları yapmakla yükümlüdür. Ancak, bunları, koşulların elverdiği ölçüde, işverenlerden 3'ncü kişilerden geri alır.

Mecburi sigorta sisteminin işleyebilmesi için, ilk önce işyerlerinin ve arkasından çalıştırılan sigortalıların, işverenlerce, Kuruma bildirilmesi ve Kurum tarafından tescil edilmesi gerekir. Bildirim, hiç, ya da yasal süresinde yapılmaz ve sigortalı Kuruma tescil edilemez ise, kaçak işçi çalıştırma durumu doğar.

Kaçak işçi çalıştırılmasının, sosyal güvenlik sisteminde, ve ülke ekonomisine verdiği zararlar, sayılmayacak kadar çok, Sosyal Sigortalar Kurumunun geri alma hakkı bakımından, ayrı bir şekilde düzenlenmiş, hukuki ve cezai yaptırımlarla karşılanmıştır. Hukuki yaptırım 506 s.k. m: 9-10'da; cezai yaptırım ise m: 140/B'de yer almıştır.

B) Sigortalıları Bildirme Yükümü:

a) Bildirimin amacı ve süresi:

506 s.k. m:9 uyarınca, işveren, çalıştırdığı sigortalıları, örneği Kurumca hazırlanan bildirelerle en geç bir ay içinde Kuruma bildirmeye mecburdur.

Yasama belgelerine göre, maddenin gerekçesi şöyledir: "...8'nci madde gereğince Kuruma bildirilen işyerlerinde çalıştırılan sigortalıların da, sigorta tatbikatı ve her sigortalı namına gerekli kayıtların tesis edilebilmesi için Kuruma şahıs, şahıs haber verilmesi zaruri bulunduğundan, madde ile bu husus sağlanmaktadır..."(1).

Tasarıda, bildirim süresi, 15 gün iken, verilen öneriler doğrultusunda 1 aya çıkarılmıştır. 30 gün olması yolundaki öneriler kabul edilmediğinden işe girişin taallük ettiği ay esas alınarak süre hesaplanacaktır. Bu süre, işçinin işyerine girdiği tarihten başlar. Bir ayın tamamlanmasıyla biter(2).

(1) M.Mec.T.D.S. Sayısı 338 ve Y.10.HD. 10.2.1981 T. ve 7696/672 s.k: "506 s.k. m:9'un amacı işe giren işçilerin belli sürede mutlaka bildirilmesini sağlamaktır..."

(2) Y.10.HD. 8.11.1974 T. ve 5114/6525 S.K.

Böylece madde ile, çalıştırılan sigortalıların Kuruma tescil edilmesi amaçlanmıştır. Bu suretle her sigortalıya ilişkin bilgiler Kurum kayıtlarına işlenmiş olacaktır. Her sigortalı için bir şahsi dosya tutulacaktır. Sigorta işlemleri, düzgün bir biçimde yürütülecek, işçilerin ve hak sahiplerinin sigorta haklarından gereği gibi yararlanmaları sağlanacaktır. Bu itibarla, bildirim yükümü, mecburi sigorta sisteminin gereğidir.

b) Bildirimin konusu ve yükümlüsü:

İşe giriş bildirgesi ile sigortalı niteliğinde olan kişiler bildirilecektir. Çalıştırılan kişi, sigortalı olamayacak durumda ise, bildirim yükümü yoktur. Bu konu, 506 s.k. m:2 ve 3 çevresinde belirlenir.

Bildirimin yükümlüsü işverendir. Kimin işveren olduğu, binaenaleyh bildirimle yükümlü sayılıp sayılmayacağı da m:4 çevresinde saptanır. Dolayısıyla bildirim tabi bir işçi söz konusu mudur? Kişi bildirim yükümlüsü işveren sıfatını taşımakta mıdır? Yollu uyumsuzluklar, anılan maddeler çevresinde çözümlenir(3).

c) Bildirimin şekli:

Bildirim, 9'ncü maddede açıkça belirtildiği üzere "...örneği Kurumca hazırlanacak bildirgelerle..." yapılacaktır. Herhangi bir şekilde yapılması geçersizdir. Bunun sebebi çalışan sigortalıya ait bilgilere, standart ve eksiksiz olarak Kurumun vakif olmasını sağlamaktır. Bu nedenle Kurum, işe giriş bildirgesi denen yazılı bildiri hazırlamıştır. Bastırılmıştır. Bu bildirgede sigortalı için özel bir dosya açılmasına yeter-

li bilgileri içeren haneler mevcuttur. İşveren bunu eksiksiz doldurur ve Kuruma tevdi eder. Bu bildirgedeki sigortalıya ait bilgilerde sigortalı tarafından doldurulup imzalanır.

Aylık sigorta prim bildirgesi, 3 aylık sigorta primleri bordrosu ve vizite kağıdı ile yapılan bildirimler işe giriş bildirgesindeki malumatı içermemesi bakımından yetersiz ve yasanın açık hükmü nedeniyle geçersizdir. Sözle de bildirim yapılamaz.

Ne var ki, işe giriş bildirgesi haricinde, yukarıda anılan öteki belgeler ve sözle yapılan bildirimlerin, tescile elverişli bilgileri içerecek şekilde yapılması halinde, amacın hasıl olması bakımından geçerli sayılması gerektiği savunulmuş ve her iki görüş, Yargıtay uygulamasına yansımıştır.

Ancak, bugün, Özel Daire ve Hukuk Genel Kurulunca benimsenen görüş, bildirimin işe giriş bildirgesiyle yapılması gerektiği yolundaki görüştür(4).

Ne var ki, maddenin amacı, işyerinde çalışmaya başlayan sigortalıların Kuruma bildirilmesini ve Kurumun bunları öğrenmesini ve tescil etmesini ve sigorta hak ve yükümlülüklerinin uygulanmasını sağlamaktır. Herhangi bir biçimde, bu amaca ulaşılmış ise, sırf belli bir örneğe uyulmamasını 10/3 ncü maddedeki tazmin sorumluluğu ile karşılamak, biçimsel bir görüş olur. Belirtilen amaca ulaşılması kaydıyla; özel örneğine uymayan bildirim şekillerini de bildirme olarak kabul etmek adalet ve nesafete ve yasaya uygun düşebilir. Yolundaki düşüncenin de belli bir ağırlığı bulunduğu inkar edilemez.

(3) Y.10.HD. 29.1.1991 T. ve 12032/627 s.k. "Sigorta olayının 17.10.1984 tarihinde oluştuğu, oysa bu tarihi de kapsamak üzere sigortalının Eyüpoğlu işyerinde tam gün çalışıp primlerinin de eksiksiz ödendiği, bu durumda sigortalının olay günü davalı Nazmiye'nin odun deposu işyerinde ne suretle çalıştığı, böyle bir çalışma imkanı bulunup bulunmadığı, bulunuyorsa çalışma düzeni yöntemince araştırılıp Nazmiye'nin 506 s.k. m:9'daki yükümlülüklerinin ortaya çıkıp çıkmadığı ve sonucuna göre m:10'daki yaptırımla karşı karşıya olup olmadığı belirlenmeden hüküm kurulması isabetsizdir..."

— Y.10.HD. 10.10.1989 T. ve 7397/6986 s.k. "...Ceza ilamında kabul edilen maddi olguların hukuk hakimini bağlayacağı, o ilamda 4 aydır bu işyerinde sigortalının çalıştığı olgusunun kabul edildiği ve bu şekilde m:10 koşullarının gerçekleştiği gözlemlenmeden..."

— Y.10.HD. 18.12.1978 T. ve 2134/10082 s.k. "...verilen bildirme Filiz Kıraathanesine ait olup dava konusu işyeri ile ilgisi bulunmamaktadır. Böylece işe giriş bildirgesi verilmeyen sigortalıyı çalıştıran işveren hakkındaki davanın reddi isabetsizdir.

(4) 10.HD. 13.2.1989 T. ve 7951/1357 s.k.:

"...Dosyada işe giriş bildirgesine rastlanmamıştır. Aylık ve 4 aylık prim bordrolarının verildiği görülmekteyse de anılan belgelerin başka özellikteki işe giriş bildirgesinin yerini tutmayacağı ve bu bildirgenin yasal sürede Kuruma intikali gerektiği..."

— Y.10.HD. 7.9.1982 T. ve 7391/3556 s.k.:

"...506 s.k. m:9 uyarınca işe girişin örneği Kurumca hazırlanacak bildirgeyle Kuruma bildirilmesi lazımdır. Bu şekle uymayan bildirimler işe giriş bildirgesi sayılamaz... Prim bildirge ve bordroları ile yapılan bildirimler geçerli sayılamaz..."

— Y.10.HD. 14.12.1987 T. ve 6985/7025 s.k.:

"...Primlerin ödenmiş olması işe giriş bildirgesi yerini tutmaz..."

— Y.10.HD. 20.4.1987 T. ve 2315/2354 s.k.:

"...Çalıştırılan sigortalıların örneği Kurumca hazırlanmış işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi lazımdır... Sigorta müfettişi tutanağından, Kurumun sigortalının işe girişini öğrendiği gerekçesiyle rücu koşullarının oluşmadığı söylenemez..."

— Y.10.HD. 25.3.1985 T. ve 1722/1868 s.k.:

"...506 s.k. m:9'daki yükümlülük işe giriş bildirgesi verilmesi ile yerine getirilir. Salt prim ödenmesi olgusu bildirge yerini tutmaz..."

— Y.10.HD. 17.2.1983 T. ve 500/706 s.k.:

"...506 s.k. m:9 ile S.S. İşlemleri Tüzüğü m:10'da sigortalının tescil işleminin işe giriş bildirgesine göre yapılacağı gösterilmiştir. Davada işe giriş bildirgesi verilmeyi tartışmasızdır. Bu durumda davacının sigortalılığının tescil tarihinin bordroda belirtilen tarih olarak kabulü isabetli sayılamaz..."

— Y.10.HD. 7.2.1983 T. ve 236/460 s.k.:

"...506 s.k. m:9 ile kanun koyucu işe giren işçilerin belli süre içinde mutlaka Kuruma bildirimlerini sağlamak istemiş, bildirim belirli bir şekle ve usule bağlı tutmuş, bu şekle uymayan bildirimleri kabul etmemiştir. Bu nedenle, örneğin, sigortalının işe girdiğinin aylık prim bildirgesi, 3 aylık prim bordrosuyla bildirilmesi, anılan maddede yazılı anlamda bir bildiri olarak nitelenemez ve geçerli sayılamaz..."

d) Bildirimin Kuruma Vusulu:

İşveren, çalıştırdığı işçiye ilişkin işe giriş bildirgesini Kuruma verecektir. S.S.İşlemler Tüzüğüne göre, işverenler ilk defa sigortaya tabi olacak sigortalılar için 3 nüsha işe giriş bildirgesini Kuruma gönderirler. Kurum işçiyi tescil edip sigortalıya bir sigorta sicil numarası verir. Bu numarayı işverenin gönderdiği nüshalardan birine de yazarak saklanmak üzere işverene iade eder. Sigortalıya da bir sicil kartı verir. İşverenler şayet daha önce böyle tescil edilmiş sigortalı çalıştırmaya başlarsa 2 nüsha işe giriş bildirgesi doldurup, birini Kuruma gönderirler, bir nüshasını da saklarlar.

İşe giriş bildirelerinin işverende kalan nüshalarının, T.Ticaret Kanunu uyarınca en az 10 yıl saklanması lazımdır.

Bildirelerin kural olarak işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum şubesine verilmesi gerekir. Kurum Genel Müdürlüğüne de verilebilir. Bildirim, elden teslim ile de, PTT aracılığı ile de yapılabilir. Elden teslimde işverene iade edilen nüshada vurüt tarihi ve teslim alan yetkilinin imza ve kaşesi bulunmalıdır. PTT ile sevk ise PTT'nin sevk ve alındı belgeleriyle kanıtlanmalıdır. Uygulamada bildirgenin Kuruma ulaşım ulaşıp ulaşmadığı konusunda uyumsuzluk çıkabilmektedir(5).

— Y.10.HD. 7.4.1982 T. ve 991/345 s.k.:

"Bir kimsenin mahkeme ilamı dışında ve doğal biçimde sigortalılığının ne şekilde tescil edileceği 506 s.k. m:9 ile S.S.İşlemleri Tüzüğü'nün 10'ncu maddesinde gösterilmiştir. Bu çevrede Kuruma başvurulmadıkça tescil işleminin gerçekleştirilemeyeceği ortadadır. ...Kişinin sigortalı sayılma niteliğini hangi tarihte elde etmiş olduğu, prime esas ücreti, tescil için zorunlu bilgilerdir..."

— Y.10.HD. 12.4.1981 T. ve 1849/2049 s.k.:

"...Bildirmenin herhangi bir surette değil, "örneği Kurumca hazırlanacak bildirelerle" yapılması öngörülmüştür. ...Bu bildirgenin adı işe giriş bildirgesidir. Aylık prim bildireleri 3 aylık prim bordroları, işe giriş bildireleri yerine geçmez... prim ödenmesi sonucu etkilemez..."

— Y.10.HD. 25.2.1982 T. ve 1029/1196 s.k.:

"...506 s.k. m:9-10 uyarınca bildirim "işe giriş bildirgesi" ile yapılması gerektiği prim bordroları veya başka yollarla Kurum ıtılmasını, bildirim yerine geçemeyeceği..."

— Y.10.HD. 23.9.1980 T. ve 4332/5261 s.k.:

"...506 s.k. m:9'da yazılı bildirim biçimi emredicidir. Bunun sonucu olarak Kurumca hazırlanan biçimdeki bildirelerden gayri suretlerle, örneğin prim bordroları, vizite kağıdı vesair şekillerde Kurumun sigortalı çalışmaya ıtılmasını geçerli kabul edilemeyeceği açıktır..."

— Y.10.HD. 21.12.1979 T. ve 7536/10296 s.k.:

"...Vizite kağıdı veya prim bordro veya bildireleri, madde metninde münhasıran öngörülmüş bulunan işe giriş bildirgesi yerine geçecek belgeler olarak kabul edilemez..."

— Y.H.Gnl.K. 21.1.1977 T. ve 3174/35 s.k.:

"...Vizite kağıdı, bordro, vesair belgelerle yapılan bildirimler işe giriş bildirgesinin yerini tutmaz ve m:10/3'deki sorumluluğu gerektirir. Bknz. Aynı nitelikte 10.HD. 18.1.1974 T. ve 54/400 s.k. ve 12.11.1973 T. ve 1040-1091 s.k. ve 10.HD. 14.9.1973 T. ve 183/210 s.k."

— Y.10.HD. 9.11.1973 T. ve 1205/1062 s.k.:

"...Sözle yapılan bildirim m:9'a aykırıdır..."

(5) Y.10.HD. 24.4.1989 T. ve 2133/3636 s.k.:

"...İşe giriş bildirgesinin, 4.3.1984 de Kurum kayıtlarına intikal ettiği ve sigortalı 26.3.1985 de vizite kağıdı doldurulmuş tedavi ettirilmesine göre, m:10 koşulları gerçekleşmemiştir..."

— Y.10.HD. 25.5.1987 T. ve 6049/5263 s.k.:

"...İşe giriş bildirgesinin PTT'ye teslimi tarihi araştırılmalıdır..."

— Y.10.HD. 8.11.1983 T. ve 5478/5555 s.k.:

"...Duruşmada davalı tarafından ibraz edilen işe giriş bildirgesinin davacı Kuruma verildiğini belirleyen kesin saptamalar yapılmadan, mübraz bildirgenin Kuruma verildiğinin kabulüyle davanın reddi isabetsizdir..."

— Y.10.HD. 20.1.1983 T. ve 6020/164 s.k. ile onanan karardan:

"...İşveren bildireyi süresi içerisinde kuruma verdiğini savunmuş ise de savunmasını isbat edememiştir..."

— Y.10.HD. 7.3.1983 T. ve 931/1079 s.k.:

"...Vizite kağıdında sigorta sicil numarası vardır. Bu numara işe giriş bildirgesinin Kuruma gönderilmesi takdirinde verilebilir. Başka bir işyerinde daha önce çalışılmış olmasından dolayı da verilebilir. Bu çevrede gerekli inceleme ve araştırma yapılmadan ve bu konudaki savunma üzerinde durulmadan eksik incelemeyle dava kabul edilemez..."

— Y.10.HD. 18.1.1984 T. ve 6681/94 s.k.:

"...İşe giriş bildirgesinin 7.11.1975 tarihinde verildiğini belgeleyen işyeri kayıtları mevcuttur. Ne var ki bu kayda dayanan bildirgenin Kuruma verilip verilmediği, verilmiş ise tarihinin araştırılmaması isabetsizdir..."

— Y.10.HD. 21.10.1982 T. ve 4177/4452 s.k.:

"...Bildire verildiğine ilişkin işveren savunması, verilmediğine ilişkin Kurum iddiası araştırılmalıdır..."

— Y.10.HD. 12.6.1980 T. ve 1365/4330 S.K.:

"...Dava dilekçesinde işçinin sigorta sicil numarası yazılıdır. Primlerle ödenmiştir. Tüzüğün 10'ncu maddesi gereğince sigortalıya sicil numarası verilmesi, işe giriş bildirgesinin Kurumun eline geçmesinden sonrası için söz konusudur. Daha önce çalıştığı iş bakımından da sicil numarası alması mümkündür. Ne var ki bu yön davada aydınlığa çıkarılmamıştır. Öte yandan işe giriş bildirgesinin verilip verilmemesi itiraz teşkil edip mahkemece kendiliğinden gözönünde tutulması gerekir..."

— Y.10.HD. 29.2.1980 T. ve 5981/1482 s.k.:

"...İşe giriş bildirgesinin verildiğine ilişkin savunma gereği gibi araştırılmalıdır..."

Böylece, sigortalıya ait işe giriş bildirgesinin Kuruma verilip verilmediği olgusu ortaya çıkarıldıktan sonra, kaçak işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı konusunda kesin bir yargıya varılabilir ve 10'ncu madde koşullarının oluşup oluşmadığı saptanabilir.

e) Bildirgenin verilmemesinin mazur görülebileceği haller:

Bazı hallerde bildirgenin süresinde Kuruma verilmesi işveren açısından mümkün olmayabilir. Keza Kurum tarafından da alınması olanaksız hale gelebilir. Böyle hallerde, olanaksızlığın, bildirge vermeyi engelleyen halin, kalkmasından itibaren, yasal sürenin yeniden işlemesi, engel sürdükçe, sürenin işletilmemesi gerekir(6).

f) Bildirge verilmesine gerek olmayan haller:

Kimi hallerde, işverenin, Kuruma, çalıştırdığı işçi için, işe giriş bildirgesi vermesine gerek yoktur.

