

Cimento İşveren

**ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI**

**TEMMUZ 1992
CİLT 6
SAYI 4**

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 Tarihinde,

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

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

ÜYELERİ

1964 Yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

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

AMACI

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

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

Cimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**TEMMUZ 1992
CİLT 6. SAYI 4**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına

İMTİYAZ SAHİBİ

A. Mesut EREZ

**SORUMLU YAZI İŞLERİ
MÜDÜRÜ**

Av. İ. Sancar BAYAZIT

İDARE YERİ

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı

Akyol İşhanı 83/7-8

Maltepe 06570 • ANKARA

Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53

Telefax: (9-4) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN

Basın Ahlak Yasasına Uymayı

Taahhüt Eder.

Dergide yayınlanan yazıların her
hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan
İktibas edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın
kişisel görüşüdür. Çimento
Müstahsilleri İşverenleri
Sendikasını bağlamaz.

Dizgi FM

Tel: 230 65 16

Bu dergi AYYILDIZ MATBAASI
tesislerinde basılmıştır.

Tel: 342 17 07 - 342 33 16

REKLAM TARİFESİ

- * Tam Sayfa 2.500.000 TL.
- * Yarım Sayfa 1.250.000 TL.
- * Her renk için Ücrete İlâve 500.000 TL.

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

İÇİNDEKİLER

26.04.1992 TARİHİNDE

ANKARA'DA ODALAR

BİRLİĞİNDE TOPLANAN

SANAYİ KONSEYİNDE

KONSEY ÜYESİ VE

SENDİKAMIZ YÖNETİM

KURULU BAŞKANI

SAYIN MESUT EREZ'İN

YAPTIĞI KONUŞMA

3

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE

SÖZLEŞME FARKININ

KORUNMASINA İLİŞKİN

KAYIT

9

HOLLANDALI'YI NE HASTA

EDİYOR?

16

KARAR İNCELEMESİ

19

YENİ YAYINLAR

23

HUKUK

27

Haniline*

*"Tam Hizmet" bankacılığı, çok geniş bir yelpazede, günün gerektirdiği ve bir bankadan beklenen tüm hizmetlerin karşılanması anlamına gelir. Ziraat'ın "Tam Hizmet" bankacılığı, otomasyondan Modern Tarım Kredilerine, Self Servis Bankacılıktan dünya bankacılığına, çok geniş bir yelpaze oluşturur. Ziraat "Tam Hizmet" Bankacılığının hanili, hak sahibi bugün de, yarın da Türk insanıdır.



T.C. ZİRAAT BANKASI

ZİRAAT SİZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ

26.04.1992 TARİHİNDE ANKARA'DA ODALAR BİRLİĞİNDE TOPLANAN SANAYİ KONSEYİNDE KONSEY ÜYESİ VE SENDİKAMIZ YÖNETİM KURULU BAŞKANI SAYIN MESUT EREZ'İN YAPTIĞI KONUŞMA

Sayın Başkan,

Muhterem Hanımefendiler, Beyefendiler,

Sanayi Konseyi olarak, mesleki kuruluşlar olarak, bir kelimeyle özel sektör olarak bazı önemli konularda düşüncelerimiz yeterince açık değildir, ne istediğimiz yeterince belli değildir. Bizimki böyle de resmi görüşler çok mu açık? Çok mu belirgin? Bu sorulara da evet demek güçtür.

Aslında üzerinde durduğum konu çok geniş çok ayrıntılı olarak tartışılabilir nite-liktedir. Satır başlarını söylemekle yetineceğim, çünkü dar çerçevedeki bu konsey toplantısında meseleleri uzun boylu tartışmak ve sonuçla bağlamak imkanı yoktur. Siyasal konular, sosyal konular, ekonomik konular olarak bir ayırım yapmak mümkündür.

1 - Siyasal konularda fikir beyan etmekten çekiniyorum. Şu kadarını söylemeden de geçmiyorum. Güney Doğu Anadolu'da Federatör Kürt Devletinden, Bağımsız Kürdistan'dan söz edilebilen bir ortamda, Stalin'in Kars ve Ardahan'ı istediği yıllarda eski bakanlardan rahmetli Cevdet Kerim İncedayı'nın Tür-

kiye Türk Milleti için en dar kumaştan biçilmiş bir elbisedir bundan bir yamalık bile veremeyiz dediğini anımsıyorum. Bu konuda görüş birliği içinde olmalıyız.

2 - Sosyal problemlerimiz arasında hiç gereği yokken son günlerde en çok konuşulan Moğultay taslağı vardır. Bununla ilgili olarak Eskişehir Çimento Fabrikası Genel Müdürü Sadık AKALAN'ın Eskişehir Sanayi Odası Başkanlığına yazmış olduğu bir mektubu aynen aktarıyorum:

İşçi tarafı her sözleşmede geçmişteki kayıpları öne sürmektedir. Geçmişte kayıp olup olmadığı hayaf standardı ile belli olur. KİT işçileri başta olmak üzere bugün pek çok işçinin evinde her türlü elektrik, elektronik cihazları ve önemli oranda bir kısmında otomobili vardır.

"TV 1'de" Haksız İşten Çıkarılmaları önleyen kanun" ile ilgili açık ortamda (Sn. Bakan M. Moğultay, Sn. B. Eczacıbaşı, Sn. Ş. Yılmaz işveren haklarının yeterince savunulmadığı izlenimini edindim. Sn. Bakan Kanuna taktığı "haksız işten çıkarma" ismi ile kamuoyunu yanına çekmeye çalışmıştır.

En önemli savunma silahı ise "Hâkimlere güvenmiyor musunuz" sorusunda saklıdır. Sn. bakan yine televizyonda kullandığı "Toplu sözleşmenin yüksek düzeyde bağitlanması yetersizdir, sözleşmeyi takiben işverenin işçi çıkarması önlenmelidir" ve "Avrupa'da grev pahalı ve antika bir silah gibidir, son derece az kullanılmaktadır, biz grevi ko-

laylaştıracacağız" beyanları ile gerçek amacını ortaya koymaktadır. Öncelikle kanunun ismi değiştirilmelidir. Mesela "bir kere işe giren bir daha çıkarılamaz kanunu" gibi. Sonra da "Hür teşebbüs alanında hâkim kararına güvenemeyeceğimizi" açıkca beyan etmeliyiz. Hâkimler hukuk alanında uzmandırlar. Tüccar ve sanayici ise yılların biriktirdiği deneylerle güçlenen sezgileri, hatta bazen içgüdüleri ile karar verir; gelecek aylarda gelecek yıllarda olabilecekleri öngörür ve önlemleri çok önceden alır. Mûteşebbis işadami hâkimin karışısında işletmesinin geleceğini, beklentilerini, endişelerini anlattığında hâkim bu görüşleri nasıl değerlendirecektir. Hâkim dinlendiği görüşleri hiç bir ilgisi olmadığı bir alanda değerlendirecek ve senin sezgilerin yanlış, bir şirket zarar etmez, kâr eder, önlem almaya gerek yok, diyebilecek mi! Hâkimin kararına rağmen şirket ilerde zarar ederse hâkim sorumlu tutulabilecek mi! İşadaminin uğradığı zarar KİT'lerdeki gibi devletçe karşılanacak mı! Ticaret Mahkemeleri karşı örnek alınamaz. Ticaret hukuku ayrı şeydir, hür teşebbüs fikri ayrı bir şey. Ticaret hukuku nasıl para kazanılacağını tarif etmez. Aksi halde ülkemizin en büyük işadamları hâkim kökenli olurdu. Acaba hâkimin takdiri bilirkişi ile mi yönlendirilecektir. Bir bilirkişi veya bilirkişi heyeti nasıl oluşturulacaktır! Sn. Bakan bilim adamlarının tasarıya karşı çıkmadığını beyanla "Karşı çıkan varsa, gelsin tartışalım" diyor. Tartışma konusu olan "Hür teşebbüs fikridir. Bu fikir ancak mûteşebbis ile tartışılabilir.

Avrupa'daki sanayi devleri Türkiye için örnek gösterilemez. Herkesin çok iyi bildiği, son yüzyılda Avrupa ülkelerinin hangi zor şartlardan geçerek bugünkü durumuna ulaştığı gerçeğini Sn. Bakan bilmiyor mu! Buna rağmen Batılı sendikaların ücret ve sosyal hak taleplerinde ne kadar mütevazı davrandığından haberdar değil mi! Ülkemizdeki sendikaların tek yönlü grev silahını kullanarak (çünkü lokavt silahının içinde mermi yok-

tur) batı ölçülerine göre çılgınca zamlar sağlandıkları gözardı ediliyor.

Devlet politik nedenlerle bu akıma arka çıkmaktadır. Sn. Ş. Yılmaz'ın "Maliyet içindeki işçilik payı çok cüzi bir oran tutar" görüşünün doğru olmadığı KİT'lerde % 50'lere varan işçilik payları ile ortadadır. KİT'ler bu yüzden batıyor, Devlet bu yüzden KİT'leri elden çıkarmaya çalışıyor. Sn. Bakan aslında özelleştirmeden sonra KİT'lerdeki statünün devamını güvence altına almaya çalışmaktadır. Hiç meraklanmasın, bu şartlarla kimse KİT'leri almaz. Böylece KİT'ler hükümetleride, devleti de kendi içinde bulunduğu batağa sürükleyecektir. KİT'lerin zararları genel bütçeden karşılanmaktadır. Yani KİT'lerin anormal işçilik giderleri sebebi ile oluşan zararların kapatılması için herkes cebinden para veriyor. İşçilerin 65 milyon nüfuslu ülkemizde bir azınlık olduğu unutulmamalı, yerleri genel denge içinde değerlendirilmelidir. Oysa durum ölçüsüz ve dengesizdir. % 70 civarındaki enflasyon karşısında gerçekleşen zamlar % 150 ila % 350 arasındadır. İşçi tarafı her sözleşmede geçmişteki kayıpları öne sürmektedir. Geçmişte kayıp olup olmadığı hayat standardı ile belli olur. KİT işçileri başta olmak üzere bugün pek çok işçinin evinde her türlü elektrik, elektronik cihazları ve önemli oranda bir kısmında otomobili vardır. Yani ülkenin ortalama gelir düzeyine nazaran çok üstün bir düzeye ulaşmışlardır.

Şimdi Sn. Bakan "daha da kolaylaşacak grev ve işçi çıkarma yasağından sonra işverenden ne istiyorsan alabilirsin" diyor. En yüksek bürokratların gelirlerinin üzerinde gerçekleşen lastik işçileri bir yana, çoğunluğunu çöpçülerin teşkil ettiği belediye işçilerinin son talepleri, toplu sözleşmelerde neler istenebileceğinin örneğini teşkil etmektedir. Önce yevmiyelerin en az 100.000.- TL'sine çıkarılması ve buna % 100 zam yapılması isteniyor. Erkek çocuklar için ana - babaya sünnet hakkı (ne anlama

geliyorsa) ve sün-
net takkesi üzerin-
deki maşallah ve
prens asası dahil
tüm giysisini istiyor,
belediyelerin ku-
racakları koope-
ratifler yoluyla be-
dava arsa ve

nerdeyse bedavaya mal
edilecek mesken istiyor, misafir şekeri
dahil 25 kalem erzak + 250.000.- TL. istiyor
ve de ilâveten akla zor gelebilecek
pek çok sosyal destek istiyor. Bu talep-
lere para yetişmemesi halini öngörerek
belediye gelirlerine el koyma hakkı is-
tiyor. Sn. Bakan çok iyi incelediği cihetle,
**Batılı ülkelerin toplu sözleşmelerinde böyle hakların olup olmadığını açıkla-
malıdır. Birakın sosyal hakları Avrupa ve
Amerika'da işçiye
bedava yemek
veriliyor mu, en az
bunu açıklamalıdır.**

Sincan Bele-
diye Başkanı işçile-
rin taleplerinin be-
lediye bütçesinin
bir kaç katına ulaş-
tığını TV'de beyan
etti. Şimdi işçi grev
yapacak, çöpler
kokmaya baş-
layınca belediye
yelkenleri suya indirip talep-

leri kabul edecek. İşçi çıkaramaya-
cağına ve gelirleri de yetersiz kala-
cağına göre halktan şimdikin bir kaç
katı vergi toplamak zorunda kalacaktır.
**Sn. Bakanın politik geleceği açısından
işçilerin oyuna önem vermesi normaldir.
Ama sayıları işçilerin 10 - 20 - 30 katı olan
halkın tepkisini, partisnin ve hükümetin**

(*)

Fransa
Türkiye

Batılı ülkelerin toplu sözleşme-
lerinde böyle hakların olup olma-
dığını açıklamalıdır. Birakın sosyal
hakları Avrupa ve Amerika'da işçiye
bedava yemek veriliyor mu, en az
bunu açıklamalıdır.

geleceği açısından
da değerlendirme-
sini istemek vatan-
daş olarak hepimi-
zin hakkıdır. Sn.
Bakana sadece
işçilerin değil, işve-
renin de ve özellikle
tüm halkın bir ba-
kanı olduğu hatırla-
tılmalıdır.

Ücret artışlarının verimliliği arttıracak
görüşü önümüzde KİT örnekleri varken
hiç de haklı görülüyor. Ülkemizde ve-
rimlilik sadece işveren yatırım yaparsa
artmaktadır. Yine KİT'lerin durumu
görüşümüzü desteklemektedir. Teknolo-
jik açıdan Fransa ile başabaş durumda
olan çimento sektörümüze ait sayılar
aşağıya çıkarılmıştır(*)

Görüldüğü gibi
Türkiye'nin üretimi
Fransa'dan % 6
fazla iken çalışan
sayısı % 95 fazladır.
Bu durumda işçinin
verimliliğinden,
çalışkanlığından
söz edilemez."

Bu mektuba
bir kaç hususu
daha eklemek
mümkündür.

Sayın Bakan
bu taslakta

Anayasamızın "Sosyal devlet" ilkesini
gerçekleştirmek istediğini söylüyor. Fab-
rikaların, iş yerlerinin duvarları dışında
boğazi tokluğuna çalışmaya razı mil-
yonlarca işsiz var iken ve bunlarla ilgili bir
tek tedbir düşünmez ve bir tek söz söy-
lemekten kıdem tazminat toplu sözleş-
me yapmak, sendikalaşmak hakkı olan

1991 Üretimi bin ton	toplam çalışan	mühendis + memur	teknisyen + usta + işçi
25779	2475	1231	6212
27431	14540	2712	11828

işçilere ilâve bir takım haklar verilerek sosyal Devlet ilkesi nasıl gerçekleştirilebilir? Sayın Bakan en büyük sosyal adaletsizliğin işsizlik olduğunu bilmiyor mu? Biliyor ise yatırımcıyı yatırımdan caydıracak tedbirleri nasıl önerebiliyor?

Ben bu satırları yazdıktan sonra haksızlık etmemiş olmak için Sn. Çalışma Bakanının sekiz yıldan beri toplanmayan Çalışma Meclisini 27 Nisan 1992 Pazartesi günü işsizlik sigortasını görüşmek üzere toplantıya çağırması ve orada "en kötü şey işsizliktir, işçiyi işsiz bırakmaktır" demiş olmasını olumlu karşıladığımı bu düşünceye aynen katıldığımı belirtmek isterim. Ne varki iş güvencesi taslağı işsizliği artıracak hükümler ihtiva etmektedir. Bundan başka işsizlik sigortası herhangi bir nedenle işinden ayrılıp işsiz kalan işçilerine belli bir süre belli miktarda ücret verilmesini öngörmektedir. Büyük işsiz kitlesinin derdine çare değildir.

