

# ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



## Atatürk diyor ki:

Millet yürüdüğü yolu pek büyük isabetle intihap etmiştir ve bu yolun müntehasında parlayan saadet güneşini bütün vuzuhiyle görmektedir. Bu millet o güneşe vâsıl olacaktır ve hiç bir kuvvet ona mani olamayacaktır.

Ankara, 01 Aralık 1921

CİLT: 11  
SAYI: 4  
TEMMUZ 1997

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

# ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

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

tarafından o tarihteki işkolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı  
Çimento Sanayii İşkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

## ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan  
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın  
bugün 27 üyesi bulunmaktadır.

- > ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > AKÇANSA ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
BÜYÜKÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI  
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI
- > ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- > AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.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.
- > ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİİ 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 SANAYİİ 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 SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE NEVŞEHİR ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE ORTA ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
ÇORUM ÇİMENTO FABRİKASI  
HASANOĞLAN ÇİMENTO FABRİKASI  
HAZİR BETON TESİSLERİ  
SAMSUN ÇİMENTO FABRİKASI  
SİVAS ÇİMENTO FABRİKASI
- > YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

## AMACI

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

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

ISSN 1300-3526

# ÇİMENTO İŞVEREN

## ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**TEMMUZ 1997**  
**CİLT 11 - SAYI 4**

### ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Adına  
İMTİYAZ SAHİBİ  
**A. Mesut EREZ**

■  
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ  
**Av. İ. Sancar BAYAZIT**

#### YAYIN KURULU

Prof.Dr. Yusuf ALPER  
Prof.Dr. İsmail ATAAY  
Prof.Dr. Tankut CENTEL  
Prof.Dr. Toker DERELİ  
Prof.Dr. Nusret EKİN  
Prof.Dr. Münir EKONOMİ  
Prof.Dr. Ahmet KUMRULU  
Prof.Dr. Fevzi ŞAHLANAN  
Prf.Dr. Nahit TÖRE  
Prof.Dr. A. Can TUNCAY

#### İdare Yeri

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı,  
Akyol İşhanı, 83/7-8  
06570 Maltepe / ANKARA  
Tel : (0.312) 231 1952 - 231 1953  
Telefax : (0.312) 231 0322

#### ÇİMENTO İŞVEREN

Basın Ahlak Yasası'na  
Uymayı Taahhüt Eder.  
Dergide Yayınlanan Yazıların  
Her Hakkı Saklıdır.  
Yazılı İzin Alınmadan İktibas Edilemez.

■  
Dergiye Gönderilen Yazılar  
Yayınlanmasa Dahi İade Edilmez.

■  
Dergiye gönderilen Yazılar,  
Yazarın Kişisel Görüşüdür.  
Çimento Müstahsilleri  
İşverenleri Sendikası'nı Bağlamaz.

#### BASKI

#### ÜNAL OFFSET

G.M.K. Bulvarı, 83/Zemin  
06570 Maltepe / ANKARA  
Tel : (0.312) 229 8247 - 230 6186

## İÇİNDEKİLER

### UMUMİ MUKAVELE

Doç.Dr. Algun ÇİFTER

3

### KARAR İNCELEME

#### KÖŞESİ

Doç.Dr. Haluk Hâdi SÜMER

6

### HABERLER

14

### HUKUK

19

### KİTAPLAR ARASINDAN

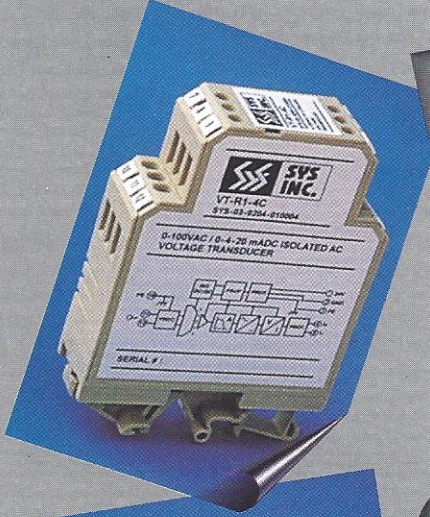
İsmail BAYER

27

### İSTATİSTİK

32

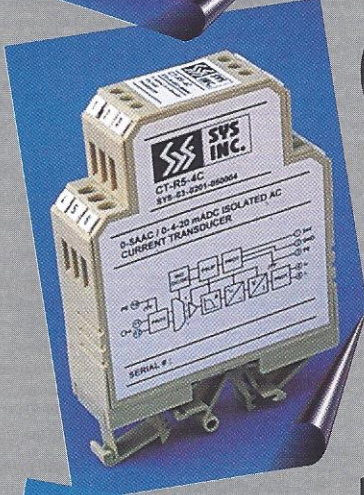
## AMAÇ DOĞRU ve EKONOMİK ÖLÇÜM İSE...



### VT-R1-4C

VT-R1-4C İZOLELİ GERİLİM TRANSDÜSERİ

- Hassas ve dayanıklı
- 0...500V AC gerilim ölçümü
- 0...20mA / 4...20mA DC akım çıkışı
- Giriş / çıkış devreleri arasında optik izolasyon
- Giriş / çıkış / güç kaynağı devrelerinde koruma amacıyla çift yönlü şok bastırıcılar
- Gerçek RMS dönüşüm • Standart DIN raylara montaj
- Küçük boyut • Giriş ve çıkış bağlantıları için 2.5mm<sup>2</sup>(14AWG) kesitli kablolara uygun klemensler



### CT-R5-4C

CT-R5-4C İZOLELİ AKIM TRANSDÜSERİ

- Hassas ve dayanıklı
- 0...1A / 0...5A AC akım ölçümü
- 0...20mA / 4...20mA DC akım çıkışı
- Giriş / çıkış devreleri arasında optik izolasyon
- Giriş / çıkış / güç kaynağı devrelerinde koruma amacıyla çift yönlü şok bastırıcılar
- Gerçek RMS dönüşüm • Standart DIN raylara montaj
- Küçük boyut • Giriş ve çıkış bağlantıları için 2.5mm<sup>2</sup>(14AWG) kesitli kablolara uygun klemensler



### RT-N1-4C

RT-N1-4C PT100 SICAKLIK TRANSDÜSERİ

- Hassas ve dayanıklı
- -200°C...+850°C aralığında kullanıcı isteğine göre değişebilen sıcaklık ölçümü
- 2 veya 3 telli PT100 sensör bağlantısına uygun girişler
- Çıkış devresi 2 telli (loop-powered) olduğundan ayrıca güç kaynağı bağlantısı gerektirmez
- PT100 sensörüne 2. dereceden doğrullaştırma
- Tüm sıcaklık aralığında ±0.1°C hata
- Giriş ve çıkış devrelerinde çift yönlü şok bastırıcılar
- Bağlantı kablolarının kopması durumunda, çıkış akımını 4mA'ın altına veya 20mA'ın üstüne çıkararak kopan kablo hakkında bilgi
- Standart DIN raylara kolay montaj
- Küçük boyut
- Giriş ve çıkış bağlantıları için 2.5mm<sup>2</sup>(14AWG) kesitli kablolara uygun klemensler

Yetkili Satıcı

**Weidmüller**

Weidmüller Elektronik Ticaret Ltd. Şti.  
Kore Şehitleri Caddesi 34 / 1-2 • 80300 Zincirlikuyu / İSTANBUL  
Tel.: 0.212.273 08 30- 31 • Fax: 0.212.267 20 38

# UMUMİ MUKAVELE



**Doç.Dr. Algun ÇİFTER**  
Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

## GİRİŞ

Toplu iş sözleşmeleri pek çok ülkede genellikle özel bir yasa ile düzenlenmiş bulunmaktadır. Bunun yanında bazı ülkelerde ise, bu tür sözleşmelerin genel bir yasada düzenlendiği görülmektedir. Bu ülkelerden biri de İsviçre'dir. Bu nedenle İsviçre'den Borçlar Kanunu alınırken, bu Kanun'da "umumi mukavele" adı altında toplu iş sözleşmesini düzenleyen 316 ve 317. maddeler de hukukumuzda girmiştir. Yürürlükten kaldırılmış olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un 4. maddesinin A bendi de sendikaların bulunabileceği faaliyetler arasında genel sözleşmeler akdetmeye yer vermekte idi.

## I.YAPILMASI

Umumi mukavele Borçlar Kanunu'nda tanımlanmamıştır. Öğretide ise, "Bir yandan işveren (işverenler veya teşekkülleri) ile işçi teşekkülleri

veya toplulukları tarafından, ileride münferiden yapılacak olan iş akidlerinin umumi hükümlerini önceden tayin etmek ve kolektif mukaveleye taraf olanların hak ve borçlarını tespit eylemek üzere, akdedilen mukaveledir." biçiminde tanımlanmıştır<sup>(1)</sup>.

Borçlar Kanunu'nun 316. maddesinin 1. fıkrasına göre, sözleşmenin (mukavelenin) işveren tarafı bir tek işveren olabileceği gibi birlikte hareket eden birden fazla işveren veya işveren sendikası da olabilir. Sözleşmenin işçi tarafı ise, bir işyerinde veya bir bölgede veya belirli bir işkolunda çalışan işçiler gibi fiili bir işçi topluluğu veya işçi sendikası olabilir. Sendikalar Kanunu'na göre bir işkolunda birden fazla sendika olabilir. Bu durumda hangi sendikanın umumi mukaveleyi yapmaya yetkili olacağı Kanun'da düzenlenmemiştir.

Umumi mukavele ile çalışma koşullarına ilişkin hükümler düzenlenir. Ancak tarafların hak ve

(1) Ferit H.Saymen, Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954, s.368.

borçlarına ilişkin hükümler de sözleşmede yer alabilir. Borçlar Kanunu, taraflara sözleşmeye herhangi bir koşulun konulması zorunluluğu yüklememektedir. Taraflar bu konuda tam anlamıyla serbesttir. Ancak bu serbesti Borçlar Kanunu'nun 19 ve 20. maddesindeki düzenlemelerle sınırlıdır. Sözleşme, Kanun'un mutlak emredici hükümlerine, ahlaka (adaba) veya kamu düzenine veya kişilik haklarına aykırı olamaz. Kanun'un nispi emredici hükümleri ise işçi yararına değiştirilebilir. Çalışma koşullarına ilişkin hükümler taraf sendikaları değil, sendika üyesi işveren ve işçileri bağlar (BK. m.317 f.1). Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler ise tarafları bağlar.

Borçlar Kanunu'nun 316. maddesinin 2. fıkrasına göre, umumi mukavele yazılı olmadıkça geçerli değildir. Borçlar Kanunu'nun 13 ve 14. maddelerine göre, yazılı metnin taraflarca veya yetki verdikleri kişilerce imzalanmış olması da gereklidir.

## II. SÜRESİ

Kanun süre ile ilgili olarak herhangi bir sınır getirmemiş ve sürenin belirlenmesini taraflara bırakmıştır. Taraflar, belirli bir süre için veya bir işin bitimine kadar sözleşmenin geçerli olacağını kararlaştırabileceği gibi herhangi bir süre ile sınırlı olmaksızın belirsiz bir süre için de sözleşmenin geçerli olacağını kararlaştırabilir. Kural olarak taraflar geçerli olduğu sürece sözleşme ile bağlıdır. Ancak sözleşme en az bir yıl yürürlükte kaldıktan sonra, taraflardan biri altı ay önce bildirimde bulunmak koşuluyla sözleşmeyi feshedebilir (m.316 f.3). Taraflar anlaşarak da süreyi uzatabilir, kısaltabilir ve sözleşmeyi ortadan kaldırabilir.

## III. HÜKÜMLERİ

Umumi mukavelele çalışma koşullarına ilişkin düzenleyici hükümleri sendika üyesi işçi ve işvereni bağlayacağı için, yapılacak hizmet akitleri umumi mukavelele aykırı olamaz. Borçlar Kanunu'nun 317. maddesinin 1. fıkrasına göre, hizmet akitlerinin umumi mukavelele aykırı koşulları hükümsüzdür. Hizmet akdinin umumi mukavelele uygun olan hükümleri ise geçerliliğini korur. Burada kısmi hükümsüzlük söz konusudur. Ancak kısmi hükümsüzlüğün, Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinin 2. fıkrasına göre akdin tümüyle hükümsüzlüğüne yol açmayacağı genellikle kabul edilmektedir<sup>(2)</sup>.

Hizmet akdinin bazı koşulları hükümsüz olursa, bu koşulların yerini umumi mukavelele koşulları alır (m.317 f.2). Umumi mukavele doğru dan doğruya (otomatik olarak) ve emredici (zorlayıcı) biçimde hizmet akitlerini etkiler. Ancak hizmet akitlerinin işçinin yararına olan koşulları geçerlidir.

## IV. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE İLİŞKİSİ

İşçi ve işveren sendikaları yeterince gelişmediği, grev ve lokavt hakkı mevcut olmadığı ve yürürlükteki hükümler ihtiyaçları karşılayacak kadar ayrıntılara girmediği için umumi mukavele ancak yer yer ve bazı işkollarında çok sınırlı olarak uygulanabilmiştir<sup>(3)</sup>.

Toplu iş sözleşmesi kurumu 1963 yılında 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) ile düzenlenirken Hükümet Tasarısı'nda Kanun yürürlüğe girdiği zaman kaldırılacak hükümler arasında Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317. maddeleri de yer almakta idi. Anayasa'da toplu iş sözleşmesi hakkının işçilere tanındığı, bu hakkın kullanılmasının sendikalarla

(2) Aynı görüş için bkz. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 13. Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1996, s.393; Fevzi Şahlan, Toplu İş Sözleşmesi, Acar Matbaacılık Yayıncılık Hizmetleri Ambalaj Sanayii ve Ticaret A.Ş., İstanbul, 1992, ss. 111,112; Turhan Esener, İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s.404; Kenan Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1988, s.432; Seza Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1986, s.98.

(3) Saymen, s.367; Çelik, ss.390, 391.

sınırlandırılmasının Anayasa'ya aykırı olacağı ve bu nedenle fiili işçi topluluklarına tanınan umumi mukavele yolu ile Anayasa'ya aykırılığın giderileceği düşüncesinden hareketle Geçici Komisyon, Kanun yürürlüğe girdiği zaman kaldırılacak hükümler arasından Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317. maddelerini çıkarmış, ancak umumi mukaveleden kaynaklanan uyuşmazlıklarda grev ve lokavta başvurulabilmesine izin vermemiştir<sup>(4)</sup>.

Böylece ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi-umumi mukavele ikiliği karşısında Kanun'un 3. maddesine 2. bend olarak bu ilişkiyi düzenleyen bir hüküm eklenmiş ve toplu iş sözleşmesine üstünlük tanınmıştır<sup>(5)</sup>, Bu düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesi hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı işyerlerinde uygulanan umumi mukavelelerin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır, ancak umumi mukavelede işçiler lehine mevcut hükümler saklıdır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Borçlar Kanunu'nun umumi mukaveleyi düzenleyen 316 ve 317. maddelerini kaldırmamış, ancak toplu iş sözleşmesi-umumi mukavele ilişkisini düzenleyen hükme de yer vermemiştir. Kanun'da ilişkinin düzenlenmemiş olmasından Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317. maddelerinin zımnen yürürlükten kaldırılmış olduğu sonucuna varılamaz. Borçlar Kanunu hükümlerine göre umumi mukavelelerin yapılabileceğini kabul etmek gerekir<sup>(6)</sup>.