Böyle hallerde, işe giriş bildirgesi verilmediğinden bahisle m: 9-10 koşullarının oluştuğu ileri sürülemez

ve Kurumca 10/3 maddeye göre işverene rücu edilemez(7).

Örneğin, izinle işyerinden ayrılmanın sonunda ya da işverenin ilk işyerinde işe giriş bildirgesi verildikten ve işbağıtı sona ermeden aynı işverenin ikinci işyerine çalışmaya başlama halinde, yeniden bildirge verilmesi gerekmez. Keza, işe giriş bildirgesi verildikten sonra, hizmet akdinin sona erdiği bildirilmediğçe, kısa ayrılış ve yeniden başlayışlarda ilk bildirge etkisini sürdürür. Bunun gibi hizmet akdi sona ermeden başka yere nakil halinde bildirge verilmesi icabetmez. Birden çok işyeri olan bir işveren herhangi bir işyerinden işe giriş bildirgesi verebilir. İşçinin çalıştığı işyerinden bildirge verilmemesi olanaklıdır.

g) Bildirge verilmediğinin ileri sürülemeyeceği haller:

Bazı hallerde Kurum, işverenin çalıştırdığı kişiler için bildirge vermediğinin ileri süremez. Kurumun bildirge verilmediğinin ileri sürmesi dürüstlük kurallarına ters düşer ve o zaman bildirge verildiğinin kabulü icabeder(8).

— Y.9.HD. 26.5.1970 T. ve 2744/5423 s.k. ile onanan ilamdan:

"...İşveren işe giriş bildirgesini Kuruma verdiğini alndı belgesiyle isbat etmelidir..."

— Y.10.HD. 16.9.1982 T. ve 3604/3747 s.k.:

"...Belge içeriğinden hangi konuya ait olduğu, özellikle süresinde verildiği savunulan bildirge ile ilgili bulunup bulunmadığı anlaşılacaktır. Bu durumda, uyumsuzluğun çözümünün mübrez belgenin hangi konuya ilişkin olduğunun saptanmasına bağlı bulunduğu açıktır. Mahkemece bu konuda gerekli araştırma ve inceleme yapılmalıdır..."

— Y.10.HD. 28.3.1977 T. ve 7386/2303 s.k.:

"...Uyumsuzluk bildirgenin verilmiş tarihinde toplanmaktadır. Bildirgenin verilmiş tarih ve varide sayısına ilişkin işlemleri yapmak Kuruma aittir. Kurumun bu işlemleri yapmamasının olumsuz sonuçları işverene yüklenemez. Şüpheden davalı işverenin yararlanması gereği de ortadadır..."

(6) 9.HD. 27.10.1970 T. ve 8425/11607 s.k.:

"...İşçi çalıştırdığına ilişkin bildirgeyi, süresinde vermek istemiş ise de, Kurum memurlarının görevde olması nedeniyle veremediğine dair işveren savunması araştırılmalıdır..."

— Y.10.HD. 3.2.1975 T. ve 6591/558 s.k. ile onanan ilamdan:

"...İmkansızlık sebebiyle işe giriş bildirgesinin verilmemesi savı araştırılmalıdır..."

(7) Y.10.HD. 20.12.1984 T.kararı ile onanan yerel mahkemenin 8.11.1984 T. ve 84/417 s.kararından:

"...Yasaya aykırı olarak 1 ay ücretsiz izin verilmesi nedeniyle işyerinden ayrılan ve izin hitamında yeniden işyerine giren sigortalı için işe giriş bildirgesi verilmesi gerekmez..."

— Y.H.Gnl.K. 2.5.1984 T. ve 287/499 s.k.:

"...İlk işyerindeki çalışması 506 s.k. m:9'a uygun şekilde işe giriş bildirgesi verilerek Kuruma duyurulmuş sigortalıların işbağıtı sona ermeden aynı işverenin ikinci işyerinde çalışmaya başlaması halinde bu işyerinden ikinci bir işe giriş bildirgesi verilmesine gerek olmadığı ve 2'nci bir bildirge verilmemesinin m:10/3 çevresinde sorumluluğu gerektirmediği..."

— Y.10.HD. 28.3.1988 T. ve 1687/1882 s.k. ile onanan yerel mahkeme kararından: "...Hizmet sözleşmesi feshedilmemişse, kısa giriş çıkışlarda ilk işe giriş bildirgesinin etkisi sürer..."

— Y.10.HD. 24.12.1985 T. ve 7001/7226 s.k.

"...Hizmet aktif sona ermeden başka işyerine nakil halinde naklolunan işyerinden yeniden işe giriş bildirgesi verilmesi gerekmez..."

— Y.H.Gnl.K. 7.5.1986 T. ve 169/479 s.k.:

"...Aynı işverenin başka işyerinden işe giriş bildirgesi verildiğine ilişkin savunma araştırılmalıdır..."

— Y.10.HD. 18.10.1982 T. ve 4196/4362 s.k.:

"...İlk işyerinden ikinci işyerine nakletmişse ikinci işyerinden ayrıca bildirge verilmesi gerekmez..."

— Y.10.HD. 28.10.1982 T. ve 4446/4628 s.k. ile onanan ilamdan:

"...İşten ayrıldıktan kısa süre sonra tekrar işe alınan işçi için ikinci kez işe giriş bildirgesi verilmesi gerekmez..."

(8) Y.10.HD. 11.4.1983 T. ve 1590/1837 s.k.:

"...Sigorta sicil numarasının bulunması işe giriş bildirgesinin verildiğine karinedir..." Aynı anlamda 10.HD. 8.12.1981 T. ve 5840/6428 s.k.

— Y.10.HD. 1.4.1983 T. ve 1530/1663 s.k.:

"...Sigorta sicil numarasının varlığı önceden işe giriş bildirgesi verildiği anlamına gelir. 20 yıldan fazla primleri de kabul ettikten sonra bildirge verilmemesi ileri sürmek dürüstlük kurallarına aykırıdır..." Aynı anlamda Y.10.HD. 11.5.1981 T. ve 2290/2995 s.k. ve 10.HD. 21.11.1979 T. ve 5977/9286 s.k.

— Y.10.HD. 8.6.1978 T. ve 7552/4402 s.k.:

"...İyi niyete aykırı biçimde m:9-10'a dayanılmaz..."

— Y.10.HD. 9.12.1980 T. ve 6285/7212 s.k.:

"...Sigortalı esasen Kurumca tescil edilmiş olup, aradan yaklaşık 9 yıl geçmiş bulunmasına ve bu durumda işe giriş bildirgesi verilmemesi olgusuna dayanılmasının M.K. m:2'de öngörülen iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacağına göre..."

Örneğin, Kurum kayıtlarında sigorta sicil numarasının bulunması, primlerin uzun süre alınması, prim bordrolarında işe giriş tarihinin yazılı olması, hatta Kurumca tescil edilmesi ve o dosya üzerinden işlemler yapılması gibi hallerde Kurumun işe giriş bildirgesi verilmediğini ileri sürmesi afaki iyi niyet kurallarına aykırıdır. Bu bakımdan ileri sürülemez.

h) Yasal süre geçmedikçe bildirme verilebileceğinin kabulü gereken haller:

Yukarda (a) işaretli bölümde açıklandığı üzere işveren çalıştırdığı sigortalıyı işe aldığı tarihten başlayarak bir ay içinde Kuruma bildirecektir. Bu süre içerisinde her zaman, herhangi bir tarihte bildirme verebilir. Ancak bu bir aylık sürenin geçmesinden, dolmasından sonra kaçak işçi çalıştırma söz konusudur. Bu 1 aylık süre içerisinde her an bildirme verme hakkı bulunduğundan bu süre içerisinde kaçak çalıştırmadan söz edilemez.

Binaenaleyh bu süre geçmedikçe işverenin bildirme vermediği, bildirme verme yükümüne aykırı davranışta bulunduğu iddia olunamaz(9).

l) İşe giriş bildirgesi geç de verilse, sigorta olayı bildirme verildikten sonra oluşmuşsa, geç bildirim sorumluluğu gerektirmediği haller:

İşe giriş bildirgesinin, işçinin işe girmesinden başlayarak bir ay içerisinde verilmesi kuraldır. Ne var ki, bazan bu bildirme bu süre geçirildikten sonra da verilmiş olabilir. Salt bu geç verme olgusu m:10/3 deki hukuki yaptırımın otomatikman uygulanmasını gerektirmemektedir. Şayet bu gecikilen sürede bir sigorta olayı oluşmamışsa mesele yoktur. Şayet bir sigorta olayı meydana gelirse o zaman sorumluluk söz konusudur. Fakat, sigorta olayı geç de olsa, bildirme verildikten sonra meydana gelmiş ise, sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Çünkü bu halde de kaçak işçi çalıştırma söz konusu değildir. Kurum işverenin sigortalı çalıştırdığını öğrenmiştir.

Böyle hallerle ilişkin davalarda Yargıtaya intikal etmiş m:10/3 çevresinde sorumluluğun oluşmayaacağı içtihat edilmiştir(10).

(9) Y.10.HD. 9.12.1993 T. ve 13410/14915 s.k.:

"...Askerden terhis olduktan sonra 15.10.1984 tarihinde işyerine yeniden girmiş, 1.11.1984 günü iş kazası olmuş, 9.11.1984 tarihinde de işe giriş bildirgesi verilmiştir. Bu durumda işe girişten itibaren m:9'da yazılı bir aylık süre geçmeden iş kazası meydana gelmiş ve ayrıca bildirmede yasal süre içerisinde Kuruma verilmiş olması nedeniyle davanın yasal dayanağını oluşturan m:9-10 koşullarının gerçekleşmediği gözönünde tutulmadan..."

— Y.10.HD. 15.4.1977 T. ve 5340/2881 s.k.:

"...Maddenin bütünüyle incelenmesinden de anlaşılacağı üzere sigorta olayının bu sürenin bitiminden sonra meydana gelmiş bulunması gerekir. Zira işveren bu bir aylık süre içinde herhangi bir tarihte esasen bildirmesini verebilir. Bu durumda 1 aylık süre içerisinde vuku bulmuş olaylara bağlı olarak yapılan yardımlardan ötürü m:10/3 çevresinde rücu davası açılmaz..."

— Y.10.HD. 17.1.1983 T. ve 6639/74 s.k.:

"...Sigorta olayının bildirme verme süresi içinde gerçekleştiği savı araştırılmalıdır..."

— Y.10.HD. 5.5.1992 T. ve 2840/5040 s.k.:

"...Bildirme verme süresi içinde gerçekleşen olaylarda m:10 çevresinde sorumluluktan söz edilemez..."

— Aynı madde Y.10.HD. 19.6.1980 T. ve 3965/4439 s.k., Y.10.HD. 28.3.1979 T. ve 1001/2745 s.k., Y.10.HD. 31.1.1977 T. ve 5225/526 s.k., Y.10.HD. 9.5.1975 T. ve 828/2723 s.k., Y.10.HD. 16.1.1975 T. ve 4552/80 s.k., Y.10.HD. 8.10.1973 T. ve 500/669, 9.HD. 20.4.1973 T. ve 40837/12217 s.k., Y.10.HD. 20.12.1973 T. ve 5087/3192 s.k.

— Y.9.HD. 11.6.1971 T. ve 1195/13630 s.k.:

"...Bildirme verme süresi dolmadan meydana gelen iş kazası nedeniyle işveren aleyhine 506 S.K. m:10'a dayanılarak rücu davası açılmaz..."

— Y.9.HD. 16.2.1973 T. ve 28678/2315 s.k.:

"...İşverenin bildirme verme süresi geçmeden işçinin hastalanması halinde işverenin süresinde bildirme vermediği ileri sürülemez..."

— Y.9.HD. 22.5.1973 T. ve 41411/17975 s.k.:

"...İşçinin işe giriş tarihine göre bildirme süresini geçirmemiş olduğunu isbat edemeyen işveren m:10 göre sorumlu olur..."

— Y.10.HD. 20.9.1974 T. ve 4120/5630 s.k.:

"...m:9-10'a göre açılan davalarda, sigorta olayının bir aylık bildirme verme süresi dolmadan vuku bulduğunun anlaşılması halinde dava; işverenin kusursuzluğu nedeniyle değil de, m:26 dan talep bulunmaması nedeniyle Kurumun bu maddeye göre dava hakkı saklı tutularak reddedilmelidir..."

— Y.10.HD. 8.12.1975 T. ve 3449/6480 s.k.:

"...Davanın hasren m:10'a göre açılması ve olayın bildirme süresi içinde meydana gelmesi halinde m:10 uygulanmaz..."

— Y.10.HD. 16.1.1976 T. ve 4552/80 s.k.:

"...Bildirme verme süresi içinde meydana gelen sigorta olaylarında m:10'a göre sorumluluk yoktur..."

(10) Y.10.HD. 18.5.1987 T. ve 2925/2994 s.k.:

"...İşe giriş bildirgesi verildikten sonra hastalığın meydana çıkması halinde m:9-10'daki sorumluluk gerçekleşmez..."

— Y.10.HD. 5.2.1985 T. ve 296/514 s.k.:

"...Sigorta olayı işe giriş bildirgesinin verilmesinden sonra meydana gelmiş ise m:9-10'a dayanılarak dava açılmaz..."

— Y.10.HD. 1.11.1978 T. ve 2254/7718 s.k.:

"...Bildirme yasal süresinden sonra verilmiş olsa bile sigorta olayı bildirmeden sonra olmuşsa m:10 çevresinde sorumluluk yoktur..."

— Aynı mealde Y.10.HD. 5.2.1979 T. ve 4955/859 s.k. ve Y.10.HD. 27.3.1983 T. ve 3824/4500 s.k., Y.10.HD. 31.5.1988 T. ve 2311/3580 s.k.

C) Sigortalıları Bildirme Yükümlünün Hukuki Yaptırımı:

Yasanın emrettiği bildirme yükümü, işverenlerce ihlal edilebilir ve işe giriş bildirgesi verilmeyebilir. Böylece çalıştırılan kişilerin, o işyerindeki çalışmaları, Kurum tarafından tesbit ve tescil edilmemiş bulunabilir. Diğer bir deyimle, işçi, Kurumda hiç tescilli olmayan bir kişi olabilir. Ya da başka işyerlerinde daha önce çalışması nedeniyle Kurumda tescilli olmakla beraber, bu işverenin işyerindeki çalışması bildirilmemiş bir kişi olabilir. İşyerindeki çalışması nedeniyle Kuruma bildirilmesi gerekmesine rağmen, bildirilmemesi yüzünden, tescilsiz-kaçak çalışma durumunda olan işçi, işkazası-meslek hastalığı, hastalık ve analık riskine maruz kalabilir. Yasanın 10/1-2 maddesi böyle hallerde Kurumu, gerekli sigorta yardımlarını yapmakla yükümlü tutmuştur. Bu mecburi sigorta sisteminin ve çalışanları anılan risklere karşı korumanın bir gereğidir. Ne var ki, özellikle hastalık ve analık risklerinin gerçekleşmesi halinde Konunun sigorta yardımları için ayrıca özel koşullar öngörmesi durumunda, bunların da gerçekleşmesi gerekir. Örneğin, Analık sigortası kolunda analık yardımlarından yararlanmanın koşulları arasında, 90-120 gün Analık sigortası primi ödenmesi vardır. Bu koşul gerçekleşmeyince, analık yardımı yapılamaz. m:10/1'deki halde, yani kişinin Kurumda hiç tescilli olmadığı zaman, prim de ödenmiş olmayacağı için, bu yardım keza hastalık sigortası kolunda m:32/E'de yazılı 120 gün hastalık sigortası primi ödeme koşulu gerçekleşmeyeceğinden dolayı, söz konusu sigorta yar-

dımı yapılamaz. Böyle haller ve koşullar dışındaki sigorta yardımları ise, Kurumca yapılır. Böylece, gene de, kaçak çalıştırılan işçi, iş kazası -meslek hastalığı sigortasına karşı tamamen, analık- hastalık sigortasına karşı da büyük ölçüde kısmen korunmuş olmaktadır.

Böylece, işverenin kaçak işçi çalıştırması yüzünden, Kurum, yaptığı bu sigorta yardımları nedeniyle zarara uğramış bulunduğundan, kendisine, bu zararını, işverenlere ödettirme hakkı tanınmıştır. Kuruma tanınan bu imkan, işverenin çalıştırdığı işçileri Kuruma bildirmeme eyleminin de bir yaptırımını teşkil etmektedir.

Bu yaptırımın muhatabı işverendir. Sigorta olaylarının meydana gelmesinde katkısı ve kusuru bulunan öteki kişiler aleyhine, m:10/3'e dayanılarak rücu davası açılmaz. Bunlar aleyhine, örneğin, işverenin çalıştırdığı kişilerin kusurlu eylemleri nedeniyle, m:26/2 çerçevesinde rücu davası açılabilir. O halde, bu rücu davasının, davalısı işveren, davacısı Kurumdur. Konusu, m:10/1-2 çerçevesinde Kurumun kaçak sigortalıya yaptığı sigorta yardımlarının tutarıdır. Yasal dayanağı 506 S.K. m.10/3 dür.

a) Hukuki mahiyeti:

506 S.K. m:10/3'e dayandırılan rücu davaları, bir çeşit medeni cezadır(11). Haleflik ilkesine dayanmamaktadır. Bu yön pekçok Yargıtay kararında açıkça ifade edilmiştir(12). Öte yandan burada kusursuz sorumluluk ilkesinin benimsendiğine de deyinilmiştir(13). Gerçekten, bu davalarda işveren sigorta

— Y.10.HD. 5.2.1979 T. ve 4599/853 s.k.:

"...Sigorta olayının, m:9'da yazılı bir aylık sürenin geçmesinden sonra meydana geldiği anlaşılmakta ise de, olay sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tesbit edilmesini takiben vuku bulduğuna göre, işverenin, 10'ncu maddede yazılı esaslar çerçevesinde sorumlu tutulamayacağı açıktır..."

— Y.10.HD. 28.3.1975 T. ve 142/1749 s.k.:

"...Olayda uyumsuzluk konusu olan yön, işe giriş bildirgesi verilen sigortalının, bildirge verilmesinden dolayı sorumlu kılınıp kılınamayacağıdır... olay sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tesbit edildiği tarihten sonra vuku bulduğuna göre m:9-10'un uygulanması olanaksızdır..."