Sn. Çalışma Bakanımız, hükümet programındaki taahhütlere uygun olarak taslağı tartışmaya açtığını ve tartışmaların aylardır devam ettiğini söylüyor doğrudur, tartışılıyor ancak Sayın Bakan bu tartışmalarda ortaya çıkan gerçekleri kabul etmiyor, bunlardan hiç etkilenmemiş görünüyor. Bu, antidemokratik bir davranıştır. mademki başlangıçtaki fikrinizi koruyacaktınız niçin taslağı tartışmaya açıyorsunuz?

Sn. Bakan her toplu sözleşmeden sonra işçi çıkarılması önlenmelidir diyor. Bunun sebebini neden araştırıyor, geçmiş yılların enflasyon farkının ve mevcut enflasyonun çok üstünde % 600 - % 700 zam talepleriyle işverenin karşısına çıkan işçilerin aşırı talepleriyle neden ilgilenmiyor?

Geçmiş yıllar enflasyon farkı olmaması halinde ya da bu fark varsa bunun çok üstünde % 250 - % 300 gibi ücret zamlarıyla bağıtlanan sözleşmeleri niçin görmezlikten geliyor?

Ölçüsüz, endazesiz ücret zammı taleplerine objektif ölçüler getirmeyi niçin düşünmüyor?

22 Nisan 1992 günü Çalışma Bakanının daveti üzerine toplanan TİSK ve TÜRK-İŞ temsilcilerine bakanlığın hazırladığı ikinci bir taslak verilmiştir.

Yapılan eleştirilerden faydalanılarak hazırlandığı bakanlıkça ifade edilen yeni taslak eskisinin özüne hiç dokunmamakta aksine eski taslağa nazaran işveren açısından durumu daha da ağırlaştıran yeni hükümler getirmektedir. Örnek verelim: Mahkeme işyerinin kötü niyetle kapatıldığına karar verirse kıdem ve ihbar tazminatlarına ilâve olarak işveren en az bir yıllık ücret tutarında tazminat ödeyecektir.

İşyerini kapatma hakkını kötüye kullanan işverenlere 10 milyon lira para cezası ödettirilecektir.

Yeni taslakta sendikalar kanununun 59/3 maddesindeki 31. maddeye aykırı harekete ilişkin para cezası miktarı da artırılmıştır.

Bölge Müdürlüklerinin izninin kaldırılması gibi lehte sayılabilecek bazı önemsiz değişikliklerde vardır.

Akla şöyle bir düşünce geliyor: Siz misiniz taslağı eleştiren, daha şiddetlisini yapayım da, eleştirdiğinizde pişman olunuz mu denilmek isteniyor?

Şimdi burada açıklığa kavuşmamız gereken bir noktaya gelmiş bulunuyoruz: Taslağın tümünü red mi etmeliyiz, yoksa onda gerekli değişikliklerin yapılmasını, yumuşatılmasını mı istemeliyiz? Şimdiye kadar yapılan tartışmalarda Sayın bakanın sergilediği tutum karşısında taslağın tümünün reddi yönünde görüşlerimizi birleştirmemiz doğru olacaktır.

3 - Ekonomik açıdan söylenecek çok şey vardır. Üzerinde görüş birliğine varmamız icabeden bir konu KİT'lerin özelleştirilmesidir. Sorumlu bakan

KİT'lerin önce özelleştirileceğini, durumları iyileştirildikten sonra özelleştirileceğini söylüyor.

Bilindiği gibi beş çimento fabrikasının % 99,5 hissesinin blok halinde yabancı bir şirkete satılmasını yetkili mahkeme o zamanki muhalefetin şimdiki iktidarın müracaatı üzerine iptal etmişti. Şimdi hükümet bu iptal kararının kaldırılmasında çalışıyor. Sayın bakanın söylediği şu: Biz satışın esasına itiraz etmiyoruz. Usul hataları vardı bunun için mahkemeye başvurmuştuk.

Kanımda bu yaklaşım yanlıştır: Özel sektör olarak hepimiz yabancı sermayeden yanayız. Yabancı sermayenin gelişini kolaylaştıracak tedbirler alınmasını istiyoruz. Ancak yabancı sermaye gelirken döviz getirmeli, yeni iş sahaları açmak için yatırım yapmalı, yeni teknolojileri beraberinde getirmelidir. Beş çimento fabrikasının satılmasında bu şartlardan hiçbirisi yoktu. Bunlar kârlı fabrikalardı, getirdiği döviz bir, bir buçuk yıl gibi kısa sürede götürebilirdi. Yeni iş sahasında açmadı çünkü bunlar çalışan fabrikalardı. Yeni teknolojiye getirmede çünkü 1970'lerden beri çimento fabrikalarının % 85'i Türkiye'de yapılabilir ve yeni teknolojiler izlenebiliyor.

Kamunun 11 çimento fabrikası daha satılmak için sıradadır. "Kim çok verirse ona satırım" düşüncesi her zaman doğru değildir. Bu fabrikalar yerli sermayeye satılarak özelleştirilmelidir. Bu konu tartışılmalı ve bir fikir birliği tesis olunmalıdır. Bu fikirler eskimiştir. 1970'lerin düşünceleriydi şimdi dünya globalizasyona gidiyor gibi yanıtlar verilerek konuyu geçiştirmenin doğru olmadığını sanıyorum. Hazır lokma halindeki KİT'leri blok halinde yabancı sermayeye satmayı savunmak çok zordur. Özel sektörümüzün bu konunun üzerine eğilmesi-

nin kamu yararına, kamu hukukuna uygun olacağını düşünüyorum.

Zarardaki fabrikaların satılamıyacağı bir gerçektir. Devlet bunları sırtında daha fazla taşıyamıyacağına göre kapatılacaklardır. İşsiz kalan işçileri ne olacaktır? Bu konu halledilmeden fabrika kapatılmamalıdır.

4 - Piyasa ekonomisinden ne anlaşılmalıdır bu konuda da tam bir açıklık yoktur.

"Alt yapıyı devlet, üst yapıyı özel sektör yapar" anlayışı Türkiye'de sanayii sadece tüketim malı üreten, arada bir de ara malı yapan sanayi haline getirecektir. Bu nokta memleketimizin geleceği bakımından çok önemlidir. Bunun vebali yaşayan nesiller olarak bizim üzerimizdedir.

5 - Doğru teşhis konulması gereken olaylardan birisi de enflasyonu düşürmek için ne gibi tedbirler alındığı ve bunların yeterli olup olmayacağıdır. Bu konuda hem faiz hadlerinin hem de döviz flatlarının tırmanışta olması kamunun iç ve dış borçlanmaya devam etmesi üzerinde dikkate durulması gereken bir olgudur. Bu konulardaki görüşlerimizi açıklığa kavuşturmalıyız.

6. Enflasyonun düşürülmesinde kamu kesiminin nakit ihtiyacının sağlıklı kaynaklardan sağlanmasının önemi bilinmektedir.

Sağlıklı kaynakların başında vergi gelirleri gelmektedir.

Özel sektör olarak kurumlar vergisi nisbetinin düşük tutulmasını öteden beri savunmuşuzdur. Yüksek kurumlar vergisinin şirketleşmeyi önleyeceğini bunun da sanayileşme ilkesinin gerçekleşmesini olumsuz etkileyeceğini söylemişizdir. Tasarıda vergi nisbetini artırıcı bazı hüküm-

ler bulunmaktadır.

Kurumlar vergisi matrahından indirilecek kazançları muafiyetler ile ilgili olarak asgari vergi diyebileceğimiz bir hüküm getirilmiş olması tasarının en belirgin yönüdür.

Bu durum yatırımları teşvik tedbirlerini olumsuz etkileyecektir. Değişik şartlara göre bu gün yatırım tutarının % 30 - % 100'ü matrahtan düşülebilmektedir. Ancak yatırım indiriminin uygulanması yatırımın bitmesine ve kuruluşun kâra geçmesine bağlıdır. Bu uzun bir süreçtir. Tasarı vergi matrahının % 50'sinin mutlaka vergiye tabi tutulması hükmünü getirerek yatırım indirimini tesirsiz hale getirmiş yada çok uzun süre ertelemiştir. Bu durum hükümet programındaki sanayileşme ilkeleriyle çelişmektedir.

Bu değişikliğin 30 - 35 trilyon bütçe açığını, 90 - 100 trilyon ulaştığı söylenen kamu açıklarını küçültmede önemli bir etkisinin olmayacağını söylemek sanıyorum ki yanlış olmayacaktır.

Bilindiği gibi hükümet programında gelir vergisinin üniter vergi sistemine göre alınacağı yazılıdır. Bu taahhütle yakından ilgisi olan ve gelir vergisinin zaafını teşkil eden esnaf muafiyeti, küçük çiftçi muafiyeti, götürü vergi, ortalama kâr hadleri, asgari hayat standardı gibi hükümler üzerinde hiç bir değişiklik düşünülmemiştir. Vergi ziyanında önemli rolü olan işporta ticareti üzerinde durulmamıştır.

Gayrimenkullerin satışıyla ilgili bir yıllık sürenin 4 yıla çıkarılmasının mantığında zafiyet vardır. Gayrimenkulün değerindeki artış vergiye tabi tutulmak isteniyorsa bunun süre ile ilgisi yoktur. İktisap değeriyle satış değeri arasındaki müsbet farktan enflasyon indirildikten sonra kalan bakiyeden vergi alınması düşünülebilir.

Gayrimenkullerde zamanla husule gelen değer artışları ticari kazanç sayılıp gelir vergisi içinde vergilendirilecekse mevcut bir yıllık süreyl değiştirmeye lüzum yoktur.

Gayrimenkul değer artışı ticari kazanç değilse - ki değildir ve takdirde gelir vergisinden bağımsız olarak, müddetle sınırlandırılmadan servetteki değer artışının enflasyon düşüldükten sonra vergiye tabi tutulması incelenmelidir.

Bilindiği gibi enflasyon kazançlarından vergi alınmaktadır. Önceki iktidarın bunu düzeltmek için enflasyon muhasebesi üzerinde çalışmalar yapmakta olduğu söyleniyordu. Bu durumda tasarıyla getirilmek istenen endeksleme sisteminin vergi adeletli prensiplerine ne dereceye kadar uygun düşeceği de tartışılabilir.

Dikkati çeken bir başka husus Sermaye Piyasasının mevcut mali kuruluşlar karşısında fazla teşvik edilmiş, korunmuş gibi görünmesidir.

Tasarı kanunlaşmadan görüşlerimizi tesbit edip hükümetimize bildirmeliyiz.

7 - Diğer bir husus, 205 trilyonluk konsolide devlet bütçesinde yatırımlara 26 trilyon gibi çok az bir ödenek ayrılabilmiş olmasıdır. Yatırım yetersizliğini özel kesim yatırımları dengeliyeblecek midir?

8 - Bir başka nokta anti kartel yasasıyla ilgili çalışmalardır. Bu konudaki düşüncelerimizi bir an önce saptamalıyız.

Sektörümüzü yakından ilgilendiren daha bir çok önemli konu vardır. Zamanımızın sınırlı olduğunu düşünerek sözlerimi burada bitiriyorum.

Teşekkür ederim.



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE SÖZLEŞME FARKININ KORUNMASINA İLİŞKİN KAYIT

Prof. Dr. Nuri Çelik

MARMARA ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

I. KONU

Uygulamada değişik işkollarında yapılan bazı toplu iş sözleşmelerinde, işverenin taraf sendikaya üye olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen sözleşme kapsamı içindeki işçilere her ne ad altında olursa olsun yeni bir hak ve menfaat sağlayamayacağı, bazılarında da, sözleşmedekilere eşit veya bunların üstünde haklar veremeyeceği, aksi takdirde bu hakları bütün sendikalı işçilere ek olarak uygulayacağına ilişkin kayıtlara rastlanmaktadır. Aşağıda incelenen Yargıtay kararlarında toplu iş sözleşmeleri hükümlerinden doğan uyuşmazlık konuları olarak ele alınan bu iki örnekte ifade edilen kayıt hukukumuzda, Alman Hukukundan yararlanılarak, kısaca "farkın korunması koşulu" (Spannensicherungsklausel) olarak deyimlendirilmektedir (1).

Toplu iş sözleşmelerinde yer verilen sözleşme farkının korunması kaydı ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken iki önemli nokta vardır. Bunlardan birincisi, böyle bir kaydın geçerli sayılıp sayılmayacağı, ikincisi, kayıt geçerli sayıldığı takdirde buna aykırılığın sınırının ne olacağıdır. Bu nokta ile ilgili olarak Yargıtayın 1991 yılında verdiği bir karar konuya yeniden güncellik kazandırmıştır.

II. Konu ile İlgili Yargıtay Kararları

1. Yargıtayın 1981 yılında verdiği bir kararda, davacı sendika üyesi işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandığı halde, ayrıca, sözleşmedeki bir hüküm uyarınca işverenin sendikasız işçilere yaptığı ücret zammından da yararlanmak istediği, oysa sözleşmede sendika üyesi olmayan işçilere her ne isim altında olursa olsun zam yapılamayacağı ve böyle bir zam yapıldığında sendika üyelerinin de bundan yararlanacağı yolunda kabul edilen hükümle sendikanın işyerindeki durumunun ve kolektif iş hukukunun işlerliğinin amaçlandığı, asgari ücretle çalışan sendikasız işçilere tahsil düzeylerine göre yapılan zamla sendika üyesi bulunmamaları nedeniyle ekonomik durumlarının iyileştirilmesinin amaçlandığının anlaşılmakta ve zammın değişik amaçlara yönelik olduğu belirtilerek, davacının anılan zammın yararlanamayacağı sonucuna varılmıştır (2).

2. Yargıtayın aynı konuda 1991 yılında verdiği bir kararda da, toplu iş sözleşmesindeki kapsam içi sendikasız işçiler işverenin sözleşmede ve bunun üstünde olan hakları uygulamayacağı, dayanışma aidatı ödeyenlerin sözleşmeden yararlanması konusunda kanun

1) S. Taşkent, karar incelemesi, İHU, Sen K. 21 (No. 5); kavram için bkz. Ulucan Devrim: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul 1981, sh. 163.

2) Yarg. 9. HD, 3.6.1981, E. 1930 K. 13733 ve S. Taşkent'in yukarıda belirtilen karar incelemesi. Yargıtayın, bu karar incelemesinde değinilen 1973 tarihli bir kararındaki uyuşmazlık konusunun da, kararda ayrıntılı olarak ortaya konulmuş olmamakla birlikte, farkın korunmasına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri olduğu anlaşılmaktadır (Yarg. 9. HD, 30.3.1973, E. 37337 K. 8164 ve M. Kufalı'nın incelemesi, İHU, Sen K. 19, No. 1).

hükümlerinin uygulanacağı, buna aykırı olarak işverenin uygulama yapması ve sendikanın yazılı başvurusuna rağmen buna son vermemesi halinde aynı miktarı bütün sendikali işçilere aynı tarihten itibaren uygulayacağına ilişkin hüküm karşısında, şayet sendika üyesi olmayan işçilere tanınan hak türleri ve miktarları sözleşmede öngörülenlerden az ise işverenin sorumluluğundan söz edilemeyeceği, dosyadan hesap için emsal alınan sendikasız işçiye tanınan hak türleri miktarlarının sözleşmedeki miktarların belirgin bir şekilde altında olduğunun izlendiği, böyle olduğu takdirde davanın reddinin gerektiği sonucuna varılmıştır (3), (3a).