Diğer yandan Anayasa'nın 53. maddesinin son fıkrasına paralel olarak Kanun'un 3. maddesinin 4. fıkrasında yer alan " Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz." hükmü de, toplu iş sözleşmesi ile umumi mukavelelerin veya tersine

umumi mukavele ile toplu iş sözleşmesinin engellendiği şeklinde değerlendirilmemelidir. Hüküm, bir işyerinde aynı dönem için bu yasaya göre birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılmasını ve uygulanmasını engellemeyi amaçlamaktadır. İkilik nedeniyle uygulamada bir sorun çıkması durumunda, 2822 sayılı TİSGLK'nun özel hükümler taşıdığından hareketle 275 sayılı Kanun'daki esaslara uygun bir çözüme varılmaktadır<sup>(7)</sup>.

Ancak bir işyerinde işçilerin örgütlenmesi sırasında veya işçi sendikası yetki işlemlerine başladıktan sonra işverenin başka bir işçi sendikası ile umumi mukavele yapmasının ve objektif ve subjektif niteliklerini göz önünde tutmaksızın sırf sendikalı olup olmamalarına göre ayrı ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında farklılık yaratmasının Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 3. fıkrasına aykırılık oluşabileceği de göz ardı edilmemelidir.

## SONUÇ

Anayasa'nın 51. maddesi ile, çalışma koşullarını düzenlemek ve geliştirmek için işçi ve işverenlere sendika kurma hakkı tanınmıştır. İşçi sözleşmeden ise, güçlü işçi sendikalarında örgütlenmiş işçileri anlamak gerekir. Bu nedenle hukukumuzda toplu iş sözleşmesi kurumu özel bir yasa ile ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş ve toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılması sendikalarla sınırlandırılmıştır. Bu düzenleme işçiyi koruma amacıyla yönelik ve Anayasa'nın özüne uygundur. Batı'daki gelişmeler de bu yödedir. Buna karşın grev ve lokavt hakkının bulunmadığı bir umumi mukavele kurumunun Borçlar Kanunu'nda korunması ikilemdir. Toplu iş sözleşmesine göre daha dar bir yapıda olan umumi mukavelelerin yasa değişikliği ile yürürlükten kaldırılması isabetli olacaktır.

(4) Millet Meclisi, Tutanak Dergisi, B:76, 19.4.1963, O:1, ss.429, 430.

(5) Cumhuriyet Senatosu, Tutanak Dergisi, B:88, 8.7.1963, O:1, s.764.

(6) Aynı görüş için bkz. Çelik, s.391; Şahlanan, s.108. BK. m. 316, 317'nin zımnen yürürlükten kaldırılmış olduğu görüşü için bkz. Tunçoğlu, s.364; M.Polat Soyer, Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık ilkesi, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1991, s.17.

(7) Çelik, s.391; Şahlanan, s.180.

# KARAR İNCELEME KÖŞESİ



**Doç. Dr. Halûk Hâdi SÜMER**  
S.Ü. Hukuk Fakültesi  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

## TARAF İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLAN İŞÇİLER AÇISINDAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN GEÇMİŞE ETKİLİ OLARAK FAYDALANMANIN BAŞLANGICI

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO :1994/12454  
KARAR NO :1994/12158  
KARAR TARİHİ :19.09.1994 \*

### DAVA

Davacı ücret alacağı kesintilerinin iadesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı reddetmiştir.

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

### YARGITAY KARARI

Davacı; davalıya ait işyerinde çalışmaya başladıktan ve TİS'ne taraf işçi sendikasına üye olduktan bir süre sonra imzalanan sözleşmeden işe giriş tarihinden itibaren yararlandırıldığı halde, işvere-

nin sendika üyeliğinin kesinleştiği tarihten itibaren yararlanması gerektiğinden söz ederek bir kısım ödemelerini geri aldığı ileri sürerek iadesini istemiştir.

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir. Gerek 2822 sayılı Yasa'nın 9. maddesi ve gerekse işyerinde uygulanan TİS'nin 144. maddesine göre, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olan işçiler sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar. Uyuşmazlık konusu TİS 30.07.1991 tarihinde imzalanmış olup yürürlük başlangıç tarihi 01.03.1991'dir. Davacı, 01.03.1991 tarihinden sonra ve imza tarihinden önce işyerinde çalışmaya başlamış ve henüz sözleşme imzalanmadan sendika üyeliği kesinleşmiştir. Davacı TİS'nin imzalandığı 30.07.1991 tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye bulunduğuna göre, işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanması gerekir. Davacı sözleşmenin yürürlük başlangıcı olan 01.03.1991 tarihinden sonra

\*Tekstil İşveren Dergisi, S. 186, Nisan 1995; Kararın karşı oy yazısı vardır.



işe girdiğine ve imza tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi bulunduğuna göre 2822 sayılı Yasa'nın açık hükmü karşısında işe giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlandırılmış olması doğrudur. Buna rağmen işverenin davacının üyelüğünün kesintiği tarihi esas almak suretiyle fazla ödeme yaptığını ileri sürerek, bir kısım ödemeleri geri almış olması doğru değildir. Yasa koyucu, TİS'nin imzalanmasından sonra taraf işçi sendikasına üye olanların üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanmalarını öngörmüştür. TİS'nin imza-

lanması tarihinden önce taraf işçi sendikasına üye bulunanlar için ise böyle bir koşul getirilmemiştir. Bu nedenle davanın kabulüne karar vermek gerekirken aksine bazı düşüncelerle reddi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

### SONUÇ

Temiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.09.1994 gününde oy çokluğuyla karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

I- Toplu iş sözleşmeleri kural olarak imza tarihinde yürürlüğe girerler. Bununla birlikte, uygulamada toplu iş sözleşmelerine konulan hüküm ile, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün imza tarihinden daha önceki bir tarihten itibaren başlatıldığı görülmektedir. Genellikle, yeni toplu iş sözleşmesinin başlangıç tarihi işyerinde daha önce toplu iş sözleşmesi varsa, bu sözleşmenin sona erdiği tarihe kadar geriye götürülmektedir. Böylelikle, yeni toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında geçirilen süre, toplu iş sözleşmesine konulan hüküm ile telafi edilmektedir. Hemen belirtmek gerekir ki, yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini önceki toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden daha önceye götürebilmek mümkün değildir<sup>(1)</sup>.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesinin 1. fıkrası "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar" hükmü ile, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda temel kuralı koymuş ve aynı maddenin 2. fıkrasında da yararlanmanın başlangıç tarihini belirlemiştir: "Toplu iş sözleşmesinin imzalan-

ması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar".

Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçiler açısından yararlanma tarihi ile ilgili olarak iki soru karşımıza çıkmaktadır: Birincisi, yürürlük tarihinden sonra işyerine giren ve taraf işçi sendikasına üye olan işçiler, hangi tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklardır? İkincisi ise, yürürlük tarihinde işyerinde çalışan, ancak yürürlük tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçiler hangi tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir?

Birinci soruya verilecek cevap oldukça nettir. İşçinin toplu iş sözleşmesi ile geçmişe etkili olarak yararlanması, işe giriş tarihi ile sınırlıdır. Bir diğer ifade ile, işyerinde çalışmadığı dönem için hak talebinde bulunabilmesi mümkün değildir<sup>(2)</sup>. Gerçekten, toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili uygulaması, genellikle ücret, ikramiye ve diğer sosyal yardımla-

(1) ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 12.B. İstanbul 1994. s. 456; ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s. 189; REİSOĞLU, Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986. s. 437

(2) ÇELİK, Nuri, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, s. 151; AKTAY, Nizamettin, Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları, Ankara 1990, s. 55; ŞAHLANAN, s.134; TUNCAY, A. Can, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1990, İstanbul 1992, s. 120.

ra ilişkin farkların ödenmesi şeklinde kendini göstermektedir. İşçiye işe girdiği tarihten öncesi için böyle bir ödeme yapılması sözkonusu olmaz. Nitekim incelemekte olduğumuz yargıtay kararında da, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra işe giren işçi açısından, yararlanmanın işe giriş tarihinde başlayacağı açıkça belirtilmiştir.

İkinci soruya verilecek cevap birincisi kadar net değildir. İmza tarihinde toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olan ancak yürürlük tarihinde üye olmayan işçinin hangi tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. **ÇELİK**'e göre, "2822 sayılı Kanunun 9. maddesinde emredici nitelikte yapılan düzenlemenin, sözleşmenin imzası tarihinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olanların yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerine ilişkin (m. 9/II) yerindedir. 275 sayılı Kanun dönemindeki bazı duraksamaları da ortadan kaldıran bu hüküm karşısında, sözleşmenin imzası sırasında işyerinde çalışmakta olup taraf sendikaya üye olanlar, geçmişte üyelikleri olmasa dahi, geçmişe ilişkin haklardan aidat ödemeksizin yararlanabileceklerdir. Bunlardan yürürlük başlangıcında işyerinde çalışanlar yürürlük başlangıcından, yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında işyerine girenler ise giriş tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmaya başlayacaklardır"<sup>(3)</sup> **EŞMELİOĞLU /BERKSUN**'a göre, "Görüldüğü üzere fıkra hükmü, toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının kazanılmasında sözleşmenin imzalanması tarihini esas almış ve bu tarih itibarıyla taraf işçi sendikasıyla mevcut üyelik ilişkisini belirleyici unsur olarak kabul etmiştir. Buna göre, bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanabilmesi için, en geç sözleşmenin imza gününde taraf sendikaya üye olması gerekmektedir

tedir"<sup>(4)</sup>. **ŞAHLANAN**'a göre, "İmza tarihinde üye olanların, geçmişe etkili olarak yürürlük tarihinden itibaren yararlanmaları için üyeliklerinin sözleşmenin geçmişteki yürürlük süresinde de mevcut olmasının gerekip gerekmediği Toplu GLK md. 9/II'de imza tarihinde taraf sendikaya üye olanların yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanacakları, başkaca bir şart aranmaksızın, belirtilmiştir. Bu nedenle, imza tarihinde üye olanların geriye etkili yararlanmaları için yürürlük süresinde de üyeliklerinin gerektiğini söylemek md.9/II'nin açık ifadesiyle bağdaşamaz görünüyorsa da , yararlanmaya ilişkin sistemin bütünlüğü açısından bakıldığında , farklı bir sonuca varmak da mümkündür. Konuyu düzenleyen Toplu GLK md. 9. birinci fıkrasında, yararlanmanın üyeliğe bağlı olduğunu ifade etmiştir. Maddenin ikinci fıkrası ise bu yararlanmanın şartlarının değiştirmemekte sadece onun yorumunda da birinci fıkradaki yararlanmaya ilişkin kuraldan uzaklaşmamak gerektiği ve yararlanma için üyeliği esas alan düzenlemenin söz konusu durumu da içerdiği söylenebilir. Kaldı ki, aksine düşünce sendikalaşma açısından da olumsuz sonuçlar doğuracak, işyerinde sendika üyesi olmayan sendikalaşma bilincinden yoksun çalışanları, sözleşmenin imza tarihine kadar sendikadan uzak kalmaya özendirebilecektir"<sup>(5)</sup> **TUNCAY**'a göre ise, "Kanımca , 9. maddenin 2. fıkrasının sözü açık görünüyorsa da burada söze değil maddeyi yararlanmaya ilişkin genel sistem içinde yorumlamak gerekir. Yararlanmaya ilişkin genel sistem ise TİS'in imzası tarihinde taraf sendikaya üye bulunanların başka bir şart aranmadan TİS'nden yararlanabilmeleri , fakat sendika üyesi bulunmayan ve işyerinde çalışmaya başlamadan önceki süreler için toplu iş sözleşmesinden yararlanılmamasıdır"<sup>(6)</sup>.

(3) **ÇELİK** , Uygulama Alanı, s.146, 147

(4) **BERKSUN**, Abdullah/**EŞMELİOĞLU**, İbrahim, Açıklamalı, Gerekçeli,İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, s. 163

(5) **ŞAHLANAN**, s. 135

(6) **TUNCAY**, s. 20. Aynı görüş için bkz. **AKTAY**, s. 55

II- Yukarıda belirttiğimiz tartışmalı konu ile ilgili olarak Yargıtay kararlarında da görüş birliği yoktur. Yargıtay daha önce verdiği kararları, incelemekte olduğumuz karardan farklı doğrultuda idi. : "... Bu fıkra hükmünce işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için gerek yürürlük tarihinde ve gerekse imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olması şarttır. İmza tarihinde üye olmasına rağmen üyeliği yürürlük tarihinden sonraki bir tarihte gerçekleşmişse, ancak üye olduğu tarihten sonrası için yararlanabilir ve böyle bir durumda üye olduğu tarihten geriye doğru yürürlük tarihinden itibaren yararlanamaz. Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın temel koşullarındandır. Anılan maddenin bir başka şekilde yorumlanması mümkün değildir. Daire kararları da bu yöndedir" (7). Görüldüğü üzere, Yargıtay bu kararı ile işçilerin toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanabilmesi için, üyeliği esas olarak kabul etmektedir. Yüksek Mahkemeye göre, İşçinin toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için, yürürlük tarihinde de üye olması zorunludur. Yargıtay incelemekte olduğumuz kararında ise, bu görüşünden tamamen dönmüş ve işçinin toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanabilmesi için, imza tarihinde üye olmasının yeterli olduğu, ayrıca yürürlük tarihinde de üye olmasının gerekmediğini belirtmiştir. Karara ekli karşı oy yazısında ise, muhalif üye yargıtayın önceki kararları doğrultusunda görüş belirtmiştir : "Bu fıkra uyarınca da, işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanabilmesi için gerek yürürlük tarihinde ve gerekse imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olması şarttır. Maddenin birinci ve ikinci fıkralarının birlikte gözönünde tutulması gerekir. Buna göre, imza tarihinde üye olmasına rağmen üyeliği tarihinden sonraki

bir tarihte gerçekleşen işçi, ancak üye olduğu tarihten sonrası için yararlanabilir ve böyle bir durumda üyelik tarihinden geriye gidilerek yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanması düşünülemez".