(11) S.S.Kanunu Şerhi Shf:107 M.Çenberci

(12) Y.10.HD. 17.10.1989 T. ve 5565/7268 s.k.:

"...İşverenin 506 s.k. m:9-10'a dayalı sorumluluğunun gerçekleşmesi durumunda, haleflik ilkesi cari olmadığından rücu alacağıının tavanla sınırlandırılması da söz konusu değildir..."

— Y.10.HD. 3.3.1987 T. ve 921/1096 s.k.:

"...506 s.k. m:9-10 çerçevesinde açılan davaların haleflik ilkesine dayanmadığı ortadadır..."

— Y.10.HD. 14.9.1987 T. ve 4220/4215 s.k.:

"...506 sayılı k. m:9-10 hükümlerine dayanılarak açılan davalarda haleflik ilkesinin uygulanamayacağına göre..."

— Y.10.HD. 23.1.1990 T. ve 7921/173 s.k.:

"...506 sayılı k. m:9-10 çerçevesindeki sorumluluk haleflik ilkesine dayanmadığından, Dairemizin ve giderek Yargıtayın yerleşmiş içtihadı uyarınca, anılan maddelere dayanılarak açılan davalar da rücu tazminatının tavanla sınırlandırılmasının söz konusu olmadığı, böylece Kurumun, bağlanan gelirlerin peşin değerini tavanla sınırlı olmadan işverenden isteyebileceği de gözönünde tutulmalıdır..."

— Aynı mealde 10.HD. 7.2.1984 T. ve 4220/4215 s.k., 24.3.1992 T. ve 2264/3672 s.k., 27.3.1990 T. ve 8961/2902 s.k., 30.5.1989 T. ve 2781/4811 s.k., 6.3.1989 T. ve 187/2054 s.k.

(13) Y.10.HD. 27.9.1988 T. ve 4629/5164 s.k.:

"...9-10 madde koşullarının oluşması halinde, işveren kusursuz sorumluluk ilkeleri çerçevesinde rücu alacağıından sorumlu tutulur..."

— Y.İç.B.Gnl.K. 23.5.1956 T. ve 2/8 s.k.:

"...4772 s.k. m:84'e dayanan sorumluluk kusursuz sorumluluktur..." Bilindiği gibi 4772 S.K. m:84, 506 S.K. m:10'a tekabül etmekteydi. Karardaki "...Kanuni mükellefiyetlerini yerine getirenlerle, getirmeyenlerin aynı hükme tabi tutulması halinde daima bu mükellefiyeti ifa etmeyenler himaye edilmiş ve mükellefiyeti ifa edenler ise lüzumsuz külfete maruz bırakılmış olurlar. Kanun adalet ve hakkaniyet esaslarına uymayan böyle bir hale müsaade etmemiş, bilakis ihbar mükellefiyetini yerine getirmeyenleri sıkı bir müeyyideye tabi tutmuştur..."

olayının meydana gelmesinde kusursuzluğu nedeniyle sigortalısına karşı sorumlu olmasa bile, bildirme vermemesi yüzünden Kuruma karşı sorumlu olabilmektedir.

İşveren sigorta olayının meydana gelmesinde, ister kusurlu, ister kusursuz olsun, bildirme vermemesi nedeniyle Kuruma karşı sorumlu olacaktır. Böylece, işverenin bildirme vermeyerek kaçak işçi çalıştırma eylemi, kusursuz rücu tazminatı sorumluluğu, bir çeşit medeni ceza ile cezalandırılmaktadır. Gerçekten, burada, işyerinde kaçak çalıştırılan işçiye yardım yapma yükümü, Kuruma, özel bir Kanun maddesiyle yükletilmiştir. İşçi, Sigortalı olarak tescilli olmadığı halde, sosyal bir düşünceyle, S.S.Kurumu devreye sokulmuş, belli risklerle karşılaşması halinde, ona, yardım etmekle mükellef kılınmıştır. İşçi de, icabında işveren ve işyeri de, tescilli olmadığı ve Kurumca bilinmediği, ve de işverenden hiçbir prim ve yarar sağlanmadığı halde, sırf ekonomik açıdan güçsüz olan işçi, ortada kalmasın diye, Kurum, yükümlülük altına sokulmuştur. İşveren, sigorta olayının meydana gelmesinde kusursuz da olsa, diğer bir deyimle, m:26 uyarınca işverene rücu caiz olmasa bile, madde 10'a göre rücu mümkün olacaktır. Madde 26'ya giren hallerde, işveren prim ödediği ve işkazası ve meslek hastalığına karşı işçinin resmi sigortalanması işlemini sağladığı için, kusuru olmayan olaylarda, sorumluluktan kurtulmakta, madde 10'da ise, kaçak çalıştırma, sigortalattırma eylemi nedeniyle sigorta olayının oluşmasında kusuru olmasa da, kurumu, yasal yardım yükümlülüğü ile karşı karşıya bıraktığı için, işveren Kurumun giderlerini karşılamakla yükümlü tutulmaktadır. Böyle bir sonuç ve ilişkide, ne klasik ne de temelinde rücu hakkı bulunan türden yasal bir halefiyet söz konusu değildir. Madde 26'da ise, Kanundan doğan ve temelinde rücu hakkı içeren bir halefiyet ilişkisi vardır ve bu nedenle oradaki işverenin rücu sorumluluğuna, önceleri Yargıtay İçtihatlarıyla ve sonra 3395 sayılı Kanunun bu içtihatları benimsemesi ile, yasal olarak, "sigortalı veya hak sahibi kimselere işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere" şeklinde bir tavan sınırı uygulanmıştır. Şu halde 26'ncı maddede tavan sınırı uygulanması, haleflik ilkesinin gereği ve sonucudur. Madde 10'a dayanan davalar ise, haleflik ilkesine dayanmayıp, kaçak işçi çalıştırmanın medeni cezasını oluşturmakla, böyle bir sınırlamaya tabi tutulmamıştır. O kadar ki, 3395 sayılı K. ile 26/1. madde değişti-

rilerek tavan sınırı konurken, 10/3 maddeye hiç dokunulmamıştır. Yasa koyucunun bu davranışı tamamen bilinçlidir.

b) Yaptırımın İçeriği:

Yaptırımın içeriği, diğer bir deyimle, rücuen ödetelecek miktar 10/3 maddede "...Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile, gelir bağlanıp da bu gelirlerin 22. maddede sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri tutarı şeklinde ifade edilmiştir.

Burada ifade edilen tutarlar, davacı Kurumun sarfiyatı olup, uygulamadaki tabiriyle iç tavana tekabül etmektedir. Kurumun, hiçbir zaman bu tutarlardan fazlasını isteyemeyeceği anlamına gelir. "Her türlü masraf" sözcüklerinin kapsamına iş kazası-meslek hastalığı sigorta kolundan m:1316, hastalık sigortası kolundan m:32, 33, 35, 36, 37, 42, Analık sigortası kolundan m:43-49 çevresinde yapılan masraflar girer. m:10/1'de "İlgililerin sigorta yardımları" deyimini kullanıldığı için, eş ve çocuklar ve ana-babaya yapılan hastalık sigortası yardımları ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı halinde yapılan yardımlar 10/3 madde kapsamına dahildir(14).

Yaptırımın içeriğinin de hem "yapılan" hem de "ileride yapılması gerekli bulunan" masraflar girmektedir. Bu konuda çıkacak tartışmaların yukarıda sözü edilen maddelere göre değerlendirilmesi lazımdır.

Şayet işkazası ve meslek hastalığı nedeniyle m:19'a uygun şekilde sürekli işgöremezlik hali ortaya çıkmış ve işçiye sürekli işgöremezlik geliri bağlanmış ise, bu gelirlerin madde: 22'de sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek peşin sermaye tutarı rücuca istenebilecektir. m:22'ye göre halen kullanılan ve tesbit edilen tarife Fransız P.M.F. cetvelidir. Yetersizliği ve memleket gerçekleriyle bağdaşmadığı ve milli bir cetvelin yapılması ileri sürülmektedir(15).

"Gelirler" sözcüğü hem ilk kez bağlanan, hem de kanun ve kararnameler ve katsayı artışlarıyla bağlanan, ya da meslekte kazanma gücü kaydı oranındaki değişiklik, ya da yasal nedenle kesilen gelirin yasal nedenle tekrar bağlanması gibi tüm halleri kapsar. Diğer bir deyimle, gelire ilişkin tüm tasarrufları içerir(16).

c) Yaptırımın dış tavanı var mıdır? sorunu:

m:10/3'e dayanan rücu tazminatı için, bir dış tavan mevcut değildir. Bu yön 16.5.1994 tarihine ge-

(14) Y.10.HD. 4.5.1984 T. ve 2364/2480 s.k.: "Eş, m:10'daki "İlgililer" tabirinin kapsamındadır..."

(15) Ölüm ve cismani zarar hallerinde zararın ve tazminatın hesap edilmesi Sempozyum B ve Tic. H. Araştırma E., 1993, shf:172

(16) Y.10.HD. 27.6.1988 T. ve 4268/4268 s.k. ile onanan yerel mahkeme ilamı: "...506 s.k. m:10'a dayanan rücu davalarında, tazmin sorumluları sonradan yürürlüğe giren Kanun ve Kararnameler nedeniyle meydana gelen sigortalıların gelir artışlarından da sorumludurlar..."

— Y.10.HD. 23.1.1990 T. ve 7921/173 s.k.:

"...Tahsis artışları m:10 çevresinde istenebilir..."

— Y.10.HD. 9.4.1991 T. ve 10396/3594 s.k.:

"...İlk rücu m:26'ya göre gerçekleşse bile, artış davası m:9-10'dan açılabilir..."

lineye kadar Yargıtay uygulamasında istikrarlı bir biçimde kabul edilmiştir.(17) 16.5.1994 tarih ve 2908/10248 sayılı kararlar, 10'ncu maddeye dayanan rücu davalarında, 26. maddede öngörülen tavanın uygulanıp uygulanmayacağı tartışılmış, çoğunlukla tavan sınırının uygulanacağı sonucuna varılmıştır. Bu karar ve karşı oy yazısı aşağıda sunulmuştur(18).

Böylece, bu konuda, Daire kararları arasında içtihat uyumsuzluğu çıkmış, İctihadın Birleştirilmesi konusunda yapılan başvuru merciince henüz sonuçlandırılmamış ise de, yeni başvuruların yapılması, ya da Konunun direnme kararları yoluyla Hukuk Genel Kurulunda görüşülmesi olasıdır.

Gerçekten burada nedenlerini aşağıya alınan karşı oy yazısında açıkça sıraladığım gibi, 506 S.Kanununun 26'ncı maddesindeki tavan sınırının kıyasen uygulanmasına imkan yoktur. Ancak, enflasyonist nedenlerle sigortalı ya da hak sahibine bağlanan gelirlerde yapılan artışlar nedeniyle açılan rücu davalarında B.K. m:43-44'ün daha adil ve yoğun bir biçimde uygulanmasıyla adalet ve nesafete uygun sonuçlara ulaşılabılır.

Ancak 506 S.K. m:10'a dayanan davalarda iki halde tavan uygulaması mümkündür. Şöyle ki:

aa) Davacı Kurumun Yargılama Evrelerinde Tavanı Kabul Etmesi;

Bu davalarda, tavan hesabı yaptırmaya gerek olmamasına rağmen, davacı taraf tavan hesabı yapıl-

masına itiraz etmez kabul eder ve sadece hesap hatalarının üzerinde durursa, tavanla sınırlı rücu tazminat tahsilini, zımmen kabul etmiş sayılacağından tavana göre yaptırımın sınırlanması yoluna gidilebilir(19).

bb) 1803 Sayılı Af. K. m:9/A'nın Uygulanacağı Hallerde:

1803 S.K. Af. K. m:9/A bendinin son fıkrasında "506 S.K.10. maddesinin son fıkrasındaki ödeme, 26. maddedeki sorumluluk hallerinin tahakkuk etmesine bağlıdır" hükmü yer almıştır. Yasa koyucu işverenin 506 S.K. m:10 gereğince sorumlu bulunmasına rağmen ayrıca m:26'daki sorumluluk şartlarının gerçekleşmesini aramıştır. O tarihte, bugün m:26'da madde metninde yer alan tavan sınırı, içtihaden o maddede var sayıldığından dolayı, 1803 S.K. m:9/A, hem tavan, hem kusur koşuluna atıf yapmış sayılacağından, bu maddenin tatbik kabiliyeti olan hallerde, tavan uygulaması zorunlu bulunmaktadır(20). Ne var ki, 1803 S.K. m:9/A'nın bugün için tatbik kabiliyeti kalmadığı gözden uzak tutulmamalıdır. Esasen madde bugünlere sarı, ileriye dönük bir kural taşımaktadır. 1803 S.K. m:9/A sadece geçmiş olaylara geriye dönük bir nitelik taşımaktadır. Bu madde 10. maddenin kapsadığı işkazası-meslek hastalığı, hastalık, analık sigorta kollarına şamildir. Maddenin tatbik kabiliyeti bulunan hallerde, 26. madde koşulları, hakim tarafından re'sen araştırılır. Zira, sadece kusursuz işverenlerin af hükmünden yararlanması öngörülmüştür.

(17) Y.10.HD. 4.2.1991 T. ve 5973/726 s.k.:

"...m:10'a dayanan davalarda tavan incelemesi yapılmasına gerek yoktur..."

— Y.10.H.D. 17.10.1989 T. ve 5565/7268 s.k.:

"...m:10'a dayanan davalarda rücu alacağıın tavanla sınırlandırılması söz konusu değildir..." Aynı mealde 10.HD. 23.1.1990 T. ve 7921/173 s.k.

— Y.10.HD. 6.7.1993 T. ve 9830/8480 s.k.:

"...m:10'a dayanan davalarda işverenin tavan sınırlaması olmaksızın Kurum zararından sorumlu tutulması asıdır..."

— Y.10.HD. 24.3.1992 T. ve 2264/3672 s.k.:

"...m:10'a dayanan davalarda Kurumun işverenden isteyebileceği rücu alacağı, hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebileceği tazminat miktarıyla (tavanla) sınırlı değildir..." Aynı mealde 27.3.1990 T., ve 8961/2902 S.K. 30.5.1989 T. ve 2781/4811 S.K. ve benzeri pekçok karar.

(18) Y.10.HD. 16.5.1994 T. ve 2908/10248 s.kararı ve karşı oy yazısı:

Davanın kararı yazının sonundadır.

(19) Y.10.HD. 6.3.1989 T. ve 187/2054 s.k.:

"...506 sayılı Kanun m:9-10'a dayanan davalar haleflik ilkesine dayanmadığından Kurumun rücu hakkı sigortalı veya hak sahiplerinin isteyebilecekleri tazminat miktarı ile sınırlı olmadığı düşünülmeden hak sahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebileceği tazminat miktarı hesaplanıp onunla sınırlı olarak davanın kabulü isabetsiz ise de, davacı vekili yargılama safhasında bu yöne değinmemiş, sadece tazminat hesabı yapılırken bilirkişinin asgari ücret yerine bunun altındaki bir miktar üzerinden zarar hesabı yapıldığından bahisli ilirazda bulunmuş, Kurumun rücu hakkını, haksahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebileceği tazminat miktarı ile sınırlı olduğunu zımmen kabul etmiş olduğu gibi temyiz ilirazları dahi sınırlı olup, tavan sınırı olmadığına ilişkin bir itirazı sepketmediğinden..."

(20) Y.10.HD. 3.6.1982 T. ve 2133/2938 s.k.:

"...1803 S.K. m:9/A'nın uygulanma kabiliyeti olan hallerde m:10'a dayanan davalarda ayrıca m:26 koşullarının oluşması gerekir..."

— Y.10.HD. 30.5.1978 T. ve 3741/4116 S.K.:

"...1803 S.K. Af K. m:9/A'nın uygulanması için m:9-10'a dayanan davalarda dahi m:26'daki sorumluluk koşullarının varlığı araştırılmalıdır..."

— Y.10.HD. 22.3.1977 T. ve 6686/2116 s.k.:

"...m:9-10 çevresinde sorumluluğa ilişkin kesin hükümden sonra 1803 S.K. m:9/A yürürlüğe girmesine göre bu madde çevresinde inceleme yapılmadan işbu ikinci davada madde:10 uyarınca sorumluluğa karar verilemez..."

d) 10'uncu Maddeye Dayanılarak Açılan Davalarda Aynı Zamanda m:26'ya Dayanılması Halleri:

10. madde koşullarının oluşması nedeniyle, bu maddeye dayanılarak rücu davası açıldığı halde, bu davada, aynı zamanda 26. maddeye de dayanılabilir. Böyle hallerde 10. maddeye dayanan davanın uygulama önceliği vardır. Öncelikle 10. madde koşullarının oluşup oluşmadığının araştırılması ve bu davanın karara bağlanması, koşullar varsa, 10. maddeye, yoksa 26. maddeye göre hüküm konulması gerekir(21). 10. maddeye dayanılarak dava açılmış olmasına rağmen, bu maddede koşulları oluşmamış ve davada 26. maddeye de dayanılmamış ise, 26. madde koşulları bulursa da, 26. maddeye göre tahsile karar verilemeyeceğinden davanın reddi gerekir (22). Davada hem m:9-10, hem de m:39'a dayanılmış ise, 9-10 koşulları oluşmuşsa, madde: 39'a göre hüküm kurulamaz. Bunun için, 9-10 ve 90. maddelere dayanılmış, 9-10 koşullarının oluştuğu, buna karşın madde: 90 koşullarının oluşmadığının önceki davada kesin hükümlerle saptandığı hallerde, sadece 9-10 maddeden hüküm kurulmalıdır(24). Madde 9-10, 41'e dayanan davalarda da bu maddelerdeki şartların araştırılması icabeder(25).

İlk dava 26. maddeden açılmış ve bu maddeden hüküm verilip kesinleşmiş de bulursa, olayda m:9-10 koşulları var idiyse artışa ilişkin sonraki davalar 9-10 maddelere dayanılarak açılabilir ve m:26'dan verilen ilk hüküm bu davada kesin hüküm teşkil etmez(26).

e) 506 S.K. m:10/3'e Dayanan Rücu Tazminatında İndirim Sebepleri:

Bu tür davalarda, rücu tazminatı belirlenirken, sigorta olayına özgü bazı nedenlerin gözönünde tutulması ve rücu tazminatında bu nedenler nazara alınarak indirim yapılması zorunludur. Gerçekten, buradaki rücu salt işverenin işe giriş bildirgesi vermemesinin nedeni ceza niteliğindeki yaptırımını olmakla ve sigorta olayının meydana gelmesinde kusuru olsun olmasın işveren hakkında uygulanmakla ve bu yönden kusursuz sorumluluk kurallarına göre sonuca gidilmekle beraber, adalet ve nesafet düşüncesi, sigorta olayının meydana gelmesinde, işverenin hiç kusurunun bulunmadığı hallerle, belli bir oranda ya da tam kusurlu bulunduğu hallerin ve sigorta olayının sigortalının müterafik kusuru, 3. kişinin kusuru veya kaçınılmaz durumların etkisiyle meydana geldiği pozisyonların ayırtedilmesini ve rücu tazminatında hakkaniyet indirimi yapılmasını zorunlu kılabilir(27).