III. Sözleşme Farkının Korunması Kaydının Geçerli Sayılması

Sözleşme farkının korunması kaydının yer aldığı toplu iş sözleşmelerinin yukarıda açıklanan hükümlerinde sendikasız işçiye zam yapılamayacağı, sözleşmedeki veya bunun üstündeki hakların uygulanamayacağı yolunda ifadeler de vardır. Bunlar da ilk bakışta Alman Hukukunda sendikali olmayanları sözleşmeden yararlandırmama kaydı (Tarifausschlussklausel) olarak nitelenebilir ve tıpkı sözleşme farkının korunması kaydı gibi ayırım kaydının (Differenzierungsklausel) bir şekli ve ayrı bir tartışma konusu olarak görülebilir. Ancak, Alman Hukukunda, yukarıda belirtilen kayıtların tümü için yapılan ve sonuçta negatif sendika özgürlüğüyle bağdaşmadığı, taraf sendikaya üye olmayanın akit serbestisine haksız bir müdahale oluşturduğu gerekçesiyle bunların geçersiz sayılması yolundaki tartışmanın (4) hukukumuz için değer taşıdığı söylenemez. Zira, konumuz ile ilgili yasal düzenleme-

lerin esas itibarıyla 274 ve 275 sayılı kanunlardan alındığı 2821 ve 2822 sayılı kanunlar, sendikali olmayanların sözleşmeden yararlandırılmamasına ve ayırım yapabilmeye ilişkin kayıtlar konusunda Almanya'dakinden farklı bir sonuca varmayı zorunlu kılmaktadır. Gerçekten, 2821 sayılı Sendikalar kanununa göre, işçi ve işveren kuruluşlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu saklı kalmak kaydıyla, kuruluşun yazılı muvafakatına bağlıdır (m. 36). Bunun gibi, aynı kanunun 31. maddesi herne kadar çalışma koşulları bakımından sendikali ve sendikasız işçiler arasında ayırım yapmayı yasaklamakta ise de (f. III), hemen sonraki hükümle, ücret ikramiye ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğunu belirterek bu konulardaki ayırımı olanak sağlamış bulunmaktadır. Ancak, bunlarla bağlantılı olarak, 2822 sayılı kanun sözleşmeden yararlanma esaslarını ortaya koymuştur. Bu konudaki hükümlerle, üye olma esası yanında dayanışma aldatı ödeyerek üye olmadan sözleşmeden yararlanma olanağı ve koşuluna, 275 sayılı eski kanundaki esaslarda bazı değişiklikler yapılarak, yeniden yer verilmiş, ayrıca, bu hususta taraf işçi sendikasının muvafakatının aranmayacağı yolunda 275 sayılı kanunda olmayan bir hüküm getirelerek negatif sendika özgürlüğünün zedelenmesini önleyecek açıklık da sağlanmıştır (m. 9). Bu açıklığın bulunmadığı 275 sayılı kanun döneminde yargıtay, 274 sayılı sendikalar kanununda bir mesleki teşekkülün üyelerine sağladığı hak ve menfaatlerin üye olmayanlara uygulanabilmesi için

3-) Yarg. 9. HD, 12.9.1991, E. 991/12106 K. 991/11981, Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 1991, sh. 13.

3-a) Hemen belirtelim ki, her iki kararda ve aşağıdaki açıklamalarımızda yer verilen "sendikasız işçi" ve "sendika üyesi olmayan işçi" sözleri ile sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan işçinin kısaca anlatılmak istendiği, bu durumdaki bir işçinin başka bir sendika üyesi olabileceği açıktır.

4-) Zöllner, Wolfgang: Arbeitsrecht, 2. Auflage, München 1979, sh. 277; ayrıca Hueck - Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II. Band, 7. Auflage, Erster Habband (II/1), Berlin und Frankfurt A.M. 1966 - 1967, sh. 162; Wiedemann - Stumpf, Tarifvertrags gesetz, 5. Auflage, München 1977, sh. 80, 83 vd., 121 vd. ve buralarda belirtilen kaynaklar.

teşekkülün yazılı muvafakatının alınmasının öngörülmüş olması (m. 21) karşısında duraksama göstermiş, 274 ve 275 sayılı kanunların bütünlüğüne ve sistemi-ne uymayan kararlar vermişti (5). Nihayet, Yargıtay Hukuk Bölümünün 1979 yılında verdiği bir içtihadı birleştirme kararı ile toplu sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan işçinin sözleşmeden yararlanmak istemesi halinde sendikanın yazılı muvafakatına gerek olmadığı sonucuna varılabiliyordu (6). 2822 sayılı kanunla bu sonuca kesinlik kazandırılmıştır.

Bu açıklamalar, 274 ve 275 sayılı kanunlar döneminde çıkan uygulama sorunlarının da tekrarını önleyecek açıklıkta hükümlere yer veren 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla getirilen sistem karşısında, toplu iş sözleşmelerinde yukarıda belirtilen yasal hükümlerin tekrarı niteliğinde, yani nötr hükümler şeklinde kararlaştırılan ve sendikasızlara belirli koşulların gerçekleştirilmesinde sözleşmeden yararlanmamaya veya sendikalı - sendikasıız ayırımı yapmaya ilişkin kayıtları geçerli saymak gerektiğini ortaya koymaktadır (7).

Sendikasıız işçilerin sözleşmeden yararlanamamasına ve sendikalı işçilerle sendikasıızlar arasında ayırım yapılmasına ilişkin sözleşme kayıtlarının yasal hükümler çerçevesinde geçerli sayılması gerektiği tartışmasızdır. Buna karşılık, sözleşme farkının korunması kaydını aynı kesinlikle geçerli saymanın kolay olmadığı düşünülebilir. Gerçi, yukarıda sözü edilen kayıtları geçerli saymanın doğal sonucu olarak, niteliği itibarıyla onlardan farklı olmayan ve o

kayıtların, aslında yasal esasların, sadece yaptırımı niteliğinde olan bu kaydın da geçerli sayılması gerektiği söylene-bilecektir (8). Ancak, sendikasıız bir işçiye yapılacak bir uygulamanın sendikalı bütün işçilere ek olarak uygulanabilecek şekilde, uygunluk esasını aşan bir yaptırımla karşılanmasının en azından tartışılabilir bir durum yarattığı kanısındayız. Hemen belirtelim ki, Yargıtay, yukarıda açıklanan her iki kararında da, böyle bir tartışmaya girmeksizin ve herhangi bir gerekçe göstermeksizin, sözleşme farkının korunmasına ilişkin kaydı geçerli olarak kabul etmiş bulunmaktadır. Şu halde, uygulama açısından bu nokta ile ilgili sorun yoktur.

IV. Sözleşme Farkının Korunması Kaydına Aykırılığın Sınırları

1. Kaydın Kapsamı

Sözleşme farkının korunması kaydı ile ilgili 1981 tarihli Yargıtay kararındaki uyuşmazlık konusunu, uyuşmazlığın dayanağı olan toplu iş sözleşmesindeki hükme de uygun olarak açıkca ücret zammının oluşturduğu görülmektedir. Yargıtayın 1991 tarihli kararında ele alınan toplu iş sözleşmesinin konuya ilişkin hükmünde ise, sözleşmedeki veya bunun üstündeki hakların sağlanmasından söz edilmiş ve kaydın kapsamı konusunda genel bir ifadeye yer verilmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte, aynı hükmünde, işverenin buna aykırı uygulama yapması halinde aynı miktarı bütün sendikalı işçilere uygulayacağı belirtilmiştir. Buna uygun olarak, kararda da sözleşmedeki "hak türleri ve miktarları" üzerinde durulduğuna ve "miktar" sözcüğüne yer veril-

5-) Bu konudaki Yargıtay kararları ile bunlara karşı Anayasa mahkemesi kararı yönünde öğretideki baskın görüş için Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 4. Baskı, İstanbul 1979, sh. 391 vd.

6-) Yargıtay Hukuk bölümü içtihadı Birleştirme Genel Kurulu, 21.1.1979, E. 1978/6 K. 1978/1, RG 17 Mart 1979, 16581.

7-) 274 ve 275 sayılı kanunlar dönemi ile ilgili olarak aynı görüş F. Sağlam, karar incelemesi, İHU, SenK. 21, No. 1; Ö. Eyrenci, Der privatrechtliche Schutz der negativen Koalitionsfreiheit, in: Gegenwartsprobleme der Koalitionsfreiheit, herausgegeben von M. Ekonomi/M. Rehlinger, Bern 1979, sh. 79; Ulucan sh. 162 vd.; Taşkent, yukarıda anılan karar incelemesi.

8-) Bkz. ve karşı. Ulucan, sh. 163; Taşkent, aynı yer.

diğine göre uyumsuzluğun parasal uygulamalardan doğduğu anlaşılmaktadır. İkinci kararda da, sadece uyumsuzluk konusu ele alındığından, paraya ilişkin olmayan haklarla ilgili sözleşme hükümlerinden söz edilmemiş, başka bir deyişle, sözleşmede yer alan çalışma koşullarından hangilerinin sendikasızlara uygulanması halinde yukarıda belirtilen kayda aykırılığın doğabileceği konusu üzerinde durulmamıştır. Mahkemenin ve Yargıtayın dava konusu ile sınırlı kalması doğaldır. Ancak dava konusu ele alınıp hükme bağlanırken sözleşme farkının korunması kaydı ile ilgili uygulamaların yasaya uygunluğuna ilişkin dayanakların da gösterilmesi yerinde olurdu. Aşağıda bu noktanın açıklığa kavuşturulmasına çalışılacaktır.

Genel olarak bir toplu iş sözleşmesinden sendikasıız işçilerin yararlandırılıp yararlandırılmadıkları noktasının saptanmasında ve inceleme konumuz olan kaydın kapsamının belirlenmesinde 2822 sayılı Kanunun 9. maddesi ile 2821 sayılı Kanunun 31. maddesi hükümlerinin birlikte ele alınması gerekmektedir. Gerçekten, 2822 sayılı Kanunun 9. maddesi ile 2821 sayılı Kanunun 31. maddesindeki hükümler birlikte ele alındığında, sözleşmeden yararlanmanın konusu ve kapsamı ortaya çıkmakta ve yararlanma kavramı anlam kazanmaktadır. Herne kadar 9. maddede 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinden söz edilmemekteyse de, bundan bu iki madde arasında bağlantı olmadığı sonucu çıkarılamaz. Ayrıca, söz konusu 31. madde hükümleri bağlantı kurmaya yetecek açıklıktadır. Bu maddenin üçüncü fıkrasındaki, işverenin sendikalı olup olmamaya göre çalışma koşullarının uygulanması ve çalıştırmaya son verilmesi bakımından işçiler arasında bir ayırım yapmayacağı

hükmünden sonra, dördüncü fıkrada, "Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır denilmektedir. Böylece toplu iş sözleşmesi ile sadece bu konularda ayırım yapılabileceği açıktır. Oysa, 274 sayılı eski Sendikalar Kanununda ayırım yasağından sonraki hüküm "kanunun cevaz verdiği" toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu yolundaydı. Çok geniş kapsamlı bir sendikalı - sendikasıız ayırımı yapma olanağı sağlamış olan eski hüküm (9). 2821 sayılı Kanuna somut bir biçimde sınırlandırılarak geçirilmiştir. 2821 sayılı Kanunda yapılan düzenleme karşısında, Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konuları dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanacak, paraya ilişkin sözleşme hükümlerinden yararlanmada ise 2822 sayılı Kanunun 9. maddesi hükümleri gözönünde bulundurulacaktır (10). Bu durum karşısında, toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve inceleme konumuzu oluşturan sözleşme farkının korunması kaydı (ve kuşkusuz taraf sendikaya üye olmayanların sözleşmeden yararlanamayacaklarına ve sendikalı ile sendikasıız ayırımı yapılmasına ilişkin kayıt) sadece paraya ilişkin sözleşme hükümleri için geçerli sayılacaktır. Sözleşme ile getirilen diğer haklar ve çalışma koşulları ise 2821 sayılı Kanunun 31. maddesi uyarınca bütün işçilere uygulanacaktır. Hemen belirtelim ki Yargıtayın incelemekte olduğumuz kararlarında ele alınan dava konusu toplu iş sözleşmesi hükümleri de, yukarıda açıklandığı gibi, paraya ilişkin konular ile ilgilidir. Esasen Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükümleri aksi yolda toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri yapılmasını engellemekte-

9-) Eski hükmün eleştirisi için Esener, Turhan: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 1978, sh. 479.

10-) Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, Cilt 1, 4. Bası, İstanbul 1987, sh. 68 - 69; Relsoğlu, Seza: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, sh. 149 - 150; Berksun - Eşmelioğlu, Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, sh. 160; Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, sh. 96 - 97; değişik görüş Eyrenci, Öner: Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri, Kamu - İş, Nisan 1988, sh. 13 vd.

dır.

2. Yargıtayın kayda Aykırılığın Sınırına İlişkin Görüşü

Yargıtayın incelemekte olduğumuz kararlarında sözleşme farkının korunması kaydına aykırılığın sınırı ile ilgili olarak ortaya konulmuş olan esasları aşağıdaki şekilde değerlendirebiliriz:

Yargıtayın 1981 tarihli kararında, sendika üyesi olmayan işçilere zam yapılamayacağı, zam yapılırsa bundan sendika üyelerinin de yararlanacağı yolunda sözleşmede bir hüküm yer almakla birlikte, asgari ücretle çalışan sendikası işçilere tahsil düzeylerine göre yapılan zamlar bunların sendika üyesi bulunmamaları ve sözleşmeden yararlanmamaları nedeniyle ekonomik durumlarının iyileştirilmesinin amaçlandığı ve zammın sözleşmedeki farkın korunması kaydı ile sağlanmak istenen kolektif iş hukukunun işlerliği dışında kalan değişik amaçlara yönelik bulunduğu belirtilerek, sendika üyesi işçinin bu zammın da yararlanma talebi reddedilmiştir. Kabul etmek gerekir ki, yapılan her zam işçinin ekonomik durumunun iyileştirilmesi amacıyla yöneliktir. Böyle bir amacın tek başına sözleşmedeki farkın korunması kaydına aykırılık yaratmayacağı düşünülemez. Bunun kararda varılan sonuç için yeterli bir gerekçe olmayacağı açıktır. Bunun gibi, kararda kabul edildiği şekilde zammın kendilerine zam yapılan işçilerin sendika üyesi bulunmamalarına ve sözleşmeden yararlanmamaları bağlanması da isabetli görülmez. Gerçi, sözleşmedeki sendika üyesi olmayan işçilere zam yapılamayacağı hükmünün, dayanışma aidatı yolunu açık tutmaması nedeniyle geçersiz olduğu ve negatif sendika özgürlüğüne ters düştüğü sonucuna varılarak kararın bu düşünceye dayalı olduğu akla gelebilecektir (11). Ne var ki, toplu iş sözleşmesinde açıkça ifade edilmesi de olay tarihinde yürürlükte bulunan 275 sayılı Kanunda da düzenlen-

miş olan, dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanma olanağının varlığı karşısında, bu kayıt ve şartla sözleşme hükümünün geçerli sayılması düşünülebilirdi. Zira, yukarıda değinildiği üzere, dayanışma aidatının sendikanın muvakatı olmadan işlerliği 1979 yılında verilen bir içtihadı birleştirme kararıyla açıklığa kavuşturulmuştu. Bununla birlikte, kararda, aşağıda açıklandığı gibi, toplu iş sözleşmesiyle akit serbestisinin ortadan kaldırılamayacağı ilkesinden hareket edilerek, dava konusu olaydaki zam miktarı sözleşmeden yararlanma sayılamayacak şekilde düşük idiyse, bu nokta ortaya konularak aynı sonuca varılabilirdi. Kararda isabetli sayılabilecek tek gerekçe, zammın asgari ücretle çalışan sendikası işçilere ve bunların tahsil düzeylerine göre yapılmış olmasında kendisini göstermektedir. Aşağıda (2C'de) açıklandığı üzere, sözleşmeden yararlanma sayılmaksızın sendikası işçilere sözleşme ile sağlananlara eşit ya da bunların üstünde hak ve menfaatlerin verilebileceği ayrı durumlar vardır. Söz konusu gerekçe ile ortaya konulan durum bu nitelikte görünmektedir.