III- 2822 sayılı Kanunun 9/2. maddesi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda başlangıç tarihini açıkça hükme bağlamıştır: "Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren ... yararlanırlar" Görüldüğü üzere maddede işçinin yürürlük tarihinden toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için sadece imza tarihinde üye olması yeterli görülmüş, ayrıca yürürlük tarihinde de üye olma şartı aranmamıştır. Açık olan bu hüküm karşısında ayrıca yürürlük tarihinden de üye olma şartının aranması gerektiği kanaatinde değiliz. Nitekim aynı fıkroda imza tarihinden sonra taraf işçi sendikasına üye olan işçiler için yararlanmanın başlangıç tarihi, 3. fıkroda imza tarihinde ve sonrasında da üye olmayan işçiler için yararlanma şartları düzenlenmiştir. Bütün bu düzenlemelerde, yararlanmanın başlangıcı belirlenirken, işçinin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup olmadığı esas alınmıştır. Bununla birlikte, hükmün bu haliyle işçiyi toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından çok önce sendikaya üye olmaktan uzaklaştıracağı eleştirisine katılıyoruz. Yine, imza tarihinden bir gün önce üye olan işçi ile bir gün sonra üye olan işçi açısından yararlanma tarihi bakımından önemli farklılık olmasının adil olmayan sonuçlara yol açacağı açıktır. Ancak hükmün açık ifadesi, farklı yorum yapmamıza engel teşkil etmektedir. Bu nedenle yapılacak kanun değişikliği ile 2. fıkroya şu cümlenin eklenmesinin yerinde olacağı kanaatindeyim: "Ancak toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçinin üyeliğinin kesinleştiği tarihten ileriye götürülemez"

(7) Y. 9. HD., 20.03.1990, 67/3146, Türk Kamu-Sen, C. 1, S. 11, Mart 1990, s. 34-35. Yargıtayın bu konudaki diğer kararları için bkz. SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları, Konya 1993, s 214, dn 16

**SONUÇ**

Yargıtayın incelemiş olduğumuz kararının, TGLK. md. 9/2 hükmünün açık ifadesine uygun ve yerinde olduğu kanaatindeyiz. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi olarak imza tarihinden önceki bir tarih tespit edilmesi halinde, imza tarihinde taraf işçi

sendikasına üye olan işçiler, üyelik tarihine bakılmaksızın, yürürlük tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları gerekir. Ancak işçinintoplu iş sözleşmesinden yararlanmasının, işçinin işe giriş tarihinden, bir diğer ifade ile hizmet sözleşmesi tarihinden daha önceye götürebilmesi mümkün değildir.

## SİGORTALININ SERVİS ARACI BEKLERKEN UĞRADIĞI KAZA İŞ KAZASI MIDIR?

T.C.  
YARGITAY  
21. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO :1996/2674  
KARAR NO :1996/2738  
KARAR TARİHİ :14.5.1996

**DAVA**

Davacılar murisleri meydana gelen kazanın bir iş kazası olduğunun tespitine karar verilmesini istemişlerdir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin reddine karar vermiştir.

Hükmün davacı vekili 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 tespit edildi.

**KARAR**

Dava zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiğinin saptanması istemine ilişkindir. Zararlandırıcı sigorta olayının, sigortalının işveren tarafından belirlenen yerde, servis aracını beklerken oluştuğu uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık, sigortalının işe gitmek için işveren tarafından belirlenen durakta servis aracı beklerken üçüncü şahsa ait aracın çarpması sonucu oluşan zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun bu davanın yasal dayanağını oluşturan 11-A/e maddesine göre sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı

yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında, bedence ve ruhça arızaya uğratan olay iş kazasıdır. Somut olayda sigortalı, servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada ruhça arızaya maruz kaldığı açıktır. Hal böyle olunca ve özellikle cezalandırıcı sigorta olayının yukarıda sözü geçen maddenin (e) bendinde vurgulandığı üzere sigortalıların işverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülmesi sırasında, başka bir anlatımla, servis aracına binmek üzere işveren tarafından belirlenen yerde beklediği sırada oluştuğuna göre, sigorta olayının iş kazası sayılması gerektiği hukuksal gerçeği ortadadır. Zira, (e) bendinde; "götürülmesi sırasında" sözcüklerinin sigortalının işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere toplu olarak buldukları hazırlık dönemini de kapsadığı söz götürmez. Öte yandan, "götürme sırasında" sözcüklerinin salt servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı biçiminde yorumlamak, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceği tartışmasızdır.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın davanın kabulüne karar vermek gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacının bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hükmün bozulmalıdır.

**SONUÇ**

Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BÖZÜLMESİNE, 14.05.1996 gününde oy birliği ile karar verildi<sup>(1)</sup>.

(1) Tekstil İşveren, S. 205, Kasım 1996, s. 14, 15'de yayınlanmıştır.

## KARARIN İNCELENMESİ

I- Karara konu olan olayda, işçi işyerine gitmek üzere işveren tarafından tahsis edilen servis aracının durağında beklerken üçüncü bir şahsa ait aracın çarpması sonucu ölmüştür. Yerel mahkeme zararlandırıcı olayın bir iş kazası olmadığına karar vermiştir. Kararın temyizi üzerine 21. Hukuk Dairesi yukarıda metni bulunan kararı ile, olayın iş kazası olduğu sonucuna ulaşmıştır.

II- Olayın, Yargıtayın belirttiği gibi iş kazası olup olmadığını belirleyebilmek için öncelikle iş kazasının tanımı ve unsurlarını belirtmekte yarar görüyoruz.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11/A maddesine göre, "İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaylardır: a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında".

Doktrinde ise, iş kazası "sigortalının, işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay" olarak tanımlanmaktadır<sup>(2)</sup>. Bu tanım esas alındığı takdirde iş kazasının unsurları şunlardır: a) Kazaya uğrayan kişinin sigortalı olması, b) Kazanın meydana gelmiş olması, c) Sigortalının gördüğü işle kaza arasında ve kaza ile zarar arasında uy-

gun illiyet bağı bulunması, d) Sigortalının bedence ruhça bir zarara uğraması<sup>(3)</sup>.

III- SSK. Md. 11'de hangi hallerde meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı hususu "sınırlı" olarak belirtilmiştir. Bu nedenle bir olayın iş kazası olup olmadığından söz edebilmek için, sigortalıyı bedence ve ruhça zarara uğratan olayın kanunda belirtilen hallerden birisinde gerçekleşmesi gerekir<sup>(4)</sup>. Bir diğer ifade ile, SSK Md. 11/A'da sayılan hallerin dışında meydana gelen bir kaza diğer unsurlar gerçekleşmiş olsa bile iş kazası olarak nitelendirilemez. Bunun sonucu olarak her olayda, olayın SSK Md. 11/A'da sınırlı olarak sayılan hallerden birisinde meydana gelip gelmediği, başka bir deyişle kazanın meydana geliş şeklinin kanundaki tanıma uyup uyumadığı araştırılmalıdır. Nitekim değerlendirdiğimiz kararda tartışılan husus, olayın SSK Md. 11/A'da belirtilen hallerden birisinde meydana gelip gelmediğidir. Yerel mahkeme kazanın meydana geliş şeklini SSK Md. 11/A'da sayılanlar içerisinde kabul etmemiş, buna karşın Yargıtay aksi sonuca varmıştır.

Kararda üzerinde yorum farklılığı olan ve olayın çözümündne esas teşkil eden hüküm SSK Md. 11/A'nın (e) fıkrasıdır. Buna göre, "Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında" meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay iş kazasıdır. Bir kaza halinde SSK. Md. 11/A (e) hükmünün uygulanabilmesi için işverence sağlanan bir taşıtın bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere bu taşıtla toplu olarak götürülüp getirilmeleri gerekir<sup>(5)</sup>. İşverenin işçileri toplu olarak götürüp getirmesi toplu iş sözleşmesi veya hizmet sözleşmesine konulan hüküm ile sağ-

(2) TUNCAY, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 7.B., İstanbul 1996, s.211. Ayrıca bkz. GÜZEL, Ali/Okur, A. Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, 4.B., İstanbul 1994, s. 171; TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 3.B., İstanbul 1987, s.312; EREN, Fikret, Borçlar Hukuk ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.5.

(3) İş kazasının unsurları hakkında geniş bilgi için bkz. TUNCAY, s.211-217; GÜZEL/OKUR s.171-180; TUNÇOMAĞ, s.312-322; EREN, 5-22.

(4) CENTEL, Tankut, İşyerine Getirilip Götürülme Sırasında Uğranılan Kaza-İş Kazası Kavramı, İş Hukuku Dergisi, C.III, S.1, Ocak-Mart 1993,s.124; GÜZEL/OKUR, s.177.

(5) Yargıtay bir kararında işverence tahsis edilen özel araç içerisinde meydana gelen silahlı saldırıyı iş kazası olarak kabul etmiştir (Y.10.HD.,19.6.1992, E. 1991/15658, K. 1992/6893). Karar doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir. Bkz. TUNCAY, A.Can, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, C. 7, S.2, Mart 1993, s. 17 vd., CENTEL, s. 112 vd.

lanabilir. Yine işverenin bu yükümlülüğü için niteliğinden kaynaklanabilir veya sosyal amaçlı olabilir (İş K. Md. 62)<sup>(6)</sup>. Hemen belirtmek gerekir ki, işçileri topluca taşıyan aracın mülkiyetinin işverene ait olması gerekmez. İşverenin işçileri taşıma işini bir sözleşme ile üçüncü kişiye bırakması halinde de meydana gelen kaza iş kazası sayılır<sup>(7)</sup>.

SSK. Md. 11/A (e) hükmü genellikle, işçilerin işveren tarafından sağlanan araçla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelen trafik kazalarında uygulama alanı bulur<sup>(8)</sup>. Bununla birlikte, doktrinde, sözkonusu hükmün trafik kazaları dışında örneğin sigortalının elini taşıtın kapısına sıkıştırması ya da taşıt içinde çıkan kavgada sigortalının yaralanması halinde de uygulama alanı bulacağı kabul edilmektedir<sup>(9)</sup>.

Yargıtay, sigortalının işverence belirlenen yerde servis aracını beklerken üçüncü bir kişiye ait aracın çarpması sonucu ölümünü iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yüksek Mahkemeye göre, "...(e) bendindeki "götürülmesi sırasında" sözcüklerinin sigortalıların işveren tarafından belirlenen yerde servis aracına binmek üzere toplu olarak buldukları hazırlık dönemini de ..." kapsar. Yargıtayın bu görüşüne katılmıyoruz. Öncelikle belirtmek gerekir ki, SSK. Md. 11/A'da sayılan haller sınırlı olarak sayılmıştır. Bu nedenle herhangi bir olayın SSK. Md. 11/A'da gösterilen hallerden birisinde meydana gelip gelmediğinin titiz bir şekilde belirlenmesi ve kanunda öngörülme bir halde meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak kabul edilmemesi gerekir.

SSK. Md. 11/A,(e)'de açıkça "götürülüp getirilmeleri sırasında" ifadesi yer almıştır. Bu nedenle hükmün uygulanabilmesi için kazanın sigortalıların topluca taşınmaları, bir diğer ifade ile işçilerin işyerine topluca götürülmeleri veya getirilmeleri sırasında meydana gelmiş olması gerekir. Henüz taşıma başlamadan önce veya taşıma işi bittikten sonra, başka bir deyişle sigortalıların sözkonusu taşıta binmeden önce ve bindikten sonra meydana gelen kazalara SSK.Md. 11/A (e) hükmü uygulama alanı bulmaz<sup>(10)</sup>. Hükmün açık ifadesi karşısında aksi yorum, SSK. Md. 11/A'ya aykırıdır.

Yargıtay, SSK. Md. 11/A (e) hükmünü yorumlamak suretiyle henüz taşıma başlamadan önce meydana gelen olayları da iş kazası olarak kabul etmiştir. Yargıtayın yorum yolu ile, hükmün açık ifadesine aykırı sonuca ulaşması yerinde değildir. Zira yoruma, ancak açık olmayan hükümlerin açıklığa kavuşturulması için başvurulabilir. Bunun ötesinde yargı organlarının açık olan kanun hükmünü gözardı ederek, kanunkoyucunun amacını belirlemeye çalışması ve bu amaç doğrultusunda hüküm vermesi mümkün değildir<sup>(11)</sup>. Üzerinde durduğumuz hükümde kanun koyucu açıkça taşıt ile götürülüp getirilme esnasında meydana gelen kazaları iş kazası olarak kabul etmiştir. Hükümde yoruma açık bir husus veya bir "gerçek boşluk" bulunmamaktadır. Böyle bir durumda açık bir hukuk kuralına rağmen yapılan yorumla mevcut hukuk kuralını zorlamak suretiyle ulaşılan sonuç, o hukuk kuralına aykırılık teşkil eder.

Yargıtay, hükümde "gerçek olmayan boşluk" bulunduğu, yani kanunda yer alan hükmün uy-

(6) TUNÇOMAĞ, s. 315; GÜZEL/OKUR, s.176.

(7) TUNÇOMAĞ, s. 315; GÜZEL/OKUR, s.176; TUNCAY, s.214; EREN s.20.

(8) TUNÇOMAĞ, s. 315; CENTEL, s.124; GÜZEL/OKUR, s.176; TUNCAY, S.124; YELEKÇİ, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1993 s. 138

(9) GÜZEL/OKUR, s. 176; CENTEL, s. 124

(10) Yargıtayın bir kararına göre, "... Sigortalı işçinin uğramış olduğu zararlandırıcı olay işverenin işçilerini taşımak için sağladığı araçtan indikten hemen sonra ve işyerinin kapısı önünde cadde üzerinde meydana gelmiştir. Şu duruma göre olayın 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. Maddesinin A/e bendinde öngörülen biçimde bir iş kazası olarak kabulü gereklidir. Anılan bent hükmünün sadece taşıt içindeki sigorta olaylarıyla ilgili olduğunun kabulü mümkün bulunmamaktadır. Gerçekten de bu hükmün konuluş amacı gözönünde tutulduğunda sigortalının götürülüp getirilmesi süreci içindeki belirli nitelikteki tüm olayların bu hükmün içerisinde yer aldığı açıkça görülmektedir...". Y. 10 HD., 26.9.1975, E. 1974/8265 K. 1975/4930, ÇENBERCİ, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977, s.975. Yargıtay bir başka kararında ise, "Olayda davacı sigortalı Kemal, gece vardiyasında çalışmak üzere işyerine gitmek amacıyla bindiği Belediye Otobüsünden durakta inip yolun karşı tarafına geçmek isterken, başka bir aracın çarpmasıyla uğradığı trafik kazası sonucunda yaralanmıştır. ... davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesinde öngörülen beş sebepten birisine girmesi zorunludur. Olayda ise açıklandığı üzere sigortalının yaralanmasıyla sonuçlanan sözkonusu trafik kazasının yukarıda sözü edilen maddede iş kazası olarak sayılan hal ve durumlardan hiçbirisine girmediği ve giderek olayla iş kazası arasında "uygun neden-sonuç" bağının bulunmadığı da tartışılmazdır. Bu durumda, sözü edilen trafik kazası sonucu meydana gelen yaralanma olayının iş kazası sayılmasına olanak bulunmamaktadır". Y. 10 HD., 26.9.1989, E. 1989/4351, K. 1989/6491, Karar metni ve A. Can TUNCAY'ın değerlendirmesi için bkz. Çimento İşveren, C. 1, S. 4, Temmuz 1990, s. 17 vd.