— Y.10.HD. 5.12.1977 T. ve 1980/7472 s.k.:

"...İşe giriş raporu alınıp alınmadığı, alınmışsa işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği önlenmelerinin yerine getirilip getirilmediği araştırılmadan davanın 1803 S.Af.K.şumölüne girdiğinden bahisle reddi yanlıştır..."

— Y.10.HD. 9.12.1977 T. ve 2105/7597 s.k.:

"...1803 S.Af.K.506 s.k. m:10'a dayanan davaların hukuksal nitelik ve dayanaklarını değiştirmiş sayılır..."

— Y.H.Gnl.K. 22.9.1975 T. ve 568/2551 s.k.:

"1803 S.K. m:9/A hastalık sigortasını da kapsamaktadır..."

(21) Y.10.HD. 16.6.1992 T. ve 3133/6674 s.k.:

"...m:10 ve 26'ya dayanan davalarda, m:10'un uygulama önceliği olup, koşullar oluşmuş ise m:26'ya göre karar verilemez..." Aynı mealde Y.10.HD. 6.10.1987 T. ve 4396/4955 s.k., 30.11.1987 T. ve 6269/6600 s.k., 6.6.1984 T. ve 3110/3202 s.k. 23.6.1992 T. ve 3609/7047 K.K., 2.3.1982 T. ve 1099/1319 s.k.

— Y.10.HD. 18.10.1982 T. ve 4196/4362 s.k.:

"...Davada 9-10 ve 26. maddelere dayanıldıkta, öncelikle m:9-10 koşulları araştırılmalı, koşullar gerçekleşmez ise m:26 çevresinde hüküm kurulmalıdır..."

— Aynı mealde 10.HD.1979 T. ve 1190/6471 s.k., 28.12.1973 T. ve 5342/4322 s.k.

(22) Y.10.HD. 11.9.1973 T. ve 157/164 s.k., 11.12.1973 T. ve 5156/2518 s.k. 24.12.1973 T. ve 5251/3858 s.k.

— H.Gn.K. 22.9.1976 T. ve 381/2542 s.k.

"...10. maddeye dayanan davalarda, madde 26 ve 39'a dayanan bir davanın dahi açıldığı kabul edilemez ve bu yönde bir araştırma yapılamaz..."

(23) Y.10.HD. 17.11.1992 T. ve 4293/10511 s.k.

(24) Y.10.HD. 5.3.1979 T. ve 5838/1911 s.k.

(25) Y.10.HD. 24.3.1992 T. ve 2583/3670 s.k.

(26) Y.10.HD. 9.4.1991 T. ve 10396/3594 s.k.:

(27) Y.10.HD. 13.10.1992 T. ve 4320/9306 s.k.:

"...m:9-10'a dayanan davalarda, sigorta olayının meydana gelmesinde işveren tüm kusursuz ise rücu alacağından % 50'den aşağı almayacak şekilde ve B.K. m:43-44'de göre hakkaniyet indirimi yapılmalıdır..."

— Y.10.HD. 3.5.1990 T. ve 692/4226 s.k.:

"...m:9-10'a dayanan davalarda sigortalının karşılıklı kusuru tazminatta indirim nedenidir..."

— Y.10.HD. 6.7.1993 T. ve 9830/8480 s.k.:

"...m:9-10'a dayanan davalarda işverenin kusuru oranı lehine hakkaniyet indirimi gerektirebileceğinden bu kusur oranının sağlıklı bir şekilde tesbiti zorunludur" aynı mealde 10.HD. 2.5.1981 T. ve 2727/3291 s.k.

— Y.10.HD. 24.3.1992 T. ve 2264/3672 s.k.:

"...m:9-10'a dayanan davalarda hakkaniyet indirimi yönünden kusur incelemesi yapılmalıdır.." Aynı mealde 29.1.1988 T. ve 1839/1985 S. ve pekçok karar.

— Y.10.HD. 11.6.1984 T. ve 3232/3296 s.k.:

"...Sigorta olayı tümüyle kaçınılmaz ise hakkaniyet indirimi gerekir" aynı mealde 22.2.1983 T. ve 607/812 s.k.

Bu nedenle m:9-10'a dayanan davalarda sigorta olayının meydana gelmesindeki nedenler üzerinde durulmalı, işverenin üçüncü kişinin sigortalının kusur ve karşılıklı kusurları kaçınılmazlık bulunup bulunmadığı uzman bilirkişiler marifetiyle araştırılmalı ve değerlendirilmeli ve sonucuna göre hakkaniyet indirimi gerekip gerekmediği saptanmalıdır.

f) 506 Sayılı K. m:9-10'a Dayanan Davalarda İlliyet Sorunu:

Zararlandırıcı sigorta olayı ile işverenin bildirme vermemesi arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Bu kendine özgü bir illiyet bağıdır. Olayla, işveren arasında, uygun neden ve sonuç bağının bulunması yeterlidir(28). İlliyet bağı kurulamıyorsa, rücu tazminatına hükmedilemez. Bu konunun, dava sırasında hakim tarafından resen araştırılması, dikkate alınması gerekir.

g) Zaman Aşımı:

506 S.K. m:10/3'e dayanan rücu davasının tabi olduğu zaman aşımı bu kanunda gösterilmemiştir. Bu durumda da bu davalara uygulanacak zaman aşımının hangi tür zaman aşımı olduğu ve süresinin genel hükümlere göre belirlenmesi icabetmektedir. Bunun belirlenmesi için işverenle Kurum arasındaki ilişkinin ve işverenin eyleminin mahiyet ve niteliğinin dikkate alınması lazımdır. Kurumla işveren arasında 506 sayılı Kanundan doğan bir ilişki vardır. Bu ilişki nedeniyle işveren m:9 uyarınca çalıştırdığı işçiyi Kuruma yöntemince bildirmemiştir. Bildirmeme, işe giriş bildirgesi vermeme, kaçak işçi çalıştırma eylemi yüzünden, Kurum çalışan kişinin ve yakınları veya hak sahiplerinin iş kazası meslek hastalığı, hastalık ve

analık risklerini karşılamış, bu nedenle masraf yapmıştır. Kurumla, bu riske maruz kalan kişiler arasında hizmet akdi ilişkisi yoktur. Kurumun masraf yapma yükümü, 10/1-2 maddelerden doğmaktadır. Öte yandan bu davalar, haleflik ilkesine dayanmadığı için, Kurumun işçinin halefi olarak hizmet akdiyle ilgili bulunduğu da düşünülemez. O halde, arada bir akti ilişki yoktur. Bu nedenle, buradaki zaman aşımı akdi zaman aşımı olamaz. Bildirge vermeme, 506 s.k. m:140 uyarınca suç sayılan bir eylemdir. İşveren, bu eylemi, kanuna aykırı davranışı kaçak işçi çalıştırması nedeniyle, sorumlu tutulmaktadır. Böylesine bir eylem nitelikçe B.K.nun 41. maddesindeki haksız muamele, haksız eylem olarak vasıflandırılabilir. Binaenaleyh burada 60. maddedeki haksız fiil zaman aşımının uygulanması gerekir. Bu zaman aşımı ise, Kurumun zarara ve faile itilâından başlayarak 1 sene ve herhalde fiilen vukuundan 10 sene, Zarara ittilâ masraflar için sarf ve ödeme tarihinde, gelirler için Kurumun yetkili organının onayı tarihinde tamam olur. Fail işverendir. Onun kaçak işçi çalıştırdığının süresinde bildirge vermediğinin öğrenildiği tarihte faile ittilâ tamamlanır. Böylece bir senenin başlangıcı belirlenir. Bildirge verme süresinin dolmasından 10 sene geçtikten sonra ise zaman aşımı tam ve kâmil anlamıyla gerçekleşir. Kanunun 60. maddede zaman aşımının bu yolda belirlediği kabul edildikten sonra ise, B.K. m:125'deki "Bu Kanunda başka surette hüküm mevcut olmadığı takdirde koşununun oluştuğundan sözedilemez.

Bu nedenle, Sayın Mustafa Çenberci'nin bu davaların B.K. m:125'deki 10 yıllık zaman aşımına tabi olduğu şeklindeki görüşüne katılmak olanaksızdır(29).

— Y.10.HD. 5.10.1987 T. ve 4723/4893 s.k.:

"...Sigorta olayında, sigortalı tümüyle kusurlu ise, rücu tazminat davası reddedilmeyip, sadece tazminatta müterafik kusur nedeniyle % 50'yi aşan oranda indirim yapılmakla yetinilir..." Aynı mealde 10.HD. 13.10.1986 T. ve 4762/5057 s.k., 20.3.1986 T. ve 1549/1611 S.K., 12.11.1985 T. ve 6004/6180 s.k., H.Gnl.K. 11.4.1984 T. ve 186/387 s.k. ve pekçok karar.

— Y.10.HD. 3.7.1984 tarih ve 3739/3839 s.k.:

"...Önceki davada kesintişen müterafik kusur oranı, ek davada dahi uygulanmalıdır..."

— Y.10.HD. 23.1.1984 T. ve 108/216 s.k.:

"...Hakkaniyet indirimi nesafet kuralları çevresinde yapılmalıdır..."

— Y.10.HD. 25.6.1979 T. ve 3651/6050 s.k.:

"...m:9-10'a dayanan davalarda kusur ve karşılıklı kusur araştırılmasını hakim resen yapmalıdır..."

— Y.10.HD. 7.2.1984 T. ve 1444/1527 s.k.:

"...Sigorta olayı tümüyle 3. kişinin kusurundan kaynaklansa dahi işveren m:9-10'a aykırı davranmışsa, ilke olarak sorumlu olmakla beraber tazminatta hakkaniyet indirimi yapılmalıdır..."

(28) Y.10.HD. 7.2.1991 T. ve 6267/1014 s.k.:

"...m:9-10'daki illiyet bağı kendine özgüdür..."

— Y.10.HD. 27.5.1982 T. ve 2545/2830 s.k.:

"...İşverenin sigorta olayıyla ilgili olmadığına göre, olayda illiyet yoktur..."

— Y.10.HD. 24.12.1984 T. ve 6660/6764 s.k.:

"...Sigortalının kendi evinde aşırı sarhoş olması nedeniyle meydana gelen yaralanma olayında, uygun neden-sonuç bağı bulunmadığından, m:10'a göre işveren sorumlu tutulamaz.

— Y.10.HD. 18.7.1973 T. ve 10/49 s.k.:

"...Ölüm olayı davalı işverenle hiç ilgisi bulunmayan bir şoför tarafından meydana getirildiğine göre, işverenle sigorta olayı arasında illiyet bağı yoktur..."

— Y.9.HD. 30.4.1973 T. ve 38091/14209 s.k.:

"...İşçinin düşmanları tarafından işverenin işyerinde öldürülmesi iş kazası olmakla beraber, işveren, süresinde bildirge vermese bile, işveren ile, sonuç arasında illiyet bağı bulunmadığından, Kurum, işverene rücu edemez..."

(29) Bakınız Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi sh:110

Y.10.HD. 16.5.1994
Esas : 1994/2908
Karar: 1994/10248

Dava, zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalıya veya hak sahiplerine kurumca yapılan sosyal sigorta harcamalarının rucuan ödettilirilmesi istemine ilişkindir. Dava konusu - olayda, 9 ve 10. maddelerin öngördüğü koşulların oluştuğu uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık, 10. maddeye dayanan rücu davalarında 26. maddesinin öngördüğü "tavanın" uygulanıp uygulanmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 9 ve 10. maddeleridir. Anılan 10. maddenin üçüncü fıkrasındaki, "ancak yukarıdaki fıkralarda belirtilen sigorta olayları için kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile, gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. maddede sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri tutarı 26. maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın işverene ayrıca ödetilir" hükmü yer almıştır. Anılan hükümden yazılı "sorumluluk halleri" ibaresi sözlük anlamıyla sorumluluğa neden olan maddi olguları başka bir anlatımla kusur durumunu hellelemektedir. Yoksa sorumluluğun kapsam ve tutarını içermez. Gerçekten, 10. maddenin yollamada bulunduğu 26. maddenin ilk metninde sorumluluğu tazminat tutarı bakımından sınırlayan bir hüküm yer almamış ve böyle bir sınırlama 3395 sayılı Kanunla maddeye dahil edilmiştir. O halde, Kanun yazım tekniği açısından 10. maddenin 26. maddeye sonradan getirilen tazminat tutarı sınırlamasını dışladığı düşünülemez. Öte yandan, işverenin kusurlu ve suç sayılır eyleminden dolayı sorumluluğunu düzenleyen 26. maddede 3395 sayılı yasa ile yapılan değişikliklerle, işverenin ödemesi gerektiği rücu tazminatının miktarına sınır getirilmiştir. Başka bir anlatımla kusurlu veya suç sayılır eylemi ile sigortalıya veya hak sahiplerine sosyal sigorta harcamalarının yapılmasına neden olan işverenin ödeyeceği rücu tazminatı miktarı sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği tazminat miktarı ile sınırlandırılmıştır.

Hal böyle olunca ve özellikle kusursuz sorumluluğu öngören 10. maddeye dayanılarak açılan rücu davalarında da 26. maddenin öngördüğü tavanın kıyas yoluyla uygulanmasının hak ve nesafet kurallarına uygun olacağı, esasen davanın yasal dayanağını oluşturan 10. maddenin uygulamaya cevaz verdiği, engelleyici hüküm içermediği açıktır.

Mahkemece yapılacak iş, sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği tazminat (tavan) miktarını önce kusur durumunu hiç gözlemeksizin belirlemek ve belirlenen tazminat miktarını geçmemek üzere tarafların kusurlu veya kusursuz durumları nazara alınarak Borçlar Kanununun 43. 44. maddeleri gözönünde tutularak rücu alacağına hükmetmekten ibarettir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

"KARŞI OY YAZISI" 506 sayılı Kanunun m:10, işyerinde, sigortalı çalıştırıldığı işverenden süresinde Kuruma bildirilmemesi halinde, işverene yönelik müeyyidesini düzenlemektedir. İşveren çalıştırdığı sigortalıları, örneği Kurumca hazırlanacak bildirimlerle (İşe giriş bildirgesi ile) en geç bir ay içinde, m:9 uyarınca, Kuruma bildirecektir. Şayet bildirmez ise, sigortalıyı kaçak çalıştırmış olacaktır. İşte kaçak çalıştırılan bu kişiler, bildirim süresi geçtikten sonra, bir işkazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık risklerinden herhangi birine maruz kalırlarsa, kaçak çalıştırılmalarına, Kuruma tescilli olmamalarına rağmen, Kurum, kendilerine gerekli sigorta yardımlarını yapacaktır. Ancak, m:10/3 uyarınca "yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile, gelir bağlanırsa, bu gelirlerin 22'nci maddede sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri tutarını, 26'nci maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödetilecektir". Oysa, işkazası, meslek hastalığı halinde, Kurumun harcamaları m:26 ve hastalık halinde ise m:39, 41 uyarınca, işverene ve üçüncü

kişilere, rucuan ödettilirilebilmektedir. m:10/3'de ise, Kurumun karşıladığı risk, işkazası, meslek hastalığı ve hastalık riski olmasına karşın, o maddelerden ayrı, halefiyete dayanmayan, sırf işverene ve onun bildirme vermeme eylemine yönelik, bağımsız bir rücu davası öngörülmüştür. Halefiyete dayanmamaktadır. Çünkü, işveren sigorta olayının meydana gelmesinde, kusursuzluğu nedeniyle, sigortalısına karşı sorumlu olmasa bile, bildirme vermemesi yüzünden, Kuruma karşı sorumlu olabilmektedir. İşveren, sigorta olayının meydana gelmesinde, ister kusurlu, ister kusursuz olsun, bildirme vermemesi nedeniyle, Kuruma karşı sorumlu olacaktır. Yani, burada, işverenin bildirme vermeme -kaçak işçi çalıştırma eylemi, bir çeşit medeni ceza ile, kusursuz rücu tazminatı sorumluluğu ile, cezalandırılmaktadır. İşverenin bu eylemi ayrıca 506 sayılı K. m:140/b uyarınca, idari para cezası ile dahi müeyyidelendirilmiştir. İşverenin, m:10/3'e dayanan sorumluluğunun haleflik ilkesi ile ilgili olmadığı 10.H.Dairesinin 7.2.1984 tarih ve 14444/1527, 8.3.1987 T. ve 921/1096 s, 14.9.1987 T. s, 30.5.1989 T. ve 2781/4811 s, 6.3.1989 T. ve 187/2054 sayılı kararlarında ve öteki birçok kararında vurgulanmıştır.

Gerçekten, burada, işyerinde kaçak çalıştırılan işçiye yardım yapma yükümü, Kuruma, özel bir Kanun maddesiyle yüklenmiştir. İşçi, sigortalı olarak tescilli olmadığı halde, sosyal bir düşünceyle S.S.Kurumu devreye sokulmuş, belli risklerle karşılaşması halinde ona, yardım etmekle mükellef kılınmıştır. İşçi de, icabında işverene ve işyeride, tescilli olmadığı ve Kurumca bilinmediği ve de işverenden hiçbir prim ve yarar sağlanmadığı halde, sırf ekonomik açıdan güçsüz olan işçi, ortada kalmaması diye, Kurum, yükümlülük altına sokulmuştur. İşveren, sigorta olayının meydana gelmesinde kusursuzda olsa, diğer bir deyimle, m:26 uyarınca işveren rücu caiz olmasa bile, m:10'a göre rücu mümkün olacaktır. m:26'ya giren hallerde, işveren prim ödediği ve işkazası ve meslek hastalığına karşı işçinin resmi sigortalı olması işlemini sağladığı için, kusuru olmayan olaylarda, sorumluluktan kurtulmakta, m:10'da ise, kaçak çalıştırma, sigortalılatırma eylemi nedeniyle sigorta olayının oluşmasında kusuru olmasa da, Kurumu yasal yardım yükümlülüğü ile karşı karşıya bıraktığı için, işveren, Kurumun giderlerini karşılamakla yükümlü tutulmaktadır. Böyle bir sonuç ve ilişkide, ne klasik, ne de temelinde rücu hakkı bulunan türden, yasal bir halefiyet söz konusu değildir. m:26 da ise, Kanundan doğan ve temelinde rücu hakkını içeren bir halefiyet ilişkisi vardır ve bu nedenle, oradaki işverenin rücu sorumluluğuna, önceleri Yargıtay içtihatlarıyla ve sonra 3395 sayılı Kanunun bu içtihatları benimsemesi ile, yasal olarak, "sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere" şeklinde bir tavan sınırı uygulanmıştır. Şu halde, 26'nci maddede tavan sınırı uygulanması, haleflik ilkesinin gereği ve sonucudur. m:10'a dayanan davalar ise, haleflik ilkesine dayanmayıp, kaçak işçi çalıştırmanın Medeni cezasını oluşturmakla, böyle bir sınırlama tabii tutulmamıştır. O kadar ki, 3395 sayılı K. ile 26/1 madde değiştirilerek tavan sınırı konurken, 10/3 maddeye hiç dokunulmamıştır. Yasa koyucunun bu davranışı tamamen bilinçlidir.