Yargıtayın 1981 tarihli kararında ise, ayrıntılı esaslara yer verilmemekle birlikte, sözleşme farkının korunması kaydına aykırılığın belirlenmesinde, isabetli bir hareket noktası seçilerek, sendikası işçilere uygulanan hakların ve miktarların sözleşme ile tanınanların belirgin bir şekilde altında olup olmaması hususu üzerinde durulmuştur.

3. Kayda Aykırılığın Sınırına İlişkin Değerlendirmelerimiz

a) Yukarıda açıkladığımız üzere, toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan ya da dayanışma aidatı ödemeyen bir işçinin sendikanın yazılı muvafakatı olmadıkça toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması mümkün değildir (TİSGLK, m. 9; SK, m. 36). Bu düzenlemeler karşısında, bu koşulları yerine

11-) Bkz. ve karşı. Taşkent, anılan inceleme; ayrıca Kutal, anılan inceleme.

getirmeyen işçilerini sözleşmeden yararlandırılmamasına ilişkin sözleşme hükümlerinin de geçerli olacağı kuşkusuzdur. Ayrıca, Yargıtay kararlarında ve öğretide sözleşme farkının korunması kaydının geçerli sayılması kabul edilmektedir. Hemen belirtmeliyiz ki, bu kayda aykırılığın saptanmasında ve buna ilişkin sonuçların uygulanmasında, herşeyden önce, sözleşmeden yararlanma durumunun gerçekleşmiş olması gerekir. Yukarıda açıkladığımız üzere, 2822 sayılı Kanunun 9. maddesinde sözü edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramından 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen, ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularındaki sözleşme hükümlerinin uygulanması anlaşılabacaktır. O halde sadece bunlarla ilgili olarak, toplu iş sözleşmesiyle sağlanan bir hakkın üye olmayan işçilere, dayanışma aidatı ödenmeden, verilmesi halinde sözleşmeden yararlanma durumu söz konusu olacaktır. Kanunlarda kısmen yararlanma - tamamen yararlanma ayırımı da yapılmadığından, belirlenmesi gereken nokta, üye olmayan işçiye sözleşme ile getirilen herhangi bir hakkın sağlanıp sağlanmadığıdır. İşverenin akit serbestisine dayanarak, aşağıda (c)'de belirtilen durumlar dışında, taraf sendikaya üye olmayan bir işçiye toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakların birini, birkaçını ya da tümünü vermesi yahut bunların üstünde menfaat sağlaması hukuken mümkün değildir. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinden yararlanma durumunu oluşturmadığı ölçüde, aşağıda (b)'de belirtilen koşullarla, işveren ile taraf sendikaya üye olmayan işçiler arasında bir akit serbestisinin varlığı kabul edilmelidir (12).

Yargıtayın bu incelememizde ele alınan iki kararında da bazı koşullarla akit serbestisinin varlığı ve bunun sonucu olarak bu alanda kalmak üzere işverence uygulama yapılması olanağı tanınmış bulunmaktadır.

b) Sözleşme farkının korunmasına ilişkin kayda aykırılığın varlığının saptanmasında sözleşmeden yararlanma ile akit serbestisi arasındaki sınırın çizilmesi önem kazanmaktadır. Kanımızca, akit serbestisinin ancak toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakların altındaki alanda ve hakkın kötüye kullanılması sayılabilecek haller dışında söz konusu olabileceğinin kabulü gerekli bulunmaktadır. Şu halde, sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan işçilere sağlanacak hak ve menfaatler aynı pozisyonda bulunan sendika üyelerine toplu iş sözleşmesiyle veya bunun üstünde sağlananların, hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmaya- cık şekilde, önemli bir ölçüde altında ise sözleşmeden yararlanma durumu doğmayacaktır (13). Bunun sonucu olarak, bu durumlarda sözleşme farkının korunması kaydına aykırılıktan da söz edilemeyecektir. Yargıtayın 1981 tarihli kararındaki "belirgin bir şekilde altında" olma sözü ile anlatılmak istenen herhalde budur. Ancak, işveren üye olmayan işçilere sözleşme ile getirilenin getirilenin dışında ve başka adlar altında hak ve menfaat sağlayarak sonuçta işçiye aynı pozisyondaki sendika üyesi işçiye eşit veya ondan daha iyi duruma da geçirebilir. Buna örnek olarak, sendika üyesi olmayan işçiye sözleşme ile sağlanan ücret zammının çok altında zam ve fakat prim adı altında aradaki farkı kapatan başka bir ödemenin yapılması gösterilebilir. Bunun da hakkın kötüye kul-

12-) Öğretide kapsam içi ve kapsam dışı tartışması yapılmakla birlikte, kapsam dışı işçilerle ilgili olarak akit serbestisinin varlığı konusunda uygulamada bir duraksama yoktur. Bilgi için bkz. Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 10. Bası, İstanbul 1990, sh. 401. ve orada belirtilen kaynaklar.

13-) Çelik, Nuri: Toplu İş Sözleşmesine Taraf Teşekküle Üye Olmayanların Durumu, İş Hukuku Dergisi, Şubat 1969, sh. 165, vd.

14-) Reisoğlu, Seza: Türk Hukukunda ve Mkayeseli Hukukuda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, sh. 194.

lanılması durumunu oluşturabileceği kabul edilmelidir (14).

Akit serbestisi sınırının belirlenmesinde hâkimin takdir hakkının önemli bir rol oynayacağı kuşkusuzdur. Özellikle sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan işçiye sağlanacak hak ve menfaatin toplu iş sözleşmesiyle sağlananın önemli bir ölçüde, Yargıtayın deyimiyle "belirgin bir şekilde" altında olması esası, takdir alanının genişliği nedeniyle, eleştirilebilecektir. Ancak burada somut ve kesin bir ölçüt bulmak olanaksız gibidir. Bu güçlük 2821 sayılı Kanunun 31. maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında düzenlenen durumların birçoğu için söz konusudur. Gerçekten, bu maddenin üçüncü fıkrasında sayılan bazı esaslar yanında, işçinin ücreti, ikramiyesi, primleri, sosyal yardım ve diğer hakları konusunda sendikaya üye olan işçilerle üye olmayanlar arasında ayırım yapılamayacağı, dördüncü fıkrasında ise, paraya ilişkin konularda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin saklı olduğu, yani bu konularda sözleşme ile sendikalı - sendikasız ayırımın yapılabileceği ifade edilmektedir. Böyle bir ayırımın yapılıp yapılmadığının saptanmasında da her olaya uygulanabilecek somut bir ölçüt bulunamayacak, yine geniş bir takdir alanının varlığı kabul edilecektir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile akit serbestisi arasındaki sınıra ilişkin bir ölçüt bulmak zor olmakla birlikte, sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan işçilere sağlanabilecek hak ve menfaatlerin aynı pozisyonundaki sendika üyelerine sağlananların önemli ölçüde altında olması esasının uygulanmasında bazı noktalar gözönünde bulundurulabilir. Bunlardan biri, yukarıda yararlanma ile ilgili olarak açıklandığı üzere, üye olmayanlara sağlanabilecek hak ve menfaatlerin sözleşme ile tanınanlardan tek tek veya bütünü itibarıyla önemli bir

ölçüde altında olmasıdır. Ayrıca, sendikaya üye olmayan işçilere sağlanabilecek hak ve menfaatlerin sözleşme ile sağlanandan dayanışma aidatı miktarının da düşülmesi ile elde olunacak miktarın önemli ölçüde altında olması gerektiği düşünülmelidir. Bu sınırlamaların sonucu olarak, bir işyerinde çalışan sözleşmenin kapsamı içindeki işçilerin büyük çoğunluğunun sözleşmeye taraf sendikaya üye olmak ya da dayanışma aidatı ödemek suretiyle sözleşmeden yararlanmak isteyeceği kuşkusuzdur. Aksi halde, sendika üyesi olmayan ve dayanışma aidatı ödemeyen işçilere sözleşme ile kabul edilenlerin önemli ölçüde altında hak ve menfaatlerin sağlanması onları maddi kayba uğrattıracaktır. Bu nedenle, söz konusu akit serbestisinin büyük bir uygulama alanı bulması beklenemez.

c) Toplu iş sözleşmesinden yararlanma sayılmaksızın bunun sonucu olarak, sözleşmede yer alan taraf sendikaya üye olmayan işçilerin yasal koşulları yerine getirmeden sözleşmeden yararlanamaması esasına ve sözleşme farkının korunması kaydına aykırılık oluşturmaksızın, üye olmayan işçilere sözleşme ile sağlanan haklara eşit ve hatta bunların üstünde hak ve menfaatlerin sağlanabileceği durumlar da vardır. İşveren işçilere liyakatleri dolayısıyla, çalışkanlık, becerlilik, yeteneklilik gibi subjektif nedenlerle ve öğrenim durumu, kıdem, yaş gibi objektif nedenlerle ya da yapılan işin özelliği dolayısıyla toplu iş sözleşmesine bağlı olmaksızın bazı haklar sağlayabilecektir. Farklı durumdaki işçiler arasında, özellikle üst kademeler yükseltme (terfi) nedeniyle ücret, prim ve ikramiye gibi ödemelerde ayırım yapılabilecektir. Bu ödemelerden her birinin miktarının işçinin niteliklerine göre toplu iş sözleşmesi ile sağlananlara çok yakın, onlara eşit veya onların üstünde olması mümkündür (15).

15-) Çelik, Nuri: Toplu İş Sözleşmesine Taraf İşçi Teşekkülüne Üye Olmayan İşçilerin Üst Kademelere Yükseltilmeleri, İş Hukuku Dergisi, Ağustos 1969, sh. 721 - 722; Yargıtayın açıklamamıza uygun kararları için bkz. Yarg. 9. HD'nin anılan incelememizde belirtilen 12.2.1968, E.13177 K. 1723, 28.5.1968, E. 3846 K. 8402 ve 13.3.1969, E. 3087 K. 2647 Sayılı kararları; ayrıca, Yarg. 9. HD, 30.3.1973, E. 37337 K. 8164 ve M. Kutal'ın yukarıda anılan incelenmesi 11.11.1974, E. 1974/6292 K. 1974/24782 (Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, Olaylar - Kararlar, 5. Basi, İstanbul 1987, sh. 117 - 119) ve 20.5.1985, E. 1985/2546 K. 1985/5437 (İşveren Dergisi, Temmuz 1985, sh. 17 - 19).

HOLLANDALI'YI NE HASTA EDİYOR? *

Çeviren: Araştırma Görevlisi Melek KOÇER

Refah ülkelerinin pek çoğunda bütçe harcamalarının en önemli bölümünü sosyal güvenlik programları oluşturur. Hollanda da buna örnek bir ülkedir. Bu ülkede, sosyal refah programları, bütün yurttaşlar için yaşlılık, sakatlık, dul ve yetim aylığı, çocuk yardımı ve olağanüstü durumlarda yapılan sağlık giderlerini kapsar. Nüfusun büyük çoğunluğu sağlık sigortasından yararlanır. Parasız sağlık hizmeti ve işkazası tazminatı hakları olan çalışanlara, işsiz kaldıklarında işsizlik yardımı yapılır. Ancak bu refah ülkesinde çalışanlar, bu ileri sosyal güvenlik sistemlerini istismar etmeğe başlamışlardır. Buna dair ilginç bir yazıyı aşağıda sunuyoruz.

Hastalık ve sakatlık güvenlik ağı bir çıkmaz oldu, fakat hükümet Hollandalı'nın iş ahlakını canlandırmaya kararlı.

Azimli, ciddi, vurdumduymaz biraz da kendini beğenmiş- Hollandalılar kendilerini böyle tanımlamak istiyorlar: Ülkeleri, inatçı Kalvinci düşünce vasıtasıyla bataklıktan çekip çıkarıldı. Başbakan Ruud Lubbers'in "Ülkemiz hastadır." ifadesinde ortaya koyduğu gibi, bugünlerde ülkeyi yeni kendine-özgü bir imaj tehdit ediyor.

Rakamları görelim: 6 milyonluk iş gücünün, yaklaşık altı da biri - 912.000- beyinsel veya fiziksel olarak çalışamaz durum-

dadır. Bu, Avrupa Topluluğu'ndaki en yüksek yüzdendir. 116.000 kişi geçen sene resmi olarak sakat kalanlar, bir üçüncüsü psikolojik bunalım nedeniyle aylık alanlardır. Bundan başka Hollandalı işçiler yılda ortalama 22 gün hastalık izni kullanırlar. Bu oran, İngiliz ve Amerikalı işçilerin kullandıklarının iki katından fazladır. Refah sistemi, gerçekten o kadar cömertti ki, Hollanda hükümeti neden sonra her 100 işçiden 86'sının aylık, sakatlık, işsizlik veya diğer bir şekilde hükümet yardımı aldığını farkederken uyandı. Avrupa'daki ülkeler arasında en yüksek verginin, bu tip cömertlikler açısından, Hollanda'da ödenmesi de sürpriz sayılmamalıdır.

Kraliçe Beatrix, geçen hafta altın faytonunda, Parlamento'yu ziyaret ederek oturumu kasvetli bir konu ile açtı. "Daha fazla refah yardımından faydalananlar, işlerine geri dönmelidir," diyerek bu şahısları işe geri çağırdı ve "kişisel sorumluluklarını" göstermeleri için uyardı. Bu arada, Lubbers'in orta sol koalisyonu, 1992 ekonomik reform paketi formunda, iş başında bulunmayanların cesaretini kıran ve sakatlık aylıklarını indiren iyileştirici şok bir plan sundu. Reaksiyon şiddetliydi: kamu ulaşımını felç eden ülke genelinde bir grev ve büyük şehirlerde protesto yürüyüşleri yapıldı. Landelijk Wao-bread'in Utrecht'deki

*Margot Hornblower, "What Ails the Dutch? Time, October 28. 1991. (Çeviren, Ar. Gör. Melek Koçer, İ.Ü. Hukuk Fak. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik A.S.D)

merkez bürosunda, 80.000 sakat için bir lobi oluşturuldu. George Van Beemdelust, anfizemli eski bir uçak teknisyeni, eliyle gırtlığını keser gibi yaparak "Biz mahvolduk" dedi.