(11) CENTEL, s. 126.

güldüğü somut olaya anlam ve amaç bakımından uygun düşmediği kanaatinde ise, böyle bir boşluk ancak kanunkoyucunun sözkonusu hükümde yapacağı bir değişiklik ile giderilebilir. Dolayısıyla, yargı organlarının açık ve yoruma ihtiyaç bulunmayan hükümleri amaçsal (gai) yoruma tabi tutması ve hukuk yaratması mümkün değildir.

Yargıtay inceleme konusu olan kararında işçinin servis aracına binmek üzere durakta beklediği dönemi, hazırlık dönemi olarak kabul etmiştir. Eğer servis aracına binmeden önceki dönemi hazırlık dönemi olarak nitelemek ve böylece hükmün kapsamına dahil etmek mümkün olsa idi, işçinin evden çıktığı andan itibaren servis aracına bindiği ana kadar uğradığı her türlü kazayı iş kazası olarak kabul etmek gerekirdi. Zira servis aracına bininceye kadar, sigortalının yaptığı her eylem, servis aracına bineceği durağa ulaşma, servis aracına binme ve işyerine gitme amacına yöneliktir. Örneğin evden çıkıp servis durağına kadar olan mesafeyi yürüyen işçiye bir aracın çarpması halinde, bunu da iş kazası saymak gerekirdi ki bu sonuç SSK. Md. 11/A,(e)'nin açık hükmü karşısında mümkün olmadığı düşüncesindeyiz. Belki, SSK. Md. 11/A,(e) hükmü "sigortalıların... toplu olarak götürülüp getirilmeleriyle ilgili olarak..." şeklinde olsa idi, Yargıtayın inceleme konumuz karardaki görüşüne katılmak sözkonusu olabilirdi.

Yargıtay kararda, "götürme sırasında" sözcüklerinin salt servis aracında geçen süreyi değil, servis aracına binmeden önceki süreyi de kapsadığı şeklinde yorumlamanın, sosyal güvenlik hukukunun ilkelerine de uygun düşeceğini ifade etmiş, ancak bu sosyal güvenlik ilkelerinin hangileri olduğunu belirtmemiştir. Sosyal güvenlik ilkelerine yollama Yargıtayın önceki birçok kararında da yapılmış ve doktrinde haklı olarak eleştirilmişti. CENTEL'e göre, "Bununla anlatılmak istenen, olsa olsa, yasa metinlerinin geniş yorumu yoluyla daha çok sayıda kişinin sosyal güvenceden yararlandırılması olsa gerektir. Ancak, böylesine geniş yorumlar; ancak sigorta kapsamına alınma, yani sosyal güvenlik

şemsiyesi altına sokulma bakımından, bir ölçüde anlayışla karşılanabilir. Buna karşılık, sosyal sigorta yardımlarından yararlanacak kişinin dışındaki kişileri sorumluluk altına sokacak durumlarda ise, geniş yorumlara istisnaen yervermek gerekir. Böyle bir durumda tipik olarak, herhangi bir kaza olayının iş kazası sayılıp sayılmayışı ortaya çıkar. Nitekim, iş kazası kavramı, yasa metnini aşmak pahasına da olsa, geniş yorumlanarak birtakım kişilere sosyal sigorta yardımlarından yararlanma kapısı açılacak olduğunda; bu kez, Kurumun giderlerini rücu edeceği işverenin haklı çıkarlarının korunması sorunuyla karşılaşılır. Bu anlamda Yargıtay, 10. Hukuk Dairesi'nin de pozitif hukuk metinlerini zorlayan ve hatta, yer yer aşan yorumlardan olabildiğince kaçınması doğru olur<sup>(12)</sup>.

Bir an için Yargıtayın yorumunun yerinde olduğunu ve olayın SSK. Md. 11/A (e)'nin kapsamına girdiğini kabul etsek dahi, işle kaza arasında illiyet bağının bulunduğu söz edemeyiz. Doktrinde hakim olan ve bizim de katıldığımız görüşe göre, "Bir kaza, SSK. 11/A'da sayılan haller içinde meydana gelmiş olsa dahi onun işle bir ilgisi olup olmadığını saptamak için kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelip gelmediğini araştırmak gerekir. Ancak otorite kıstasını çok mutlak anlamda almamak yerinde olur. Kazaya uğranıldığı sırada görülmekte olan işin işverenin çıkarlarına hizmet ettiği hallerde sigortalının, işverenin otoritesi altında bulunduğunu kabul etmek gerekir"<sup>(13)</sup>. Bu görüş çerçevesinde henüz servis aracına binmemiş ve durakta beklemekte olan sigortalının işverenin otoritesi altına girdiğinden bahsetmek mümkün değildir.

### SONUÇ

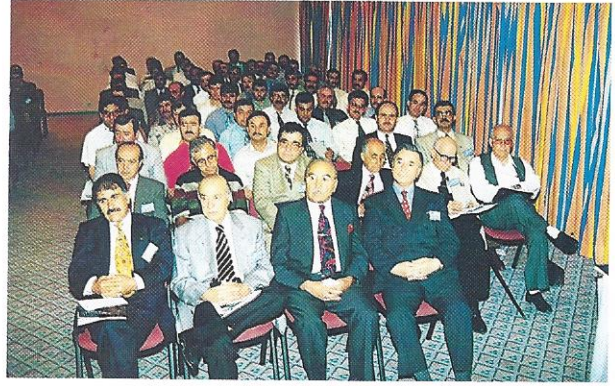
Sigortalının, işyerine gitmek üzere servis aracı beklerken uğradığı kaza, SSK. Md. 11/A,(e)'ye göre iş kazası olarak kabul edilemez. Zira sökonusu hükme göre, ancak taşıyla götürülüp getirilme sırasında meydana gelen kazalar iş kazasıdır. Kanunun açık hükmü karşısında, henüz taşıma başlamadan önce veya taşıma faaliyeti sona erdikten sonra meydana gelen kazalar iş kazası olarak nitelendirilemez. Bu nedenle Yargıtayın görüşünü ye-

(12) CENTEL, s. 128.

(13) TUNCA, s. 214 ve dn. 21c'de belirtilen yazarlar. Geniş bilgi için bkz. EREN, s. 11-22

## Haberler... Haberler...

# AVRUPA BİRLİĞİNİN SOSYAL POLİTİKALARI VE TÜRKİYE SEMİNERİ



Seminerden bir görünüm.

Sendikamızca 16-19 Mayıs 1997 tarihleri arasında Ölüdeniz Fethiye'de Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Konulu bir Seminer düzenlendi. Seminerde Yönetim Kurul Başkanımız A. Mesut EREZ, Türkiye ÇİMSE-İŞ Genel sekreteri Mehmet SELÇUK TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR ve MESS Yönetim Kurulu Başkanı Erdoğan KARAKOYUNLU birer açış konuşması yaptılar. Seminere Konuşmacı olarak (soyadı sırasıyla) Prof. Dr. Ömer Zühtü ALTAN, Prof. Dr. Nuri ÇELİK, Prof. Dr. Münir EKONOMİ, Prof. Dr. Öner EYRENCİ, Prof. Dr. Ali GÜZEL, Prof. Dr. Devrim ULUCAN, Prof. Dr. Polat SOYER, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN ve Prof. Dr. A. Can TUNCAY katıldılar. Dört oturum yapılan seminerde oturum başkanlıklarını (oturum sırasıyla) sendikamız Yönetim Kurulumuzun Başkan Vekili Mehmet ESKİYAPAN, Yönetim Kurulu Üyesi Ertan AKIŞ, Yönetim Kurulu Üyesi Vecdi ÖZÇELİK ve MESS Yönetim Kurulu Başkanı Erdoğan KARAKOYUNLU yaptılar. Üye fabrikalarımızdan üst düzey yönetim kademesinden ve ÇİMSE-İŞ temsilcilerinin yoğun katılımının olduğu seminere ayrıca çeşitli işçi ve işveren kuruluşlarından da katılım oldu.

Seminerde sendikamızın Yönetim Kurulu Başkanı A. Mesut EREZ açış konuşmasında:

Sayın başkanlar, Sayın konuklarımız, sayın izleyenlerimiz bizim sendi-

kamızı ya da sizin sendikanızı, her yıl böyle bir seminer yapmaktadır. Bu senedeki semineri de gördüğümüz gibi burada yapıyoruz.

Hepinize hoşgeldiniz diyorum. Hepinize saygılarımı sunuyorum.

Milletlerin yaşamında zaman, zaman bazı konular ön plana çıkıyor. Bu günde, bu güzel memleketimizde üzülererek görüyorum ki, siyasal sosyal problemlerimiz ekonomik konuların da endüstri ilişkilerinin de AB ile olan ilişkilerimizin de çok ötesine geçmiş bulunuyor.

Bir açılış konuşmasında sanki hiç bir şey yokmuş gibi bunlardan söz etmeden huzurunuzdan ayrılmanın doğru olamayacağını düşünüyorum. Bu gün, her şeyi bir tarafa bıraktık din ile diyanet ile şeriat ile ilgili tartışmalar yapıyoruz.

Beyefendiler, Cumhuriyetimiz 1923 yılında ilan edilmiştir. O yıllardan bu yana, hiç kimse bize camiye git-

meyin, oruç tutmayın, namaz kılmayın, zekat vermeyin dememiştir. O halde tam bir ibadet hürriyeti vardır Türkiye'de. Hal böyle iken neyi istiyoruz, neyi amaçlıyoruz. İstenilen şey bellidir. Türkiye'de din devleti kurmak, Atatürk ilkelerini yok etmek.

Türkiye'de kominizmin alt yapısı yoktu, irticanın alt yapısı daima mevcut olmuştur, bu gün de vardır. Bu alt yapı gayet ustaca kullanılmış ve bu günlere gelinmiştir. Son derece kritik, son derece tehlikeli bir yol ayırımındayız.



Yönetim Kurulu Başkanı Mesut EREZ  
Açılış konuşmasını yaparken.



Atatürk ilkelerine insan haklarına saygılı demokratik, laik, sosyal hukuk devletine bir kelime ile Anayasamıza sahip çıkmalıyız.

Çocuklarımızın körpe zihinlerinin dogmatik düşünceler ve hurafelerle doldurulmasına engel olmalıyız.

Seminer konusu hakkındaki açıklamaları için uzmanlarına bırakarak, sendikamızın düzenlediği hemen tüm toplantılarda ifade etmeye çalıştığım bir hususa değinerek konuşmamı devam ettirmek istiyorum.

Ülkemizin içinde bulunduğu bu siyasi duruma rağmen sevinerek görüyorum ki; son yıllarda işçi ve işveren kesimlerinde önemli ve olumlu gelişmeler olmuştur ve olmaktadır. Gerek işçi, gerek işveren kuruluşları sorumluluk duygusu içinde, birbirlerini hasım olarak görmeksizin müşterek konularında ülke menfaatlerini de gözönünde tutarak bir çok konuda işbirliği yapabilmekte, en azından bir masa etrafında toplanıp tartışabilmektedirler. Ülkemizdeki gerçek işverenler (sarıyıcılar) ve bunların sendikaları işçinin insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşam düzeyinde çalışmasının zorunlu olduğuna inanmakta, işçilerimiz ve işçi kuruluşlarımız da işyerlerinin, fabrikaların kendi yaşamları için vazgeçilmez birer varlık olduğunu bilmektedirler. Bu düşünce tarzı her iki kesimin zaman, zaman kendi menfaatlerini gözardı etmelerine neden olabilmektedir.

İşçi ve işveren kesimlerindeki bu uyumu üzümlere söyleyeyim ki siyaset adamlarımızda göremiyoruz.

Türkiye'nin siyasi istikrarsızlığı bir çok sorunu da beraberinde getirmekte veya bir çok sorun siyasi istikrarsızlığı ortaya çıkarmaktadır.

Güncel olan her hadisede Mustafa Kemal'in bize yol gösteren ve bizi ikaz eden sözlerini bulmak mümkündür. Sendikamızın yayın organı olan "Çimento İşveren Dergisi'nin kapağında yayınlandığı tarihlerdeki hadiselerle ışık tutacak sözleri vermeye çalıştık.

Büyük Atatürk; 30.08.1925 tarihinde Kastamonu'da yaptığı bir konuşmasında "Efendiler ve ey millet, iyi biliniz ki, Türkiye Cumhuriyeti şeyhler, dervişler,

mürütler, mensuplar memleketi olamaz. En doğru, en hakiki tarikat, tarikatı medeniyedir." demiş ve 08.08.1929 tarihinde Hakimiyeti Milliye Gazetesine verdiği beyanatta da "Türk Milletinin içtimai nizamını ihlale müteveccih (Kamu düzenini bozmaya yönelik) didinmeler boşulmaya mahkumdur.

Türk Milleti, kendinin ve memleketinin yüksek menfaatleri aleyhine çalışmak isteyen müfsit (bozguncu) sefil, vatansız ve milliyetsiz sebükmağzların (Beyinsizlerin) hezeyanlarındaki gizli ve kirlili emelleri anlayamayacak ve onlara müsamaha edecek bir heyet değildir" diyerek bu günkü sorunlarımızla ilgili görüşlerini ortaya koymuştur.

Son zamanlarda üzerinde tartışma yapılmaya çalışılan ordumuz hakkında da 01.11.1937 tarihinde Ankara'da yaptığı bir konuşmasında "Ordumuz, Türk birliğinin, Türk kudret ve kabiliyetinin, Türk vatanseverliğinin çelikleşmiş bir ifadesidir" diyerek orduya olan güvenini belirtmiştir.

Muhterem dinleyenlerim; iyi niyetli, bilinçli, birbirimizi anlamaya çalışarak, anlayarak ve hatta birbirimize bazen de tahammül ederek ülke sorunları çözümlenebilecektir. Ancak, vazgeçilemeyecek, hiçbir taviz verilemeyecek husus, Türkiye Cumhuriyeti'nin toplumun haklarına saygılı, Atatürk ilkelerine bağlı, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olduğu, ülkesi ve milleti ile bölünmez bir vatana sahip bulunduğuudur.

Beni dinlemekte gösterdiğiniz dikkatleriniz için, teşekkürlerimi sunuyorum. Allah'tan siyaset adamlarımıza akliselim, sağ duyu ihsan etmesini, milletimizi memleketimizi, devletimizi her türlü iç ve dış tehlikelerden korumasını niyaz ediyorum. Saygılarımı sunuyorum dedi.

Seminer sendikamız Denetleme Kurulu Başkanı İsmail YEŞİLYURT ve Prof. Dr. Münir EKONOMİ'nin yaptıkları genel değerlendirme konuşmalarıyla sona erdi.

Seminerde sunulan tebliğler ve yapılan tartışmaları da içeren seminer kitabı bir süre sonra yayınlanacaktır.



Seminerden bir görünüm.

