

İş Kanunları Karşısında Teknik Personelin Hakları

Yazan :
Korkut ÖNGÜN
Elek. Y. Müh.
EİE

Çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olan mühendislerin hukuk açısından bu hayatın içine alınmaları Türkiye'de, ancak son yıllarda mümkün olabilmiş sayılabilir.

İş Kanununun ilk çıkışı 15 Haziran 1936'dır. Bu kanunun birinci maddesi işçiyi tanımlamakta idi. Bu tanım «Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir kimsenin işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimse» şeklinde kalıplaşmıştı. Bu iş kanununda bir çok maddelerde bedenen çalışanlar ile bedenen ve fikren çalışanlar arasında bazı ayrımlar vardı, örnek olarak iş akdinin bozulması konusu gösterilebilir. O zamanki kanuna göre bedenen ve fikren çalışanlarda iş akdinin bozulması önelleri bedenen çalışanlara tanınan bildirine önellerinin iki katı idi. 25.1.1950'de yapılan bir değiştirme ile bu farklar kaldırıldı. Ancak tanım tam bir açıklık getirmiyordu. Kavramın özel ve temelli niteliklerini sayarak işçi ve çeşitlerini tanıtmıyordu.

Nitekim Devlet ve Devlete bağlı kurumlarda çalışan işçilere ek ödeme yapılması konusundaki kanun çıkınca işçi olma nitelikleri üzerindeki tartışmalar yayılmıştır. Maddenin yorumlanması 1956 yılında Büyük Millet Meclisinden İstenmiştir. Meclis «bir iş yerinde çalışanlardan hangilerinin İş Kanununun birinci maddesi kapsamına giren işçi niteliğinde olduğunun belirtilmesi Çalışma Bakanlığına bırakılmış görev ve yetkiler arasında bulunduğu meydana olduğundan adı geçen birinci maddenin ayrıca yorumlanmasına gereklilik kalmadığına» karar vermiştir. Bu suretle mühendislerin işçi olup olmadığına bu tarihten sonra Çalışma Bakanlığına bağlı kuruluşlar tarafından karar verilir olmuştur.

Bu tarihlerde mühendislerin büyük çoğunluğu daha memur durumundan kurtulmuş değildi. Bu yüzden tartışmalar belirli alanların dışına çıkmıyordu.

Düşünceleri karıştıran başka bir deyimde «fikir işçisi» deyimidir. Bu deyim ilk defa kanunlarımıza 5953 sayılı «Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin düzen-

lenmesi üzerindeki» kanunla girmiştir. Bu kanunun birinci maddesinde «yayınlanan gazete ve süreli yayınlarla haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş kanunundaki (İŞÇİ) tanımının kapsamı dışında kalan kimseler» den söz edilmektedir. Ayrıca «bu kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir» denilmektedir. Görüldüğü gibi bir fikir işçisi sayılması gereken mühendisleri bu kanunun kapsamına sokmak imkânı olmadığı gibi bu konu üzerinde başkaca bir tanımlama da yoktur.

Sosyal Sigortaların (eski işçi Sigortası) uygulanma alanının genişlemesi üzerine yukarıda sözü edilen iş kanununun 101 inci maddesinin uygulanmasına geçilmiştir. Bu yolla mühendisler işçi sayılmamalarına karşılık işçi sigortalarının kapsamına alınmışlardır. Bu iş, iş kanununun (No. 3008) 101 inci maddesinden ileri gelmekte idi. Bu madde de «iş kanunun uygulandığı iş yerlerinde işçi tanımına girmeksizin çalıştırılmakta olan müstahdemler için de İşçi sigortası hükümleri hak ve ödevleri geçerlidir» denilmekte idi. Türk Dil Kurumunun «Türkçe Sözlük»ünün 4. cü baskısında (1966) müstahdem sözü «hizmette bulundurulmuş, hizmetli» şeklinde açıklanmaktadır. Mühendislerin işçi sigortaları konusu kapsamına alınmış damalarının onların hizmetli oldukları ve böyle sayıldıkları yüzünden ileri geldiği savunuluyordu. Gerçekten de çok önceki yıllarda yapılmış barem ve maaş kanunları ile hizmetli sözü kanunlarımıza girmiştir. Nitekim 11.7.1939'da çıkarılan 3659 ve 8.7.1939'da çıkarılan 3656 sayılı barem kanunlarında da hizmetli tanımları geniş yer tutar. Ancak bu tanımlamalardan hiç biri net ve açık değildir, daha çok örnek göstermek yoluyla bir tanımlama yapılmaktadır. Bir fikir vermek üzere bazı tanımları gösterelim.