Diğer ülkeler, bu arada İsveç, gösterişli refah sistemleri karşısında politik bir gerileme ile karşılaştılar. Şimdi reformlar yapmaya çalışıyorlar. Fakat Hollanda sakatlık programı, kamu politikası ve insan davranışı arasında karşılıklı etkilenme hususunda garip bir vaka metodu ile çalışma sunar. Tek bir kanun, 20 yılda, çalışan bir ulusu tembele, dürrüst kasabalıyı bir sahtekara mı dönüştürdü? Hükümetin Ekonomik ve Sosyal Konseyi üyesi, iktisatçı Dirk Wolfson, "Sistem mi insanları bozdu yoksa insanlar mı sistemi bozdu? Çalışmamayı özendirici bir kanun hazırlayarak, ağır bir ölçüde suistimali davet ettik." diye sorunları ortaya koymuştur. Problem 1967'de programın düzenlenmesiyle başladı. Diğer ülkelerin tersine, Hollanda hükümeti bütün sakatları -sadece iş kazalarını değil- sigortalamaya karar verdi. Sosyal Güvenlik Bakanı, Elske ter Veld, "Birinin, kedisi dolayısıyla mı yoksa işi dolayısıyla mı astımı olduğunu ayırd etmek oldukça güçtür" demektedir.

Başvurulma şartlarını genişletmenin ötesinde, program, cömert bir gelir sigortası sağlar: sakat bir işçi, 65 yaşında aylık sistemine geçene kadar son ücretinin % 80'ini almaktadır. Beş yıl öncesine kadar ödemeler % 70'e kadar kesilmekteydi. Eğer bunalımlı işini yürütemiyorsa, gelirleri almaya hak kazanabilirsin. Daha az sinir yıpratıcı ve belki daha az ücretli - iş aramaya gerek yoktur, ilkesi halâ mevcudiyetini sürdürmektedir. Sonuç olarak, sesli makinalardan yorulan fabrika işçileri, lale tarlalarında sessiz bir iş kabul etmeğe nazaran, sakatlıklarını ileri sürmeyi tercih ederler. İtaatsız çocuklardan rahatsız olan öğretmenler, sekreterlik işleri aramak yerine bu yola başvururlar. Kuyruk soku mu ağrısı - ki medikal olarak tedavisi güçtür - sakatlık iddiası olarak sıklıkla başvuru olan bir sebeptir.

Eğer işçiler, işverenlerce günaha yönlendirilirler, onlar da bu konuda sorumlu olurlar. Sakatlık programı, şirketler için ne oranda bir işten çıkarma sebebidir? Fabrika doktorlarının yardımı ile, birçok istenmeyen ve fazla işçilerin işe uygun olmadıkları ve sakatlık grubuna girdikleri açıklanmıştır. Hollanda Endüstri Federasyonu üyesi, J.A. Dortland, "Sen-

dikalar kadar bizler de suçluyuz. Eğer ben bir idareci olsaydım ve iki kişiyi işten atmam gerekseydi, onları sadece işten atar mıydım yoksa onlara yarın hasta olmalarını mı tavsiye ederdim?" der. Sakatlık aylıkları -işçilerin primlerinden ödendiğinden- işsizlik tazminatlarından çok daha fazla cömerttir ve "Bu, adaletsiz değil, insancıldır." diye ekler.

Birçok Hollandalı'ya göre, sistem, Avrupa Ekonomik Topluluğunda en verimli ülke olan Hollanda'nın sanayi rekabetinin, bir ürünüdür. Geçen ay Parlamento'ya sunulan reformlar yüzünden görevinden ayrılan Plet de Visser'in eski idarecisi, B.F. Goodrich, "İşverenler, genç kuvvetli ve zeki işçiler isterler." ve "Bu sahtekarlık oyununa katılmayanlar, dışarı itilirler." der.

Dünyanın en kalabalık ülkelerinden birinde ki km kareye 442 kişi düşmektedir- çatışmadan kaçınmak, bir yaşam biçimidir. Hollanda'nın Refahı adlı kitabın yazarı sosyolojist, Abram de Swaan'ın belirttiği gibi, işyerinde sıklıkla meydana gelen uyuşmazlıkların sakatlık yardımlarından faydalananların "altın azınlığına (gethosuna)" sokmakla

çözülür. Swaan, "İşverenler, sendikalar ve doktorlar hepsi bu oyunda ortaktırlar" ve "Bu ülke iyi işleyen ve daha iyi işleyebilecek bir ülkedir. Çünkü problemlili kişiler ihtiyatlı bir şekilde ortadan kaldırılmaktadır." diye açıklar. Bakan Ter Veld'e göre, işyerinde seksüel saldırının kadın kurbanları sıklıkla bir çıkış yolu olarak sakatlık sistemini kullanmaktadırlar.

Bu altın azınlıkta toplananların birçoğu, buranın görüldüğü gibi gösterişli olmadığını bildirmektedirler. Eindhoven'da eskiden idari sekreter olarak çalışan ve bir sinir rahatsızlığı geçirmiş Charlotte Dijkstra, 1986'da aylıkların % 10'u kesilince, evini ve işini kaybettiğini açıklamıştır. Yeni Hükümet programı, sakatlara, hala bir yılda eski aylıklarının % 70'ini vermektedir. Fakat yaşa ve gelire göre değişen bir ölçüde miktarı - bazı durumlarda yaklaşık olarak yarısına kadar - azaltılmaktadır. Dijkstra, "İntiharlar olacaktır", "Asgari Ücret ile yaşayamazsın sadece hayatta kalmayı başarırısın" kehanetinde bulunmuştur. Kendini düşünmeye her zaman alışık olan Hollanda'lılar, şimdi ikili bir topluluktan bahsetmektedirler. Bu topluluklardan biri de, ça-ışmayan alt tabaka - programın başlamas-

ıyla WAOERS olarak adlandırılanlar - "Bağımlılar ordusunu" oluşturanlar bulunmaktadır. Eğer bir kere sakatlar ordusuna katılırsan, kaçmak hemen hemen imkansızdır. Çünkü verimlilik - şuurulu şirketler, sakat olarak damgalanmışları işe almaktan kaçınmaktadır. Van Beemdulest, "Hiçbir sosyal ilişkin, statün yoktur, ve tamamiyle yalnızsındır" der.

Maalesef, bu kesintiler, solunum yetersizliği ve kambur gibi ciddi sakatlıklara delalet eden bir rahatsızlığı olan Van Beemdulest gibi kişilere zarar verir. Sakatlık aylığı ile beş çocuğunu yetiştiren sağlam yapılı bir büyükbaba, "Patates toplama işime geri dönmeye çalıştım fakat sonunda hastaneye düştüm." der. Hükümet, daha az gelir hakedenleri ayırmak yerine, herkes için fakat fakirleri de dahil ederek herkesi aynı derecede etkileyen tavanı düşürmüştür. De Swaan, "İnsanların ne probemi olduğunu araştırmak ve onlara uygun iş bulmak çok daha zor olmakla birlikte, çok daha hayırlıdır." demiştir.

Bununla beraber, yapıcı bir reform, şirketlerin bu sistemi, Ter Veld'in de belirttiği gibi "Kapitalizm için çöp kutusu" olarak kul-

lanma cesaretini kıracaktır. İşverenler, işçinin ilk 6 haftalık hastalık izinini ve sakatlığının birinci yılını ödemeğe zorlanacaklardır. Emirleri her yerine getirilmediğinde, işçilerine "hasta" olmalarını söyleyen fabrika sahibi için, yaptırımlar değişecektir. Hafif bir nezle veya baş ağrısı yüzünden Hastalık izni isteyenlerin, yeni kabul edilen kurallar dairesinde, bu izinin bir kısmı tatil izninden -bir yılda dört haftalık kanuni asgari tatil süresini kırmak hiçbir zaman mümkün olmasa da- kesilecektir ve muhtemelen işçiler, artık bu yollara başvurmayacaklardır.

Lubbers koalisyonu içindeki popularitesi durmadan artan çetin ortak İşçi Partisi ve sendikaların protestolarına rağmen, Parlamento, reformları kanunlaştırmaya karar verdi. 17.9 milyar dolarlık sakatlık ve hastalık programlarındaki tasarruflar, 1994 yılında, zayıf ve cansız ekonomide 1.8 milyar dolar tutarında, bir kazanç sağlayacaktır. Ter Ved, "Son yirmibeş yıl içinde, her yıl herşeyin daha iyiye gittiği bir duruma alıştık.", "Şimdi, bütün herşeyi istememize rağmen, buna sahip olamayacağımızın farkına vardık" demiştir. 

KARAR İNCELEMESİ



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

T.C.
YARGITAY
10 HUKUK DAİRESİ
E. 1991/7359
K. 1991/7067
T. 23.9.1991

HİZMET TESBİTİ

ÖZET: Hizmet tesbiti için yasada öngörülen hak düşürücü süre, hizmetin geçtiği yıl sonundan değil, primi kesilen hizmetin işverence Kurum'a bildirilmediğini öğrendiği tarihten başlar.

(506 s. SSK m. 79/8

Davacı, davalılardan Karayolları Genel Müdürlüğüne bağlı işyerinde 1957 yılı Ağustos ve Eylül aylarında geçen çalışmalarının tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilâminde belirtildiği şekilde davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı ve davalılardan Karayolları Genel Müdürlüğü avukatlarınca temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan

ve tetkik hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

1 - Aşağıdaki bozma nedenine göre davalı Karayolları İdaresinin temyiz itirazlarının reddine.

2 - Dosyadaki 1957 Eylül ayına ilişkin işçi sigortaları prim bordrosuna göre davacıdan ihtiyarlık sigortası primi kesilmiştir. Bu durumda davacının, kendisinin sigortalı sayıldığı inancını taşıması doğal olup, hizmetinin tesbiti için kanunda öngörülen hal düşürücü sürenin hizmetin geçtiği yıl sonundan başlayarak, değil, primi kesilen hizmetin işverence Kurum'a bildirilmediğini öğrendiği tarihte başlaması Dairemizin ve giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindendir. Bu nedenle, anılan ay yönünden tesbite karar verilmesi gerekirken yazılı biçimde hüküm kurulması usul ve kanuna aykırı olup bozma nedenidir.

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

Sonuç: Temyiz edilen hükmün yukarda açıklanan nedenlerle (BOZULMASINA) ve temyiz harcının istek halinde ilgiliye tadesine, Başkan V. Resul Aslanköylü'nün muhalefetine karşı Üye Yılmaz Darendelioğlu,

Adnan Hamzaoğulları, Erdoğan Aktekin ve Oktay İzgley'in oylarıyla ve oyçokluğuyla 23.9.1991 gününde karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79/8. maddesinde açıkca usul ve esasları tüzükte tesbit edilen belgeleri işveren tarafından Kurum'a verilmeyen sigortalıların çalışan yılın sonundan itibaren on yıllık hak dürücü süre içerisinde mahkemeye dava açabilecekleri öngörülmüştür. Olayda davacının çalışması ile ilgili hiçbir belgenin Kurum'a verilmemesi ve iş terkettiği tarihten beri de dava tarihine kadar on yıllık sürenin fazlasıyla geçtiği anlaşıldığına göre davanın reddine karar verilmesinde herhangi bir isabetsizlik yoktur. Ayrıca işverenin primleri kesip Kurum'a intikal ettirmemesinin kusurunu Kuruma yüklemek hukuksal açıdan mümkün görülemez.

Bu nedenlerle kararın onanması oyundayım.

KARARIN İNCELENMESİ

Sosyal Sigortalar Kanunumuzuza göre çalışanlar işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar (SSK md. 6/1). Çalıştırılanların bu niteliği kazanmaları için herhangi bir işlemin gerçekleştirilmiş bulunmasında zorunluk yoktur. Ne var ki bazı sigortalılık haklarının doğumu belli sayıda gün prim ödenmesi şartına bağlı tutulmuş olduğu gibi sigortalının kazancının da bilinmesi gerekmektedir. Kurumun bu bilgileri elde etmesi işverenin sigortalı çalıştırmayı ona bildirmesi, aylık sigorta primleri bildirgesi ve dört aylık sigorta prim bordrosunu vermesiyle mümkün olur. Eğer bunlar yapılmamış işe sigortalının hakkını elde etmesi ancak mahkemeye başvurması yoluyla olacaktır. İşte inceleme konusu karar sigortalılık halinin mahkeme kararıyla tespitine ilişkin bir karardır. Nitekim 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79. maddesinin 8. fıkrası hükmüne göre yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak on yıl içinde mahkemeye başvurarak alacakları ilâm ile

kanıtlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamaları ile prim ödeme gün sayıları Kurumca gözönünde tutulur (SSK. 79/8). Kanunkoyucu böylece, işverenleri tarafından Kuruma bildirilmeyen sigortalıların sosyal güvenlik hak ve çıkarlarını korumak açısından onlara yıllar sonra dahi olsa yargı yoluna başvurma olanağı tanımıştır. Buna "sigortalılığın hükmen tespiti" denir. Kuruma bildirilmeyen sigortalının eski işyerinin aleyhine açacağı bu dava nitelik itibarıyla bir olumlu tespit davasıdır (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 511).

Sigortalılığın hükmen tespiti davaları işverenlerin kaçak sigortalı çalıştırma alışkanlıklarının yaygın olarak devam ettiği ülkemizde Yargıtayın 10. HD'ni meşgul eden başlıca davalar arasındadır. Bu davaların koşulları Yargıtay içtihatlarıyla belirlenmiştir (bak. A. Güzel, Sosyal Sigortalar Açısından yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1989, s. 257 vd.)

Tespit davasının birinci koşulu, davacının o dönemde SSK. anlamında sigortalı sayılmasıdır. Diğer bir deyişle, tespiti istenen hizmetler sigortalı olarak geçmiş hizmetler niteliğinde olmalıdır. Mahkeme bu koşula re'sen araştırmakla yükümlüdür (Çenberci, s. 511). İkinci koşul, yönetmelikte tespit edilen belgelerin işveren tarafından kuruma verilmemesi veya sigortalının adına Kurum kayıtlarında rastlanmamasıdır. Bu belgeler, işyeri bildirgesi sigortalı işe giriş bildirgesi, prim bildirgesi ve dört aylık prim bordrosudur. Bunların hiçbirinin veya birinin verilmemesi yeterlidir. Üçüncü koşul da "hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak" on yıl içinde mahkemeye başvurulmasıdır.

On yıllık dava açma süresinin zamanı mı yoksa hak düşürücü süre mi olduğu doktrinde tartışmalıdır. Bazıları (K. Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, 5. bası, İstanbul 1990, s. 193; A. Güzel/A.R. Okur,

Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. bası, İstanbul 1990, s. 169) bunun zamanaşımı süresi olduğunu ileri sürüyorlarsa da bu sürenin hak düşürücü süre olduğu fikri daha doğrudur (**Çenberci**, s. 511; **C. Tuncay**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 5. bası, s. 158). Yasanın genel espirisi de sosyal güvenlik haklarına ilişkin münferit taleplerin hak düşürücü süreye bağlandığı fikrine üstünlük tanıyıcı niteliktedir. Esasen Yargıtayın yerleşmiş içtihatları da bu yoldadır. (bak. **Çenberci** s. 513 vd. daki kararlar). Esasen inceleme konusu yaptığımız kararda da bu husus açıkça tekrarlanmaktadır.

Eskiden beş yıl olarak tespit edilmiş olan bu süre 20.6.1987 gün ve 3395 sayılı Kanunla 10 yıla çıkarılmış bulunmaktadır.