**PROF. DR. KEMAL OĞUZMAN ANISINA,  
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ VE  
İSTANBUL BAROSU TARAFINDAN  
"İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA  
İŞÇİ VE İŞVEREN KAVRAMLARI  
VE UYGULAMADA ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR"  
KONULU BİR SEMİNER DÜZENLENDİ**

6-7 Haziran 1997 tarihlerinde Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsünde düzenlenen seminerin açılış konuşmaları sırasıyla İstanbul Barosu İş Hukuku Komisyonu Başkanı Av. Filiz DOĞDU, Galatasaray Üniversitesi Dekanı Prof. Dr. Yalçın ÇAKALIR ve İstanbul Barosu Başkanı Av. Dr. Yücel SAYMAN tarafından yapıldı.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK'in başkanlığını yaptığı seminerin ilk oturumunun konusunu işçi kavramı oluşturdu. Bu oturumda Prof. Dr. Ali GÜZEL "İşçi Kavramı" konulu tebliğini sundu. Prof. Dr. Ali GÜZEL, tebliğinde özellikle işçi kavramının en önemli usuru olan bağımlılık unsuru üzerinde durarak, buradaki bağımlılığın ekonomik, teknik olmaktan daha ziyade hukuki olduğunu ayrıntılı olarak açıklayarak iş hayatında yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında hukuki bağımlılık unsurunun getirilen diğer bir takım ölçütler ve düzenlemelerle birlikte varlığını koruyacağını belirtti.

"Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı" konulu tebliğini sunan Arş. Gör. Arzu KUBAN, çağrı üzerine çalışma, mevsimlik işçinin çalışması, ödünç işçi çalıştırılması, evde çalışma, tele çalışma konularında bilgiler verdi. Oturumun son konuşmacısı Av. İnciser ALPTEKİN, tebliğinde "İşçi Kavramı Açısından Uygulama Sorunlarına" değindi ve ardından tartışmaya geçildi.

Prof. Dr. Sarper SÜZEK başkanlığını yaptığı ikinci oturumun ilk konuşmacısı Arş. Gr. Murat ENGİN, tebliğinde "İşveren Kavramına" değindi. ENGİN, işveren kavramını; ücret, bağımlılık, işverenin yönetim hakkı, işçinin işgörmeye borcu, işyeri ve işletme, ekonomik merkezi yoğunlaşma hususlarını dikkate alarak

açıkladı. Oturumun ikinci konuşmacısı Hakim Dr. Mustafa KILIÇOĞLU, "İşveren Kavramı Açısından Uygulama Sorunları" konulu tebliğinde özellikle ücret, yıllık ücretli izin hakkı, işçinin yeni bir işyerine nakli, işyerinin ve işletmenin devri konularında ortaya çıkan ihtilaflar üzerinde durdu.

Seminerin ikinci günü Dr. E. Aydın ÖZKUL, başkanlığındaki ilk oturumunda Prof. Dr. Can TUNCAY, "İşveren Vekili Kavramını" açıkladı. Kanunlarımızda işveren vekillerinin tanımının farklı yapıldığını belirten Prof. Dr. Can TUNCAY, bu kavramı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bakımından ayrı ayrı değerlendirdi. "Alt İşveren Kavramı" Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'ın tebliğ konusunu oluşturdu.

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, alt işveren kavramının mevzuatımızda açıkça düzenlenmediğini ifade ederek alt işvereni bireysel, toplu iş hukuku ve 506 sayılı Kanun bakımından unsurlarıyla beraber inceledi.

Oturumun son konuşmacısı Av. Ergin TÜR-SOY'un "İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları Açısından Uygulama Sorunları" hakkındaki tebliğinden sonra tartışmalara geçildi.

Seminer konusuyla ilgili uygulama sorunlarının ve Yargıtay kararlarının değerlendirildiği Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Başkanı Teoman OZANOĞLU'NUN başkanlığındaki oturuma Yargıtay 9.H.D. üyesi Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY, Yargıtay 21. H.D. üyesi Utkan ARASLI, İstanbul 6. İş Mahkemesi Hakimi Dr. Hakkı AKTAŞ, Av. Semih TEMİZ, Av. Ergun İNCE konuşmacı olarak katıldılar. İki gün boyunca süren seminer, Prof. Dr. Münir EKONOMİ'nin yaptığı genel değerlendirmeyle sona erdi.

## 85. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI TOPLANDI

85. Uluslararası Çalışma Konferansı 3-19 Haziran 1997 tarihleri arasında Cenevre'de Birleşmiş Milletler Sarayı'nda toplandı.

Teşkilata üye 174 ülkeden 2000'in üzerinde hükümet, işveren, işçi delegesi, teknik müşavir ve çeşitli



Konferansa katılan Türk Delegasyonunun bir bölümü.

uluslararası kuruluşların müşahitelerinin katıldığı Konferans, 3 Haziran 1997 Salı günü saat 11.00'de yapılan açılış toplantısıyla resmen başladı.

Her yıl olduğu gibi, Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE)'na üye ülkelerin işveren delege ve teknik müşavirlerinden oluşan İşveren grubu, 2 Haziran 1997 Pazartesi günü ön toplantısını yaptı. Bu toplantıda, Konferansla ilgili bilgiler verildi, gündemdeki konulara ilişkin politikalar açıklandı, İşveren grubu Başkan ve Başkan Yardımcıları ile diğer görevliler tanıtıldı.

İşveren Grubu bu yıl da Konferansın ikinci gününden itibaren her saban 09.00-10.00 arası Birleşmiş Milletler Sarayı'nın XVI. No'lu Salonunda toplanarak, Konferans ve Komitelerdeki gelişme ve sorunları tartıştı ve bilgi akımını sağladı.

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 85. Dönem Konferans Başkanı Slovakya Çalışma, Sosyal İşler ve aile Bakanı Ms. Olga Keltosová toplantının açılışında yaptığı konuşmada, konferansın Teşkilata ve üye devletlere

faydalı olmasını dilediğini belirterek, son on yılda dünyanın politik, ekonomik ve sosyal açıdan önemli değişimler yaşadığını; bugün ekonomik ve sosyal gelişme düzeyi ne olursa olsun tüm ülkelerin işsizlik sorunundan ve küreselleşme sürecinden etkilendiklerini; değişen koşulların ILO'nun standart oluşturma faaliyetlerine de yansıtacağını; küreselleşme sürecinin sosyal ilerleme ve çalışanların haklarının korunması hedefleri ile birarada gitmesi gerektiğini söyledi.

ILO Genel Direktörü Michel Hansenne de konuşmasında, standart oluşturma Teşkilatın en önemli faaliyeti olduğunu; Dünya Ticaret Örgütü'nün Singapur'daki toplantısında temel çalışma standartlarının uluslararası ticarete korumacılık amacıyla kullanılmayacağını ve bu alanda ILO'nun yetkili olduğunun vurgulandığını ifade ederek, bu nedenle raporunda ILO tarafından temel işçi haklarına saygı gösterildiğini ifade eden bir deklarasyonun oluşturulmasını teklif ettiğini ve bu konunun Konferans'ta tartışılarak varılan sonuçlar doğrultusunda 1998 yılında gerçekleştirilmesini umduğunu kaydetti.

Konferansın bu yılki şeref konuğu olan Ürdün Kralı Hüseyin 13 Haziran 1997 günü bir konuşma yaptı. Kral Hüseyin konuşmasında, bir yandan dünyada küreselleşme, teknolojik ilerlemeler gibi önemli gelişmeler ya-



Konferansa katılan Türk Delegasyonunun bir bölümü.

şandığını, diğer yandan da yoksulluk ve işsizliğin arttığını, çalışma koşullarının zorlaştığını, kadınlara, gençlere ve çocuklara ilişkin istihdam sorunlarının devam ettiğini; gelişmekte olan ülkelerin ve az gelişmiş ülkelerin yetersiz ekonomik büyüme, düşük yatırım kapasitesi ve finansman imkanlarının sınırlılığı gibi sıkıntılar yaşadıklarını kaydederek; bu sorunların çözümünde ilgili taraflar arasında diyalogun son derece önemli olduğunu vurguladı.

Dünya Bankası Başkanı Mr. James T. Wolfensohn da 12 Haziran 1997 günü Genel Kurul'a hitap etti.

Bilindiği üzere her ülke, Konferans'ta iki hükümet, bir işveren ve bir işçi temsilcisi ile, kurulan teknik komite sayısının iki katına kadar teknik müşavirden oluşan bir heyetle temsil edilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Necati Çelik Başkanlığındaki Türk Delegasyonu da bu üçlü yapıya uygun olarak Türkiye'yi temsil etmiştir.

Bu sene diğer yıllara göre farklı olarak, ilk defa DİSK ve HAK-İŞ'in de temsilcileri Türk Delegasyonunda yer aldılar.

## İKTİSADİ KALKINMA VAKFI (İKV) 34. GENEL KURULUNU YAPTI

İKV'nin 34. Genel Kurulu 18 Haziran 1997 günü İstanbul'da Swisotel'de yapıldı.

İKV Yönetim Kurulu Başkanı Meral Gezgin Eriş, Türkiye'nin Temel Sorununun demokratik ve hukuki kuralları hiçe sayarak ülkeyi yönetenler olduğunu söyledi. Eriş, toplumun kutuplaşmanın içine itildiğini belirterek, "Siyasiler, kısa vadeli hesapları için toplumsal kutuplaşmayı körükliyor" dedi.

Eriş İKV 34. Genel Kurulu Raporunda da yer alan Atatürk'ün şu sözlerini okuyunca salondan olumlu tepki al-

dı. "Acılar gördük. Bunun sebebi dünyanın vaziyetini anlamadığımız içindir. Fikrimiz, zihniyetimiz medeni olacaktır. Onun bunun sözüne ehemmiyet vermeyeceğiz. Medeni olacağız. Bununla iftihar edeceğiz (Ağustos 1925).

Genel Kurul hemen hemen her partinin bir temsilcisinin CHP'den ise Deniz BAYKAL'ın katılımı ile adeta bir siyaset sahnesine döndü. Toplantıya ayrıca dönemin Başbakanı Necmettin ERBAKAN ve yardımcısı Tansu ÇİLLER dahil birçok bakan ve milletvekili mesaj gönderdi.

## KRONİK ENFLASYON-EKONOMİYE VE İSTİHDAMA ETKİLERİ KONFERANSI

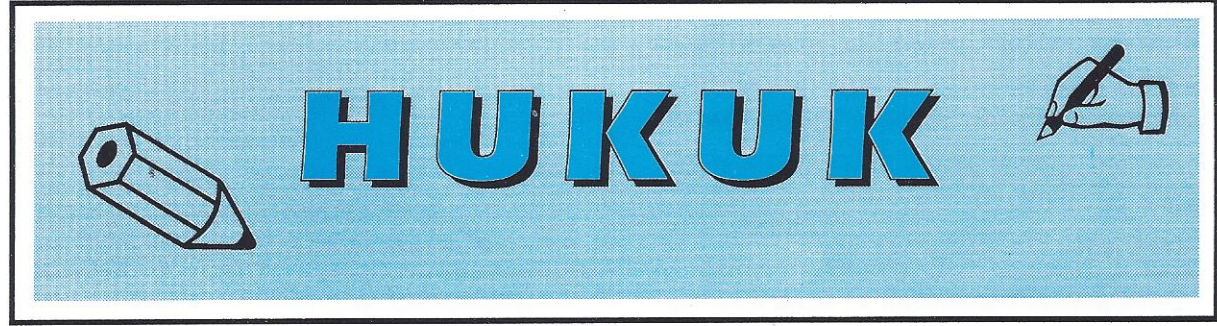
20 Haziran 1997 günü İstanbul'da Hyatt Recency Otelinde, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Konrad Adenauer Vakfı tarafından Kronik Enflasyon-Ekonomiye ve İstihdama Etkileri Konulu Konferansı yapıldı.

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR yaptığı açış konuşmasında, "Türkiye'de ekonomik istikrarsızlık 80'lerin ortalarından itibaren giderek artmış; bunun yansıması olarak son 10 yılda %60'ın altına inmeyen, 1994'te %125'e kadar yükselen ve halen %80'lerde seyreden enflasyon gerek ekonomiyi, gerek toplum hayatını sürekli tahrip etmiştir" dedi.

Konferansta bir konuşma yapan Fribourg Üniversitesinden Prof. Dr. Guy KIRSCH konuşmasında

"Enflasyon ile, ayrıcalıklı olanlar borçlu olanlar lehine yoksullaştırılırlar. Alacaklılar olarak yoksullaştırılanlar ya olup bitenden habersiz, yani döviz kurlarının dengelerinin bozulmayacağına inanan para hayalperestleridir veya yoksullaştırılmadan kaçınmak için ellerinde ya hiç ya da nispeten az imkan bulunan kişilerdir." dedi.

Konferansta yoğun olarak Latin Amerika Ülkelerinde ve İsrail'de ortaya çıkan hiper enflasyon ve bu ülkelerin enflasyonla ne şekilde mücadele ederek yendikleri üzerinde duruldu. Bu ülkelerde toplumun bütünü enflasyondan zarar görmeye başladıktan sonra ancak hiper enflasyonun yaşanması ile enflasyonun gerçek anlamda aşağılara çekilebildiği dile getirildi. Türkiye'de enflasyonun ekonomik nedenlerden



T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/22615  
KARAR NO : 1997/5574  
KARAR TARİHİ : 20.03.1997

**KARAR ÖZETİ :**

*Üçlü vardiya uygulanmakta olan bir işyerinde her bir vardiya için 8 saatlik dilim dikkate alınması gerekir. 8 saatlik zaman dilimi içinde yarım saatin tabii ihtiyaçlar ve zaruri haller için ayrılması uygun olduğundan günde yarım saat fazla mesai yapıldığı düşünülemez.*

**DAVA :**

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**YARGITAY KARARI :**

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

2- Davacının çalıştığı işyerinde üçlü vardiya şeklinde bir sistem uygulanmakta olduğu dosya içeriğinden ve tarafların tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır. Bu durumda her bir vardiya için 8 saatlik dilim dikkate alınması gerekir ki, bunun sonucu olarak günde yarım saat fazla mesai yapıldığı düşünülemez. Gerçekten 8 saatlik zaman dilimi içinde yarım saat tabii ihtiyaçlar ve zaruri haller için bir vakit ayırması uygun olur. Dairemizin yerleşmiş içtihatları da bu doğrultudadır. Böyle olunca fazla mesai isteğinin reddine karar verilmelidir.