İmdi, m:10/3 dayanan tazminat davalarında sorumluluğun sınırı ve kapsamı nedir? Bunu m:10/3 "Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile, gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22'nci maddede sözü geçen tarifeye göre hesap edilecek sermaye değerleri tutarı, 26. maddede yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın işverene ayrıca ödetilir" şeklinde belirlemektedir. Demek ki, her ne masraf yapılmışsa veya gelirlerin peşin sermaye değeri ne ise, o, işverenden alınacaktır. 26. maddede ise, aynı şeylerin, yani gider ve gelirlerin peşin değerlerinin, hemen aynı sözcüklerle işverene ödetileceği yazılı olmakla beraber, "sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olarak" şeklinde bir tavan sınırı getirilmektedir. Bu sınır, 10/3 maddede yoktur. Daha önce halefiyetten hareketle, içtihaden kabul edilen bu tavan sınırını, 3395 sayılı Kanunla 26/1 maddeye eklenen yasa koyucu, yukarıda belirtildiği gibi 10/3 maddeye hiç dokunmayarak, 10'ncü madde için böyle bir sınırın söz konusu olama-

yacağını, özellikle ifade etmiş olmaktadır. İsteseydi, m:10'a da, aynı sınırı koyardı.

Bugüne kadar ki Yargıtay uygulaması da, istisnasız bu görüşler çevresinde şekillenmiş iken, bu davada, yasal düzenlemelerin esprisine, hukuki dayanaklarına ve açık yasa metinlerine aykırı bir tarzda, 10. Hukuk Dairesi çoğunluğu tarafından, 506 sayılı K.m:10/3'e dayanan davalarda da m:26'daki tavan sınırının kıyas yoluyla uygulanması gerekeceği kararlaştırılmıştır.

Bu görüş, yukarıda açıklanan nedenlerle, açıkca Kanuna aykırıdır. Öte yandan, burada kıyasla caiz değildir. Çünkü, her iki maddede yer alan Kurumlar, ilkeler ve çözümler, farklıdır. m:10/3 de, işverenin ve işçinin prim ödeyerek sigorta ettirdiği risklere ilişkin rücu davasının kural ve sınırlarını, yaptırımın, güç ve etkinliğini ortadan kaldıracak şekilde, kıyasen uygulamak hukukten mümkün değildir.

O halde, 506 sayılı K.m:10/3 madde uygulamasında, 26'ncı maddeye özgü tavan sınırlaması, kıyasen uygulanamaz.

Bundan başka, çoğunluk kararı, m:10/3 deki rücu davalarının kusursuz sorumluluğu öngördüğünü açıkca kabul etmektedir. Bu doğrudur. Fakat, kusursuz sorumluluğa dayanan davalarda, kusurlu sorumluluk esasına dayanan ve kusur oranı da göz önüne alınarak belirlenen m:26 daki tavanın, kıyas yoluyla uygulanmasını önermektedir ki bu, açık bir çelişkidir. Tavan, kusur durumu nazara alınmaksızın belirlenecek ise, o zaman da ortaya çıkacak tavan-hesap, kıyasen uygulanması kabul edilen 26. maddedeki tavan olmayacaktır ki, bu da ayrı bir çelişkidir. Öte yandan çoğunluğun kararında "kusurlu veya kusursuz durumları göz önünde tutarak rücu alacağına hükmedilmesi önerilmektedir ki, bu da ayrı bir çelişkidir. Zira, burada bir çeşit rücu tazminatı hesabında, kusur durumunun dikkate alınması tavsiye ediliyor. Bu görüş, hem yukarıdaki çoğunluk tavsiyeleriyle, hem de maddenin yapısındaki kusursuz sorumluluk ilkesiyle, çelişmektedir. Diğer bir deyimle, tam bir kavram kargaşası söz konusudur.

Çoğunluk kararında, "10'ncü maddenin tavan sınırlaması uygulanmasına cevaz verdiği ve engelleyici bir hüküm içermediğinin" ileri sürülmesi, ayrı bir yanılgıdır. Bir kusursuz sorumluluk halinde, tavanla sınırlanabilmesi için, yasal cevaz hükümünün bulunması gerekir. İlke olarak, kabul edilen bir sorumluluk halinde, sınırlandırılması, açık Kanun hükümleriyle öngörülmelidir. Böyle bir sınır, diğer bir deyimle, yasal cevaz hükümü olmadıkça, engel hüküm yok diye, mahiyetli başka bir sorumluluk düzenine özgü sınırlamalar, kusursuz sorumlulukta, kıyasen uygulanamaz.

Aslında, burada sorun şudur:

M:10'a dayanan rücu davalarında, koşullar oluşmakla beraber, sigorta olayının meydana gelmesinde, işverenin hiç kusuru yoksa veya belli bir oranda ise, buna karşın sigortalı, 3'ncü kişiler kusurlu iseler veya kaçınılmaz etkenlerin olayda payı varsa, bunlar, tazminatın şumölününün tayininde hiç etkili olmayacak mıdır? Dairemizin, giderek Yargıtayın uygulamasında, bu hal-ler, genel hüküm niteliğinde olup, bu davalarda da uygulanması gereken, Borçlar Kanununun m:43 ve 44 çevresinde, tazminatta bir indirim nedeni olarak kabul edilmektedir. Bu konuda bir uyumsuzluk bulunmamaktadır.

Ne var ki, ekonomide enflasyonist baskıların etkili olduğu dönemlerde, 10'ncü madde çevresinde, Kurumca karşılanan riskler nedeniyle, özellikle sigortalılara gelir bağlanan hallerde, bu gelirlerde, zaman zaman, Kanun ve Kararnamelerle ayarlamalar ve artışlar yapılmaktadır. Bu işlemler, büyük oranda enflasyonun, gelirlerde meydana getirdiği erimeyi gidermek, kısmen de gelir seviyesini iyileştirmek amacıyla yapılmaktadır. İşte, bu gelir artışları, m:10/3 çevresinde, işverenden ayrıca istenmektedir. 10.H.Dairesi, giderek Yargıtay uygulamasında, bu artışların zaman aşımı sınırları içerisinde istenebileceği kabul edilmektedir. Bu işler, artış gerçekleştikçe devam ettiğinden, sınır arama eğilimi, bu olgulardan doğmuştur. Gerçekten, sonradan yapılan artışlar için, zaman aşımı sınırları içerisinde,

dava açılabilir. Fakat, bu davalar, büyük çapta, devletin, ekonomide istikrarı sağlayamaması ve enflasyonu ortadan kaldıramaması, ya da hiç değilse, gelir ve ücretleri artırmayacak bir orana indirmemesi yüzünden açıldığı için, bu risklerin yükünü, tü-müyle bildirge vermeyen, kaçak işçi çalıştıran işverene çek-tirmek, adalet ve nesafete ters düşmektedir. İşveren, bildirge ver-memek, kaçak işçi çalıştırmakla, işbu medeni cezayı hak etmekle beraber, enflasyonun oluşması ve sürmesinde bir kusuru olmadığından, artışlara ilişkin rücu davalarında, tazmi-natın Borçlar Kanununun m:43, 44 çevresinde, aynı bir indirime tabi tutulması gerekir. Nasıl ki sigorta olayının meydana gelme-sinde, işverenin kusuru olmadığı, buna karşın, sigortalı ve 3'ncü kişinin kusurlu bulunduğu veya olay kaçınılmaz olduğu zaman, Borçlar Kanununun m:43 ve 44'e göre, %50'den az ol-mamak üzere, tazminatta bir hakkaniyet indirimi yapılıyorsa, iş-verenin kusuru olmayan, buna karşın devletin kusurundan oluş-an enflasyon olgusu nedeniyle yapılan gelir artışlarının rücu-tan tahsiline ilişkin davalarda da, yeniden bir hakkaniyet indiriminin, aynı maddeler uyarınca, ayrıca uygulanması, adalet ve nesafete uygun olur. Diyelim ki, önceki davada, sigortalının karşılıklı kusuru ve işverenin kusursuzluğu nedeniyle, işveren, gelirlerin %40'ı oranında rücu tazminatıyla sorumlu tutulsa, artış dava-sında yukarıda açıklanan nedenle, %20 oranında bir hakkaniyet indirimi de göz önünde tutularak gelir artışlarının %80'i indirilip, %20'si ile sorumlu tutulabilir. Sonradan açılacak davalarda bu indirim adalet ve nesafetin gerektirdiği bir miktar olarak belirle-nebilir ve icabında tazminattan sarfınazarda edilebilir. Diğer bir deyimle, artışlardaki enflasyon payının, önceki davada uygulan-an hakkaniyet indirimi oranını artırıcı bir etken olarak kabulü, icabeder.

Bu işlem, 506 sayılı K.m:10/3 deki özel hükme, Borçlar Kanununun m:43, 44'deki genel kuralların uygulanması suretiyle ger-çekleştirilmiş olur ve tamamen yasaya uygun bir nitelik taşır.

Bu imkan ve yol ve yasal cevaz varken, nitelikçe, kıyası caiz olmayan, başka yasal rücu sistemlerine, kurumlarına ait, yöntem ve müesseseleri, tüm Yargıtay uygulamasına ters düş-cek biçimde, m:10/3'e dayanan artış davalarında, kıyasen uy-gulamaya kalkışmak, Kanuna aykırı ve hukuk düzenini altüst eden, dava ekonomisi ilkesine de uymayan bir davranıştır.

Özetle, m:10'a dayanan davalarda, haleflik esası, tavan sınırlaması uygulanmaz, tavan hesabı yaptırılması gerekmez. Özellikle, çoğunluk kararında öngörülen biçimde bir hesap hiç yapılamaz. Borçlar Kanununun m:43, 44 uyarınca, uygun ve gerekl-i ölçüde hakkaniyet indirimi yoluyla sorun çözülebilir.

Bu nedenlerle sayın çoğunluğun kararına karşıyım.

Başkan Teoman Ozanoğlu

"KARŞI OY YAZISI" 506 sayılı Yasanın 10. maddesi son fıkrasında söz konusu edilen ve sigortalı çalıştırılmaya baş-landığının süresi içerisinde Kuruma bildirilmemesi durumunda işverenin kusursuz sorumluluğunu öngören düzenlemenin, 506 sayılı Yasada yapılan değişiklikler ve getirilen yeni anlayış kar-şısında, yeni baştan yorum ve değerlendirmeye tabi tutulmasın-daki zorunluluğa sayın çoğunluk gibi aynen katılıyorum.

Ne var ki, bu sorumluluğun boyutları belirlenirken, 26. mad-de öngörülen sorumluluk kapsam ve sınırlarının kıyas yoluyla aynen burada da uygulanması biçimde, sayın çoğunlukca ge-tirilen yönetime iştirak etmem mümkün bulunmamaktadır.

Gerçekten, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Sosyal Si-gortalı hukuku ilke ve esasları açısından 10. ve 26. maddeler-in farklı kurum ve konulara ilişkin olarak düzenlemiştir. 10. madde, 506 sayılı Yasanın işverene yüklediği kimi yükümlülük ve sorumlulukları yerine getirmekten kaçınan ve sigortalıları yasa dışı çalıştırmak isteyen işverenler yönünden bir sorumlu-luk esasını kabul etmiş, 26. madde ise, temelde kuruma karşı ve kimi yükümlülüklerini yerine getirmekle birlikte, işçi sağlığı ve iş-güvenliği yönünden kusuru bulunan işverenler yönünden sor-umluluğun boyutları geniş, hatta sınırsız tulmuştur. Amaçlar farklı olunca, öngörülen sorumluluklar da kapsam ve nitelik yö-

nünden değişik olmuştur. Kısaca, 10. maddede, kapsam dışı sigortalı çalıştırmayı engellemek amacıyla, caydırıcılık niteliği eğer bir düzenleme öngörülmüşken, 26. maddede, kurumun uğradığı zararların kusurlu işverenden rücu geri alınması istenmiştir. Bu nedenle, her iki düzenlemeyi, sorumluluk esasları bakımından birbirine paralel kılan bir uygulama, yargı organını yasa koyucu yerine koyar ve onun istemediği bir düzenlemeyi dolaylı bir biçimde kabul etmek sonucuna götürür. Gerçekten, yasa koyucu, 10. madde de öngörülen sorumluluğu daraltmak veya sınırlamak isteseydi, 26. madde ve 506 sayılı Yasanın kimi maddelerinde yapmış olduğu sınırlamaları, bu madde yönünden de gerçekleştirebilirdi. 26. madde yönünden getirilen, "tavan uygulaması" özellikle ve bilinçli olarak 10. madde için getirilmemiş ve madde eski biçiminde bırakılmıştır. Ayrıca, Anayasa mahkemesi de, 10. maddenin sorumluluk ilkeleri yönünden getirdiği düzenlemeyi Anayasal esaslara aykırı bulmamıştır.

Ne var ki, 10. maddede öngörülen sorumluluğun tamamen sınırsız ve ölçüsüz bir biçimde uygulanması da düşünülemez. Ceza hukukunda bile, ferdileştirme ve kimi hafifletici nedenlerin uygulandığı bir hukuk sisteminde, 10. maddeyi her türlü sınır ve ölçüden uzak tutan bir anlayış içinde uygulamak mümkün değildir. B.K.nun 43. ve 44. maddelerinde öngörülen ve haksız fiilden doğan tazminatın sınırlarının saptanmasında egemen olan ilke ve ölçülerin 10. madde yönünde de uygulanması kaçınılmazdır. Hakim, yasa dışı işçi çalıştırmakla birlikte, kusur durumu ve uğranılacak zararların boyutlarına göre, tazminatın derecesini tayin edecek gerçinde büsbütün kaldırabilecektir. 10. maddede, öngörülen sorumluluğu, belirtilen ilke ve esaslar yerine, 26. maddedeki, tavan uygulamasıyla sınırlamak, açıklamaya çalıştığım ilkelere uygun düşmediğinden, sayın çoğunluğun görüşüne katılmıyorum.

Üye Utkan ARASLI

VEFAT ve BAŞSAĞLIĞI

**Yönetim Kurulumuz Üyesi
Sayın İsmail Yeşilyurt'un Valideleri**

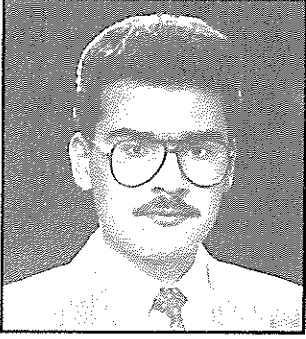
Şemsi Yeşilyurt

**13 Nisan 1994 tarihinde
Ankara'da vefat etmiş, aynı gün
doğum yeri olan Şefaati İlçesinde
defnedilmiştir.**

**Merhumeye Tanrıdan rahmet,
başta Sayın İsmail Yeşilyurt olmak üzere
ailesi mensuplarına ve sevenlerine
başsağlığı dileklerimizi sunarız.**

Çimento İşveren

TOPLU GÖRÜŞME



Ar. Gör. M.Fatih UŞAN

*A.Ü. Erzincan Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
Araştırma Görevlisi*

1. KAVRAM VE GENEL BİLGİLER

Yapılan toplu görüşme çağrısı üzerine, toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla tarafların bir araya gelip görüşmelerine "toplu görüşme" adı verilir(1) (2). Öğretide, aynı anlama gelmek üzere "kollektif pazarlık", kollektif müzakere" ve "toplu pazarlık" ifadeleri de kullanılmaktadır(3).

Toplu iş sözleşmesini çatışan dengeler arasında uzlaşmayı sağlayan bir barış sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkündür(4). İşte, farklı dengelerin asgari müşterek içinde bir araya gelmesine imkan tanıyan toplu iş sözleşmelerinde taraflar uzlaşmaya ve anlaşmaya çalışırlar. Toplu görüşmede amaç, tarafların toplu iş sözleşmesi yapmaları olduğundan, burada sözkonusu olan toplu iş sözleşmesinin taraflarıdır. Diğer bir ifadeyle, toplu görüşmede bir araya gelecek olanlar, toplu iş sözleşmesinin taraflarıdır. Toplu iş sözleşmesine taraf olabileceklerin ise; işçiler

açısından işçi sendikası, işveren açısından ise işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olduğu TİSGLK.m.2/1'de açıkça belirtilmiştir. Buna göre, toplu görüşme de bunlar arasında yapılacaktır.

II. TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI

Toplu görüşme, bir çağrı ile başlar. Bu çağrı, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen tarafın diğer tarafı toplu görüşmeye davet etmesidir.

1. Çağrı Yetkisi

Çağrıyı iki taraftan her biri yapabilir. Ancak, uygulamada çoğunlukla rastlanılan, işçi sendikasının bu çağrıyı yaptığıdır.

İşçi sendikasının toplu görüşme çağrısında bulunabilmesi için elinde TİSGLK.m.16'ya uygun olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan alınmış bir yetki belgesinin bulunması gerekir.

(1) Çelik, N., Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Grev ve Lokavt Kavramları, Çeşitleri, Yasakları, Kiplas, Seminer Çalışmaları (1984), İstanbul 1984, s.32.

(2) 275 sayılı Kanuna göre toplu görüşme hakkında bkz. Mimaroglu, S.K., Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, 2.B., Ankara 1965, s.155 vd.

(3) Bkz. Mimaroglu, s.155-156.

(4) Ulucan, D., Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, s.67.

Toplu görüşme çağrısının işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılması durumunda ise, bu tarafın elinde de TİSGLK.m.14'e uygun olarak alınan ve yetkili işçi sendikasını gösteren bir tesbit yazısının bulunması gerekir.