Yargıtay 10. HD. işten ayrılan sigortalının, hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak hak düşürücü süre bitmeden yeniden aynı işyerinde çalışmaya başlaması halinde hak düşürücü sürenin geçmediği, bu sürenin ikinci çalışma esas alınarak hesaplanması gerektiğine hükmetmektedir (21.11.1979, E. 4275, K. 9287; İHU, SSK 79, No. 6. Aynı nitelikte: 25.12.1986, E. 6875, K. 7110; 6.3.1986, E. 1184, K. 1237). Sonuç işçinin çıkarlarını koruyucu, adalet duygularını doyurucu nitelikte olmakla beraber hak düşümü kuralına uymamaktadır. Çünkü hak düşürücü sürenin zamanaşımından olduğu gibi durması, kesilmesi söz konusu olamaz (**Ş. Kartal**, İHU, SSK. 79, No. 6'daki karar incelemesi). Ne varki, Yargıtayın bu görüşünü ısrarla sürdürdüğü anlaşılmaktadır. (bak. Yarg. 10. HD. 22. 11. 1988, E. 88/6391, K. 88/6564 YKD Mart 1989, 361) Şu kadar ki, yeni düzenlemede eskisinden farklı olarak "hizmetin geçtiği yılın" değil "hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak" denmiş olması Yargıtayın bu görüşüne bir destek sağlamışa benzemektedir.

Önemle belirtelim ki, on yıllık hak düşümü süresi sigortalı olarak çalışma olgusundan Kurumun gerçekten habersiz olduğu durumlarda söz konusu olur. Bu

nedenle, işe giriş bildirgesinin verildiği buna karşılık hiçbir prim bildirge ve bordrosunun verilmediği, Kurumun da primleri tahsil yoluna gitmediği durumlarda Kurumun, primi ödenmemiş sigortalı hizmet sürelerinin tespiti istemiyle açılan davada hak düşürücü sürenin geçirildiğini ileri sürmesi MK. 2'deki dürüstlük kuralına uygun düşmez (**Çenberci**, 514-515'deki kararlar, Ayrıca bak Yarg. 10 HD., 30.9.1986, E. 4413, K. 4777, YKD, Aralık 1986, 1790). Nitekim 79/8. maddenin yeni şeklinde, tespit davasını açma şartları arasında veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar sözlerine yer verilmiş olması bu durumu amaçlamaktadır. Yargıtay 10. HD., 27.10.1987 tarih ve E. 87/6068, K. 87/5567 sayılı kararında söz konusu "hak düşürücü sürenin söz konusu, işverenin işyeri kayıtlarını usulüne uygun olarak düzenlediği, davacıya ait ücret bordrolarını tuttuğu ve ödenen ücretlerden sigorta primlerini kestiği hallerde uygulanamayacağını, çünkü böyle bir olasılıkta yönetmelikte tespit edilen belgelerin işveren tarafından düzenlenmediği söylenemez... Hak düşürücü sürenin bu davada uygulama olanağının olmadığı ortadır. Tersinin kabulü ise Kuruma kendi kusurundan yararlanma olanağı tanımak ve bunun hukuksal sonuçlarını da sigortalıya yüklemek olur ki, buna ne yasaca ve ne de hukukça olanak yoktur" sonucuna varmıştır (**Güzel**, s. 262).

Yüksek Mahkeme çok yeni bir kararında da (10. HD., 18.2.1992, E. 91/8733, K. 92/1848) "işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmiş olması halinde işe giriş bildirgesindeki işe başlama tarihinden sonraki süregelen çalışma süresi yönünden anılan madde de öngörülen hak düşürücü süre uygulanamaz. Dava konusu olayda, davacının davalı işverene ait işyerinde 13.10.1972, 1.9.1975, 6.12.1975 tarihlerinde işe girişine dair işe giriş bildirgelerinin varlığı karşısında bu işe giriş tarihlerinden işyerinden çıkışlarına kadarki çalışma süresi için hak düşürücü süre söz konusu

değildir" (Çimento İşveren, mayıs 1992, s. 39) denmiştir.

Sigortalılığın hükmen tespiti davalarında hangi şartların gerçekleşmesi gerektiğine, hak düşürücü sürenin hangi hallerde uygulanabileceğine ilişkin Yüksek Mahkemenin bugüne kadarki kararlarına genelde katılmaktayız.

Ancak hak düşürücü sürenin ne zaman başlayacağına ilişkin kararları için aynı şeyi söylemek güçtür. İncelenen karar da bu bakımdan oldukça istisnai nitelikte bir karardır.

Yasa maddesi açıktır. Tespit davasının dinlenebilmesi, sigortalı "hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 10 yıl içerisinde mahkemeye" başvurulması şartına bağlanmıştır (Md: 79/8), Nitekim Yargıtay HGK nun 16.12.1987 gün ve 10 - 387/1045 sayılı kararında açıkça "sigortasız çalışmaların bu çalışmanın bittiği tarihten başlayarak 10 yıl içinde mahkemeden tespiti istenebileceği", 10. HD'nin 22.12.1987 gün ve 7158 E., 7400 K. sayılı kararında "davacının tespitini istediği çalışmasının sona erdiği 1965 yılının sonundan başlayarak davanın açıldığı tarihe kadar arada maddede öngörülen on yıllık hak düşürücü sürenin fazlasıyla geçmiş bulunduğu" açıkça vurgulanmıştır (bak. **Güzel**, s. 264). Bu kararlar Yargıtayın yerleşik ve yasaya uygun görüşünü yansıtan kararlarından sadece iki tanesidir.

Oysa incelemeye çalıştığımız karar bu yerleşik görüşün tamamen dışına çıkan ve yasanın açık hükmüyle de bağdaşmayan bir içerik taşımaktadır. Kararda, hizmet tespiti için yasa da öngörülen hak düşürücü sürenin sigortalının hizmetinin geçtiği yıl sonundan değil, primi kesilen hizmetin işverence Kuruma bildirilmediğini öğrendiği tarihten başlayacağı ileri sürülmektedir. Varılan bu sonucun yasa hükmüne aykırı olduğu inancındayız. Esasen karara muhalef kalan üye de bu hususa itiraz etmektedir. Karşı oy yazısından anla-

dığımız kadarıyla İşveren Kuruma hiçbir belge vermemiştir. Bu durumda 10 yıllık hak düşürücü sürenin uygulanamayacağı iddiası ileri sürelemiz. Fakat 10 yıllık süre hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlar yoksa sigortalının bildirmemeyi öğrendiği günden değil.

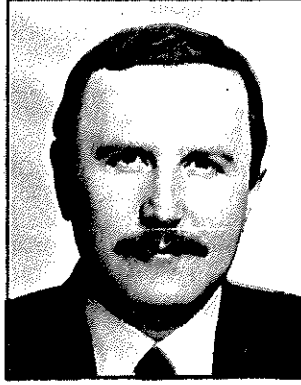
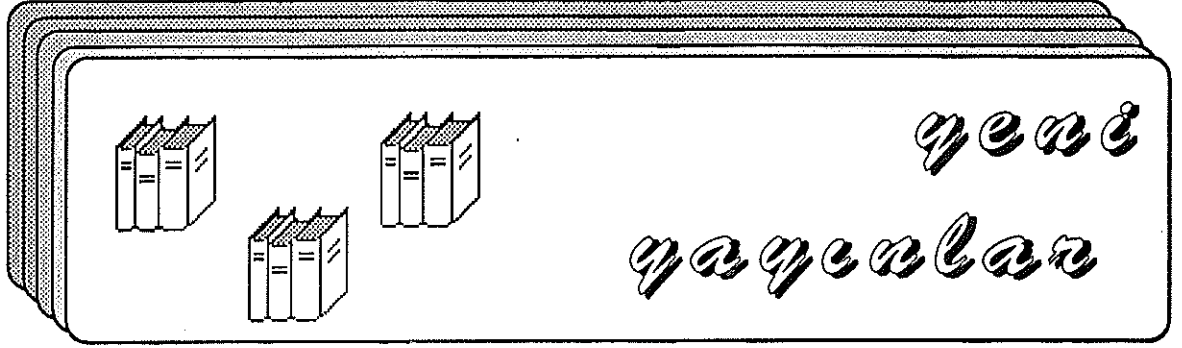
Olayın 506 sayılı Yasanın yürürlükte bulunmadığı bir dönemde (1957) geçmiş bulunması önemli değildir. Zira 506 s. K. geçici md. 7 bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan yasalarla kazanılan hakların devam edeceğini, geçici md. 9 bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar Kuruma eski hizmet çalışma belgesi vermiş bulunanların sözü edilen maddelerde belirtilen haklarının saklı tutulacağını öngörmek suretiyle eski mevzuatla yeni mevzuat arasında sigorta hakları bakımından kopukluk yaratılmasını önlemek istemiştir. Bu nedenle 10 yıllık hak düşürücü süre kanımca (eğer davacı Yargıtayın değişimiyle aynı işyerine daha sonra yeniden girmemişse) 1967 yılı sonunda sona ermiştir. Üstelik o tarihte 5 yıllık sürenin yürürlükte olduğu düşünülecek olursa çoktan geçmiştir.

Bu sonucun sigortalının çıkarıyla bağdaşmadığı tartışma götürmez. Ancak mutlaka sigortalı korunacak diye açık yasa hükümlerine ters düşen yorumlar da yapılamaz. Ayrıca (muhalefet oyununda belirtildiği gibi) İşverenin primleri kesip Kuruma intikal ettirmemesinin kusurunu Kuruma yüklemek de hukuken sakıncalıdır.

Bu bakımdan Yargıtay 10. HD'nin kararını sigortalının çıkarına uygun olmakla beraber açık yasa hükmüne aykırı buluyoruz.

Prof. Dr. A. Can Tuncay





İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

SOSYAL SİGORTA İLİŞKİSİ ÜZERİNE

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Başkanlığı'ndan emekli olan, daha çok yararlanacağımız bir dönemde aramızdan ayrılan, değerli hukukcu, güzel İnsan Mustafa Çemberci, "İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku, birbirini tamamlayan bir birinden ayrılmaz dallardır. Bir paranın iki yüzü gibidir." diye tanımlama yapardı.

Çalışma ilişkilerinin sürdürülmesinin yanı sıra, çalışma ilişkisinin sürdürülmediği aşamada çalışanın güvencesi konusu, nedense bu güne kadar ülkemizde hep ikinci planda kalmıştır.

İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunu, ayrı ayrı değerlendirmek yaşamın bütünlüğü ile de uygun düşmemektedir. Geleceğin güvencesizliği, bugüne katkıyı da olumsuz etkileyeceği gibi, bugün oluşumunu ve yarının kurulmasını birbirine bağlı olarak olumsuz etkileyebilmektedir.

İstanbul'da Prof. Dr. Kenan Tunçoma'nın başlattığı, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin çalışmaları günümüzde, Prof. Dr. Can

Tuncay, Prof. Dr. Ali Güzel, Prof. Dr. Ali Rıza Okur ve Doç. Dr. Tankut Centel sürdürmektedir. Bu çizgideki çalışmalara İzmir'den katkıda bulunan Doç. Dr. Ali Nazım Sözer'in kitabını tanıtmak istiyoruz bu kez de sizlere.

Halen İzmir'de 9 Eylül Üniversitesi'nde görevini sürdüren Doç. Dr. Ali Nazım Sözer, 1981 yılında "Hasta İşçinin İş İlişkisi" konulu teziyle doktorasını vermişti. Ne yazık ki bu çalışma yayımlanamadığı için, üniversitenin kitaplığının dışına çıkamamıştır. Oysa, uygulama ile de yakından ilişkili bu tür çalışmaların ilgililerin bilgilerine sunulması, bu çalışmaların yaşanır hale getirir. Üniversitelerin yayın olanaklarının azlığını eleştirebiliriz. Ancak bu çalışmalarla ilgili kuruluşların bu tür çalışmalara destek olmamalarını da eleştirebiliriz. Bu çalışmasını, değişen yasal düzenlemelere ilişkin olarak Doç. Dr. Sözer'in eklemelerle yeniden değerlendirmesi ve bu çalışmanın yayımlanması, şüphesiz yararlı olur. Ayrıca sizlere tanıtmaya çalışacağımız, doçentlik tezi olan "Sosyal Sigorta İlişkisi" ki-

tabi ile de (1) bir bütünlük sağlanmış olur.

Çoğu kez, "Sosyal sigorta", "sosyal güvenlik", "Sosyal Hizmetler", "Sosyal yardım" birbirleri ile karıştırılır. Hatta uygulamada, "sosyal sigorta" çoğunlukla, "Sosyal güvenlik" ile aynı anlamda kullanılır. Oysa bu üç kavramı da, doğru değerlendirmek ve kullanmak gerekir.

Sigorta, sosyal güvenliğin bir dalı, sosyal sigortalar ise, sigortanın hizmet verdiği kesim itibariyle bir bölümü.

Doç. Dr. Ali Nazım Sözer'in "Sosyal Sigorta İlişkisi" adlı kitabı, bir giriş bölümünden sonra iki bölümünden oluşmaktadır.

Giriş bölümünde, konunun takdimi yapılırken, sosyal sigorta ilişkisi kavramının ülkemiz açısından olduğu kadar, diğer ülke hukuk sistemleri açısından da yeni bir kavram olduğu belirtilmektedir. Sosyal sigorta mevzuatı, bir insana benzetilip, sigorta ilişkisinin de bir insanın iskeleti olacağı benzetmesi yapılmaktadır.

"Sosyal hukuk ilişkisinin bir türevi olan sosyal sigorta ilişkisi kapsamına çalıştıran, çalışan, çalışanın aile üyeleri sigorta kurumu, sigorta kurumunun temsilcileri gibi bir çok suje girdiği ve belirtilen sujelerin herbirinin yekdiğeri ile ilişkisi olduğu için, çok yönlü ve karmaşık bir ilişkiler yumağı olarak nitelenebilir." değerlendirmesini de yapan, Doç. Dr. Sözer, giriş bölümünde temel kavramların açıklamasına da girmektedir.

Çalışmanın birinci bölümü, sosyal sigorta ilişkisinin, sigorta kurumu ile diğer taraflar arasındaki yönü üzerinde durulmuştur. Sosyal sigorta ilişkisinin tarafları, ilişkinin kuruluşu, tarafların yükümlülükleri, ilişkinin varlığının tespiti ve son bulması, bu bölümün alt başlıklarını oluşturmaktadır. 506 sayılı Yasa ile ilgili değerlendirmeler yapılırken, konuların içeriğine göre, İş yasası ile ilişkiler, çıraklığın konumu, askerlik borçlanması, yurt içi ve yurt dışı hizmetler ele alınmakta, değerlendirilmektedir.

Bu bölümü izlerken 506 sayılı Yasa'da yapılan sayısız değişiklikler, geçici ve ek maddelerle yürütülen uygulama dikkate alındığında, Yasa'nın adeta yeniden yazılarak tek bir yasa haline getirilmesi gerekliliğinin zorunluluğunu da insanda duyurmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü ise sosyal sigorta ilişkisinin, sigortalı ile işveren arasındaki yönüne ayrılmıştır. Çalışma ilişkisi kavramı, unsurları, doğuşu, kesilmesi ve son bulması üzerinde durulduktan sonra, aynı çerçevede hizmet ilişkisi üzerinde de durulmaktadır. Çalışma ilişkisi ile hizmet ilişkisi ayrı ayrı değerlendirildikten sonra bu bölümün sonunda, bu iki ilişkinin aynı olup olmadığı tartışmasına girilmektedir.

Çalışmasında Federal Alman kaynaklarından daha çok yararlanan Doç. Dr. Sözer, Türkiye'deki hukuksal düzenleme ve uygulamaya ile ilgili olarak karşılaştırmaya da girmektedir.

Yazımızın başında belirtmeye çalıştığımız, İş hukuku - sosyal güvenlik hukuku ilişkisi ile ilgili olarak, çalışmada bu iki hukuk dalının kardeş hukuk dalları olduğu da belirtilip, "Tarihi gelişimi itibariyle Sosyal Sigortalar Hukuku, İş Hukuku ile çok yakın bir ilişki içindedir. Aralarında karşılıklı yoğun bir etkileşim mevcuttur. Her ikisinin de çıkış noktası bağımlı çalışanın korunmasıdır. Bu itibarla, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda müşterek kavramlar için farklı yorumlar getirmek yerine aynı prensipler geçerli olmalıdır. Her iki hukuk dalının kaynaklarının ve amaçlarının ortaklığı bu sonucu gerekli kılar. Temel kavramlar bakımından aralarında esaslı farklılık yoktur." değerlendirmesini de yapmaktadır. (3).

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi olan, Doç. Dr. Ali Nazım Sözer, aynı üniversitenin, Avrupa Topluluğu, Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi (ATMER)'in müdür yardımcısı olarak da görev yapmaktadır.

Sosyal güvenlik hukukuna İzmir'den katkılarını sürdüren, İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda üçüncü nesilde yer alan genç bilim adamının bu çalışmadan önceki çalışmasının da yayınlanması dileğini yenileyerek bundan sonraki çalışmaları ile eksik olan bu alana yeni katkılarını beklediğimizi belirtip buradan çalışmalarında başarı dileklerimizizi iletelim.

Doç. Dr. Ali Nazım SÖZER

'Sosyal Sigorta İlişkisi'

Dokuz Eylül Üniversitesi Yay.

İZMİR 1991 228 sf.

(1) SÖZER, Doç. Dr. Ali Nazım. "Sosyal Sigorta İlişkisi" Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1991. 228. sf.

(2) SÖZER, Doç. Dr. Ali Nazım. a.g.e. sf. 1.

(3) SÖZER, Doç. Dr. Ali Nazım a.g.e. sf. 198.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN YENİ BİR ÜRÜN

Çimento İşveren'in geçen sayısında (1) Doç. Dr. Centel'in yeni ürününü (2) tanıtmıştım. Bu yazıda da belirttiğim gibi, Doç. Dr. Centel, meslektaşı Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'ın toplu iş ilişkilerine ilişkin yeni ürün vereceğini belirtiyordu.

Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'ın, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın yürürlüğe girmesinden kısa bir süre sonra yazdığı Sendikalar Hukuku (3) adlı kitabından sonra, toplu iş ilişkilerine yönelmesinin sonucu yeni ürün, "Toplu İş Sözleşmesi" adlı kitabı da geçtiğimiz ay içinde yayımlandı. (4)

Çalışma yaşamının yeniden yapılandırılmasına ilişkin, yasal düzenleme çalışmalarının günümüzde yoğun olarak sürdüğü bir aşamada, ilgililere sunulan bu çalışma, güncel durumu değerlendirmenin yanısıra, olması gereken hukuka ilişkin, sorunlardan hareketle değişik ipuçları da vermektedir.

"Bugün devletin çalışma hayatına ilişkin olarak koyduğu hukuk kurallarının yanında, bizzat işçi örgütleri ve işverenler arasında karşılıklı görüşme sonucu anlaşarak getirilen toplu iş sözleşmesi normlarının çok yönlü işlev ve etkilerinden hiç şüphesiz en önemlisi budur. Ancak önemle belirtelim ki, toplu iş sözleşmesinin bu işlevini tam olarak yerine getirebilmesi, serbest toplu pazarlık ortamının sağlanmasına ve özellikle sendikal örgütlenme hakkının güvence altına alınmasına ve de grev aracının da bir hak olarak tanınıp korunmasına bağlıdır." (5) değerlendirmesini yapan Prof. Dr. Şahlanan'ın bu çalışmasında toplu iş sözleşmeleri üzerinde durulmakta, grev ve lokavt hukukuna ise girilmemektedir. Grev ve lokavt ile ilgili olarak çalışmaları, sanırım bu çalışmasının devamı olarak gelecek. Çalışma bu yönün de ele alınmasından sonra tamamlanmış olacaktır. Grev ve lokavta ilişkin Prof. Şahlanan'ın çalışmalarını, ivedilikle izlemek, bu çalışmanın bütünlüğünün sağlanmasına da yararlı olacaktır.

caktır.

Toplu iş ilişkilerinin ilk kez düzenlendiği 275 sayılı Yasa'nın, 12 Eylül ile birlikte yürürlükten kaldırılması sonucu, 1982 Anayasası'na dayalı olarak hazırlanan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, uygulamada 10 uncu yılına ulaşmadan bir kaç kez değişikliğe uğradığı gibi, bugün yürürlükteki Anayasamız çerçevesinde de yine değişikliğe uğrayacaktır. Anayasa'nın değişmesi halinde ise bu Yasa'nın yeniden ele alınması kaçınılmaz olacaktır.

Dünya'da ve ülkemizde sendikalaşma oranının azaldığı, sendikal rekabetin ise çoğaldığı günümüzde, toplu sözleşme düzeni ile endüstri ilişkilerine getirilen düzenlemeler önem kazanmaktadır.

Toplu iş sözleşmeleri sadece sendikaların işçilerine menfaatlerin sağlandığı bir belge olma niteliğinde değildir. Tarafların, belirlenen süre içinde üretim ilişkilerini barış ortamı içinde nasıl düzenleyeceklerini kararlaştırdıkları bir belgedir. Toplu iş sözleşmelerinin bu yönünün ağırlık kazanmaya başlaması, toplu iş sözleşmelerinin vazgeçilmezliğini de kuvvetlendirecektir.

2000'li yıllara doğru yaklaşırken, toplu sözleşme düzeninin de yeniden gözden geçirilmesi ve bu düzenin sosyal taraflarının, konumu karşılıklı olarak iyi değerlendirmeleri gerekir. Devletin toplu sözleşme düzeninin dışında kalmaya müdahaleci olmaktan çok düzenleyici olmaya yönelmesi, bu ilişkilerin sağlıklı gelişmesi için de kaçınılmaz olmaktadır.

Toplu sözleşme düzeninin tarafların sorumluluk bilinci içinde gelişmesi, yasal düzenlemelerle gelişmesinden de sağlıklı bir gelişmedir. Sosyal tarafların bazı kolaycı yaklaşımlardan sıyrılarak, toplu iş ilişkilerine, ücret, verimlilik, güvence, güvenlik, katılım bütünlüğü içinde yaklaşımları, özellikle ücret konusunda doğan uyuşmazlıkların barışçı yollardan giderilmesinde önemli işlevler

(1) BAYER, İsmail "Bireysel İş Hukukuna İlişkin Yeni Bir Ürün" Çimento İşveren dergisi, Cilt. 6, Sayı. 3, Mayıs 1992. Sf. 33 - 34
 (2) CENTEL, Doç. Dr. Tankut "İş Hukuku Cilt. 1. Bireysel İş Hukuku Kazancı Hukuk Yayınları, No: 104, İstanbul. 1992
 (3) ŞAHLANAN, Dr. Fevzi. "Sendikalar Hukuku" Basilen Y. İstanbul 1986.
 (4) ŞAHLANAN, Prof. Dr. Fevzi. "Toplu İş Sözleşmesi" İstanbul 1992. 204. sf.
 (5) ŞAHLANAN, Prof. Dr. Fevzi a.g.e. sf. 1 - 2

görebilecektir. Doğal olarak bu yeni yaklaşımlar için, yerleşik, geleneksel bazı düşünce kalıplarından da sıyrılarak, çağdaş gelişmeleri izlemek ve bu çağdaş gelişmelere ilişkin alt yapıyı oluşturup diyalog yollarını da geliştirmek gerekmektedir.

Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'ın bu son çalışmasını okurken ve özellikle iş hukukuna ilişkin başka çalışmaları izlerken, var olan düzenlemeler çerçevesinde zaman zaman gereksiz ve zaman kaybedici tartışmalar içine boğulunduğunu görmek, iş hukukunun dinamikliği ile çelişkili bir durum yaratmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi düzeninin, günümüz gereksinimlerine yanıt vermekten uzak olduğu, gelişen dinamikler karşısında, kendini her geçen gün daha çok hissettirmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde "Genel Bilgiler" de, toplu iş sözleşmesi hakkı ve özerkliği üzerinde durulurken "Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırları belirlenirken, temel hak ve özgürlüklere ilişkin genel sınırlamalar, işverenin girişim özgürlüğü ve yönetim hakkı, işçinin temel hak ve özgürlükleri de göz önünde tutulacaktır." (6) değerlendirmesini yapan, Prof. Şahlanan, aynı bölüm içinde toplu iş sözleşmesinin tanımı, içeriği ve hukuki niteliği üzerinde durduktan sonra da toplu iş sözleşmesinin düzeyini ve türlerini ele almaktadır.

İkinci bölüm, toplu iş sözleşmesinin meydana getirilmesine ayrılmıştır. Ehliyet ve yetki, bu bölüm içinde önce ele alınmıştır. Yüzde on barajının, ülkemiz koşulları ve uluslararası normlara uygunluğuna ilişkin tartışmalarla ilgili olarak, bu konuda Prof. Şahlanan'ın görüşlerinin var olan uygulamanın kalması doğrultusunda olduğunu görüyoruz. Bu konudaki tartışmalara da bu bölümde geniş bir yer verilmiştir. Ancak, burada özellikle belirtmek gerekirse, Prof. Şahlanan bu görüşüne ilişkin olarak yaptığı ek açıklamada "Güçlü sendikacılık açısından yerinde bulduğumuz yüzde on barajının sendika kurma özgürlüğüne olan olumsuz etkisini de ortadan kaldırmak için, yeni kurulan sendikalara yüzde on barajının kuruluşu takip eden belirli bir süre için daha düşük tutulması veya

bu yolda bir kademelendirmeye gidilmesi isabetli olacaktır." (7) görüşünü de belirtmiştir.

Bu bölümde, toplu iş sözleşmesinin yapılması, yetki aşamasından başlayarak, toplu görüşme ve anlaşma prosedürü üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur. Uyuşmazlık çalışmanın içinde yer almamıştır. Belirtmeye çalıştığımız gibi, uyuşmazlık grev ve lokavt ile birlikte, ikinci çalışmada ele alınacaktır.

Üçüncü bölüm, toplu iş sözleşmesinin hükümlerine ayrılmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin etkili üzerinde durulup, toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusuna geçilmiştir. Bu bölüm içinde yine son aylarda tartışma konusu olan, teşmil uygulamaları üzerinde de durulmuş, doktrindeki ve uygulamadaki gelişmeler belirtilip, değerlendirme yapılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin yorumunda başvurulacak yöntem ile, yorum davası üzerinde bu bölümün sonunda durulmuştur.

Çalışmanın son bölümü dördüncü bölüm, toplu iş sözleşmesinin sona ermesine ayrılmıştır.

Prof. Şahlanan'ın bu çalışması, uyuşmazlık hali grev ve lokavt bölümünde ikinci bir kitap olarak yayımlanması sonucu tamamlanmış olacaktır.

1991 yılı içinde, Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda önemli değişikliklerin olacağı dikkate alındığında, Prof. Şahlanan'ın gelecek yıllarda yeni gelişmeleri de dikkate alarak üç çalışmasını, örgütlenme ve toplu iş ilişkilerine ilişkin ürünlerini hacimli tek bir kitap altında toplamalarını dileyelim.

Endüstri ilişkileri ile ilgili kesimlerin, sunulan bilimsel ürünleri dikkatli izlemeleri, hem uygulamanın daha sağlıklı oluşmasına yol açacağı gibi, bilimsel çalışmaları teşvik edici ve özendirici bir işlevi de olmaktadır. Okuma alışkanlığımızın giderek azaldığı bir dönemde, çok sesliliğin anlamlı olabilmesi, bilgi ve deneyim birikimi ile gerçekleştirilebilir.

**Prof. Dr.
FEVZİ ŞAHLANAN**

"TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ"

**İstanbul 1992,
204. sf.**

(6) ŞAHLANAN, Prof. Dr. Fevzi a.g.e. sf. 7.

(7) ŞAHLANAN, Prof. Dr. Fevzi a.g.e. sf. 52

HUKUK

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/2500

KARAR NO : 1992/3929

KARAR TARİHİ : 08.04.1992

Karar Özeti: Bir olayın iş kazası sayılması için olay ile işverenin eylemi arasında uygun sebep sonuç bağlantısı bulunması gerekir.

Ölen işçinin ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılıp çalıştırılmayacağına dair rapor alınmadan çalıştırılması da uygun sebep sonuç bağlantısının kurulmasına yeterli olmaz.

Dava: Davacılar, işkazasından doğan maddi ve manevi zararın ödenilmesine karar verilmesini istemişlerdir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendiği, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 - Davacılar, murislerinin iş kazası sonucu öldüğünü iddia ederek işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açmışlardır. Bu dava devam ederken verdikleri dilekçe ile SSK. nu davaya dahil etmişler, mahkemece de maddi tazminat yönünden işverenle birlikte SSK'ı müstereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Ancak HUMK'da bir davanın nasıl açılacağı gösterilmiştir. Buna göre, sorumluların biri hakkında bir dava açıldıktan sonra diğer sorumlu hakkında dahili dava yolu ile dava açı-

lamaz ve hakkında hüküm kurulamaz. Bu nedenle SSK. mu hakkında anılan şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, SSK'mu yönünden kararın bozulması gerekmiştir.

2 - Davalı işverenin temyizine gelince; davacıların miras bırakanı olay günü, müteahhit Zihni Güleç'e ait yol inşaatı kum şantiyesi işyerinde çalışmaktayken bir ara işe ara vererek arkadaşı ile birlikte yola 20 metre mesafede bulunan bir üzüm bağından üzüm alıp, bir kayanın üzerine çıkarak orada üzüm yemekte olduğu bir sırada aniden yere düşerek başından yaralanması sonucu ölmüştür. Yapılan otopside ölüm sebebinin tesbit edilemediği, ancak tüm şahitlerin olayı bu şekilde anlattıkları ve Cumhuriyet Savcılığınca da, Zihni Güleç hakkında takipsizlik kararı verildiği anlaşılmaktadır. SSK'nca da olay, iş kazası sayılmayarak davacıların gelir bağlama talepleri reddedilmiştir. Davada işverenin sorumlu olabilmesi için olayın bir iş kazası sayılması ve ölüm ile işverenin eylemi arasında uygun sebep sonuç bağlantısı bulunması gerekir. Uygun sebep sonuç bağlantısı yoksa, sadece iş kazası sayılması işverenin sorumluluğu için yeterli sebep teşkil etmez. Olayın dosyada ortaya çıkan cereyan şekline göre, olay ile işverenin eylemi arasında uygun sebep sonuç bağlantısı kurmak mümkün değildir. Zira, olay, muris işine ara verdiği sırada, yakındaki bir üzüm bağından aldığı üzümü bir kaya üzerine çıkarak yediği bir sırada meydana gelmiştir. Bu olayın işverenin eylemi ile veya iş şartları nedeniyle oluştuğunu söylemek mümkün olamaz. Her ne kadar kusur bilirlikşileri raporlarında, olayın bir iş kazası olduğunu belirtmişler ve işin ağır ve tehli-

keli işlerden olduğunu murisin bu işte çalışıp çalışmayacağı yönünden rapor alması gerektiğini, böyle bir rapor almadan çalıştıran işverenin sorumlu olacağını bildirmişler isede, söz konusu raporun alınmamış olması mücerret olarak uygun sebep sonuç bağlantısının kurulması için yeterli bir sebep teşkil etmez. Şu durumda davalı işverenin sorumluluğunu gerektiren bir husus bulunmadığından hakkındaki bu maddi ve manevi tazminat davasının reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde ve aksine düşünce ile sorumlu tutulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazıl sebepten BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.4.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1991/17583

KARAR NO : 1992/4966

KARAR TARİHİ : 04.05.1992

Karar Özeti: Sendika temsilcisini atama ve görevden alma yetkisi sendikaya aittir.