**SONUÇ :**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.03.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/22037  
KARAR NO : 1997/5635  
KARAR TARİHİ : 24.03.1997

**KARAR ÖZETİ :**

*Raporlu sürede ücretin ödeneceğini öngören ferdi hizmet sözleşmesinde ya da*

*TİS'de bir hüküm yoksa bu süreye ilişkin ücretin ödettirilmesi istenemeyeceğinden, mahkemece yasal dayanak gösterilmeden bu isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirir.*

**DAVA :**

Davacı, kıdem tazminatı ve ücret farkı alacağına ilişkin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**YARGITAY KARARI :**

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

2- Davacının 27.03.1996 tarihinden itibaren 15.05.1996 tarihine kadar raporlu olduğu, raporlu iken 03.04.1996' da sözleşmesinin feshedilmesi üzerine fesih tarihinden rapor bitim tarihine kadar süre için ücret isteği ile dava açılmış ve mahkemece istek hüküm altına alınmış ise de, raporlu sürede ücretin ödenemeyeceğini öngören ferdi hizmet sözleşmesinde ya da TİS'de bir hüküm yoksa bu süreye ilişkin ücretin ödettirilmesi istenemez. Mahkemece, yasal dayanak gösterilmeden bu isteğin de kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.03.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO** : 1996/22911

**KARAR NO** : 1997/6125

**KARAR TARİHİ** : 27.03.1997

**KARAR ÖZETİ :**

*İşyeri özelleştirme kapsamında bulunduğu hüküm altına alınan fark kıdem tazminatına, özelleştirme ile ilgili 4046 sayılı Kanunun bu konudaki özel hükmü niteliğindeki geçici 15. maddesinde öngörülen reeskont faizin yürütülmesi gerekir.*

**DAVA :**

Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**YARGITAY KARARI :**

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

2. İşyeri özelleştirme kapsamında bulunduğu hüküm altına alınan fark kıdem tazminatına 1475 Sayılı İş Kanununun 14/11. maddesindeki mevduata uygulanan en yüksek faizin değil özelleştirme ile ilgili 4046 sayılı kanunun bu konudaki özel hükmü niteliğindeki geçici 15. maddesinde öngörülen reeskont faizinin yürütülmesi gerekir. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :**

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.03.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 1997/5603  
KARAR NO : 1997/9635  
KARAR TARİHİ : 21.05.1997**

**KARAR ÖZETİ :**

*Davacı üyesi bulunduğu sendikadan istifa etmediği için hizmet akdinin feshedildiğini ileri sürerek kötüniet tazminatı talep etmiştir. Kaç işçinin işine son verildiği, bunlardan kaçının sendika üyesi olduğu, toplu iş sözleşmesi prosedürünün işleyip işlemediği gibi hususlar tespit edilmeden, salt tanık anlatımlarına dayanılarak hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirir.*

**DAVA :**

Davacı, kötüniet tazminatı ile tasarrufu teşvik fonu kesintisi alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**YARGITAY KARARI :**

Davacı işçi, davalı Belediyenin baskı yaparak üyesi olduğu sendikadan istifa etmesini istediği, istifa etmeyince sözleşmesinin fesh edildiğini öne sürerek kötüniet tazminatı istemiştir. Buna karşılık davalı Belediye ise, sendika nedeninin söz konusu olmadığını, çalıştığı işyerinin özelleştirildiğini, işçi tenkisi yoluyla gidildiğini savunmuştur.

Dinlenen tanıklar, iddia ve savunma doğrultusunda açıklamalar yaparak çelişkili beyanlarda bulunmuşlardır. Bu bakımdan salt tanık anlatımlarına dayanılarak hüküm kurulması doğru değildir. Bu konuda isabetli bir sonuca varabilmek için davacının sözleşmesinin fesh edildiği tarihe yakın tarihlerde çalıştığı iş yerinde kaç işçinin işine son verildiği, bunlardan kaçının davacının üyesi bulundu-

ğu sendikaya üye olduğunu, kaçının sendikayla ilişkisinin bulunmadığı, çalışılan bölüme özelleştirilip özelleştirilmediği, fesih tarihine yakın bir tarihte toplu iş sözleşmesi yapılmak üzere sendikal bir faaliyetin olup olmadığı, toplu iş sözleşmesi prosedürü başlatılmış ise hangi safhada bulunduğu açık ve kesin bir şekilde tesbit edilmesi gerekir. Bu tesbitlerden sonra dosyanın tümüyle bir değerlendirmeye tabi tutularak hasil olacak sonuca göre, bir karar verilmesi gerekirken, kötüniet tazminatının kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ :**

Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.05.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 1997/6823  
KARAR NO : 1997/10306  
KARAR TARİHİ : 29.05.1997**

**KARAR ÖZETİ :**

*01.01.1980 - 14.02.1990 arası memur, 15.02.1990 - 26.10.1994 arası işçi olarak çalışmış davacı, hizmet sözleşmesini İş Kanunu md. 16/II-e uyarınca feshetmiştir. Hizmet akdini kendi fesheden davacının memuriyette geçen çalışma süresinin, mahkemece kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması İş Kanunu md. 14'e aykırıdır.*

**DAVA :**

Davacı, kıdem tazminatıyla, izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınc

temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### YARGITAY KARARI :

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

2- Davalının temyizine gelince:

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı davalı belediyeye 01.01.1980 - 14.02.1990 arası memur olarak, 15.02.1990 - 26.10.1994 arası hizmet sözleşmesiyle bağlı olarak çalışmıştır. Davacının hizmet sözleşmesi yine davacı tarafından İş Kanunu md. 16/II-e'ye göre son verilmiştir. Bu durumda davacının memuriyette geçen çalışma süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması İş Kanunu md. 14/4'e aykırıdır. Zira sözü edilen maddede, "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu veya Yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malüllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son Kamu Kuruluşu İşverenince kıdem tazminatı ödenir" denilmektedir.

Davacı sözleşmeyi kendi feshettiği için yasa ve işçilikle geçen süre üzerinden hesaplanarak kıdem tazminatına karar verilmelidir. Yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

#### SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.05.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.



#### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/6240  
KARAR NO : 1997/9718  
KARAR TARİHİ : 22.05.1997

#### KARAR ÖZETİ :

*Davacı 01.09.1995 ve 05.09.1995 tarihlerinde mazeretsiz ve izinsiz işe gelmemesi ve ustabaşı tarafından verilen görevleri yapmaması işverene İş K. md. 17/II-f ve g hükümleri uyarınca hizmet akdini feshetme hakkı verir. Davanın kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirir.*

#### DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

#### YARGITAY KARARI :

Dosyadaki bilgi ve belgelere ve bu arada Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün raporu ve yargılama sırasında dinlenen davalı tanıklarının anlatımına göre, davacının 01.09.1995 ve 05.09.1995 tarihlerinde mazeretsiz ve izinsiz işe gelmediği ve ayrıca ustabaşı tarafından verilen görevleri yapmadığı anlaşılmış bulunmaktadır. Davacının bu eylemleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-f ve g maddelerinde yazılı kuralların kapsamı içine girmektedir. Mevcut maddi olgulara göre, davalı işveren davacının iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshetmiş olduğu halde, davanın kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

#### SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.05.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 1997/7539  
KARAR NO : 1997/10666  
KARAR TARİHİ : 03.06.1997**

**KARAR ÖZETİ :**

*Çalışırken işyerinin şirketleştğini belirten davacı, şirketleşmeden önce işverence hizmet akdinin feshedildiğinden bahisle fesh tarihine kadar geçen önceki dönem çalışması için ihbar ve kıdem tazminatı istemiştir. İşverence fesih yapıldığı ispat edilemediğinden davacının isteklerinin mahkemece kabulü, bozmayı gerektirir. Ayrıca ek dava ile hüküm altına alınan yıllık ücretli izin alacağı için ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.*

**DAVA :**

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

**YARGITAY KARARI :**

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

2- Davacı işçinin işyerinde çalışırken işyerinin şirketleştği ve davacı işçinin de hiçbir kesinti olmadan aynı işyerinde aynı görevi yapmak sureti ile çalışmasını sürdürdüğü dosya içeriğinden açık ve kesin şekilde anlaşılmaktadır.

Davacı her ne kadar şirketleşmeden önce işyerinin sahibi olan şahsın iş sözleşmesini feshettiğini, bu itibarla fesih tarihine kadar ge-

çen önceki dönem çalışması için ihbar ve kıdem tazminatı istemiş, mahkemece de istek gibi hüküm kurulmuş ise de böyle bir feshin gerçekleştiği ispat edilememiş, aksine önceki işverenin sözleşmenin devam edeceğine ilişkin duyurusundan böyle bir ihtimalin söz konusu olmadığı ortadadır.

Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

3- Ek dava ile hüküm altına alınan yıllık ücretli izin alacağı için ek dava tarihinden faiz yürütülmesi gerekirken ilk dava tarihinden yürütülmesi ayrı bir bozma nedenidir.

**SONUÇ :**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.06.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.  
YARGITAY  
21. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 1996/2261  
KARAR NO : 1996/5790  
KARAR TARİHİ : 18.10.1996**

**KARAR ÖZETİ :**

*Uluslararası bir sözleşmenin iç hukukta yer alan bir yasal kurala göre öncelik ve üstünlük taşıması veya doğrudan uygulanabilmesi uluslararası andlaşma hükümlerine uygun iç hukukta düzenleme yapıp yapılmadığına ve bu alanda yasal sistemde boşluk bulunup bulunmadığına bağlıdır.*

*Yasal düzenlemelerde, TİS hükümlerinden aracı işçilerin yararlanacağı yolunda bir ayırım kabul edilmemiştir. Sözleşmeden sonra yapılan ulusal hukukun açık düzenleme ve kuralları karşısında, artık uluslararası bir sözleşme kuralına öncelik ve geçerlilik tanın-*

*ması, Anayasal sistemimize ters düşer ve kabul edilemez. Mahkemenin, belirtilen ilke ve esasları dikkate almaksızın sonuca gitmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.*

#### DAVA :

Davacı, iş kazası sonucu malûliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen 3.246.454.000 liranın davalıdan alınarak davacıya verilmesine, ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmesi ve davalı vekilince de duruşma talep edilmesi üzerine; düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği konuşulup düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

#### KARAR :

1 - Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerekçelere göre davacının tüm; davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan sair itirazları yerinde değildir.

2 - Ücrete ilişkin taraflar arasındaki uyuşmazlık, iş kazasına uğrayan bir kamu kuruluşunun aracısı işçisinin maddi zarar hesabı yapılırken, ücrete esas olarak; gerçek ücret belli iken "**ILO Sözleşmesi**" gereği, kamu kuruluşu işyerinde uygulanan TİS Hükümlerinin doğrudan uygulanıp uygulanmayacağı konusuna ilişkindir. Mahkeme, aracı işçisi içinde; kamu kuruluşuna bağlı sendikalı işçiler yönünden uygulanan TİS hükümlerinin aynen uygulanacağını kabul etmiş ve buna göre hesaplama yapan bilirkişi raporunu hükme dayanarak yapmıştır. Kısacası Mahkeme, "**ILO Sözleşmesi**" hükümlerine, iç hukuk kurallarını dikkate almadan öncelik vermiştir. Bu tür bir sonuç ise, Anayasal sistemimizde ve ücret konusunda egemen İş Hukuku kurallarına uygun düşmemiştir.

Gerçekten; uyuşmazlık konusu olayda, öncelikle çözümlenmesi gereken temel so-

run; uluslararası bir sözleşmenin, iç hukuk sistemimize yansımaları ve sözleşme kurallarının iç hukuk kurallarına üstünlük taşıyarak uygulama önceliği bulunup bulunmadığı konusuna yöneliktir. Bu tür bir konu ise, doğrudan Anayasal Hukuku ve Anayasal sistem açısından değerlendirilmeli ve çözümlenmelidir. Sözü edilen sorun, sadece, ülkemiz açısından değil, uygar ülkeler olarak tanımladığımız, Batı Devletleri açısından da önemli ve tartışmalıdır. Geçen yüzyılın sonlarından beri sürüp giden tartışmaya göre; bu konuda iki görüş çatışmaktadır. Dualistler (İkilikçiler) görüşüne göre; "**yargı organlarının davranışları bakımından asıl olan ulusal hukuktur. Uluslararası hukuk, ulusal hukukun yanında, zayıf ve bir alt kategori meydana getirir. Uluslararası hukukun iç hukukta uygulanabilir olması ancak, ulusal hukukun uluslararası hukuka açıkça kendi bünyesine almış olmasına bağlıdır**". Kelsen tarafından geliştirilen monist (tekçi) görüşüne göre ise, "**Uluslararası hukuk, ulusal hukuka göre, üstün ve ondan daha güçlüdür. İç hukuk uluslararası hukukla çatışıyorsa, bu durum, devleti, uluslararası yükümlülüklerden kurtarmaz ve uluslararası kurallar iç hukuku bağlar**". Devletin uygulamaları ise, bu iki okul arasında farklılıklar gösterir. Örneğin, İngiltere, ikilikçi okulun uygulayıcısı olmaktan vazgeçmemiştir. Devleti bağlayan uluslararası kuralların iç hukukta da uygulanacağına ilişkin ayrıca bir düzenleme yapılmamışsa, mahkemeler ulusal hukuku uygulamak zorunda durlar. Buna karşılık, ABD monist sistemi benimsemiştir. Amerikan Anayasası'nın XI. maddesinin 2. kesimi 1787 yılından beri şu kuralı koymuştur. "**Bu Anayasa ve onun gereğince Birleşik Devletler tarafından çıkarılacak bütün yasalar ile Birleşik Devletlerin yetkisi içinde yapılmış ve yapılacak bütün antlaşmalar ülkenin üstün hukuku sayılacaktır**" (Prof.Dr. Mümtaz Soysal, Anayasa Yargısı, An. Mahk. Yayınları, No:5 1986, sh: 14-15). Alman Hukuk Öğretisi ve Anayasası, uluslararası hukukun

ancak bir kanunla iç devlet hukukuna nakli sağlandıktan sonra, milli mahkemelerce uygulanabileceğini kabul etmiştir. Bunun istisnası, Anayasa'nın 25. maddesinde yer almıştır. Buna göre; insan haklarının korunmasına yönelik uluslararası kamu hukukunun genel kuralları, Federal Almanya Cumhuriyeti'nde doğrudan etkili olurlar ve mahkemelerce uygulanır (VIII. Avrupa Anayasa Mahkemeleri Konferansı, An. Mahk. Yayınları, No: 18, sh:20). Avusturya Hukuk sistemi de benzer uygulamayı öngörmektedir. Bu sistemde; **"Uluslararası sözleşmeler henüz usulüne göre onanmamışlarsa, onlardan subjektif haklar türetilmez. Dahası, iç hukukun koşulları "sağlanmamış" uluslararası sözleşmeler uygulanmaz. Çünkü değinilen subjektif haklar, uluslararası sözleşmeden de gelse, mutlaka iç hukuk kaynaklı olmalıdır..."** (VIII. Avrupa Anayasa Mahkemeleri Konferansı, An. Mahk. Yay. No:18 sh.96).