Her halde, yetkili işçi sendikasının belirlenmesi amacıyla Bakanlığa başvuran taraf çağrı ile yükümlüdür(5).

2. Çağrı Süresi

TİSGLK.m.17/1'e göre; "Tesbit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikası, tesbit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır."

Burada sözkonusu olan onbeş günlük süre içinde çağrının karşı tarafın hakimiyet alanına ulaşması gerekip gerekmediği noktasında Kanun'da bir açıklık yoktur. Yargıtay, çağrı yazısının onbeş gün içinde tebliğ edecek makama (PTT'ye) verilmesini yeterli görmektedir(6).

Oğuzman, Yargıtayın görüşünü isabetli bulmaktadır. Yazara göre; süre, çağrıda bulunana tanınmıştır. Tekliflerini düzenlemek için bu süreden yararlanmak onun hakkıdır. Bu sebeple, çağrı yazısının süre içinde muhataba gönderilmesini yeterli görmek isabetlidir(7). İnce'ye göre ise, Kanun'da çağrının hangi yolla yapılacağı ve bu hususun isbatı öngörülmemekle birlikte, çağrı yapacak tarafın, bu çağrıyı onbeş gün içinde notere vermesi yeterli sayılmalıdır. Noter de, MK.m.2 çerçevesinde üzerine düşen görevi yerine getirmekle yükümlüdür(8).

Kanaatimizce, Yargıtayın görüşüne, Oğuzman'ın gerekçesi doğrultusunda katılmak gerekir. Çünkü, burada bir kanun boşluğu mevcuttur. Bunu giderecek bir tamamlayıcı hukuk kuralı da yoktur. Zira, her ne kadar TİSGLK.m.66/1'de tebligatların Tebligat Kanu-

nu hükümlerine göre yapılacağı belirtilmişse de, anılan Kanun'da da bu soruna açıklık getirecek bir hüküm mevcut değildir. Amaca uygun bir yorum yoluyla, Yargıtayın vardığı sonuca ulaşmak gerekir. Ayrıca, çağrının noter marifetiyle yapılması isbat açısından büyük kolaylık sağlarsa da, doğrudan PTT kanalıyla çağrının yapılmasında zaman bakımından daha kısa bir süre sözkonusudur. Zira, noter de, sonuçta PTT yoluyla çağrıyı karşı tarafa iletacaktır.

Yargıtay bir başka kararında, çağrıyı yapanın çağrıyı süresi içerisinde yaptığını isbat zorunda olduğunu, davalı sendikanın Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazdığı yazının içeriğindeki tarihin kabul edilmesinin doğru olmayacağını, bu çağrının davacı tarafa süresi içerisinde ulaştığının da ayrıca isbatlanması gerektiğini belirtmiş, ancak sözkonusu isbatın hangi yollarla olacağı hususuna değinmemiştir(9).

Çağrının bu süre içinde yapılmamasının müeyyidesi TİSGLK.m.17/2'de belirtilmiştir. Buna göre; "Bu süre içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz".

Hükümde her ne kadar "yetki belgesi"nden söz edilmekteyse de, çağrıyı yapanın işveren olması durumunda tesbit yazısının da aynı müeyyideye tabi olması, yani hükmünün kalmaması gerekir(10). Aksi halde, Kanunun öngördüğü sistemde çelişki doğacağı gibi, çoğunluğu kaybetmiş bir işçi sendikasının aylar sonra toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmesi gibi durumlar da meydana gelebilir(11).

Yetki belgesinin veya tesbit yazısının hükmünün kalmaması nedeniyle yapılan çağrıyı karşı taraf kabul etmezse, yetki belirlenmesi prosedürünün yeniden işletilmesi gerekir. Buna karşılık, aynı durumda, karşı taraf çağrıyı kabul eder ve bir toplu iş sözleşmesi yapılırsa burada yetki belgesi alınmadan yapıl-

(5) Sümer, H.H., İş Hukuku Ders Notları, Konya 1993, s.180.

(6) "...Toplu görüşmeye çağrının bununla ilgili yazının 15 gün içinde tebliğ edecek makama verilmesi ile gerçekleşmiş sayılması gerekir. Burada çağrı, sendikanın konu ile ilgili yazıyı PTT'ye teslim ettiği 29.6.1985 tarihinde gerçekleşmiştir. Böylece yetki belgesinin alındığı 17.6.1985 tarihine göre çağrı 15 gün içinde yapılmıştır. Bu yazının ihbarının PTT'ce muteriz için işverenin PTT'deki posta kutusuna bırakılmış olması sendika yönünden usulü bir noksanlık sayılmaz..." Y.9.HD., 8.10.1985 t., E.9808, K.9168, Oğuzman, M.K., Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Olaylar-Kararlar, İstanbul 1987, s.45-46.

(7) Oğuzman, M.K., Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, İstanbul 1987, s.155.

(8) İnce, E., Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983, s.167.

(9) Y.9.HD., 4.8.1986 t., E.1986/6979, K.1986/7362, Günay, C.İ., Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 1991, s.227.

(10) İnce, s.167; Tunçomağ, K., İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s.396; Tunçomağ, K., Toplu İş Sözleşmesinin Meydana Getirilmesi ve Yetki Sorunu, 1984 Yılı Konferansları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, İstanbul 1985, s.13; Reisoğlu, S., 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.216; Sümer, H.H., İş Hukuku Uygulamaları, Konya 1993, s.205.

(11) Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 4.B., İstanbul, s.51; Şahlanan, F., Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.93.

miş bir toplu iş sözleşmesi sözkonusu olur ve TİSGLK.m.16/2 hükmü uygulanır. Buna göre, gerçekte taraflar kanunda yetki için aranan çoğunluğa sahip ise, yapılan toplu iş sözleşmesi geçerli, aksi halde dava yoluyla iptali kabil olur(12).

3. Çağrının Muhatabı

Toplu görüşme çağrısını işçi sendikası yapıyor, muhatap işverenin üyesi olduğu işveren sendikası, eğer işveren sendika üyesi değilse bizzat kendisidir. Zira, eğer işveren sendika üyesi ise, toplu iş sözleşmesinin tarafı ancak işveren sendikası olabilir (TİSGLK.m.2/1). Nitekim Yargıtay da, sendika üyesi olmasına rağmen, bu sendikanın katılımı olmaksızın bizzat işverenin kendisinin imzaladığı toplu iş sözleşmesini hükümsüz olarak değerlendirmektir(13).

Yetki tespiti prosedürü başladıktan sonra işveren değişirse çağrının yeni işverene yapılması gerekir (14). Yargıtay da, böyle bir durumda eski işverene çağrı yapılması ve böylece (eski işverenle) yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olacağını belirtmiştir(15).

İşletme toplu iş sözleşmesinde işletmenin aynı işkolundaki işyerleri için tek bir çağrı ve tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir (TİSGLK.m.3/2) (16).

Grup toplu iş sözleşmesi açısından da, yapılmak istenen sözleşme, birden fazla işyeri ve/veya işletmeyi kapsayan tek bir toplu iş sözleşmesi türü olduğundan, her işyeri veya işletme için ayrı değil, toplu iş sözleşmesinin geçerli olacağı yerler için tek bir toplu iş sözleşmesi teklifi sözkonusu olduğundan,

toplular görüşmede tek olacaktır(17). Yargıtaya göre, "yukarıda açıklandığı üzere işveren sendikasının muhtelif işverenlerin işyerlerinde çoğunluk tesbitine ilişkin isteğinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ayrı ayrı işletmeler ve işyerleri itibarıyla karşılandığı ve yetkinin de buna göre kesinleştiği görülmektedir. Bu şekilde çoğunluk tesbiti yasaya uygundur. Böyle olunca toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin de bu tesbit ve yetki çerçevesinde işletme ve işyerleri itibarıyla yapılması gerekir. Bu durumda grev ve lokavt kararlarının da aynı paralelde gerçekleşmesi icabeder..."(18) hükmüyle toplu görüşmenin ayrı ayrı yapılabileceğini öngörmektedir. Kararı değerlendiren Ekonomiye göre, Yargıtayın bu görüşü olaya özel olarak kabul edilmelidir. Eğer, genel bir görüş olarak kabul edilirse, bu durum Kanunda çok açık olarak düzenlenen birden çok işyerini kapsamak üzere yapılacak sözleşme türüne ilişkin düzenlemelere aykırıdır. Konu olayda, işveren sendikası grup toplu iş sözleşmesi için yetki tesbiti yaptırmış, taraflar toplu görüşme mi, yoksa her işyeri veya işletme için ayrı ayrı görüşme olarak mı yapılacağı hususunda anlaşmamışlar. Bakanlığın araya girmesiyle, taraflar görüşmelerin şube bazında ele alınması konusunda anlaşmışlar ve bunu tutanağa geçirmişlerdir. İşte bu tutanak dolayısıyladır ki, toplu görüşme tarafların anlaşması karşısında her işyeri ve işletme için ayrı ayrı görüşülecektir. Artık bu durumda da grup toplu iş sözleşmesi bağtlama iddiası ileri sürülemez (19). Sözkonusu durumda ayrı ayrı toplu görüşme yapılabilir(20). Bir başka ifadeyle, işçi sendikası her işyeri için ayrı ayrı yetki belgesi almışsa, taraflar ancak anlaşmak suretiyle grup toplu iş sözleşmesi yapabilirler(21).

(12) Oğuzman, C.1, s.51; Şahlanan, s.94; Aktay N., Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990, s.49.

(13) Y.9.HD., 9.2.1987 t., E.1987/1925, K.1987/1557, Çimento İşveren, C.1, S.4, Temmuz 1987, s.19-20.

(14) Oğuzman, C.1, s.50, dn.33f.

(15) Y.9.HD., 24.4.1985 t., E.1985/4551, K.1985/4382 Berksun, A./Eşmeloğlu, İ., Açıklamalı Gereççeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s.375; aynı doğrultuda, Y.9.HD., 24.4.1985 t., E.1985/4551, K.1985/4382, Günay, s.234; Y.9.HD., 29.6.1990 t., E.1990/7490, K.1990/8051, Kamu-Sen, C.1, S.12, Haziran 1990, s.29-30

(16) Oğuzman, C.1, s.50, dn.32e.

(17) Ekonomi, M., Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu Sözleşmelere İlişkin Önerileri Sebepbiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS, İstanbul 1989, s.24. Aynı doğrultuda, Sümer, Uygulamalar, s.185; Çelik, N., İş Hukuku Dersleri, 11.B., İstanbul 1992, s.385; Oğuzman, M.K., Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul 1988, s.146. Yine, Oğuzman'a göre de, "İşveren sendikasının grup sözleşmesi için yaptığı toplu görüşme çağrısına işçi sendikası uyarsa ve bu sözleşme yaptığı toplu görüşme çağrısına işçi sendikası uyarsa ve bu sözleşme için müzakere yürütülürse, bundan sonra uyumsuzluk çıkan konular için tek arabulucu tayin edilmesi gerekir. Bu arabulucu da uzlaşma sağlayamazsa, tek uyumsuzluk tutanağı tutulacaktır..." Oğuzman, M.K., Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Hakkında Yargıtayın Görüşünün Değerlendirilmesi, Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS, İstanbul 1989, s.8.

(18) Y.9.HD., 11.5.1987 t., E.1985/4591, K.1985/4805, Kamu-İş, C.1, S.1, Temmuz 1987, s.52-53.

(19) Ekonomi, s.21-23.

(20) Çelik, Dersler, s.385; Sümer, Uygulamalar, s.185; Çelik, N., Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1988, İstanbul 1990, s.174.

(21) Sümer, Uygulamalar, s.185.

Toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikasının toplu görüşmeye çağrı tarihinde üyesi bulunan işverenin, o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir nedenle kesilmesi durumunda dahi, sözkonusu işveren o çağrı ile bağlı kalır (TİSGLK. m.10/1) ve gelinen safhadan itibaren işverenin kendisi prosedürde yer alır(22). Buna paralel olarak, kendisine çağrı yapılan sendika üyesi olmayan işveren daha sonra bir sendikaya üye olursa bundan sonraki safhalarda işverenin üyesi olduğu sendika prosedürde yer alır(23). Çağrıdan sonra işverenin işyerini bir başkasına devretmesi durumunda ise, Kanunda nasıl bir prosedürün izleneceği yolunda bir hüküm yoktur(24). Ancak bu durumda, eski işveren yeni işverenin yerini alır ve çağrı ile bağlı kalır(25). Yargıtay da aynı görüştedir(26). Yine işverenin ölümü halinde de, onun mirasçıları çağrı ile bağlıdır(27).

4. Çağrıya Tekliflerin Bütünü Eklenebilir

TİSGLK.m.17/3'e göre, "Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü eklemek zorundadır(28) (29). Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır"(30).

Görüldüğü gibi, burada tüm tekliflerin eklenmesi zorunluluğu belirtilmiş, ancak, tekliflerden bir kısmının veya hiç birisinin eklenmemesinin müeyyidesi gösterilmemiştir.

Yargıtay tarafından gerekçe gösterilmeksizin onanan bir yerel mahkeme kararında şöyle denilmektedir(31): "İkinci fıkra ile getirilen müeyyide (yetki belgesinin hükümsüz olması) bu fıkra için de getirilmemiştir. Madde metninden anlaşıldığı kadarı ile kanun yapıcının, tüm teklifler çağrı yazısına eklenmediği takdirde, bunun, yetkinin hükümsüzlüğüne delalet etmeyeceği ve unutulmuş yahutta eklenmeyen bir tekliften dolayı bu kadar ağır bir ceza ile sendikayı cezalandırma amacı gütmeyeceği sonucuna varılmamıştır."

Yargıtay daha sonraki bir kararında, anılan görüşü şu gerekçelerle tekrar benimsemiştir: "Tekliflerin verilmemesinin çağrıya bulunan sendika aleyhine önemli hukuki sonuçlar doğuracağı kabul edilmediği halde dahi 17. maddenin düzenlemesine göre yetki belgesinin hükümsüz kalması gibi ağır bir sonuç doğuracağını kabul etmek doğru olmaz. Zira maddede sadece süresi içinde çağrı yapılmaması halinde yetki belgesinin hükümsüz kalacağından söz edilmiştir. Bunun yanında teklifsiz müzakere yapılamayacağını da gözden uzak tutmamak gerekir" (32).

Görüldüğü üzere Yargıtay bu kararında, sözkonusu durumda yetkinin düşmeyeceğini söylemekte, öte yandan "tekliflerin verilmemesinin önemli hukuki sonuçlar doğuracağı kabul edilmesi" durumundan ve "teklifsiz müzakere yapılamayacağından" söz et-

(22) Oğuzman, C.1, s.52; Şahlanan, s.100-101; Aktay, s.50.

(23) Oğuzman, C.1, s.53; Şahlanan, s.101.

(24) Sümer, Uygulamalar, s.206.

(25) Oğuzman, C.1, s.53; Şahlanan, s.101; Aktay, s.49, 50; Sümer, s.180.

(26) Y.9.HD., 29.1.1990 t., E.1990/7495, K.1990/8051, Kamu-Sen, C.1, S.12, Haziran 1990, s.29-30.

(27) Oğuzman, C.1, s.53; Reisoğlu, s.37.

(28) Görüldüğü üzere burada tekliflerin çağrıya eklenmesi zorunluluğu açıkça çağrıya bulunan taraf için sözkonusudur. Çağrının muhatabının teklifleri açısından Kanunda açık bir hüküm yoktur. O halde, çağrının muhatabı karşı tekliflerini bu süre içinde çağrıya bulunan tarafa bildirmek zorunda olmadığı gibi, toplu görüşme safhasında da dilediği şekil ve içerikte ileri sürebilme imkanına sahiptir, bkz. Reisoğlu, s.218. Aynı görüşte, Çelik, Seminer, s.31.

(29) 275 sayılı Kanundan farklı olarak toplu görüşme tekliflerinin bir bütün halinde çağrıya eklenmesi kuralı getirilmiştir. Eski kanun uygulamasında teklifler kısım kısım getirilmekte bu ise hem görüşmelerin uzamasına hem de bir takım suistimallere neden olmaktadır. Sözkonusu hüküm birçok pratik yarar da sağlayacaktır. Nitekim, teklifleri öğrenen karşı taraf görüşmeye kendi cevaplarını da hazırlayarak gelecek ve bu durum zaman kazancına da yol açacaktır. Bkz. Çelik, Seminer, s.31; Kutal, M., 2822 sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, İkt. ve Mal D., C.XXXI, S.1, Nisan 1994, s.39.

(30) Çelik'e göre işçi sendikalarının tepkisi üzerine bu hükmü açıklığa kavuşturmak amacıyla kanuna getirilen bir ekle, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma haklarının saklı olduğu belirtilmiştir (3299 S.İ Kanun, RG. 19.6.1986 t. ve 19139 S.), Çelik, Dersler, s.399, dn.22. Oğuzman'a göre ise, "Tekliflerin bütünü belirtme meselesinde son değişikliğin aslında hiçbir önemi yok. Şu manada önemi yok ki, o değişiklik olmadığı zaman da başlangıçta verilmiş olan tekliflerde değişiklik yapılabileceği ifade edilmiştir. Tekliflerin bütünü verilmesinde benim düşünceme göre hukuki sonuç şudur ki bunun tatbikatta rastlanması ihtimali fevkalade zayıf, belki de hiç rastlanmaz, ama işçi sendikası tekliflerini verdikten sonra, işveren sendikası bütün tekliflerinizi kabul ediyorum der ise artık işçi sendikasının başka yapabileceği birşey kalmaz. Kanun hükmünün tek getirdiği sonuç budur" Oğuzman, M.K., Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler, Genel Görüşme, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, s.89.

(31) Y.9.HD., 25.11.1985 t., E.1985/11296, K.1985/11001 S.İ kararıyla onaylanan, Ankara 6. İş Mahkemesinin 7.11.1985 t., E.916, K.910 S.İ Kararı, Reisoğlu, s.219.

(32) Y.9.HD., 24.6.1987 t., E.1987/6016, K.1987/6298 Tühis, C.2, S.2, Ağustos 1987, s.37-39.

mektedir. Burada Yargıtay'ın görüşünde tam bir netlik ve bütünlük olmadığı açıktır(33). Yargıtayın görüşünü benimseyen Reisoğlu, anılan karar doğrultusunda şu görüşlere yer vermektedir: "Çağrısına tekliflerini eklemeyen taraf görüşmelere katılabilecek ancak yeni teklifler ileri süremeyecektir. Ne var ki, toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için teklifler getirilmesi gerekir. İşte bu bağlamda çağrısına tekliflerini eklemeyen taraf toplu görüşmelerde tekliflerini getirebilir ve toplu iş sözleşmesi kurulabilir. Ancak, sözkonusu tarafın yeni olarak ileri sürdüğü tekliflerin reddi halinde bu taraf uyuşmazlığa gidemeyecek, arabulucu atanmasını isteyemeyecek, (işçi sendikası açısından) grev karara alamıyacaktır"(34).