İşveren, işçi sayısının azaldığından söz ederek sendika temsilcisinin temsilciliğine son veremez. Temsilcilik görevi devam ederken iş akdinin feshine karar verilmiş ise işe aide konusunda bir karar vermek gerekir.

DAVA: Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yere mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI

2821 sayılı Sendikalar Kanunun değişik 35. maddesine göre, işyeri sendika temsilcisinin görevi temsilciyi atayan sendikanın yetkisi süresince devam eder. Davada söz konusu olan olayda davacıyı temsilci olarak atayan sendikanın işyerinde uygulanmakta olan TİS'nin tarafı bulunduğu ve bu suretle yetkisinin devam etmekte olduğu anlaşılmaktadır. Atanan temsilciyi bu görevden almak da sendikanın yetkisindedir. İşveren ise, sonradan işyerindeki işçi sayısının azaldığını ileri sürerek tek yanlı bir işlemle temsilcinin temsilciliğinin düştüğüne karar veremez. O halde, davacının iş aktinin feshi tarihinde işyeri temsilciliğinin devam ettiği gözetilerek işe ilade konusunda bir karar verilmek üzere hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 4.5.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/4433

KARAR NO : 1992/4631

KARAR TARİHİ : 24.04.1992

Karar Özeti: *Mevsimlik işçilerin sendika üyesi olmalarını önleyici bir kanun hükmü yoktur. Çoğunluk tesbitinde hizmet akdi askıda olan işçilerin de nazara alınması gerekir.*

YARGITAY KARARI

Mevsimlik işçilerin işçi sendikasına üye olamayacaklarına dair Yasada bir hüküm yoktur. Aksine 2821 sayılı Sendikalar kanunun 20'nci maddesine göre sendikaya üye olmaları mümkündür. Aynı Kanunun 24'ncü maddesinin son fıkrasına göre de, işçinin geçici olarak işsiz kalması sendika üyeliğini etkilemez. Bu itibarla çoğunluk tesbitinde hizmet akti askıda kalan işçilerin de nazara alınması gerekir. İçtihatlar bu yoldadır. Mahkemenin mevsimlik işçileri nazara alması doğru değildir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden başvuru tarihi olan 27.1.1992 tarihinde 84 işçinin mevsimlik işçi olarak işyerinde mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Bu rakam daimi işçi adedi olan 146 ya ilâve edildiğinde ve sendika üyesi 109 olduğuna göre sendikanın yarısından bir fazla çoğunluğa sahip olmadığı anlaşılır. Böyle olunca mahkeme kararının bozularak kaldırılmasına, itirazın kabulüne ve davalı Tes-İş Sendikasının davacıya ait işyerinde çoğunluğa sahip bulunmadığına, bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığının çoğunluk tesbitinin iptaline karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ: 1 - Elazığ İş Mahkemesinin 31.3.1992 gün ve 70 - 153 sayılı kararının BOZULARAK kaldırılmasına,

2 - Davacının itirazının kabulüne, buna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 27.1.1992 tarihi itibarıyla davalı sendikaya yetki veren 31.1.1992 gün ve 1718-3543 sayılı kararının iptaline,

Davacı yararına takdir olunan 250.000 TL. maktu vekâlet ücreti ile davacı tarafından yapılan 68.000 TL. mahkeme masrafinin davalı sendikadan alınmasına ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.4.1992 gününde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/3561

KARAR NO : 1992/3931

KARAR TARİHİ : 08.04.1992

Karar Özeti: 2822 sayılı Kanunun 36/2 maddesindeki 15 günlük süre içinde YHK başvurulmamış olması tarafların kendi aralarında anlaşarak sözleşme yapmalarına engel teşkil etmez.

Sözleşme tarihi ile dava tarihi arasında 16. maddede belirtilen 45 günlük süre de geçmiştir.

Bu nedenlerle iptal davasının reddine karar verilmesi gerekir.

Dava: Davacı toplu iş sözleşmesinin iptaline karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkeme istek gibi karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davalılardan Özçelik - İş Sendikası avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı İşveren, üyesi bulunduğu MESS ile Öz Çelik - İş Sendikası arasında kendi işyeri içinde yapılan TİS, nin 2822 sayılı TİS GLK, nun 36/2 maddesindeki 15 günlük süre içerisinde akdedilmediğini ve bu süre içinde YHK, de başvurulmadığını ileri sürerek sözü edilen TİS, nin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Gerçekten taraflar arasındaki TİS görüşmelerinin akamete uğraması üzerine sendika grev kararı almış, grev kararını işyerinde ilân etmiş, işçilerin grev oylaması isteği üzerine grev oylaması yapılmış, oylama sonunda işyerinde grevin uygulanmamasına karar verilmiş ve grev oylamasının kesinleşmesinden itibaren 2822 sayılı kanunun 36/3 maddesine göre onbeş günlük süre içinde anlaşma sağlanamamış, bu süre içinde YHK'nada başvurulmamış, ancak taraflar anılan süre geçtikten sonra 4.2.1991 tarihinde anlaşmaya varmışlar, anlaşma

tutanağını imzalamışlar, redakte edilen TİS metninde 28.2.1991 tarihinde imzalararak birer nüshasını ilgili yerlere göndermişlerdir. Bu dava da 29.5.1991 tarihinde açılmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki davacı işveren TİS tarafı olan MESS'in üyesi olup onun kendi adına yapmış olduğu TİS'ne bağlıdır ve dolayısıyla kendisi de TİS tarafıdır. Tarafı olduğu bir TİS, nin belirtilen sebeple iptalini isteyemez. Öteyandan uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak TİS yapabilirler. 36. maddenin 3. fıkrası sendikaya YHK başvurma hakkını tanımaktadır. Orada öngörülen süre içinde anlaşma sağlanamaması veya YHK başvurulmamış olması tarafların kendi aralarında anlaşarak TİS yapmalarına engel değildir. Bundan başka olayda 2822 sayılı kanunun 16. maddesindeki yetki belgesinin düşmesi için öngörülen şartlarında mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca davanın reddine karar vermek gerekirken aksine düşünceyle hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarı da yazılı sebeplerden BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye ladesine 8.4.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/4610

KARAR NO : 1992/4911

KARAR TARİHİ : 01.05.1992

Karar Özeti: İşveren sendikası üyesi olan işveren, TİS'nin yorumu davasında husumete ehil olamayacağı gibi vardiyalı çalışan işçilere ara dinlenmesi yaptırılmayıp bunun yerine para ödenmesine dair TİS hükmünde İŞ Kanununun 64. maddesi gereğince geçerli olmaz.

YARGITAY KARARI

İşyerinde uygulanmakta olan 1.9.1990 - 31.8.1992 tarihleri arasında kapsayan TİS'nin 28. maddesinin (B) bendinin ikinci fıkrasında aynen; "vardıya halinde çalışan ve dinlenme için tesbit edilmiş zamanları bulunmayan işyerlerindeki işçilerin yemekleri işbaşına gönderilir ve yemek iş başında işi aksatmadan yenir. Yemek vardiyasının ortalama bir zamanında verilir, ara dinlenmesini makina başında yemek yemek suretiyle geçiren işçiyse yarım saatlik ücret mesalli olarak ödenir" denilmektedir.

İşveren, TİS'nin imzalanmasından sonra sözleşmenin bu hükmünü uygulamayarak yemek yemek için işçilere nöbetleşe ara dinlenmesi uygulamasına geçmiştir.

Davacı sendika işveren aleyhine açmış olduğu bu dava ile işverenin TİS'nin hükmüne aykırı hareket ettiğini, eskisi gibi sözleşmede öngörülen bu hükmü aynen uygulaması gerektiğini, sözleşmede nöbetleşe ara dinlenmesi verileceğine dair bir hüküm bulunmadığından işverenin sonraki bu uygulamasının sözleşmenin 28. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 64. maddesine aykırı olduğunu ileri sürerek bunun tesbitini istemiştir.

TİS'nin davacı işçi sendikası ile davalı işverenin üyesi bulunduğu işverenler sendikası arasında yapıldığı görülmektedir.

Uyuşmazlık sadece TİS'nin yorumundan doğan bir dava şeklinde ele alınacak olursa, işverenler sendikasına üye olan davalı işveren husumete ehil olamayacağından davanın bu noktadan reddine karar vermek gerekir

İşede; uyuşmazlık TİS'nin yorumuna ilişkin olmayıp, aslında uygulamanın kanuna aykırı olduğunun tesbitine ilişkin bulunmaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun 64. maddesine göre ise, işçilere ara dinlenmesinin fiilen verilmesi gerekmektedir. Buna aykırı düzenlemeler yasaya aykırı olur. Hizmet akitleriyle ve TİS. ile bu yolda bir hüküm getirilemez. Buna göre TİS'nin 28. maddesi yasaya aykırıdır. Yasaya aykırı bir durumun uygulamaya konulması ve bunun tesbiti şeklinde bir dava dinlenmez. İşveren şayet İ.K. 64. maddesine aykırı olarak bir uygulamaya geçmişse bunun düzeltilmesi ilgili merciler aracılığı ile sağlanabilir. Nitekim İ.K. 100 maddesinde de işin düzenlenmesine ilişkin yasaya aykırı uygulamalar cezai yaptırıma bağlanmıştır. Mahkemece bu hususlar gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 1.5.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/2175

KARAR NO : 1992/5124

KARAR TARİHİ : 07.05.1992

Karar Özeti: Noterlik, genel ve özel bütçeli dairelerden olmadığı gibi 468 sayılı Kanun'un 4. maddesinde sayılan kurumlardan da bulunmadığından davacının kıdem tazminatı hesabında muhtelif noterlerde geçen hizmet süreleri birleştirilemez.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Ruhettin Özen tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendiği, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davacı, muhtelif noterliklerde başkâtip olarak çalıştıktan sonra son olarak davalının noterlik işyerinde çalışarak hizmet akdi emeklilik nedini ile feshe-dilmiştir. Davacı bu dava ile son çalıştığı noteri ve Noterler Birliğini dava ederek değişik noterliklerdeki çalışmalarına ilişkin tüm hizmetlerinin birleştirilerek toplamı üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatının her iki davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, Noterler Birliği hakkındaki davanın husumetten reddine, davalı noterin ise, davacının değişik noterliklerdeki çalışmalarının toplamı üzerinden gerçekleşen kıdem tazminatından sorumlu olduğuna karar vermiştir.

Karar sadece davalı noter tarafından temyiz edilmiştir,

Ancak; 1475 sayılı İş Kanununun 14'ncü maddesinde de işverenlerin, işçilerin kıdem tazminatı yönünden hangi hizmet sürelerinden sorumlu olacağı gösterilmiştir. Buna göre, işveren kendisine ait aynı yada değişik işyerlerinde geçen sürelerden veya devir aldığı işyerinde geçen sürelerden sorumlu olacağı gibi, aynı maddenin 4. fıkrası hükmünce de son kamu kuruluşu olan işveren değişik kamu kuruluşlarında

geçen sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık ve malülliük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye bu kamu kuruluşlarında geçirdiği sürelerin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödemek durumundadır. Olayda davalı noter yönünden davacının çalışmaları aynı işverenin bir veya değişik işyerlerindeki çalışma süreleri olmadığı gibi noterlik İş Kanununun 14. maddesinin 7. fıkrasında belirtilen genel, katma ve özel bütçeli idarelerden yada 468 sayılı Kanunun 4'ncü maddesinde de sayılan kurumlardan değildir. İşyerinin el değiştirilmesi de olayda yoktur. Böyle olunca davalı noter, davacının değişik noterlik işyerlerindeki çalışmalarından sorumlu tutulamaz. "Türkiye Noterler Birliği Kıdem tazminatı yönetmeliğinin"de son noterin değişik noterliklerdeki muvafakatla ayrıldığı çalışmalarından sorumlu olacağına dair bir hüküm bulunsa dahi böyle bir hüküm noterli bağlamaz. Davalı noter kıdem tazminatından sadece kendi döneminden sorumlu olur,

O halde, davacının değişik noterliklerdeki çalışması ile ilgili kıdem tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekir. Yazılı şekilde aksine hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 7.5.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

***Türkiye’de bankacılığın
hala böyle olduğunu mu sanıyorsunuz?***



Tekrar düşünün.



Türkiye’de bankacılık değişti. Şimdi bankacılık hizmetlerinde teknoloji devri yaşıyor. Artık bankaya gidenler beklemiyor, vakit kaybetmiyor.

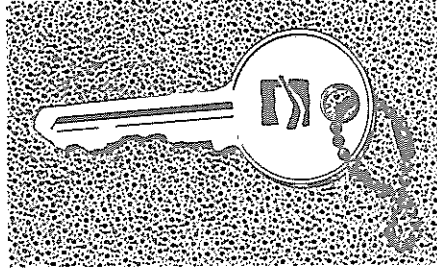
VakıfBank’ın kapısından giren herkes bu gerçeği görüyor. Çünkü teknolojik bankacılık alanının lideri VakıfBank’tır. İşte Otobankomat... Artık arabanızı bankanızın önüne park edebileceksiniz. İşte Cambiomat... Döviz bozdurmak hiç bu kadar kolay olmamıştı.



Ve işte Future 2001... VakıfBank tarafından başlatılan insansız bankacılık hizmeti. Future 2001’de tek bir insan var. Tüm VakıfBank şubelerindeki en önemli insan: Siz.

VakıfBank, teknolojisi ile size 21. yüzyıl bankacılığını sunuyor. Bugün.

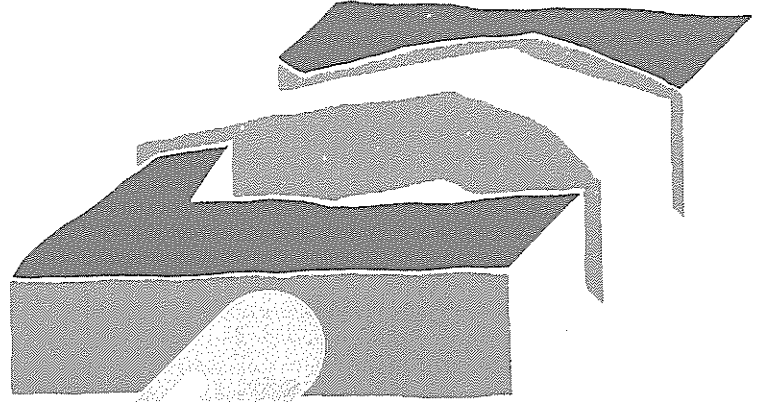
VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası
21. Yüzyıl Bankacılığı



KONUT ANAHTARI

Bu anahtar
Emlak Bankası'nın gerçekleştirdiği
modern ve çağdaş
onbinlerce konuttan
birinin anahtarıdır.

BANKACILIK ANAHTARI



Bu da bir anahtardır.
Emlak Bankası'nın sunduğu
çağdaş
bankacılık hizmetlerinin
simgesidir.



EMLAK BANKASI