Türk Anayasal sistemine gelince; 1982 ve daha önce yürürlükte bulunan 1961 Anayasası 90 ve 65. maddelerinde; **"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir"** kuralını kabul etmekle, dualist sisteme yaklaşmıştır. Anayasa; bir kanunla kabul edilmek koşuluyla, uluslararası sözleşmeyi, iç hukuk düzeninde ancak kanun gücünde bir tasarruf olarak kabul etmiştir. Gerçi, anılan Anayasa maddeleri, bu kanunlar hakkında anayasal yargı yolunun kapalı olduğunu kabul etmişse de bu durum, anılan tasarrufların kanun üstünde bir güce sahip olduğu veya normlar hiyerarşisi bakımından bir anayasa kuralı gücünde olduğunu göstermez. Nitekim, Anayasamız; sözü edilen uluslararası sözleşmelerin sadece birer yasa olduğunu vurgulamış, bunların iç hukukta, diğer yasalar karşısında uygulama önceliği ve üstünlüğü olduğu yolunda bir açıklama veya ibareye yer vermemiştir. Şu duruma göre, uluslararası bir sözleşme yöntemine uygun olarak uygulamaya konmakta bir yasal tasarrufa dönüşür ve iç hukuktaki yasal kural-

larla çatıştığında, sorun, Anayasal ilke ve hukukun bu alandaki kuralları dikkate alınarak çözümlenir. Anayasamızın, 11. maddesinde istisnasız kabul ettiği ilkeye göre; Anayasada yer alan hükümlerin tüm devlet organları ile yargı kuruluşlarını bağlayacağını öngörmüş ve kurallar hiyerarşisinde en üst yeri Anayasal hükümlere vermiştir. Böyle olunca; kurallar arasındaki çatışmada önceliğin Anayasal hükümlere verilmesi ve uluslararası bir sözleşme kuralı ile Anayasa hükmünün çatışması halinde, Anayasa hükmüne geçerlik tanınması zorunludur. Anayasanın 138/1. maddesinde, Mahkemelerin bu sıralamayı dikkate alması bir kere daha belirlenmiştir. Bu kurallar sonucu olarak denilebilir ki, Anayasal hükümlerle çatışan uluslararası bir sözleşme kuralının, Anayasal değişiklik gerçekleşmeden veya Anayasal olur sağlanmadan, mahkemelerce, doğrudan uygulanması düşünülemez. Öte yandan, uluslararası sözleşmenin iç hukukta yer alan bir yasal kurala göre öncelik ve üstünlük taşıması veya doğrudan uygulanabilmesi uluslararası antlaşma hükümlerine uygun iç hukukta düzenleme yapıp yapılmadığı ve bu alanda yasal sistemde boşluk bulunup bulunmadığına bağlıdır. Gerçinde yasa kurallarının çatışması durumunda uygulanan;

**"a) Sonraki norm öncekinin yerini alır (Lex posterior derogat priori).**

**b) Özel kanun, genel kanundan önce gelir (Lex specialis per generalem non derogatur),**

**c) Açık anlamlı norm, kapalı anlamlı norm'dan önce gelir"** ilkeleri de gözetilerek sonuca ulaşılır.

Uyuşmazlık konusu olayda sorun; bir kamu kuruluşundan iş alan aracının (=taşeronun işçisine uygulanacak ücret konusuna yöneliktir. İşçiye aracı tarafından ödenen ücretin belli olmasına ve bu yönden kamu işvereni ile aracı arasında özel bir sözleşme şartı bulunmamasına karşın, bu ücretin

1949 tarihli ve 1960 yılında onanan ILO Sözleşmesi gereği, tazminat hesabında, TİS hükümlerine göre yeniden belirlenip belirlenemeyeceği yönü tartışma konusunu oluşturmaktadır. 1960 yılında onanan ILO Sözleşmesi'ne karşın, iç hukukumuzda işçi ücretlerine ilişkin kural ve esaslar, T.C. Anayasası'nın; çalışma ve sözleşme hürriyetine ilişkin, 48. ve müteakip, sendika kurma hakkına yönelik, 51. ve müteakip, Toplu İş Sözleşme hakkına ilişkin 53. ve devamı maddelerinde belirlenmiştir. Anayasal ilke ve esaslar, uygulama esas ve koşulları özel yasalarınca belirlenmeden doğrudan uygulanamayacağından bu yönde çıkarılan yasalar soruna açıklık getirmişler ve 25.8.1971 günlü, 1475 sayılı İş Kanunu ile 5.5.1983 günlü, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, işçilere ödenecek ücret konusundaki esasları düzenlemişlerdir. Buna göre bir işçinin TİS hükümlerinden yararlanabilmesi için; sözü edilen; 2822 sayılı Yasanın 9. maddesine göre o işçinin Toplu İş Sözleşmesine taraf işçi sendikası üyesi olması zorunludur. Üye olmayanlar ise, yasada gösterilen koşulları yerine getirmek suretiyle faydalanabilir. Öte yandan, kimlerin sendikalı işçi olabilecekleri, üyelik koşulları vs., 5.5.1983 günlü, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20 ve müteakip maddelerinde açıkça gösterilmiştir. Bu arada belirtilebilir ki, 1475 sayılı İş Kanunu'nun ücrette yönelik 26 ve müteakip maddelerinde, kamu kuruluşlarında iş alan aracı işçilerine ödenecek ücretler konusunda bir ayrıcalığa yer verilmemiş, sadece kamu düzeni gereği olarak, asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırılmayacağı esası getirilmiştir. Şu duruma göre; İç Hukukumuzda uygulanan Anayasal esas ve ilkelere göre oluşturulan sistem gereği asgari ücretin altına düşmemek koşuluyla, ücret konusunda işçi ve işverenler arasında akit serbestisi asıldır. Bir işçi hakkında TİS hükümlerinin uygulanması ise, ancak bu alanda mevcut ve yukarıda numaraları ve adları yazılı yasalardaki özel koşulların yerine

getirilmesine bağlıdır. Bu yasalarda; başkaca ayrıcalıklı ve özel hükümler yer almamış, aksine sistem yasaklanmıştır. Her ne kadar, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nın 8 Haziran 1949'da Cenevre'de Genel Konferansta kabul ettiği ve bir amme makamı tarafından yapılacak mukavelelere konulacak çalışma şartlarına müteallik 94 sayılı Sözleşme, TBMM tarafından onanmış ve bu sözleşmeye katılmak üzere hükümete 14.12.1960 tarihinde 161 nolu Kanunla yetki verilmişse de, bu sözleşme hükümlerinin iç Hukukumuzda oluşturulmuş Anayasal sisteme uygun düzenlemelerin üzerine çıkması ve öncelik taşınması Anayasal ve yasal değişikliklerin yapılmasından önce mümkün değildir. Gerçekten, sözü edilen uluslararası sözleşme ile Devlet, bir yükümlülük altına girmiştir. Ne var ki, bu sözleşmenin yapılması ve yürürlüğünden sonra, kabul edilen Anayasal kural ve buna bağlı yasalarla, TİS hükümlerinin uygulanacağı kimseler açıkça ortaya konmuş, Devlet bu alandaki tercihini belirlemiştir. Başka bir anlatımla; yukarıda sözü edilen ILO Sözleşmesi hükümlerine sonradan yaptığı yasal düzenlemelerde yer vermemiş, TİS hükümlerinden aracı işçilerin yararlanacağı yolunda bir ayrımı kabul etmemiştir. Sözleşmeden sonra yapılan Ulusal Hukukun açık düzenleme ve kuralları karşısında, artık, uluslararası bir sözleşme kuralına öncelik ve geçerlilik tanınması Anayasal sistemimize ters düşer ve kabul edilemez. Mahkemenin belirtilen ilke ve esasları dikkate almaksızın sonuca gitmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

#### SONUÇ :

Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **(BOZULMASINA)**, davalı avukatı yararına takdir edilen 6.000.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine 18.10.1996 gününde oy birliğiyle

# KİTAPLAR ARASINDAN



## GÜNÜ YORUMLAMAK, DEĞERLENDİRMEK VE GELECEĞE HAZIRLAMAK

- MESS Yayınları -

İsmail BAYER

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), son yıllarda artan bir dizi etkinliğinin yanı sıra, yayımlarıyla da endüstri ilişkileri konusunda, bu alanda etkin ve önemli işlevler yükümlenmiştir.

İzleyebildiğimiz kadarıyla, bu işveren sendikasının yayınlarını tanıtmaya çalışacağız.

### 1- MESS İŞVEREN GAZETESİ

1997 Ocak sayısı 686. Aylık olarak yayımlanan ve 16 sayfa olarak yayını sürdürülen bu gazetenin, 1997 ocağında 686 sayısına ulaşması, herşeyden önce bir sürekliliğin belgelenmesidir.

MESS Yönetim Kurulu Başkanı Erdoğan Karakoyunlu'nun bu sayıdaki yazısının başlığı, "Diyalog Yolu İle Uzlaşma, Yalnızca Kriz Dönemlerinin veya Güç Sorunların çözümünün Bir Yolu Değildir; çalışma Hayatının Akışında Sürekliliği Asıldır." (1)

Ekonomik ve Sosyal Konseyin, 1997 yılı toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecinde toplantıya çağırılması, süregelen politikaların sonucu, bu kurumdan beklenenleri gerçekleştirememe olgusuyla bizleri karşı karşıya bira-

kacak gibi gözükmektedir. çıkartılan ilk genelgeden sonra, 1995 yazında toplantıya çağırılan Konsey'den beklenen sonuç alınmamıştı. 1996 baharında çıkartılan ikinci genelgeyle yeniden yapılandırılan konsey, bugüne kadar da beklenen işlevini yerine getiremedi. Şimdi yeniden çağırılmasının gündeme geleceği gelecek günlerde, böylesi bir girişim öncesi, Karakoyunlu'nun yazısı başarılı sonuçlara ulaşabilmek için gerekli ipuçlarını da vermektedir.

Bu dergide, MESS'in uzmanlarının değişik konulardaki yazılarını, basında endüstri ilişkilerine yönelik çıkan gözden kaçabilen yazıları görebilirsiniz.

İlginç bulduğum bir dizi, geçtiğimiz yıl uygulanmasına başlanan ve her sayıda süren, bir tanıtım ve görüşleri içeren işyeri ziyareti ve işyeri sahipleriyle yapılan görüşmeler. İbrahim Özkan ve Fügen Toksü'nün bu ortak çalışmaları, başka benzerini izlemediğim ve ilgiyle okuduğum bir yazı dizisi.

### 2- MESS KISA BİLGİ BÜLTENİ

Vardığı sonuçlara katılın katılmayın, ama

(1) MESS İşveren Gazetesi, Yıl.34 Sayı:686, Ocak 1997. 16. sf.

titiz bir çalışma sonucu, her kelimesi bile özenle seçilerek kullanılan ve çok güzel bir sayfalık karikatür arkasına, özenle yerleştirilen açıklamaları içeren Kısa Bilgi Bülteni. Topluca da incelendiğinde günü ve gelişmeleri değerlendirmede önemli birer belge olma niteliğinde.

10 Ocak 1996 günlü, "En Hayırlısı Kim veya Nasıl Olacaksa Mitolojideki Altın Elma Onun Olsun" Kısa Bilgi Bülteni'nin<sup>(2)</sup> 18 Haziran 1996 da 2. Baskısını<sup>(3)</sup> yaptığını da belirtemeden geçmeyelim.

09 Şubat 1996<sup>(4)</sup> ve 05 Temmuz 1996<sup>(5)</sup> günlü SSK ile ilgili notların güncelliği de halâ sürüyor

### 3- MERCEK

Endüstri ilişkileri konusunda, bilimsel makalelerin ve sosyal tarafların görüşlerinin sergilendiği, akademi kökenli dergilerin sürekli olamaması, bu alanda geniş bir açılım sağlayacak ve sürekli olabilecek bir yayın organına olan gereksinimi hep duyurmuştur.

1996 başında başlayan girişimle, 1997 Ocak ayında 5 inci sayısına ulaşan "MERCEK" dergisi, önemli bir boşluk doldurduğu kadar, işlevsel bir yayında gerçekleşmiştir. Endüstri ilişkileri alanında, değişik üniversiteler de görevli öğretim üyelerinin, uygulamacıların, sosyal tarafların en üst temsilcilerinin ve çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlarının imzalarını bu dergide görebilirsiniz. 1996 Nisan sayısının<sup>(6)</sup> "Değişim ve Sendikalar" başlığı altında özel sayı olarak yayımlandığını, 1997 Ocak<sup>(7)</sup> sayısındaki imzalardan bazılarını belirterek, dergi içeriğindeki zenginliği sergileyey-

biliriz. Necati ÇELİK, Sakıp SABANCI, Dr. Üzeyir GARIH, Recai BAŞKAN, Hulusi KARLI, Zeki POLAT ; Prof.Dr. Münir EKONOMİ, Prof.Dr. Fevzi DEMİR, Prof.Dr. Ali Nazım SÖZER ve diğerleri,

Üç aylık olarak, yılda 4 sayı yayımlanan Mercek Dergisinin boyutunun ve içeriğinin daha zenginleşerek sürmesini bekliyoruz. Önemli bir işlevi olduğu için ve gereksinim olduğu için.

### 4- YARGITAY KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERLERİ

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1967 yılından bu yana, 30 yılı aşarak gelenekselleşen bir şekilde, her yılın iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin, Yargıtay'ın ilgili dairelerinin verdiği kararların, Yargıtay temsilcilerinde bulunduğu, öğretim üyeleri ve uygulayıcıların katıldığı seminerlerde incelenmesi, bu konuda yargıdaki gelişmeleri değerlendiren önemli birer belge olmaktadır.

Milli Komite'nin düzenlediği bu seminer, tebliğ ve tartışmalarla birlikte yayımlanmaktadır. 1988 yılı kararlarının değerlendirilmesinden bu yana her yıl bu seminerler MESS yayınları tarafından yayımlanmaktadır. En son 1994 yılı kararları ile ilgili yapılan seminer kitap haline getirilmiştir.<sup>(8)</sup> 1995 yılı kararları ile ilgili 1996 yılında yapılan seminerin kitabında yine MESS yayınları arasında çıkacaktır.

### 5- MESS SEMİNERLERİ

MESS 1993 yılından itibaren Türkiye'de

(2) MESS Kısa Bilgi Bülteni 10 Ocak 1996 "En Hayırlısı Kim veya Nasıl Olacaksa, Mitolojideki Altın Elma Onun Olsun"

(3) MESS Kısa Bilgi Bülteni 18. Haziran 1996 "En Hayırlısı Kim veya Nasıl Olacaksa, Mitolojideki Altın Elma Onun Olsun" 2. Baskı

(4) MESS Kısa Bilgi Bülteni 9 Şubat 1996 "Ya Operasyon, Ya Cenaze Namazı"

(5) MESS Kısa Bilgi Bülteni 5 Temmuz 1996 "Hastalığa Doğru Teşhis Koyun"

(6) MESS MERCEK. "Değişim ve Sendikalar" Özel Sayı. Nisan 1996. 120. S.

(7) MESS, MERCEK. Ocak 1997. 112. S.

(8) Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi - 1984 MESS Yayınları.

değişik illerde, değişik üniversitelerde görevli iş ve sosyal güvenlik hukuku dalındaki öğretim üyelerinin yanı sıra, endüstri ilişkilerine ilişkin konularda da ürün veren değişik disiplinlerdeki öğretim üyelerinin de katıldığı, bir seminerler dizisi başlatmıştır.

Güncel ve geleceğe yönelik konuların ele alındığı tebliğler, diğer öğretim üyelerinin ve katılımcılarında katkılarıyla değerlendirmekte ve sonra tüm tebliğ ve tartışmalar kitap halinde yayımlanmaktadır.