Öğretide Taşkent tarafından savunulan görüşe göre, tekliflerin ancak çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde verilmemiş olması durumunda yetkinin düşeceğini kabul etmek daha yerinde olur(35).

Günay ise, ilk toplantıya kadar tekliflerin verilmesi, aksi takdirde yetkinin düşüğünün kabul edilmesi gerektiği görüşündedir(36).

Buna karşılık öğretilerdeki hakim görüş, "tekliflerin tümünün çağrıya eklenmesi, eklenmemişse bunun en geç çağrı süresinin sonuna kadar tamamlanması gerektiği, aksi takdirde yetkinin düşeceği" yönündedir(37). Bu görüş, TİSGLK.m.17/3'ün düzenleme şeklinin kesinliğinden ve bir zorunluluk ifade etmesinden hareket etmekte, ayrıca, tekliflerin eklenmesi hususunun çağrının önemli bir unsurunu oluşturduğunu kabul etmektedir(38). Zaten, Kanunun bu hükmünde açık olarak belirtildiği gibi, çağrıyı yapan taraf çağrı tarihinden sonra yeni tekliflerde de bulunamaz(39).

Kanaatimizce, toplu görüşmenin temel amacı tarafların görüşmeler neticesinde toplu iş sözleşmesine ulaşmasıdır. Bu nedenle toplu görüşme için çağrıda bulunan taraf, kendi görüşlerini de buna ek-

lemek durumundadır. Böylece, zaman kaybı da engellenmiş olacaktır. Sözkonusu nedenden ötürü, toplu görüşme tekliflerinin çağrıya eklenmesi -en geç çağrı süresinin sonuna kadar- zorunludur. Aksine bir davranış, yetki belgesinin hükümsüzlüğüne neden olacaktır.

Çağrıda bulunan tarafın teklifleri bir bütün olarak icap niteliğinde olduğundan, karşı taraf bunları aynen kabul ederse toplu iş sözleşmesi bu teklifler üzerinden kurulmuş olur(40). Buna karşılık, eğer karşı taraf çağrıda bulunanın tekliflerini aynen kabul etmezse, tarafların, tekliflerinde değişiklik yapma hakları saklıdır (TİSGLK.m.17/3).

5. Çağrının Görevli Makama Bildirilmesi

TİSGLK.m.17/1 gereğince, çağrı tarihinin derhal görevli makama bildirilmesi gerekir. Burada sözkonusu olan görevli makam ise TİSGLK.m.18'e göre; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu yer Bölge Çalışma Müdürlüğü, birden fazla Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmeleri için ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır.

Bu bildirim, yetkinin düşüp düşmediğinin izlenmesi ve Kanunda öngörülen diğer görevleri açısından Bakanlık için önemlidir(41). Buna rağmen, sözkonusu bildirim yapılmamasının müeyyidesi gösterilmemiştir(42).

III. TOPLU GÖRÜŞMENİN BAŞLAMASI

TİSGLK.m.19/1'e göre, çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak tesbit ederler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler(43). Taraflar bu hususta sonra da anlaşabilirler, sürenin geçmesi sonraki aşamalara geçilmesi açısından önemlidir(44).

(33) Çubuk'a göre, "2822 sayılı Yasanın 17. maddesine göre yetki belgesini alan taraf 15 gün içinde tüm tekliflerini karşı tarafa bildirir, ekler. Bildirmediği takdirde yetki düşer mi? Bizim kararımız bazı ihtiyaçlar karşısında, şartlar gözönüne alarak düşmemesine karar vermiş. Ancak ne zamana kadar verilebilir bu teklifler? 19. maddeye göre pek iştirak edemeyeceğiz ona. Olsa olsa şu düşünülebilir. İlk toplantı gününe kadar da verilmemişse o zaman karşı taraf çekilebilir ve yetki düşer sanıyorum", Çubukçu, E., Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Genel Görüşme, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1987, İstanbul 1989, s.217.

(34) Reisoğlu, s.219; aynı doğrultuda bkz. Berksun/Eşmelloğlu, s.370.

(35) Taşkent, S., Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1987, İstanbul 1989, s.203.

(36) Günay, s.230.

(37) Oğuzman, C.1, s.51; Şahlanan, s.95; Tunçomağ, s.396 Tunçomağ, Tebliğ, s.14; Sümer, Uygulamalar, s.207; Çelik, Dersler, s.400; Çelik, N., Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar, Tühis, C.12, S.6, Ağustos 1991, s.10; Elbir, H.K., İş Hukuku, 9.B., İstanbul 1987, s.211.

(38) Çelik, Dersler, s.400; Çelik, Sorunlar, s.10; Elbir, s.211.

(39) Kutal, s.39.

(40) Oğuzman, C.1, s.51; Reisoğlu, s.220; Şahlanan, s.96.

(41) Şahlanan, s.97.

(42) Berksun/Eşmelloğlu, s.367.

(43) Kararlaştırdıkları toplantı yer, gün ve saatini tarafların yetkili makama bildirmemelerine Kanun tarafından bağlanmış bir müeyyide bulunmamaktadır, Reisoğlu, s.223, dn.1.

(44) Oğuzman, C.1, s.52.

Karşı taraf, toplu görüşmenin yerini ve tarihini belirlemek için müzakereye yanaşmaz veya taraflar bu hususta anlaşamazlarsa sözkonusu altı günlük sürenin bitiminden itibaren(45) üç işgünü içinde taraflardan birinin başvurması üzerine toplantı yer, gün ve saati görevli makamca en geç altı işgünü içinde belirlenir ve taraflara bildirilir (TİSGLK.m.19/2) (46).

Görevli makamın altı işgünü geçtikten sonra bu yükümlülüğünü yerine getirmesi yapacağı tesbiti geçersiz kılmaz(47). Öte yandan, görevli makamın tesbit ettiği tarih çağrı tarihinden itibaren işleyen otuz gün içinde bir gün olmalıdır. Ancak buna uyulmamış olması, diğer yasal sürelerle uyan çağrı da bulunan tarafın yetkisinin düşmesini gerektirmez(48).

Görevli makama başvuru süresi olan üç işgünlük sürenin geçirilmesinden sonra tarafların başvuruda bulunması mümkün olmadığı gibi, görevli makamın toplantı yer, gün ve saatini kendiliğinden belirlemesi de mümkün değildir(49). Ancak burada, yetkinin düşmemesi için çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu görüşmeye başlanması gerekir(50). Yani, taraflar üç işgünü içerisinde görevli makama başvurma süresini kaçırsalar da, daha sonra anlaşmak suretiyle çağrıdan itibaren otuz günlük süre içerisinde toplu

görüşmelere başlayabilirler(51). Bir başka ifadeyle, üç işgünlük sürenin geçmesinden sonra düşen yetki, görevli makamdan toplu görüşme için yer, gün ve saatin belirlenmesi talebiyle ilgili olan hakkın düşmesidir(52).

TİSGLK.m.19/3'e göre, çağrı tarihinden itibaren (53) otuz gün içinde toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer.

Hükümde açıkça çağrıyı yapan taraftan söz edildiği için, muhatabın bu süre içinde toplantıya gelmemesi, çağrıda bulunan tarafın yetkisinin düşmesine yol açmaz(54). Öte yandan, burada sözkonusu olan ilk toplantıdır(55). Keza, çağrıda bulunan tarafın toplantıya gelmekle beraber teklifleri görüşmeye başlamaması da aynı müeyyideye bağlanmıştır(56).

İlk toplantıya çağrıda bulunan tarafın gelmemesi veya gelmesine rağmen görüşmelere katılmaması ve ilk toplantıdan sonraki toplantılara taraflardan herhangi birinin gelmemesi veya gelmesine rağmen görüşmelere katılmaması durumlarında, toplantıya gelen tarafın, durumu altı iş günü içinde yazı ile görevli makama bildirmesi(57) ve görevli makamın da bu yazı üzerine arabulucu tayin etmesi gerekir (TİSGLK.m.21/1, 22/1) (58).

(45) Oğuzman, C.1, s.52; Reisoğlu, s.224. Ancak, tarafların anlaşamadıklarını derhal bir tutanak ile tesbit etmeleri halinde görevli makama başvurmak için altı günlük sürenin bitmesini beklemelerine gerek yoktur. Reisoğlu, s.224.

(46) Yargıtay, bizce de isabetli olarak, görevli makamın toplantı yer, gün ve saatini, tarafları çağırılmadan da tesbit edebileceğini, bununla birlikte, sözkonusu tesbit için tarafların bir araya gelmelerinin toplu görüşme başlangıç toplantısı niteliği taşımayacağını belirtmiştir, bkz. Y.9.HD., 24.6.1987 t., E.1987/6016, K.1986/6298, Tühis, C.2, S.2, Ağustos 1987, s.37-39.

(47) Oğuzman, C.1, s.52; Şahlanan, s.97.

(48) Şahlanan, s.98; Reisoğlu, s.224.

(49) Şahlanan, s.98; Reisoğlu, s.224; Sümer, Uygulamalar, s.205. Karşı fikirde, Oğuzman'a göre, "taraflardan biri, yukarıdaki sürenin bitmesinden itibaren üç işgünü içinde görevli makama başvurabilir. Bu süreden sonra yapılacak bir başvurunun dikkate alınmaması için ciddi bir gerekçe yoktur. Ancak, çağrıyı yapan taraf çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu görüşmenin başlamasını sağlayacak işlemleri tamamlamazsa yetki düşecektir", Oğuzman, C.1, s.52.

(50) Şahlanan, s.98; Reisoğlu, s.224.

(51) Sümer, Uygulamalar, s.205.

(52) İnce, s.170.

(53) İnce'ye göre, "Fıkra çağrı tarihinden otuz gün içinde" ibaresini kullanmıştır. Burada çağrı yapıldığı tarih mi yoksa çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarih mi olduğu anlaşılmalıdır. Yasakoyucu, kanımızca, salt çağrı tarihini almış, tebliğ tarihini gözönünde tutmamıştır. Çağrı yapan tarafın yetkisi, bu süre geçtikten sonra düşeceğine göre, çağrıyı başlangıç almak haksız sayılmaz. Çağrıyı yapan taraf gereken özeni göstererek yetkisinin düşmesini önleyebilir", İnce, s.171. Karşı fikirde, Tunçomağ'a göre, "Bu otuz günlük sürenin başlangıcı, toplu görüşme çağrısının yapıldığı tarih değil de, toplu görüşmenin yapılacağı gündür. Bu tarafların birlikte tesbit ettikleri veya anlaşmazlık nedeniyle Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün tesbit ettiği gündür", Tunçomağ, s.397; Tunçomağ, Tebliğ, s.15.

(54) Reisoğlu, s.225; Şahlanan, s.99. Yargıtay da bu görüştedir, Y.9.HD., 24.6.1987 t., E.1987/6016, K.1987/6298 Tühis, C.2, S.2, Ağustos 1987, s.37-39.

(55) Reisoğlu, s.225; Şahlanan, s.99; Sümer, Uygulamalar, s.205.

(56) Reisoğlu, s.225; Şahlanan, s.99. Buna karşılık Elbir, çağrıda bulunanın toplantıya gelmekle beraber görüşmeye başlamamasının, yetkisinin düşmesine yol açmayacağı, bu durumun bir uyumsuzluk teşkil ettiği ve karşı tarafın, durumu yazı ile görevli makama bildirmesi gerektiği görüşündedir, bkz., Elbir, s.213.

(57) Bu bildirim, Tunçomağ'a göre, toplantıya gelen taraf için bir zorunluluktur, bkz. Tunçomağ, s.397; Tunçomağ, Tebliğ, s.15. Elbir'e göre ise, anılan tarafın böyle bir yükümlülüğü ve uyumsuzluk prosedürünü harekete geçirme mecburiyeti yoktur, bkz. Elbir, s.214. Reisoğlu da, bunun bir zorunluluk olduğunu, ancak, müeyyidesinin Kanun'da gösterilmediğini, bu yüzden uygulamada sorunlar doğabileceğini savunmaktadır, bkz. Reisoğlu, s.229.

(58) Şahlanan, s.99-100; Reisoğlu, s.224-225; Berksun/Eşmeloğlu, s.384.

IV. TOPLU GÖRÜŞMENİN YÖNTEMİ VE SÜRESİ

Kararlaştırdıkları veya görevli makamca belirlenen yer, gün ve saatte bir araya gelen tarafların görüşmeleri nasıl yapacakları hususunda Kanunda bir hüküm bulunmadığından, taraflar görüşmenin yürütülüş tarzını serbestçe belirleyebilirler(59). Bununla birlikte, toplu görüşmede izlenecek yöntem şu şekilde özetlenebilir: Taraflar ilk önce toplu sözleşme ve görüşme yapabilmeye yetkili olduklarını belgelendirirler. Bundan sonra görüşme ve toplantı ilke ve yöntemi tesbit edilir. Bundan sonraki toplantılarda ise, artık taraflar, toplu iş sözleşmesi maddelerini müzakere ederler(60).

Toplu görüşmenin süresi ise, görüşmeye başlanılmasından itibaren en fazla altmış gündür (TİSGLK.m.22/2).

V. TOPLU GÖRÜŞMEDE TARAFLARIN ANLAŞMASI

Toplu görüşmede taraflar bütün noktalarda anlaşılırsa, maksat hasıl olur. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi yazılı olarak beş nüsha halinde düzenlenir ve taraflarca imzalanır (TİSGLK.m.20). Söz konusu yazılı şekil, basit (adi) şekildir(61). Yazılı şekil, geçerlilik koşuludur (TİSGLK.m.4) (62).

Taraflarca imzalanan sözleşme örneklerinden birer nüshası taraflarda kalır, üçü görevli makama (TİSGLK.m.20) ve geriye kalan biri de işyerinde ilan edilir (TİSGLK.m.63). Ancak bu yükümlülüklerin uyulmaması sözleşmenin geçerliliğine bir etki yapmaz(63).

Toplu görüşme sırasında taraflar anlaşılacak her hususu yazılı hale getirip imzalayabilecekleri gibi, varılan sonucu tek bir metin haline getirerek de imzalayabilirler. Ancak herhalükarda toplu görüşmede tüm hususlar üzerinde anlaşmaya varılmasıdır. Bunun yanı sıra, taraflar bazı konularda an-

laşmışlar ve bunu tutanaklara da geçirmişlerse, sözleşmenin tamamı üzerinde anlaşmaya varılmadıkça sözkonusu tutanakların bağlayıcılığı yoktur(64)

VI. TOPLU GÖRÜŞMEDE TARAFLARIN ANLAŞAMAMASI

TİSGLK.m.21/1'e göre, "Toplu görüşme için tesbit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı iş günü içerisinde yazı ile bildirir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazı ile bildirir."

Toplu görüşme için belirlenen yer ve zamanda taraflardan biri görüşmeye gelmez veya bir tutanak ile tarafların anlaşamayacakları tesbit edilir ise, diğer taraf bu durumu altı iş günü içinde görevli makama bildirecektir. Görevli makam da böyle bir durumda otuz veya altmış günlük süreyi beklemeksizin TİSGLK.m.22/2'ye göre, arabuluculuk işlemlerini başlatacaktır (TİSGLK. m.22/1) (65).

Altmış günün anlaşma sağlanamaksızın geçirmesi durumunda, tarafların başvurusu üzerine veya re'sen görevli makam zorunlu arabuluculuk faaliyetini başlatır (TİSGLK.m.22/2).

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren otuz gün içinde anlaşma sağlanamaması durumunda, taraflardan her biri, görüşmelere resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdaki isteyebilir (TİSGLK.m.22,1). Buradaki arabuluculuk faaliyeti ihtiyari arabuluculuktur(66).

(59) Sümer, s.181; Şahlanan, s.102; Çelik, Dersler, s.401.

(60) Çelik, Dersler, s.401.

(61) Reisoğlu, s.79; Şahlanan, s.103; Çelik, Dersler, s.402; Sümer, Uygulamalar, s.208.

(62) Şahlanan, s.172; Çelik, Dersler, s.401.

(63) Çelik, Dersler, s.402; Reisoğlu, s.79.

(64) Reisoğlu, s.78, 79; Şahlanan, s.103; Çelik, Dersler, s.402, dn.26; Oğuzman, C.1, s.54, dn.36.

(65) 3451 sayılı Kanunla TİSGLK.m.22/1'de yapılan değişiklikten önce, Kanunda görevli makamın arabuluculuk işlemlerine ne zaman başlayacağı yolunda bir hüküm bulunmamaktaydı. Bununla birlikte, öğretide altmış günlük sürenin beklenilmesi gerektiği yolunda görüşler ileri sürülmüş, uygulamada bu yönde olmuştur. Bkz. Reisoğlu, 228, 229; İnce, s.186, 187. Oğuzman da, mevcut düzenlemenin altmış günü beklemeyi gerektirdiğini, ancak bu tür çözüm tarzının yerinde olmadığı görüşünü ifade etmiştir. Bkz. Oğuzman, C.1, s.60, 133.

(66) Bu konuda geniş bilgi için bkz. Oğuzman, C.1, s.127 vd.; Reisoğlu, s.231 vd.; Tunçomağ, s.465 vd.; Çelik, Dersler, s.455 vd. Sümer, s.205 vd.

H A B E R

Sosyal Sigortalar Kurumu 43. Genel Kurulu Yapıldı

Sosyal Sigortalar Kurumu 43. Genel Kurulu 11-12 Mayıs 1994 günlerinde Ankara'da Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü toplantı salonunda yapıldı. 43. Genel Kurulun açış konuşmasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay yaptı ve daha sonra Türk-İş Başkanı Bayram Meral, TİSK Başkanı Refik Baydur ve Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti Başkanı Ethem Ezgü de birer konuşma yaptılar.

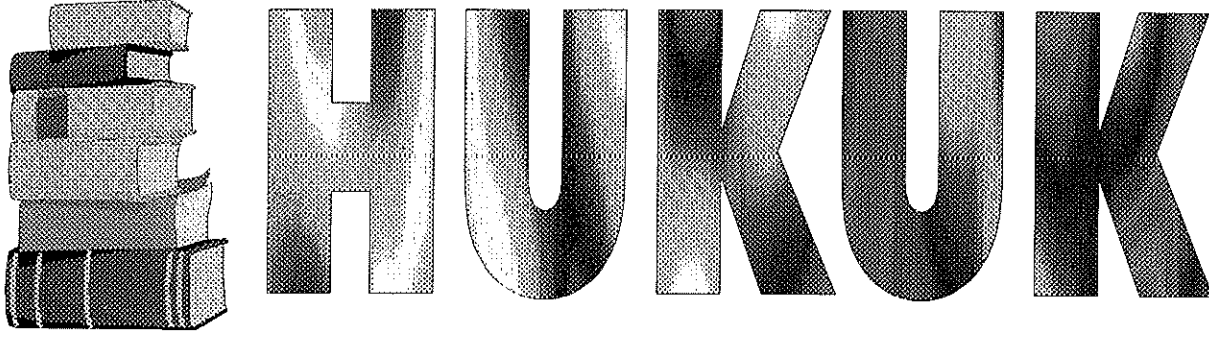
Genel Kurulda çeşitli işçi, işveren, emekli işçi temsilcileri kişisel ve temsil ettikleri tarafların görüşlerini yansıtan konuşmalar yaptılar.

Sosyal Sigortalar Kurumu 43. Genel Kurulu, Kurum Yönetim Kurulu için, işçi, işveren, işçi emeklisi seçimleri ile devam etti. Yapılan seçimlerde işveren kesimini temsilen Kubilay Atasayar, işçi kesimini temsilen Enver Toçoğlu, işçi emeklilerini temsilen de Ethem Ezgü Sosyal Si-

gortalar Kurumu Yönetim Kurulu üyeliklerine seçildiler. Seçimlerden sonra faaliyet raporlarının görüşülmesi ile birinci gün çalışmaları sona erdi.

İkinci gün çalışmaları da faaliyet raporlarının görüşülmesi ile başladı. Öğleden sonra SSK Genel Müdürünün cevaplarından sonra Komisyon raporları görüşüldü. Komisyon raporlarının görüşülmesinden sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay, yapılan eleştirileri yanıtlamak üzere tekrar kürsüye geldi. Genel Kurulun kapanışını takiben Sosyal Sigortalar Kurumu Türk Sanat Müziği Korosu küçük bir konser verdi.

Sosyal Sigortalar Kurumu 43. Genel Kuruluna camiamızdan temsilci olarak Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, Ziya Güner Tüzüner, Ata Özbilgin ve Kazım Kökçü katıldılar.



HUKUK

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1993/13361

KARAR NO : 1994/5427

TARİHİ : 12.04.1994

KARAR ÖZETİ:

1- İş kazası sonucu ölen işçinin eşinin tüm zararlarının ödendiğine dair ibraname vermesinin üzerinden çok uzun seneler geçtikten sonra dava açması iyi niyet ve güven ilkesi kuralları ile bağdaşmaz.

2- Davalı DSİ Genel Müdürlüğü Karakaya Barajı ve HES Tesislerinin tümünü muhtelif müteahhitlere ihale edip diğer davalıya verdiği işte işçi çalıştıran bir işveren durumunda olmayıp ihale makamı bulunmasına göre İş Kanunu'nun 1/son maddesine dayanılarak sorumlu tutulamaz.

Bu nedenlerle her iki davalı hakkındaki davanın reddine karar vermek gerekir.

DAVA

Taraflar arasındaki, iş kazasından doğan maddi ve manevi zararın ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalılardan alınarak davacılar verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar ve davalılar avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.4.1994 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalılardan DSİ adına Avukat İTRE adına ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak. hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra du-

ruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

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

2- İş kazası 6.3.1983 tarihinde meydana gelmiş olup, ölen işçinin eşi davacı 12.3.1983 tarihli ibraname ile, bu olayla ilgili tüm zararlarının ödendiğini, başkaca hiçbir hak ve alacağı kalmadığını ve dava açmayacağını bildirmiştir. Kaldı ki, bu dava 12.7.1991 tarihinde açılmıştır. Olaydan ve söz konusu ibranamenin verilmesinden sonra, uzun bir süre bu konuda bir uyuşmazlık çıkarmamış olan davacının, yıllar sonra ve ibranameye rağmen istekte bulunması da iyi niyet kuralları ve güven ilkesiyle bağdaştırılmaz. Bu nedenle, adı geçen davacının açtığı davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

3- Davalı DSİ Genel Müdürlüğünün temyizine gelince:

Davalı DSİ Genel Müdürlüğü ölen işçinin kendi işçisi olmadığını, işin ihale suretiyle diğer davalıya verildiğini, bu nedenle kendilerine husumet düşmeyeceğini savunmuştur. Mahkemece, Karakaya Barajı ve HES Tesisleri İnşaatının tümünün davalı müteahhit şirkete değil ayrı bölümlerinin muhtelif şirketlere ihale edildiği kabul edilerek İş Kanunu'nun 1/son maddesi uyarınca davalı DSİ Genel Müdürlüğü de sorumlu tutulmuştur. Oysa bu davalı diğer davalıya verdiği işte,

kendisi de işçi çalıştıran bir işveren durumunda olmayıp, işi ihale suretiyle muhtelif şirketlere veren iş sahibi (ihale makamı) durumundadır. İş Kanunu'nun 1/son maddesi uyarınca, sorumluluk için, o işte kendisi de işçi çalıştıran bir asıl işverenin varlığı şarttır. Bu nedenle davalı DSİ Genel Müdürlüğü hakkındaki davanın husumet yönünden reddine karar verilmelidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, davalılar yararına takdir edilen 750.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.4.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1994/903

KARAR NO : 1994/6557

TARİHİ : 28.04.1994

KARAR ÖZETİ:

Davacı uğradığı zarara sebebiyet veren işçi hakkındaki davadan feragat ettiğine göre işçinin işvereni, işçisinin kusuru oranında bu feragattan yararlanır. Ancak kendi kusuruna isabet edecek miktarda tazminattan sorumlu tutulması gerekir.

DAVA

Davacı, iş kazasından doğan maddi ve manevi zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, meydana gelen iş kazası sonucu uğradığı maddi zararın giderilmesi için olaya neden olan işçi ile işverene karşı açtığı bu davada, işçi aleyhine açtığı davasından feragat etmiş ve mahkemece feragat nedeniyle her iki davalı hakkındaki davanın reddine karar verilmiştir.

BK'nun 147. maddesine göre rücu hakkından yararlanan müteselsil borçlulardan her biri ödediği miktar oranında alacaklının haklarına halef olur. Alacaklı, diğerleri zararına müteselsil borçlulardan birinin durumunu iyileştirdiği takdirde, bu fiilin neticelerine şahsen katlanmak zorundadır. Bu durumda, davacının, davalı hakkındaki feragatından diğer davalının yararlanması gerekir. Ancak bu yararlanma davalı kusur oranına göre hissesine isabet edecek miktarla sınırlıdır. Böyle olunca, diğer davalının kendi kusuruna isabet edecek miktarla sorumlu tutulması gerekirken, onun hakkındaki davanın da feragat nedeniyle reddine karar verilmiş olması doğru değildir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.4.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1994/2985

KARAR NO : 1994/8511

TARİHİ : 03.06.1994

KARAR ÖZETİ:

İşçinin işçilik haklarının ödenmesi için çektiği ihtarın bunların ödeneceğinin bildirilmesi yeterli olmayıp fiilen ödeme yapılmadıkça işçi dava açmakta haklı olur. Yargılama gideri ve faiz isteme hakkı doğar.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatı ve izin ücretiyle bayram ve hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, işçilik haklarının ödenmesi için 13.5.1992 tarihinde ihtarname göndermiştir. Davalı 22.5.1992 tarihli cevabi ihtarnamesiyle ödemeyi kabul ettiği miktarları bildirmiş ise de; fiilen ödeme yapılmadığı gibi, davacı adına bir bankaya yatırılmadığı ya da tevdi mahalline tevdi edilmediği anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı dava açmakta haklı olup, davalının faiz ve masraflardan sorumlu tutulması gerekir. Çünkü, davalının mücerret ödeyeceğini bildirmiş olması, kendisini sorumluluktan kurtarmaz. Aksine düşünce ile yazılı şekilde hüküm tesisini usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 3.6.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1994/3409
KARAR NO : 1994/8575
TARİHİ : 06.06.1994

KARAR ÖZETİ:

İş kazası sonucunda meslekte kazanma gücünü kısmen kaybeden işçiye işveren tarafından maddi ve manevi tazminat ödenmiş ve ibraname alınmıştır.

İbranamenin sahteliği iddia ve isbat edilmiştir.

Aradan bir yıl geçtikten sonra açılan davada ibranamenin makbuz olduğu kabul edilerek hüküm tesis bozmayı gerektirir.

DAVA

Davacı, iş kazasından doğan maddi ve manevi zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

1- Davacı vekili, kararı temyiz etmiş ise de; daha sonra gönderdiği 9.2.1994

tarihli dilekçe ile temyizden feragat etmiş bulunduğundan, feragat nedeniyle temyiz dilekçesinin reddine.

2- Davalının temyizine gelince:

Dava, iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkin olup, 13.5.1991 tarihinde açılmıştır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı 29.9.1989 tarihinde geçirdiği iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünü %12,2 oranında yitirmiştir. Davalı işveren, 6.10.1989 tarihli ibraname ile, davacıya 25.000.000 TL. maddi ve 5.000.000 TL. manevi tazminat ödemiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, manevi tazminat bir bütün olup bölünerek istenemez. Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları da bu doğrultudadır. Davacıya bu olay nedeniyle 5.000.000 TL. manevi tazminat ödendiğine göre, manevi tazminat isteğinin hüküm altına alınması isabetsizdir.

Öte yandan, olay 1989 tarihinde meydana gelmiş olup, o tarih itibariyle davacıya 25.000.000 TL. maddi tazminat ödenmiş ve ibraname alınmıştır. Aradan bir yıl geçtikten sonra açılan bu davada, söz konusu ibranamenin geçersiz olduğu da, iddia ve isbat olunamamıştır. Esasen bir yıllık hak düşürücü süre de geçmiştir. Ödenen miktar dikkate alındığında olay tarihi itibariyle maddi zararın tamamen karşılandığının kabulü gerekir. Buna rağmen, söz konusu ödeme makbuz olarak nitelendirilmek suretiyle hüküm tesis isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 6.6.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/3164
KARAR NO : 1994/3252
TARİHİ : 24.02.1994

KARAR ÖZETİ:

Men'i muhakeme ve takipsizlik kararları ile yargılamanın durdurulmasına dair kararlar hukuk hakimini bağlamaz.

Vizite kağıdı olmaksızın davalı doktorun reçete düzenlediği açıktır. Müfettiş tutanaklarının aksi yazılı belge ile sabit oluncaya kadar geçerli sayılması gerekir. Noksan inceleme ile davanın reddine karar verilmesi bozmayı gerektirir.

DAVA

Davacı gerçek dışı tanzim edilen ve muhteviyatı sigortalılarca alınmayan reçete bedeli karşılığı 647.308 TL. ödeme tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

Davacı Sosyal Sigortalar Kurumu, vizite kağıdı olmaksızın sigortalılar için gerçek dışı reçete düzenlediğinden ve reçetede ilaçları sigortalıların almadıkları, başkaları aldığından ve Kurumu zarara

uğrattıklarından bahisle davalılar doktor ve eczacı hakkında rücu davası açmıştır. Dosya içeriğine göre Mardin 1. Ağır Ceza Mahkemesinin 7.10.1988 tarih 1985/58-1988/88 sayılı kararı ile eczacı hakkında CMUK. 253/3 uyarınca yargılamanın durdurulmasına karar verildiği ve bu kararın kesinleştiği anlaşılmaktadır. Daha sonra ise takipsizlik verilmiştir. Mazıdağı ilçe idare kurulunun 1.7.1982 tarih 982/11 sayılı kararı ile de doktor hakkında da men'i muhakeme kararı verilmiştir. Men'i muhakeme kararı ve yargılamanın durmasına ve takipsizliğe dair kararlar hukuk hakimini bağlamaz. 22.6.1981 tarihli müfettiş raporu ve eki tutanaklarda reçeteler arkasındaki bir kısım imzaların sigortalılara ve yakınlarına ait olmadığı belirtilmektedir. Bir kısmı ise bazı reçetelerden haberleri olmadığını bildirmektedir. Müfettiş tutanakları aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. 506 sayılı Kanununun 90. maddesinde ise muayene için verilecek belge niteliği belirtilmektedir. İşte bu maddede belirtilen vizite kağıdı olmaksızın davalı doktorca reçetelerin düzenlendiği açıktır. Bu durumda, mahkemece aksi yazılı belge ve inandırıcı delillerle isbat edilemedikçe müfettiş tutanakları geçerli sayılmak gerekirken noksan inceleme ile yazılı şekilde davanın tümünden reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, Sosyal Sigortalar Kurumunun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, 24.2.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

K İ T A P T A N İ T İ M İ

Günümüzde, dünyanın ekonomik sisteminin değişiminin yanında, teknolojiadaki hızlı ilerleme gibi etkenler toplumları sosyal açıdan da etkilemektedir.

Devlet yönetimlerinde, devletin küçülmesi eğilimi, sorumluluğun devletin üzerinden alınması fertlere aktarılması ve küreselleşme yönüne gidilmektedir. Sosyal hizmetler giderek daha büyük bir yük haline gelmekte ve bu hizmetlerin finansmanı için yeni arayışlar sözkonusu olmaktadır.

Bu yeni gelişmelerin ışığı altında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) genel direktörü tarafından, yüzyılımız sonuna gelirken, sanayileşmiş ülkelerde sosyal güvenlik alanlarında ortaya çıkabilecek olası gelişmeleri ele almak ve genel kapsamlı tavsiyeler sunmak için bir çalışma yaptırıldı. İşte bu çalışma Doç. Dr. Yusuf Alper ve Doç. Dr. İsmail Tatlıoğlu tarafından titiz bir çalışmayla dilimize çevrilerek yayınlandı.

"21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik, Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne, Sanayileşmiş Ülkelerde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Ekonomik ve Sosyal Değişimi Hakkında Sunulan Rapor" adıyla yayınlanan, çok geniş verilerle hazırlanmış ve Uluslararası Çalışma Örgütü Yayını Olarak daha önce çıkmış bu eser, bilim adamlarımız, uygulamacılarımız ve kanun koyucularımız için yararlı olacaktır.

21. Yüzyıla Doğru

SOSYAL GÜVENLİK

*"Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörüne,
Sanayileşmiş Ülkelerde Sosyal Güvenlik
Sistemlerinin Ekonomik ve Sosyal Değişimi
Hakkında Sunulan Rapor"*

Çevirenler:

Doç. Dr. Yusuf ALPER Doç. Dr. İsmail TATLIOĞLU



TÜRK DÜNYASI
ARAŞTIRMALARI VAKFI

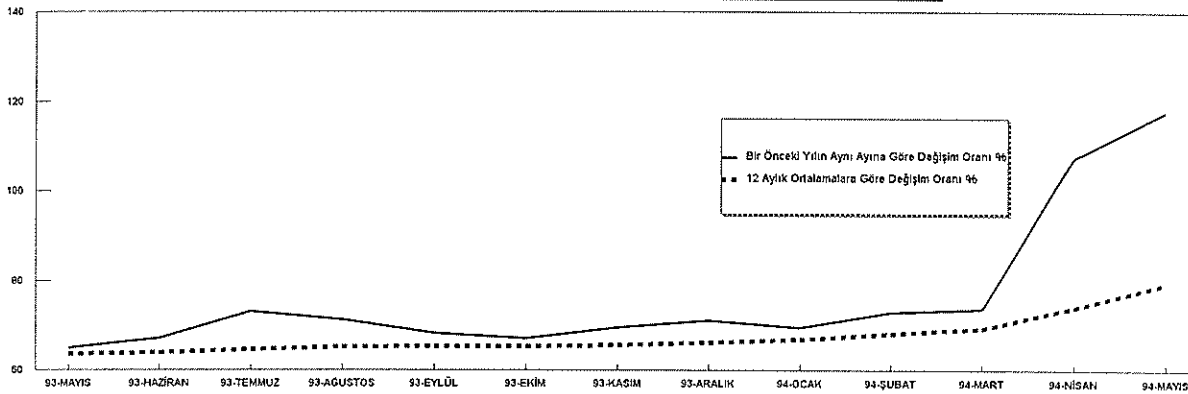
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
BURSA- 1994

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
1992			1283.1	1361.9	1220.5	1286.1
1993			2131.2	2287.7	2015.9	2165.1
1993		I	1672.3	1794.8	1592.5	1702.9
		II	1738.8	1851.5	1648.9	1775.8
		III	1821.7	1932.1	1716.6	1851.6
		IV	1901.6	2032.5	1780.7	1933.5
		V	1991.4	2149.3	1840.8	2023.2
		VI	2027.9	2187.8	1888.5	2052.0
		VII	2126.9	2271.1	1982.7	2140.5
		VIII	2183.7	2354.0	2055.2	2203.4
		IX	2305.8	2497.3	2187.4	2340.0
		X	2464.7	2657.0	2361.5	2509.7
		XI	2622.3	2820.4	2510.0	2696.0
		XII	2717.2	2904.6	2626.3	2752.5
1994		I	2837.0	3013.5	2735.2	2929.4
		II	3007.5	3206.2	2888.7	3058.7
		III	3163.3	3376.1	3009.2	3168.2
		IV	3944.8	4177.2	3726.6	3893.7
		V	4337.4	4646.6	4028.6	4386.0

	93-MAYIS	93-HAZİRAN	93-TEMMUZ	93-AĞUSTOS	93-EYLÜL	93-EKİM	93-KASIM	93-ARALIK	94-OCAK	94-ŞUBAT	94-MART	94-NİSAN	94-MAYIS
ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	65.0	67.2	73.1	71.2	68.2	67.2	69.6	71.1	69.6	73	73.6	107.4	117.8
12 AYLIK ORTALAMA	63.6	63.8	64.6	65.2	65.3	65.3	65.5	66.1	66.9	68.1	69.3	74.0	79.3

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



KAYNAK : Devlet İstatistik Enstitüsü

BANKACILIKTA EVRENSEL
HIZMETTE EVRENSEL



YIL

Kurulduğu günden bu yana her girişimde önce hizmeti ilke edinen VakıfBank, bugün, her tür bankacılık işleminde ulaştığı evrensel boyutu halkımızla paylaşmanın gururunu duyuyor. Çünkü "21. Yüzyıl Bankacılığı" sadece bir slogan değil, bir iddia... Ve bu iddia sadece VakıfBank'ın!



VakıfBank
21. Yüzyıl Bankacılığı