Devlet memurları barem kanunu - 3656.

Madde 9 — Daimi ücretli hizmetlilere ait kadroların kuruluş kanunlarına bağlanması şarttır. Ancak geçici sürelerle yapılması gereken ve sürekli nitelik göstermeyen hizmetler bütçe

/tanımlarında E cedvellerinde, 19 uncu maddede yazılı hizmetler D cedvellerinde gösterilir.

Madde 19 — Odacı, kolcu, bekçi, evrak dağıtıcısı, gemi tayfası, ücretli ve aidatlı tahsilatçı, daktilo ve steno gibi dağıtıcı (müteferrik) hizmetliler bu kanun hükümlerine bağlı değildirler.

Bankalar ve Devlet kurumları memurları bakım kanunu — 3659.

Madde 10 — Hekimler, avukatlar, aidatlı ve ücretli tahsilatçılar, satış memurları, daktilolar, mekanograflar, evrak dağıtıcıları, bekçi, kolcu, kaloriferci, göfö, odacı ve hademeler gibi hizmetlilerle her kuruluşun özel yapısına göre hizmette kullanacağı geçici ve dağıtıcı hizmetliler ve genel olarak işçi, usta, ve usta başlı bu kanun hükümlerine bağlı değildirler.

Yolluk kanunu — 6245 (18.2.1954)

Madde 3 — Bu kanunda geçen hizmetli deyimi; bakım kanunu hükümlerine bağlı olmayan süreli ve geçici hizmetlilerle kurumlarda yalnız ödenek veya gündelik kargılığı çalışan kimseleri anlatır.

Memurin kanunu — 788 (31.3.1926)

Madde 1 — Devlet İşlerinde ücretle kullanılan ve memurin sicilinde kayıtlı bulunmayan ve memurin hukuk ve yetkilerinden faydalanmayan kimseye müstahdem denir.

Emekli Sandığı kanunu — 5434 (17.6.1949)

Madde 12 — İş yerlerindeki kapıcı, bekçi, odacı ve benzeri hizmetliler ile birlikte kurumların İş Kanunu uygulanan iş yerlerinde çalışan işçileriyle kurumların serbest veya sözleşmeli avukatlar dışında kalan daimi kadrolarında aylık ücretle çalışan her çeşit hizmetlileri bu kanundan faydalanırlar.

30.4.1958 tarihinde yayınlanan 4/10195 sayılı kararname ile yürürlüğe konulan yönetmelik yeni bir deyim olarak «teknik eleman» sözünü getirmektedir. Oysaki yönetmeliğin adı «Belirli ve geçici süreli hizmetlerde çalıştırılacak gündelikli personel (görevliler) yönetmeliği» dir. Bu yönetmeliğin 2 ci maddesinde «teknik eleman» deyimini çok genişletilmiş ve bir çok yönere çekmeye veya genişletmeye elverişli bir şekilde verilmektedir. Bu yönetmeliğe de çok kere bu yüzden «teknik personel yönetmeliği» denilmektedir. Bakanlar kurulunun böyle bir yönetmelik hazırlamak ve uygulamak yetkisini hangi kanunlardan aldığı konusu bu gün bile çözümlenmiş değilse de yönetmelik geniş bir uygulama alanı bulmuştur.

Yukarıda sözü edilen yönetmeliğin yayınlanması üzerine artık mühendislik hizmeti gören kimselere genel olarak «teknik eleman» veya «teknik personel» denilmesine alışılmıştır. Ancak teknik eleman veya teknik personel sözü henüz kanunlarımıza girmemiştir. Nitekim 15.4.1960 da çıkarılan Yıllık Ücretli tzin kanunu (7467) Birinci maddesinde «Bu kanun iş kanununa bağlı bulunan iş yerlerinde çalışan işçi ve hizmetliler için uygulanır» demesine karşılık mühendislik hizmeti görmekte olan kimselere «hizmetli» olmadıkları gerekçesi ile uygulanmamıştır. Oysaki aynı kimseler, yukarıda açıklandığı gibi 3008 sayılı iş kanununun 101 inci maddesindeki «hizmetli» sözü içine alınarak Sosyal Sigortalar kapsamına alınmışlardır. Bu çelişmezliği çözmek ancak yargı yoluyla olabilecekti. Ancak bu yolla bir çözüme varılmadan hem Sosyal Sigortalar kanunundaki hem de iş kanunundaki işçi deyimleri değiştirilmiş, yıllık ücretli izin kanunu kaldırılarak yeni iş kanununun içine sokulmuştur.

Yeni Sosyal Sigortalar kanunu (29.7.1964 - No. 506) ikinci ve iş kanunu (12.8.1967 - No. 931) birinci maddeleri ile Sigorta kapsamına girecek kimselerle, işçiyi tanımlamıştır. Bu tanımlar şöyledir :

Sosyal Sigortalar kanunu madde 2 — Bir hizmet akdine dayanarak çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar.

İş kanunu Madde 1 — Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında çalışan kişiye işçi denir.

Ayrıca İşçi sendikaları kanununun (24.7.1963 No. 274) 2 nci maddesinde sendikalar kanununa göre işçi sayılanları tanımlanmıştır. Bu tanımla yine yukarıdaki iş kanununun tanımlamasına benzerdir ki şöyledir: «Hizmet akdine giren çalışmayı, veya yaygın sözleşmesine göre eserini yayıncıya bırakmayı meslek edinmiş bulunanlar ve âdi ortaklık sözleşmesine göre ortaklık payı olarak temel bakımından fizikî veya düşünce emeğini sunmak yoluyla bir iş yerinde çalışanlar bu kanun bakımından işçi sayılırlar.»

Demek oluyor ki işçi tanımlamasında tutarlı bir duruma bugün için ulaşılmış oluyoruz. Ancak yukarıda anlattıklarımıza paralel bir tartışmanın da içinde bulunduğumuz duyulmaktadır. Sosyal Sigortalar ve iş kanunu hatta Sendikalar kanununda bu kanunların kapsamına girmek için ana ilke «hizmet akdine göre çalışmak» olmasına karşılık bir çok kurumun iş kanununun teknik personele uygulanacağı konusunda kararsızlığa düştüğü söylenmektedir. Ama Sosyal Sigortalar kanununun uygulanma-

sında herhangi bir kararsızlık yoktur, tg kanununun uygulanması yeni bağlamıştır, zararlı ve yanlış alışkanlıklara yol ağmamak düşüncesiyle bu konu üzerinde mühendislerin ayrı ayrı ve mühendis odalarının ve mühendislerin üyesi bulunduğu sendikaların öneme ve titizlikle durmaları gerekmektedir. Başlangıçta iyi bir alışkanlığın yerleşmesi sağlanamazsa ilerde basit sorunları çözmek için bile büyük çabaların harcanması gerekecektir.

İş kanununun genel olarak bir hizmet akdi-ne göre çalışmakta olan mühendislere sağlayacağı faydalar kısaca şöyle özetlenebilir.

1 — Kıdem tazminatı.

Üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla her tam yıl için 15 günlük ücret tutarında bir tazminat.

2 — İş akdinin bozulmasında önceden bildirim,

Süresi belli olmayan sürekli hizmet akdinin bozulmasından iki hafta ile 8 hafta arasında değişen bir süre önce bildirilmesi veya bu sürelerle ilişkin ücret tutarının ödenmesi,

3 — Yeni iş arama izninin verilmesi,

4 — Toptan işçi çıkarma durumunda yeniden işçi alındığı, halde eski işçilerin yeniden işe çağırılma zorunluğu,

5 — İşçi ücretlerinin ayda 240 TL. sının haczedilemeyeceği, başkasına devir olunamayacağı,

6 — Müteahhit ve taşaronlardan işçilerine ücretlerini zamanında ödemeyenlerin hak ettikleri alacaklardan bu ücretleri kesme yetkisinin iş yaptırılan kurumlara ödev olarak verilmesi,

7 — Asgari ücret garantisi,

8 — Fazla çalışmada buna ilişkin ücretin ödenmesi zorunluluğu,

9 — Bayram ve genel tatil günlerinde bir çalışma karşılığı olmadan ücret ödenmesi,

10 — Yıllık ücretli izin hakkı ve bir izin günlerine ilişkin ücretin peşin olarak ödenmesi,

Hizmet süreleri 5 yıla kadar olanlara en az yılda 12 ve 5-15 yıl arasında olanlara en az yılda 18 ile 15 yıldan fazla olanlara en az yılda 24 iş günü yıllık ücretli izin verilecektir.

11 — Devlet ve ona bağlı kurumlarda çalışanlar için yılda iki aylığa kadar ek ödeme yapılması (kanun No. 6772-11.7.1956)

Yukarda sayılan faydalar bir kanunla sağlandığı için 4/10195 sayılı kararnameye ekli yönetmeliğin 14 üncü maddesinin bu konularda işlemleri düşünelemez. Çünkü bu madde «Günderlikle çalışanlara çeşitli kanunlarla ve bu yönetmelik ile kabul olunan hak ve faydalardan başka bir fayda da sağlanamaz» şeklindedir.

Bu arada son günlerde üzerinde fazlaca konuşulan kıdem tazminatı ve yılda iki aylık ek ödeme yapılması konularında bazı ayrıntılara girmek gerekmektedir.

Her ne kadar 28.2.1949 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 11/7 numaralı Tevhidi İçtihat kararına göre kıdem tazminatı isteğine hak veren hukuki olayın olduğu tarih ve kanun koyucunun amacı göz önünde tutulması gerekeceği ve işçiyi korumak ve bir dereceye kadar sıkıntı ve ihtiyaçtan kurtarmak istek ve sebebine dayanmış olduğuna ve diğer sebeplere bakarak kıdem tazminatının belirtilmesinde 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden önceki sürelerin hesaba katılmasının hak ve adalete ve kanun ruh ve amacına uygun olacağı belirtilmekte ise de 931 sayılı İş Kanununun 109 uncu maddesinde eski kanunun kıdem tazminatı hükümlerinden faydalanmayanlar için yeni kanundaki kıdem tazminatı hakkın kanun yürürlüğe giriş tarihinden (12.8.1967) başlamaktadır. Bu sebeple 12.8.1967 tarihinden önceki çalışma durumları 3008 sayılı İş Kanununun bedenen ve fikren çalışma şeklinde uygun kimselerin Çalışma Bakanlığı kuruluşları aracılığı ile durumlarını tespit ettirmeleri halinde bu sürelerle ilişkin kıdemleri de tazminat hesabında gözönüne alınacaktır.

Kendi eceliyle ölen işçilerin mirascülarına kıdem tazminatı verilemeyeceği konusunda yine Yargıtayın bir Tevhidi İçtihat kararı vardır. (Resmi Gazete yayını 22.4.1954). Ancak 931 sayılı yeni iş kanununun 14'üncü maddesi bu tazminatın tutarının kanuni varislere ödeneceğini belirtmekle durumu değiştirmiştir.

Kıdem tazminatının hesabında İşçinin beslenme, ev, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zorunlu ihtiyaçlarını karşılayacak yeterlikte olmak üzere iş karşılığında para ve madde olarak verilen ve geçici olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada özel ödenen primlerin veya bu nitelikteki yıllık ikramiyelerin ücret kavramına sokulması gerekeceği üzerinde de Yargıtayın bir Tevhidi İçtihat kararı daha bulunmaktadır. (Resmî Gazetede yayını 14 8.1967).

Kıdem tazminatında olduğu gibi Devlet ve ona bağlı kurumlarda çalışanlar için yılda iki aylığa kadar (yer altında çalışanlar için üç aylığa kadar) ek ödeme yapılması konusunda da eski iş kanuna göre bedenen ve fikren çalışan kimse olduğunu ispatlayanlar bu sürelerle ilişkin ek ödemelerini alabilmektedirler. Eski kanuna göre işçi sayılmak hem kıdem tazminatı hem ek ödeme bakımından önem kazanmaktadır.

Ancak bu konuda 1965 yılından beri Genel Bütçe kanununun R cedvelinde 12000 sayılılık Per-

sonel giderleri bölümüne bir not konulmaktadır. Ücretlerini bütçenin bu bölümünden alan 4/10195 sayılı kararnameye ekli yönetmeliğe göre çalışmakta olanlara yukarda sözü edilen ek ödemenin yapılmıyacağı bu notta belirtilmektedir. Bu yüzden ne Çalışma Bakanlığı kuruluşları tarafından eski iş kanununa göre işçi olduğu kabul edilen kimselere ne de 931 sayılı yeni iş kanununa göre işçi sayılan kimselere Devlet Bütçesinden bu ek ödeme yapılmamaktadır. Hukuk prensiplerini bozma pahasına yapılan bu işlem aynı kanunun uygulandığı kimseler arasında ikilik yaratmaktadır. Ayrıca bütçe kanunu ile hiç bir ilgisi olmayan bazı devlet kuruluşlarında gündelikli teknik personele, bütçe kanunundaki bu işarettten dolayı ek ödeme yapmaya yanaşmadıkları da duyulmaktadır. Bu konunun yayılmaması ve yerleşmemesi bakımından üzerinde önemle durulmalı, kurumlar konuya inandırılmazsa yargı yoluna başvurulmalıdır. İşçi sendikaları, çalıştırmayı doğuran hukuk ilişkileriyle ilgili konularda, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adil yardımda bulunabilir, İş akıdlerinden doğan haklarında üyelerini temsilen dava ve bu ilgi ile hasımlığa yeterli sayılırlar. (274 sayılı Sendikalar kanunu Maddel4) Bu özellikten faydalanarak Sendikalar topluca yukarda sayılan konularda dava açabilirler. Böylece hızla genel bir sonuç alınabilir.

Bu arada ek ödemeler konusunda Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin ilginç bir bozma kararından söz etmek yerinde olacaktır.

DAVA Ankara 2 ci tş Mahkemesinde Karayollarına karşı açılmıştır. Davacı 4/10195 sayılı kararname ile yürürlüğe konulan yönetmeliğe bağlı olarak çalışmaktadır. İşçi olduğu Da niştay ilâmi ile belirtilen davacı 6772 sayılı kanuna dayanarak 1956 yılından 1964 yılına kadar ödenmeyen ek ödemeleri istemiştir. Yargıtay kararı:

«Gerçi 1965 yılı bütçe kanununun R cedvelinin ücretler bölümünde gündelikli teknik personel yönetmeliğine bağlı kimselere ek ödemenin yapılmıyacağı kabul edilmiş İse de 1965 yılından önceki bütçe kanunlarında ödemeyi yasaklayıcı bir hüküm bulunmadığına göre dava tarihinden geriye doğru 5 yıllık isteğe hüküm verilmesi gerekirken davayı toptan kabul etmemek usule ve yasaya aykırıdır», şeklindedir. Karar tarihi 16.2.1967 ve numarası 967/1245 dir.

Konu üzerinde önemle durulmasının ve kanun yollarına başvurmamın kanunların uygulanmasını genelileştirecek ve yayacak bir yol kanun Devletini kuran bir ilke olacağına akıldan çıkarılmaması gerekir.

İ L Â N

Askerlik görevini tamamlamış 30 yaşından aşağı Fransızca bilir Elek. Y. Mühendisi aranmaktadır. Mektupla müracaat edeceklerin hal tercümelerini ve istedikleri ücreti bildirmeleri ve bir vesikalık fotoğraf göndermeleri rica olunur.

ETTAS

P. K. 552 - İZMİR