02-07 Kasım 1993'de Sarıgerme'de gerçekleştirilen seminerin ana teması, "2000'li yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış" olmuştur.<sup>(9)</sup>

08-12 Ekim 1995'de Marmaris'te "Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları" seminerinde ise sosyal tarafın, işçi sendikaları karnadının da katılımıyla, seminer ve tartışmalar, geçmişini irdeleyen, günü değerlendiren ve geleceğide hazırlayan bir forum niteliğine bürünmüştür.<sup>(10)</sup>

Her iki seminer, akademik çevrelerin tebliğleriyle en çok katılımının, gerçekleştirildiği seminerler olmuştur.

Bu iki seminer kitabında, çalışma yaşamına ilişkin güncel ve gelecekte gündeme gelecek konuları bulabilirsiniz.

İkişer yıl ara ile gerçekleştirilen ve 1997'deki 3. Seminerin konusu, zamanlaması ve katılımcılarında, 1997'nin güncel sorunlarına ışık tutacağı kadar, ileriye yönelik başka oluşumların tohumlarının da atıldığı bir seminer olabilir.

## 6- MESS KİTAP YAYINLARI

1995'deki ikinci MESS semineri'de, çalışma hayatındaki Esneklik konusu üzerine 5 ayrı tebliğ verilmiştir. MESS bu seminerin tartışmaları ile birlikte seminer kitabı olarak yayımlanmasından önce, Prof. Ali GÜZEL, Prof. Can TUNCAY, Prof. Savaş TAŞKENT, Prof. Devrim ULUCAN ve Prof. Öner EYRENCİ'nin 5 değişik açıdan bakışını içeren tebliğlerini, ayrı bir kitap<sup>(11)</sup> haline de getirerek yayımlamıştır.

Üniversitelerde doktora tezlerinin bile basım olanağının bulunmadığı günümüzde, endüstri ilişkilerine ilişkin bazı yüksek lisans tezlerinin basılması, hem çalışma yapanları güdüleceği gibi, bu alandaki uygulayıcılarında yararlanmasını sağlamaktadır.

Bu konudaki yayınlara, MESS yayınları içindeki bir örneğide ekleyebiliriz. Murteza AYDEMİR'in "Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları"<sup>(12)</sup> güncel bir soruna ilişkin bir çalışmayı, gün ışığına çıkarmıştır.

Bu yazıyı hazırladığımız sürede elimize geçen yeni bir yayın ise, Prof.Dr. Berin ERGİN'in yeni bir çalışması, "Sosyal Yardım Zammı ve Süregelen Yanlış Uygulama"<sup>(13)</sup> adlı kitaptır. 506 sayılı Yasa'nın değişikliğinin gündemde olduğu bir süreçte, sosyal yardım zammını, tanımı, içeriği ve hukuksal sürecini değerlendiren bu çalışma, dileriz düzenleme yapma sürecinde bir işlev de sağlamış olur.

## 7- MESS ARAŞTIRMALARI

Sendikaların, kendi üye yapıları ve işkol-

(9) "2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri." 2-7 Kasım 1993 İber Otel - Sarıgerme MESS Yayınları : 204 Ekim 1994 Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Matbaası/İstanbul 346 S.

(10) "Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları" 8-12 Ekim 1995 Robinson Clup-Marmaris MESS Yayınları: 227 Aralık 1995 Şahinler Matbaacılık, İstanbul 340 S.

(11) Çalışma Hayatında Esneklik Prof.Ali GÜZEL - Prof.Can TUNCAY - Prof.Savaş TAŞKENT - Prof.Devrim ULUCAN - Prof.Öner EYRENCİ. MESS Yayınları 222, Kasım 1995 Çekin Ofset İstanbul 74. S.

(12) AYDEMİR Murteza "Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları" MESS Yayınları 185 Şubat 1993 Simge Matbaacılık 146. S.

(13) ERGİN, Prof.Dr. Berin "Sosyal Yardım Zammı ve Süregelen Yanlış Uygulama" MESS Yayınları 242, Şahinkaya Matbaası İstanbul 68. S.

larının özelliklerine ilişkin araştırma yapmaları, işkollarındaki üretim ve örgütlenmelerine de katkıda bulunacağı açık bir gerçektir. Bu konudaki araştırma sonuçlarının hem bulunan sektör, hem de diğer sektörlerle örnek olması bakımından da, yaygın bir yararlılığı söz konusudur.

MESS'in yürüttüğü araştırmalardan birisi de verimlilikle ilgilidir. "Metal Sanayii Kuruluşlarında Verimlilik Geliştirme Projesi"<sup>(14)</sup> sonuçları, kitap halinde de yayımlanarak, sendikaların kütüphanesi dışına çıkartılıp, yararlanmak isteyenlere sunulmuştur.

### 8- MESS'İN ÇALIŞMA VE GÖRÜŞLERİ

Sendikalar zaman zaman kendileri ile ilgili konularda basına açıklama yaparlar, görüş belirtirler, yöneticileri değişik toplantılara katılır, konuşma yapar. Bu açıklamalar o gün dinleyen ve görenlerle sınırlı kalır. Ekonomi, iş-bilimi, hukuk, idari, mali konularda iç yazışmalar olur. Bu yazışmalar da gönderenle alanın dosyalarında kalır. Bu örnekleri çoğaltabiliriz.

MESS bu çalışmaları, dosyalarından çıkartıp, diğer uygulamacıların ve araştırmacıların bilgisine sunmaktadır. Böylece bir sendikaların tüm çalışmalarını da izleyebilirsiniz.

Bu yayınlara örnek olarak da, gelenekselleşmeye başlayan son yayınlarını belirtebiliriz. "1996 Yılından Derlemeler"<sup>(15)</sup>

### 9- MESS MEDYADA

Sendikaların yaptıkları çalışmaları, açıklamaları ve görüşleri, muhataplarına ulaşıyor mu? Ne kadar yayılıyor? Kendilerini, dışarıdakiler nasıl izliyor? Nasıl tanınıp değerlendiriliyorlar? Bunları bilmeleri, kendileri-

ni bu değerlendirmeler ışığında yönlendirmeleri, gerçekçi bir yaklaşım ve uygulama biçimidir.

MESS bu konuda da gelenekselleşmeğe başlayan bir yayınla, basında, televizyonlarda, radyolarda, kendileri ile ilgili yada kendilerinin açıklamalarının yansımalarını, titiz bir taramadan sonra toplayıp yayınlamaları bir yıllık çalışmalarını görmeleri kendilerini mutlu eden bir tablo olmaktadır herhalde. Ancak bu yayınlar asıl günümüzde ve gelecekte araştırmacılar için belgesel bir hazine niteliğindedir. Bu yayınlarına son örnek de "Medyada MESS .3 - 1996"yı gösterebiliriz.<sup>(16)</sup>

### 10- MESS'DE VEFA BORCU

MESS ne zaman, nasıl, nerede kimler tarafından kurulmuştur. Bugüne nasıl gelmiştir. Hangi güzel ve acılı günleri aşarak bu günlere ulaşmıştır. Bu hem kendini tanıma, hemde vefa, hemde geleceğe yönelmedir bence. İşte böylesine bir fotoğraf albümü. Bir serginin kitaplaştırılması. Bazen sayfalarca yazıdan daha da önemlidir. "Anılar Güzeldir 1995" in<sup>(17)</sup> sayfalarındaki fotoğraflara bakarken, insan daha da güzel anılara, yaşayarak demekten kendini alamıyor.

### 11- İSTATİSTİKLER - GÖSTERGELER

Çağımız bir iletişim çağı, teknik olanaklarla bir çok bilginin güzel, çarpıcı, sunumlarının arttığı bir çağ. İstatistik veriler, tablolar, grafikler, yazının ötesinde, zamanla yarışanlara bir bakışta önemli sonuçlara ulaştırabilen, bilgi süzmeleri. Bunların sunumunda önemli tabi, çizim, renk, düzenleme.

Bilgi güzel, önemli, ama bilginin güzel bir

(14) Metal Sanayii Kuruluşlarında Verimlilik Geliştirme Projesi MESS Yayınları. 221, Ağustos 1995 Asır Matbaacılık - İstanbul 226. sh.

(15) 1996 Yılından Derlemeler, MESS Yayınları 246, Ocak 1997 Şahinkaya Matbaası - İstanbul 264. sh.

(16) Medya'da MESS 3.1996, MESS Yayınları 241, Şahinkaya Matbaacılık İstanbul 1996 434. Sh.

(17) Anılar Güzeldir 1995, 29 Nisan 1995 Sergi İstanbul. MESS'in 35. Yıl Armağanı



sunumla aktarılması daha da güzel.

El altında devamlı bulundurulması gereken ve yenilerini daha sık aralıklarla ve daha geniş bilgilerle beklediğimiz ve kütüphane raflarına kaldırmadan, masada bulundurulacak, bir birini takip eden iki güzel MESS yayını da belirtelim.

Eylül 1994 tarihi taşıyan "Ekonomik Göstergelerin Işığında Endüstri İlişkilerinde Durum"<sup>(18)</sup> ve Temmuz 1996 tarihini taşıyan, "Endüstri ilişkilerinde Son Durum"<sup>(19)</sup>

## 12- ÇEVRE OYUNU

Sendikalar, kendi üyelerine yönelik, işyerinde çalışan işçilere yönelik, yayın ve faaliyet göstermektedirler. MESS 1996'nın son günlerinde bence değişik ve çok önemli bir ilke imza attı. Bu uygulama basit gibi, oyun gibi değerlendirilebilir. Ama basiti küçümseme anlamında aktarmıyorum. Oyunuda. Oyun çok önemli, oyun özlemine çocukluğunda gidemeyen büyüklerin, çocukların oyunlarına özlemle bakmaları doğal, ancak oyunun zevkini alamayan insanlardan, sıhhatli karar beklenebilir mi. Oyun, eğitimin en etkin bir araçta değildir. Oyunla birçok şeyi öğrenir ve aktarmazmız. Sayısını ve dağıtımını bilmiyorum. Ancak yılbaşından önce veya sonra MESS'in "Çevre Oyunu"nun girdiği evler. MESS'in, büyükleri bilmem ama, geleceğin büyükleri çocuklar üzerinde çok güzel ve sağlıklı bir etki ve izlenim bıraktığını görüyorum. Oyunla, eğitimin, bu denli bütünleştiği güzel bir örnek az görülür. Bu oyunu, bu bir karton ve kartları ne kadar çok eve sokabilir, çocuk-

ların ne kadar çok oynamalarını sağlayabilirsek ve bu tür uygulamaları sürekli kılıp yaygınlaştırabilirsek, geleceğe yönelik çok güzel bir yatırım yapmış oluruz.

## SONSÖZ

Bu yazı bir kitap tanıtımı sınırlarını aştı. Bir sendikanın yayınlarına, eksikliklerine karşın toplu bir bakış sağlamaya çalıştı. Bazı sendikalar, dağıtılmayan kitaplarla, okunmayan genel kurul raporlarıyla, delege ve sube başkanı resimleriyle dolu, dergi ve gazetelerle, geleceği hazırlamayacakları gibi, gününde kurtaramazlar.

MESS'in yayınlarını topluca bir değerlendirmeye çalıştığımda, bir iki cümle ile özetlemek istiyorum.

Geçmiş unutmamak, günü yorumlamak, değerlendirmek, geleceği hazırlamak, bu çalışmaları güzel sunmanın yanında yaygınlaştırmak ve kalıcı kılmak diye özetleyebilirim.

Bu yazı, bir övgü yazısı değil. Bu yazı, özendirme konusunda küçük bir katkıda bulunursa, işlevini yerine getirmiş olur.

Hem işçi, hem işveren sendikalarının, çeşitli yayınlarını görmek, izlemek, yararlanmak, güzel. Daha iyiye, daha güzele, ulaşmada, katkıları çoğaltmak, kaliteyi yükseltmek ve yaygınlaştırmak. Amaç bu olmalı. Geleceği hazırlamanın yanı sıra, geleceğe geçmişten kanıtlar bırakmanın en güzel belgesi de bu yayınlar. Bu yayınları çoğaltabilir miyiz?

(18) Ekonomik Göstergelerin Işığında Endüstri İlişkilerinde Durum. Eylül 1994, MESS Yayınları 188. sh.

(19) Endüstri İlişkilerinde Son Durum. Temmuz 1996, MESS Yayınları 233, Şahinkaya Matbaacılık Temmuz 1996 İstanbul 108. Sh.

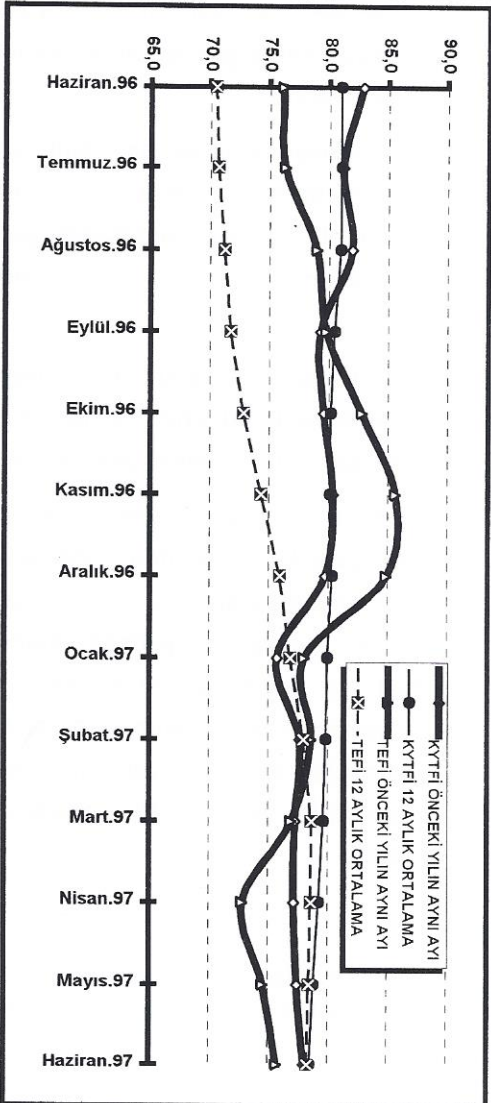
(20) "Çevre Oyunu" MESS 1996 Aralık

# İSTATİSTİK

## DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI ( 1994 = 100 )

KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA	
Haziran.96	82,9	81,0	76,2	70,5
Temmuz.96	81,2	81,0	76,3	70,7
Ağustos.96	81,9	81,0	79,0	71,2
Eylül.96	79,3	80,5	79,8	71,8
Ekim.96	79,6	80,2	82,8	72,8
Kasım.96	80,4	80,1	85,7	74,4
Aralık.96	79,8	80,4	84,9	75,9
Ocak.97	75,7	80,0	78,0	76,9
Şubat.97	77,7	79,9	78,6	78,0
Mart.97	77,3	79,6	77,0	78,7
Nisan.97	77,2	79,3	72,8	78,6
Mayıs.97	77,5	78,9	74,6	78,5
Haziran.97	78,0	78,5	75,7	78,3

KYTFİ: Kentsele Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi  
TEFİ: Toptan Eşya Fiyatları İndeksi



Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü