

BANKALARDA KOLLEKTİF İŞ MÜNASEBETLERİ

Ord. Prof. Dr. Ferit H. SAYMEN

G İ R İ Ő

Birer işletme olması itibariyle, bankalar, maddî unsurlar yanında beŐerî unsurlardan da mûrekkeptir. Bu beŐerî unsurları teşkil eden insanlar bankada bir hizmet akdi ile çalıŐtıklarından, yani bir ücret karşılığı emeklerini bağımlı (tâbi) olarak bir işverene tahsis ettiklerinden, bunlar arasında özel bir takım münasebetlerin meydana gelmesi kaçınılmaz bir zaruret halinde kendisini gösterir. Bu karşılıklı durumlar, yani çalışanlar ve çalıştıranlar arasındaki münasebetler, sadece alelâde bir hizmet akdi olarak tezahür etmekle kalmaz. Bu akidenden doğan ferdî münasebetler yanında, modern İŞ Hukuku ve Sosyal Politikanın en karakteristik niteliğini teşkil eden, kollektif münasebetler de meydana gelir. Gerçekten, çalışanlar menfaatlerini işverene karşı korumak, sosyal ve ekonomik durumlarını düzeltmek için evvelâ aralarında toplanır ve taleplerini elbirliği ile işverene iletir ve gerçekteŐmesini sağlamak için yine birlikte harekete geçerler. İktisaden kuvvetli durumda olan işverenler, aleyhlerine bozulan bu sosyal (beŐerî) dengeyi düzeltmek için, onlar da, aralarında birleŐirler. Bõylece çalışan ve çalıştıranların ferdî münasebetleri dışında - ve üstünde - kollektif münasebetler meydana gelir.

Devlet, kamu düzeni, genel ekonomi, sosyal bũnyeyi koruma, genel sağlık, hatta genel ahlâk bakımından bu ferdî ve kollektif münasebetlerin baŐı boŐ geliŐmesine ve bazan da çatıŐmasına seyirci kalamaz. Bilhassa az geliŐmiŐ bir memleket olan Tũrkiyenin, millî istiklâlini ancak ekonomik istiklâl sağlandığı nisbette gerçekteŐebileceđine inanan Cumhuriyetin ilk idarecileri kalkınmaya ve geliŐmeye mecbur olduğumuzu dũŐünmüŐlerdir. Bunun için özel sermayenin eriŐemediđi ve yetinemediği alanlara Devlet el uzatmağa mecbur kalmıŐ ve bu suretle, özel bankalar yanında Devlet ban-

kaları ekonomik hayatımıza girmiştir. Fakat Devletin müdahalesi bundan ibaret kalmamış; çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin ahlâki bir şekilde tesisi ve gelişmesini memleket yararına ve ulusal bütünlüğün hayırına olmak amacıyla düzenlemek üzere kanunlar yürürlüğe konulmuştur.

Bu suretle Türk Sosyal Politikası ve İş Hukuku, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki mücadeleden ve çatışmadan doğan düzenleyici bir sisteme göre kurulmamış; bilâkis bu mücadele ve çatışma henüz doğmadan, karşılıklı münasebetleri memleket yararına ahenkleştirmek, memleketin çalışma gücünü ve genel refahını artıracak surette verimli kılmak, tam çalıştırmayı ve sosyal güveni sağlamak gibi önleyici bir sisteme dayanmıştır. Böylece kolektif ve ferdi münasebetler ikili olmaktan çıkmış, çalışan - çalıştıran - Devlet olmak üzere üçlü bir manzume arz etmiştir.

Bu espri ve bu esaslar çerçevesi içerisinde sırasıyla şu konuları, bankalar bakımından arz ettikleri önemi gözönüne alarak, inceleyeceğiz :

- 1 — Bankaların İş Kanununa tâbi olmaları,
- 2 — Bankaların Sosyal Sigortalara tâbi olmaları,
- 3 — Bankaların ve personelinin sendikalaşması,
- 4 — Bankalarda toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt meseleleri.

— I —

BANKALARIN İŞ KANUNUNA TÂBİ OLMALARI

1 — İşyeri olarak bankaların durumu :

Bir işyerinin İş Kanununun şümulüne alınabilmesi için o işyerinin mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için on işçi çalıştırmayı gerektiren bir kapasitede olması icap eder. (İş. K. m. 2) Banka on işçi çalıştırıyorsa veya normal faaliyette bulunabilmesi için bu adette işçi çalıştırması iktiza ediyorsa, İş Kanununa dahil olacaktır. Meselâ bankanın bekçileri hademeleri, şoförleri, asansörcüsü, kalorifercisi gibi personeli işçi sayıldığından; bankanın bu gibi işlerini yürütebilmesi için on kişiye ihtiyacı varsa, banka İş Kanununa tâbi olacaktır. Ayrıca kaydedelim ki, bir bankanın şube ve ajansları bir merkeze bağlı bulduklarından bunların bir kül olarak mütalâa edilmesi kanun icabındandır. (İş K. m. 1, fık. 5). Nitekim Danıştay bu hususu büyük bir titizlikle tatbik etmiş «mü-

temmim ve müteferri işyeri» mefhumunu aydınlatan bir çok kararlar ittihaz etmiştir.

Kanunî durum bu merkezde iken Çalışma Vekâletinin selefî olan İş Dairesi Reisliği bankaları, 1938 yılında İş Kanununun kapsamına almış, sekiz banka buna itiraz etmiş, İktisat Vekâleti itirazlarını reddetmiş ve İş Bankası, Osmanlı Bankası, Selânik Bankası, Doyçe Oryent Bank, Banka Komerçiale İtalyana, Banko di Roma, Holantse Bank bu idarî kararın iptali için Danıştaya baş vurmuşlardır. Danıştay 9.6.1939 tarihli ve 26/168 sayılı karariyle bankaların İş Kanununa tâbi olmayacağına hükmetmiş ve Vekâlet kararını iptal etmiştir. Mezkûr karar şu sebebe dayanmaktadır : «İş Kanunu sadece istihsal vesaitinde istihdam edilen işçilerin cismanî mesaisini insanî sayılacak bir halde bulundurmak ve işçileri sermayedarların tağallübü ve tahakkümden kurtarmak maksadına istinat eder. Bankalar ise istihsal vasıtası mahiyetinde olmayıp servetin tevzii hizmetine tesadüf eden müessesettan bulunduğundan, kanunun bankaların bankacılık muamelelerinde istihdam ettiği kimselere taallûku» yoktur. Bu suretle yukarıda ismi geçen sekiz banka kanununun şümulünden çıkınca, İş Dairesi Reisliği, emsal teşkil eden bu karar karşısında diğer bankalar hakkında herhangi bir muamele yapmaktan içtinap etmiştir.

Bu durum on sene kadar devam etmiş ve 1948 de Danıştay 6 ncı Dairesi Sigorta Şirketleri hakkında ittihaz ettiği bir kararla bu içtihadı terk etmiştir. Filhakika 20. 5. 1948 tarihli ve 1506/1236 sayılı karar şu mucip sebeple Sigorta Şirketlerini kanunun şümulüne almıştır : «İş Kanununun münhasıran istihsal vesaitinde çalışan işçilere tatbik olunacağına dair bu kanunda bir serahat mevcut olmadığı gibi bu hususta hasr ve tahsisi ifade eder mahiyette bir delâlet de bulunmamasına metni...»

Bilâhare bu içtihat da genişletilmiş «sanaî ve ticarî bir istihsale hasredilmeyip her türlü işçi çalışmasının gözönünde tutulmuş olduğu» 28.5.1948 tarihli ve 117/1325 sayılı kararda bildirilerek yeni bir çığır açılmıştır. Nihayet hususî hastahaneler hakkındaki 4.6.1948 tarihli ve 111/1368 sayılı kararla Danıştay görüşüne daha vâzih bir mahiyet vererek şu esası kabul etmiştir : «Dâvacı hastahane iktisadî bir gaye takip etmemekle beraber kanunun (Ç) bendinde sayılan istisnalara dahil bulunmadığından İş Kanununa tâbi tutulmasında bir kanunsuzluk yoktur.» Bu görüş de mektepler

hakkındaki dâva dolayısıyla genişletilmiş ve 30.11.1948 tarihli ve 1304/2350 sayılı kararda şu kıstas vaz olunmuştur : «Kanunda kültür müesseselerinin İş Kanununa tâbi olmayacağı yolunda bir hüküm olmadığına ve bu husustaki mevzuatın bir çok hükümlerinin... 2 nci maddenin (A) fıkrasına girmek şartıyla müessesenin iştigal mevzuu ve yapılan işin mahiyetine bakılmaksızın bütün işyerlerinin İş Kanununa tâbi olduğunu teyit etmesine binaen...»

1939 yılında bankalar hakkında verilen dar karar ile 1948 yılında muhtelif tipte müesseseler için verilen geniş kararlar arasındaki prensip mübâyenetini halletmek üzere Devlet Sûrası 1.12.1949 tarihli ve 202/273 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında şu esas benimsemiştir : «... Fabrika, ticarethane, mektep, hastahane, kulüp, *banka*, sigorta şirketi vesaire gibi müessesenin iştigal mevzuu ve yapılan işin mahiyeti ne olursa olsun... kanunda tasrih edilen istisnalar dışında kalıp mahiyetleri itibariyle işin yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren bilcümle işyerleri İş Kanununa tâbidir.»

Bu suretle, bir müddet İş Kanununun şümulü dışında tutulmuş bulunan bankaların hepsi yeniden kanunun şümulüne alınmış bulunuyordu. Fakat 1939 yılındaki bankalara ait ilk kararı almış bulunan müesseselerden İş Bankası, Danıştaya müracaat ederek İş Kanununun şümulüne sokulması hakkında Çalışma Vekâletince ittihaz olunan kararın iptalini istedi; Danıştay'da 1939 tarihli kararın bu banka için kaziyeyi - muhkeme teşkil ettiği ve İçtihadı Birleşme Kararının buna tesiri olmayacağı esbabı mucibesıyla 19.6.1951 tarihli ve 1626/1499 sayılı karariyle Vekâlet kararını iptal etti ve İş Bankasını kanunun şümulü dışına çıkardı. İş Bankasıyla birlikte dâva açmış olan diğer bankalar da aynı şekilde kanunun kapsamı dışında kalmışlardır. Fakat o zaman, idarece kanunun şümulüne sokulmadıkları için dâva açmak imkânını bulamamış olan bankalarla, sonradan kurulanlar kaziyeyi - muhkeme teşkil edecek bir karara dayanamadıklarından kanunun şümulüne alınmıştır.

Bu ikiliği bertaraf etmek için Danıştay «mütemmim ve müteferri işyeri» hakkındaki kıstasına büyük bir gedik açarak, Ziraat Bankası tarafından ikame edilen bir dâva dolayısıyla 21.3.1952 tarihli ve 438/88 sayılı bir kararında şöyle demiştir : «... İştigal mevzuunu müstakilen sevk ve idare eden şube ve ajansların Emekli

Kanunu dışında kalan işçileri için İş Kanunu muvacehesinde müstahdemden müstahdem edilmemesi lâzım geleceğinden bunların tevhide muameleye tâbi tutulmasında isabet» yoktur. Bu suretle her şube ve ajans müstakil bir ünite olarak müstahdem edilince ve bunların her birinde (müstahdemler ile memurlar hariç) on işçi çalıştırmayı icap edecek bir durum hemen hemen hiç bulunmayınca, diğer bankalar da sırasıyla kanunun kapsamı dışına çıkarılmıştır. Gerçekten Danıştayın 3.10.1953 tarih ve 1911/2073 sayılı kararında aynen şöyle denilmektedir : «Dosyada mevcut, dâvacı tarafın (Yapı Kredi Bankası Kapalıçarşı Şubesi) 20.11.1952 tarihli dilekçesine ekli dâvalı Bakanlığın 10.6.1952 gün ve Çalışma Genel Müdürlüğü 1041-12-113 sayılı tasdikli yazı örneğinden, dâva konusu kararın geri alınarak dâvacı banka şubesinin İş Kanunu kapsamından çıkarıldığı anlaşıldığından... dâva konusu kalmamıştır».

2 — Banka personelinin durumu :

Hukukî statüleri itibariyle, banka personelinin iki ana kategoriye göre ayırmak lâzımdır :

a) Bir kısım bankaların personeli âdetta Devlet memuru statüsüne yakın (ona intibak ettirilmiş) bir durumda bulunmaktadır. Gerçekten 3460 sayılı Devlet İktisadî Teşekkülleri hakkındaki K. m. 50 ve 51 bazı bankaları bu kanuna bağlamış; 3659 sayılı Kanun da sermayesinin tamamı veya yarısı Devlet tarafından veya bir Kamu idaresi tarafından verilen bankalar ile hususî kanunlarla kurulan bankalar personeli Devlet memuru statüsüne benzetildiğinden bunlar İş Kanunu dışındadır. Halbuki mezkûr Kanunu 15. maddesine göre bu bankalarda çalışan hekim, avukat, aidatlı veya ücretli tahsildar, satış memuru, ambar memuru, daktilo, steno, mekanograf, evrak müvezii, bekçi, kolcu, kaloriferci, şoför, odacı, hademe gibi, müstahdemlerle muvakkat veya müteferrik müstahdemler, işçi, usta, ustabaşlar 3659 sayılı Kanuna tâbi tutulmamıştır. Bununla beraber, bu gibilerin İş Kanunu kapsamına girecekleri de ifade olunmamıştır. Bu nokta tamamiyle açıkta kaldığından tatbikatta bir çok zorluklar ve uyumsuzluklar ortaya çıkmıştır. Şöyleki :

İş Kanununa göre bir kimsenin kapsama girebilmesi için bedenen çıkması fikren çalışmasına üstün olmalıdır, hiç değilse eşit bulunmalıdır. Bu ölçüye göre bazı kimseleri ve bu arada hekim, avukat, mühendis, teknisyen gibileri İş Kanunu kapsamı dışında

bulundurmak kolay olmuştur. Fakat tahsildar, satış ve ambar memurları, daktilo ve stenolar için durum aynı olmamıştır. Zira iş ünvanları aynı olan bu kategori kimselerin farklı işler yaptıkları görülmüştür. Meselâ bir ambar memuru, ambara mal sokan ve çıkararak bir kimse olabileceği gibi, büyük bir fabrikanın on binlerce yedek parça ambarını bir kaç memurla idare eden ve özel bir muhasebe tutan kimse de olabilir. Daktilo verilen müsveddeyi iyi kötü yazan ilk veya orta okullu bir kimse olabileceği gibi, iki yabancı dil bilen, tercüme yapan ve bu yabancı dillerde daktilo yazan, kartoteğini işleyen ve dosyasını tutan bir kimse de olabilir. Bu misâlleri çoğaltabiliriz. Bu gibi durumlarda bulunan kimselerin ne zaman fikrî faaliyetinin ve ne zaman bedenî faaliyetinin üstün olduğunu tayin kolay olamamaktadır. Zira bu iki tip faaliyetin müşterek bir ölçüsü yoktur ve bu sebeble kıyaslamalar göz kararı ile yapılagelmiştir. Fakat dayanılan prensip şu olmuştur : çalışan kimşenin resmî ünvanına değil, fiilen yaptığı işin niteliğine bakarak karar verilmelidir. Bu suretle 3659 sayılı Kanun dışında tutulan ve yukarıda sayılan personelin bir kısmı İş Kanunu kapsamına girmiş, bir kısmı bunun dışında kalarak Borçlar Kanuna tâbi bulunmuştur.

b) Devlet sermayesi ile kurulu (veya iştirakli) olmayan bankalarda da başka yönden bir ayırım yapmak gerekmiştir. 1939 yılında Danıştay kararıyla İş Kanunu kapsamı dışında bulunan bankaların tüm personeli (ister fikrî ister bedenî faaliyeti üstün olsun) İşbu Kanunla hiç bir suretle ilgilendirilmemiştir.

Bilâkis, bu bankalar dışında kalan diğer bankaların personeli de acaip bir durum arzemiştir. Zira, Danıştay içtihadına göre her şube ve ajans müstakil bir işyeri itibar edildiğinden, bu şube veya ajansta bedenî faaliyeti üstün on kişi çalışıyor (veya çalışması icab ediyorsa) bu şube ve bu nitelikleri işçiler İş Kanununa girecekler; bilâkis on işçi ölçüsünden daha az kapasitede olan aynı bankanın bir şube veya ajansında çalışanların tümü kapsam dışı kalacaktır. Meselâ, Yapı ve Kredi Bankasının Galatasaray Şubesinde kaloriferci, odacı, hademe, bekçi v.s. gibi personel adedi on kişiyi buluyorsa, bunlar bu Şubede çalıştıkça İş Kanununa tâbi olacak; halbuki küçük bir şube olan, meselâ Kasımpaşa Şubesinde çalışanlar Kanuna tâbi tutulmayacaktır. Hattâ bir odacı Galatasaray Şubesinden Kasımpaşaya nakledilse kapsam dışı kalacaktır.

Diğer iş kollarında da buna benzer durumlar ortaya çıktığından, bu mantıksız ve adaletsiz sonuçları ortadan kaldırmak, hiç

değilse hafifletmek düşüncesiyle Bakanlar Kurulu 29.4.1952 tarihli ve 3/14937 sayılı bir karar ile nüfusu 50 bin ve daha üstünde olan yerlerde 4-9 işçi çalıştıranları ve işyerleriyle buralarda çalışanları İş Kanununun kapsamına almıştır. Ancak, Kararnamede sayılan iş kolları bu yeni rejime tâbi tutulmuştur. 1952'de bir ve 1956'da diğ er bir kararname iş kollarını çoğaltmış ve nihayet 21.7.1960 tarihli ve 5/180 sayılı bir kararname (RG. 1.8.1960, sayı 10566) bir çok iş kollarını daha öngörerek «bankacılık» ı da bunlar arasına sokmuştur.

Bu suretle 4 işçi çalıştıran şube ve ajanslar İş Kanunu kapsamına alınmış bulunuyordu. Fakat bundan daha az bedenî faaliyet sarf eden işçi istihdam eden şubeler bulunabileceği gibi; nüfusu 50 binden ufak olan yerlerde de bu şube ve ajanslar kurulmuş olabilir ve bu suretle evvelki ikilik yine ortaya çıkabilirdi. Bunu önlemek üzere 5/180 sayılı Kararname şöyle bir hüküm getirmiştir :

«Her hangi bir işyeri veya işyerleri Kanun şümulünde bulunan işverenlerin, yurdun muhtelif yerlerinde kurulu Şube, Yazıhane, ajans ve depolar gibi bir işçiye kadar işçi çalıştıran bilûmum işyerleri» Kanun kapsamına girer; ayrıca «bu gibi işyerlerinde işyerinin kurulu bulunduğu mahallin belediye hududu içinde olması veya 50 bin nüfus kaydı aranmaz».

Bu suretle bir banka merkezi nüfusu 50 binden fazla olan bir yerde kurulmuş ve en az 4 kişi çalıştırmış (veya çalıştırması gerekli bir durum arz etmiş) ise bu banka merkezi İş Kanunu kapsamına girecek ve aynı zamanda diğ er bilcümle şube, ajans, büro, gişe, irtibat memurluğu, depo, garaj, mümessillik gibi bankacılık işlerini yürütmek için kurduğu en ufak bir faaliyet ünitesi dahi kanun kapsamına alınacaktır. Bu küçük faaliyet ünitesi ister bir dağ otelinde, ister bir plâjda veya fakir bir köyde kurulsun fark olmayacaktır.

Fakat bütün bu tedbir ve cabalara rağmen 1939 yılında lehlerine karar almış bulunan bankalara, Bakanlar Kurulunun bu Kararnameleri uygulanamamıştır. Zira muhkem kaziye teşkil eden bir kararı «İcra vekilleri Heyeti hiç bir veçhile tebdil ve tayyir ve tehir ve infazı ahkâmına mümanaat edemez» (Teşkilâtî Esasiye K. m. 54/2), yani uygulanmasını engelleyemez. (Benzer bir hüküm Anayasa m. 132/son fıkrada yer almıştır). Bu hususta, İş Bankasının açtığı bir iptal dâvası dolayısıyla Danıştay 6. Dairesinin 19.6.

1951 tarihli ve E. 1626/K. 1499 sayılı kararını da zikredelim (Saymen - Erman - Elbir, Türk İçtihatlar Külliyyatı, Cilt 4. sah. 1315, No. 2241).

Böylece bankalar arasındaki ikilik bertaraf edilememiştir. Bu hal, pek yakında çıkacağını umduğumuz yeni İş Kanunu ile ortadan kalkacaktır. Zira bu yeni kanun bedenî ve fikrî faaliyet ayırımını kaldırdığı gibi, 10 veya 4-9 işçi ölçüsünü de kaldırmaktadır.

— II —

BANKALARIN SOSYAL SİGORTALARA TÂBİ TUTULMALARI

Bankaların İş Kanunu kapsamına sokulmamaları için gösterdikleri çabaların önemli bir faktörü Sosyal Sigortalara tâbi olmaktan kurtulmaktır. Gerçekten 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlüğe girdiği tarih olan Mart 1965'e kadar, uygulanan evvelki sigorta kanunlarına göre :

1 — Bir işyerinin işçi sigortalarına tâbi olabilmesi için ilk şart İş Kanunu kapsamına alınmış olması icab ederdi. Evvelâ 10, sonraları da 4-9 ve bazı şartlarla 1 işçi çalıştıran işyerleri, İş Kanunu kapsamına alınmakla otomatikman ve bu kapsama alınma tarihinden itibaren işçi sigortalarına tâbi olurdu.

2 — Bu işyerlerinde çalışan kimseler; ister beden işçisi, ister fikir işçisi olsunlar (yani işçi veya müstahdem tefrik edilmeksizin) hepsi işçi sigortalarına tâbi olurlardı. Bununla beraber, işçi sigortalarına tâbi olmayan bir takım kimseleri de kanun öngörmüştü.

Bu umumî iki prensibin ışığı altında bankaların işçi sigortalara ne dereceye kadar tâbi oldukları incelendikte, varılacak netice şudur :

Bankalar, İş Kanuna tâbi oldukları nispette işçi sigortalarına tâbi olurlar ve bu gibi bankaların işçi ve müstahdemi (yani fikir ve beden işçisi) de sigortalı olur. Ancak bunun *istisnalarını* saymak icab eder :

a) Kanunla kurulu bir Emekli Sandığı ile ilgilendirilen kimseler ve bu arada özellikle kamu sektörüne giren ve 3659 sayılı kanun kapsamında bulunan banka personeli işçi sigortalarına tâbi değildir (T. C. Emekli Sandığı K. m. 12/son; 3659 sayılı K. m. 145).

b) 1938 tarihli Danıştay kararıyle İş Kanunu kapsamı dışına çıkarılmış olan yedi banka da işçi sigortaları dışında sayılmaktadır.

Yukarıki kategorilere giren banka personeli bakımından önemli bir farka işaret edelim : Danıştay kararıyle İş Kanunu dışında tutulan bankaların tüm personeli işçi sigortalarına tâbi değildir; halbuki kamu sektörü bankalarının (veya özel kanunla kurulmuş olanların) daimî kadrolarda aylık ücretle çalışan her çeşit hizmetliler veya kuruluş kanunları gereğince aylık kadrolarda ücretle çalışanlar T.C. Emekli Sandığından faydalandırılır ve sadece bunlar İşçi Sigortaları dışındadırlar. Bilâkis Bankaların «İş Kanunununun tatbik olunan işyerlerinde çalışan işçiler» Emekli Sandığı dışında olduklarından İşçi Sigortalarına tâbi olacaklardır (T. C. Emekli Sandığı K. m. 12/I, e, f, g).

Bu durum karşısında bazı bankalar memur ve müstahdemlerinin sosyal rizikolarını karşılamak düşüncesiyle bir içyönetmelik, veya bir tesis senedi, yahut bir dernek tüzüğü ile birer «Yardımlaşma ve Emeklilik Sandığı» kurmuşlardır. Teşmil kararnameleleri, ve bilhassa 21.7.1960 tarih ve 5/180 sayılı Kararname bunları bankalardan geri alıp İşçi Sigortaları Kurumuna mal etmeye çalışmış ise de, bankaların ve bilhassa Danıştay kararından faydalananların direnmesi üzerine; bir kaç ay sonra 16.11.1960 tarihli ve 5/532 sayılı bir ek kararname neşrolunmuştur (RG. 25.11.1960, sayı 10664). Bu kararnameye göre : «Şu kadar ki yukarıda sözü geçen müesseseler meyanında memur ve müstahdemlerinin ihtiyarlık, hastalık ve ölüm hallerini, en az çeşitli sosyal sigorta kanunlarında derpiş olunan ölçüler ve esaslar dairesinde teminat altına alan sandıkları bulunan işyerlerinden, sandıklara bağlı memur ve müstahdemlerinin bu işyerinin birinden diğerine geçmesi halinde bunların kendi sandıklarındaki müktesep ve müterakim haklarının da bir sandıktan diğerine veya müşterek bir sandığa intikalini sağlayan bir nizam tesis eden müesseselerin bu durumda olan memur ve müstahdemleri hakkında İş Kanununun 101 inci maddesi hükümleri tatbik olunmaz». Yâni bunlar sosyal sigortalara tâbi tutulmazlar.

Fakat bunun için :

a) Bankanın bir ihtiyarlık, hastalık ve ölüm yardım sandığı kurmuş olması (veya sonradan kurması),

b) Bu sandığın, memur ve müstahdemine sağladığı (veya sağlayacağı) menfaatlerin, bu hususlara mütedair sosyal sigorta mevzuatının sağladığı menfaatlerden az olmaması,

c) Muhtelif bankaların tesis ettikleri (veya edecekleri) bu kabul sandıklar arasında birinden diğerine nakillerin mümkün olması; yahut müşterek bir sandık kurulmuş bulunması icab eder.

Bu suretle bankalar arasında kamu ve özel sektör farklılığından başka, kendi sandığı olan bankalarla işçi sigortalarına tâbi olan bankalar farklılığı da tesis olununca üç ayrı statüye tâbi personel karşısında kalınmıştır :

- 1) T. C. Emekli Sandığına tâbi olanlar,
- 2) İşçi Sigortalarına tâbi olanlar,
- 3) Kendi yardımlaşma ve emekli sandıklarına tâbi olanlar.

Mart 1965'te yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu da bu durumu âdetâ kanunlaştırarak muhafaza etmiştir. Gerçekten :

Prensip itibariyle Sosyal Sigortalar Kanunu, İş Kanunu ile bağılılığını koparmış ve hizmet akdine dayanarak çalışan kimseler ile eş ve çocuklarını sigortalı saymıştır. Şu hale göre artık beden ve fikir ayırımı kalkmakta, muayyen bir işçi ölçüsü de bahis konusu olmamaktadır (m. 2). Buna göre bütün bankaların Sosyal Sigortalar Kanununa tâbi olması gerekmektedir. Ancak bu hükme konulmuş esaslı bir takım *istisnalar* veya *öngörölmüş geçici durumlar* bahis konusudur. Şöyleki :

a) İhtiyacı karşılayacak sağlık tesisleri ve Kurumun Teşkilâtı geliştirilinceye kadar şehir ve kasabalarda belediye sınırları içinde bulunan yerlerde 4 kişiden, diğer yerlerde de 8 kişiden az kimse çalıştıran işverenlerle çalıştırdıkları kimseler kanuna tâbi olmayacaktır. Bakanlar Kurulu hangi yerlerde ana prensibin uygulanacağını zaman zaman tayin edecektir ve etmektedir de (geçici m. 1).

Bu suretle bankaların küçük yerlerdeki şubeleri 8 kişiden az kimse çalıştırıyorsa, şimdilik Sosyal Sigortalar dışında tutulacak demektir.

b) Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar da Sosyal Sigorta Kanunundan hariç tutulmuştur. Bu yeni hük-

me göre sadece aidat ödeyenler müstesna olduğundan; aylık alan emekli, dul veya yetimlerle biriktirme sandıklarına iştirakçi olanlar Sigortaya tâbi olacaklardır, (m. 3/I, F). Ancak bunlardan emekli veya malûllük aylığı almakta olanlar hakkında malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulanmaz. Görev malûllük aylığı bağlanmış bulunanlar, isterlerse sigortalı olabilirler. Bunun dışında kalan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları, emekli olanlara da uygulanacak demektir. Şu halde 3659 sayılı Kanuna göre Emekli Sandığına aidat ödeyen banka memur ve işçileri Sosyal Sigortaları dışında olacak; bilâkis emekli aylığı olanlar özel bir bankada çalıştırılırsa, kısmen sigortaya tâbi olacaklardır.

c) Yabancı bir memlekette kurulu bir banka tarafından o banka nam ve hesabına Türkiyeye bir iş için gönderilen ve yabancı memlekette sigortalı olduğunu bildiren yabancılar da Sosyal Sigortaya tâbi değillerdir (m. 3/I, G). Ancak bu gibiler istekte bulunurlarsa malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortasından faydalandırılırlar (m. 3/II, A). Bu suretle yabancı bankalarda çalışan yabancı personel, kendi memleketinde Sigortalı olmak şartıyla, sosyal sigortalar dışında tutulacaktır.

d) Son bir istisna da yardımlaşma Sandığı kurmuş olan bankalar hakkındadır. Her ne kadar Sigorta Kurumu ve Hükümet bu sandıkları kaldırıp bankaları da genel hükümlere bağlamak istemişse de, başta Yapı ve Kredi Bankası olmak üzere, Bankalar Birliğinin gayreti ile 506 sayılı Kanuna şu yolda bir hüküm konulmuş bulunmaktadır. Aşağıdaki hükümde, Bakanlar Kurulunun 5/532 sayılı Kararnamesiyle kabul edilen prensip tekrarlanmakla beraber; buna karşı vaktiyle ileri sürdüğümüz tenkidler de göz önünde bulundurularak (*Saymen*, Sosyal Sigortalar karşısında bankalar, İktisat ve Maliye, Cilt I, sayı 6, sah. 15 vd.; sayı 8, sah. 19 vd.; Cilt VII, sayı 8, sayı 401 vd. bilhassa sah. 406) gerekli düzeltmeler yapılmıştır :

«*Geçici madde 20.*— Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malûllük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere, bu Kanunun yayımı tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıklar, bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde :

a) İlgili buldukları banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, Ticaret Odası, Sanayi Odası, borsa veya bunların birliklerinin bütün personelini kapsıyacak,

b) Bu personelin, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, málüllük, yaşlılık ve ölüm, eşlerinin analık, eş ve çocuklarının hastalık hallerinde, en az bu Kanunda belirtilen yardımları sağlayacak,

c) Sandıkların statülerine tâbi personelin bu madde şumölüne giren banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, Ticaret Odası, Sanayi, borsa veya bunların birliklerinden birinden diğerine geçmesi halinde bu gibi personelin kendi sandıklarındaki müktesep haklarının da diğer ilgili sandığa veya aralarında kuracakları müşterek bir sandığa intikalini temin edecek,

Birer tesis haline getirildiği ve bunu tevsik eden statülerini, bu Kanunun yayımı tarihinden en geç altı ay içinde Çalışma Bakanlığına verdikleri takdirde, bu teşekküllerin ve sandıkların personeli işbu Kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmazlar.

Şu kadar ki, bu sandıkların statüleri ve statü değişiklikleri Çalışma Bakanlığınca onaylamak suretiyle tekemmül eder. Malî durumları da Çalışma, Maliye ve Ticaret Bakanlıklarınca müştereken kontrol ve murakabe edilir. Malî durumlarının kontrol ve murakabesi sonunda alınmasına bu bakanlıklarca müştereken lüzum gösterilecek tedbirleri, sandıklar ve ilgili buldukları teşekküller yerine getirmekle yükümlüdür.

Sözü edilen sandıkların mevzuatına tâbi olarak geçen hizmetler ile emekli sandıkları Kanunlarına ve Málüllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarına tâbi olarak geçen hizmetler, yazılı istek halinde, 5.1.1961 tarihli 228 sayılı Kanunun aylık bağlanmasına ilişkin esasları dairesinde birleştirilerek tahsis yapılır».

Böylece bankalar, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu karşısında yine üçlü, hattâ dörtlü bir durum arz etmektedirler :

a) Sosyal Sigorta Kanununa mutlak olarak tâbi bulunanlar,
b) Emekli Sandığına mutlak olarak tâbi olup Sosyal Sigortalar dışında olanlar,

c) Yabancılar : tamamen sigorta dışında olanlarla, kısmen bunun dışında olanlar,

d) Kendi sandıklarına tâbi olanlar (1).

Bu hususta son olarak şu noktaya işaret edelim ki, sandıklara ait hükümden istifade, ancak «kanunun yayımı tarihine kadar kurulmuş olan sandıklar» için bahis konusudur. Sonradan kurulan veya eski bir bankayı devir alarak meydana gelen bir banka (me-seâ Buğday Bankası yerine geçen Anadolu Bankası) bu hükümden faydalanamayacaktır. (Uyuşmazlık Mahkemesinin 8.5.1965 tarihli ve E. 27/K. 35 sayılı kararı, RG. 2.8.1965, sayı 12064).

— III —

BANKALARDA SENDİKALAŞMA

274 sayılı Sendikalar Kanununun getirdiği yeniliklerden biri de işçi ve işveren sendikası üyeliği hakkındadır. 274 sayılı kanun, 5018 sayılı kanuna nazaran sendikalaşma hakkını çok daha geniş bir görüşle ele alarak, bedenen veya fikren çalışan herkese bu imkânı vermiştir. Bu suretle yeni bir çok işkollarıyla beraber bankacılık işkolunda çalışanların ve bu kimseleri çalıştıranların (bankaların) sendika kurmaları veya kurulu sendikalara üye olmaları mümkün olmuştur. Ancak, bankalar ve banka personeli, statüleri itibariyle farklı durumlar arz ettiğinden, zaman zaman tereddütler hâsıl olmaktadır. Bunu bir taraftan banka personelinin diğer taraftan bankaların sendikalaşmasını birbirinden ayırarak inceleyeceğiz.

I — Banka personelinin durumu :

T.C. Anayasasının 46. maddesi, çalışanlara sendika kurma ve bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkını tanımış, işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin de bu alandaki haklarının kanunla düzenleneceğini bildirmiştir.

Bu esasa binaen 274 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesi şu hükmü koymuştur : «Hizmet akdine göre çalışmayı veya nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedenî hizmet arzı suretiyle çalışmayı yahut neşir mukavelesine göre eserini nâşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve âdi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fizikî emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar -bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla- bu kanun bakımından işçi sayılırlar. Bu

kanun bakımından işçi sayılan kimseler, işçi sendikası kurmak ve işçi sendikalarına üye olmak hakkına sahiptirler.

«İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu maddede gereğince sendika kurmak ve sendikalara üye olmak hakları ve bunların kuracakları sendikalarla bu sendikaların kuracakları birlik, federasyon ve konfederasyonların özellikleri özel kanunla düzenlenir.

«1. fıkra kapsamına giren kimselerden Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tâbi olanlar ile Millî Savunma Bakanlığına ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığına bağlı işyerlerinde çalışıp askerlik yükümünü yerine getirmekte olanlar dışında işçi sendikası kurmak ve işçi sendikalarına üye olmak hakları saklıdır».

Bu hükümler karşısında hususî sektöre dahil bankalarda çalışanlarla, resmî sektöre dahil bankalarda çalışanların durumunu ayrı ayrı incelemek icap eder.

1 — Hususî sektöre dahil bankalarda çalışanların durumu :

İş Kanununa tâbi olsun veya olmasın, bankalarda çalışan ve bankaya iş veya hizmet akdiyle bağlı bulunan her şahıs aşağıda belirtilecek istisnalar saklı kalmak kaydıyla işçi sendikası kurabilir veya kurulu işçi sendikasına üye olabilir. Şu kadar ki :

a) Bankaya hizmet akdi ile bağlı bulunan personelin tümü, yaptığı işe bakılmaksızın, banka işkolunda kurulu işçi sendikalarına üye olabilirler. Fakat, banka ve büro hizmeti gören kimse-leri kapsayan daha geniş bir işçi sendikası mevcut ise, anılan kim-selerin böyle bir sendikaya girmeleri de mümkündür. Zira, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 9. maddesine göre Çalışma Bakan-lığınca hazırlanan Sendikalar İşkolları Yönetmeliği, 23 No. lu iş-kolu sırasında banka ve diğer malî müesseseleri saydığı gibi, 33 No.lu işkolu sırasında her çeşit büro ve yazıhaneleri saymış, bir-birleriyle ilgili işkollarını gösteren yönetmeliğin 5. maddesinin (C) bendine de bu iki işkolunun birbirleriyle ilgili olduğunu tes-bit etmiştir. Bu itibarla banka ve büro işkollarında çalışanların müştereken bir işçi sendikası kurmaları ve kurulu bu çeşit sendikalara üye olmaları mümkündür.

b) Bankaya iş akdi ile bağlı olan işçiler (hademe, şoför,

asansörcü, kaleriferci, elektrikçi, makine tamircisi, garson gibi), banka işkolunda kurulu sendikaya üye olabilecekleri gibi; kendi işkollarında kurulu sendikalara da (Şoförler Sendikası, Elektrikçiler Sendikası gibi) üye olabilirler (Send. İş Kol. Yönet. m. 7).

c) Bununla beraber, Sendikalar Kanununun 2. maddesine göre işçi sendikasına girmek hakkına sahip olan kimseleri çalıştıran hakikî veya hükmî şahıslar (İşverenler) işçi sendikasına giremezler (San. K. m. 17/1). Binaenaleyh özellikle bankalar hük-mî şahıs olarak bir banka işçi sendikasına üye olamazlar.

Bunun gibi işveren adına işletmenin bütününe sevk ve idare ile yetkili olan işveren vekilleri de işçi sendikasına üye olamazlar; zira, 274 sayılı kanunun 3. maddesinin 2. bendi bu gibi kimseleri, bu kanun bakımından işveren gibi mütalâa etmiştir. Bu itibarla işveren vekillerinin sendika üyeliğini işveren bankalarla birlikte tetkik etmek gerekir.

Fakat şurasını ilâve etmek lâzımdır ki, yukarıdaki hükme göre sadece bankanın tümünü sevk ve idare eden kimse veya kimseler yahut idare meclislerine dahil bulunanlar işçi sendikasına üye olamazlar. Bankanın umum müdürlük seviyesinde muayyen bir hizmeti gören fakat sevk ve idarenin bütününe elinde bulundurmayan kimseler bu istisna dışındadırlar ve bunlar işçi sendikasına üye olabilirler.

Bankanın İdare Meclisine veya -varsa- Yürütme Komitesine yahut buna benzer organlardan birine üye olmayan Muhasebe Müdürü, Müşteriler Müdürü, Krediler Müdürü, Personel Müdürü v.s. işçi sendikasına üye olabilirler. Bunun yanında şube müdürleri üzerinde ayrıca durmak gerekir. Şube müdürleri İş Kanununun 1. maddesine göre işveren vekili olarak tavsif edilebilirlerse de, Sendikalar Kanununun 3. maddesinin 2. bendi sadece işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanları bu kanun bakımından işveren vekili olarak kabul etmiş ve bunların bu suretle işveren sayılacağını bildirmiştir. Binaenaleyh bunlar İş Kanunu yönünden işveren vekili sayılırlarsa da, Sendikalar Kanunu bakımından işveren vekili durumunda olmadıklarından işçi sendikalarına girebileceklerdir. Bu önemli ayrımı gözden kaçırarak Yargıtay 9. Dairesi, bir banka şubesinin muhasebecisi iken başka bir şube müdürlüğüne nakledilen Bank - İş Sendikası üyesinin sendikadan çı-

karılmasını kanuna uygun mütalea etmiştir (1.2.1966 tarih ve E. 404/K. 3626 sayılı karar).

d) Ayrıca, hamallar ile fikrî eser veren ve bir ücret mukabilinde bunu bankaya terk eden (muharir, tercüman, ressam, karikatürist, dekoratör, reklam veya afişçi v.s.), yani neşir mukavelesiyle çalışanlar da aynı durumdadırlar. Buna mukabil vekâlet akdi, istisna akdi, ticarî temsil gibi akitlerle bankaya bağlı olanlar; veya bankanın imtiyazlı hisse senedine sahip olanlar, sendikaya üye olamazlar.

2 — *Resmî sektöre dahil bankalarda çalışanların durumu :*

Bunlara ait hususî kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, sendika kurabilecek ve kurulu sendikalara üye olabilecek durumda bulunanlar şu şekilde tesbit edilebilirler.

a) Kamu hizmeti gören veya hususî kanunlarla kurulu bankalarda (T. C. Merkez Bankası, T. C. Ziraat Bankası, Sümerbank, Etibank, Denizcilik Bankası gibi) durumları akdî olmayıp bir statü ile tesbit edilmiş olan ve işçi niteliği taşımayan görevliler, 274 sayılı kanun hükümlerine göre işçi sendikası kuramaz ve kurulmuş işçi sendikalarına üye olamazlar.

Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü 5.12.1963 tarih ve 13 sayılı Genelgesinde hizmet akdine müsteniden çalışanların, yani statü hukukuna tâbi bulunmayanların, işçi sayılacağını ve işçi sendikalarına üye olabileceğini; umumî, mülhak ve özel bütçelerle belediye bütçelerinden, 3656, 3659 kanunlara tâbi daire ve müesseselerden kadro karşılığı maaş veya ücret alan personelin işçi sayılamayacağını ve işçi sendikalarına üye olamayacağını ifade etmiştir. Sonradan çıkan 8.6.1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu da aynı esasları düzenlemiştir. Bu Kanunun 1. maddesine göre «işçi niteliğinde olanlar (yani bir hizmet akdiyle çalışanlar) dışındaki kamu hizmeti personeli (yani idarî bir tasarrufla tayin edilip statü hukukuna tâbi olanlar)» bu tip sendika kurabilecekler veya kurulu olanlara katılabileceklerdir... Nitekim aynı kanunun 2. maddesi, çeşitli bütçeli idareleri ve sair kamu tüzel kişilerini saydıktan sonra, aynen «kamu iktisadî teşebbüslerinin ve özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan *banka ve teşekküllerin* aslı ve

sürekli görevlileri... tarafından» bu çeşit sendikaların kurulabileceğini açıklamıştır.

Bu sendikalar bir bankaya göre veya bankalar arasında göre, merkez veya taşra teşkilâtına göre ayrı ayrı kurulabileceği gibi; her bir bankanın genel bütünlüğünü veya bir kısmını veya uzmanlık kolunu yahut memuriyeti kapsayacak şekilde kurulabilir (m. 3). Fakat bu sendikalar, özel sektörde kurulu 274 sayılı kanuna tâbi sendikalarla birleşemezler, daha üst teşekküller kuramazlar (m. 5).

Nihayet bir banka genel müdür ve yardımcıları ile yönetim kurulu üyeleri de bu sendikalara giremez.

Şurasına da işaret edelimki 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu «özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca (Devlet Memurları) sendika ve meslek birlikleri kurabilirler ve bunlara üye olabilirler»; bu sendikalar «özel kanundaki hükümler uyarınca mesleklerinin ve üyelerinin müşterek hak ve menfaatlerini yetkili merciler önünde ararlar». (m. 22). Başka da yetkileri yoktur.

b) Aynı tip bankalarda iş veya hizmet akdi ile çalışanlar, yani işverenle münasebetleri akdî duruma bağlı olan kimseler ise işçi sendikalarına üye olabilirler. Bunlar, Emekli Sandığına tâbi olsalar bile, hususî sektöre giren bankalarda çalışan personelin durumuna eşit bir duruma sahiptirler. Bununla beraber, bu çeşit personel arasında kontrolör, müfettiş veya umum müdür muavini olarak çalışanlar var ise, bunlar Sendikalar Kanununun 4. maddesinin birinci bendinin (b) fıkrası gereğince işçi sendikalarına giremeyeceklerdir. Söz konusu kimseler Devlet Personel Sendikalarına üye olabilirler (m. 8).

II — Bankanın işveren olarak durumu :

274 sayılı kanunun 3. maddesi işveren sendikası üyeliği bakımından şu hükmü koymuştur : «2. maddeye göre işçi sendikası kurmak ve bu sendikalara üye olmak hakkına sahip kimseleri çalıştıran gerçek ve tüzel kişilere, bu kanun bakımından işveren denilir. Bu kanun bakımından işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler, işveren sendikası kurmak ve işveren sendikalarına üye olmak hakkına sahiptirler.

«İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar, bu kanun bakımından işveren vekilidirler. İşveren vekilleri, bu kanun bakımından işveren sayılırlar».

Bu hükümler gözönünde tutularak resmî ve hususâ sektöre dahil işveren bankaların durumu şöyle tespit edilebilir :

1 — *Hususî Sektör :*

a) Hükmî şahıs olarak herhangi bir banka, diğer bir banka ile birleşerek bir banka işveren sendikası kurabilir veya bu bankalar kurulu bulunan bir işveren sendikasına üye olabilirler.

b) İşveren vekilleri, yani bankanın bütününe sevk ve idare edenler de bir banka işveren sendikası kurabilirler veya bu işkolunda kurulu işveren sendikalarına üye olabilirler. Bu yetkiyi haiz olanların kimler olduğu her şeyden önce banka statüsüne göre tespit edilmek gerekir. Şöyle ki, umum müdür yardımcıları, umum müdüre ait yetkilerin tümünü kullanıyorlarsa ayrı ayrı işveren vekili sayılacaklardır. Bilâkis her biri bu yetkilerden bir tanesini kullanıp aralarında iş bölümü yapılmışsa işveren vekili durumuna giremezler. Bunların durumu bir bakıma yukarıda tahlil ettiğimiz şube müdürleri durumuna benzetilebilir. Hatırlatalım ki, idare meclisi üyeleri işveren vekili durumunda olacaklardır; zira bunlar bir arada «işin bütününe» sevk ve idare etmektedirler.

2 — *Resmî Sektör :*

a) Hükmî şahıs olarak resmî sektöre dahil bir bankanın durumu hususî sektördeki bankaların durumu gibidir. Binaenaleyh bu bankalar da yaptıkları bankacılık faaliyetleri dolayısıyla bir banka işveren sendikasına girebilirler veya böyle bir sendika kurabilirler. Bunun yanında bankanın diğer bir sınaî faaliyeti varsa ve bunu doğrudan doğruya yapıyorsa, o faaliyetin dahil bulunduğu işkolunda kurulu sendikaya da girebilir. Bu bankaların kurdukları hükmi şahsiyeti haiz müesseseler varsa, bunlar da ayrı ayrı ve birbirlerinden müstakil olarak ilgili işkollarında kurulu işveren sendikasına üye olabilirler, hususî sektöre eş faaliyette bulunan hakikî veya hükmi şahıslarla sendika kurabilirler.

b) Sendikalar Kanununun 4. maddesinin 1. bendinin (b) fıkrası şöyledir : «22. maddenin 2. bendinde yazılı... bankalarda çalışan müfettişler ve kontrolörler ile umum müdür yardımcısı veya buna eşit ve üst kademelerdeki görevlerde çalışanlar... işçi veya işveren sendikası kuramazlar ve bu sendikalara üye olamazlar».

Bu maddenin atıfta bulunduğu bankalar şunlardır : «... sermayesinin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadî devlet teşekkülü ve müesseselerle, sermayelerinde devletin iştiraki bulunan bankalar... özel kanunlarla kurulan bankalar ve teşekküller ve bu bankalar tarafından ödenmiş sermayenin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan teşekküllerle bunların aynı nisbetlerle katılmasıyla kurulan müesseselerden» ibarettir.

Bunlardan herhangi birinde umum müdür, umum müdür yardımcısı veya eşit görevlerde çalışanlar (bu eşitlik banka statülerine veya banka teşkilât kanununa göre tayin edilmek gerekir), müfettişler ve kontrolörler işveren sendikalarına üye olamayacakları gibi, işçi sendikalarına da üye olamazlar; kendi aralarında da mustakil bir sendika kuramazlar. Ancak Devlet Personeli Sendikalarına girebileceklerdir.

Burada, 440 sayılı İktisadî Devlet teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakler hakkında Kanun hükümlerine göre resmî sektöre dahil bankaların veya kurdukları müesseselerin Yönetim Kurullarına iştirak edecek işçilerin durumuna da işaret etmek lâzımdır. Söz konusu kanunun 8 ve 12 maddelerinde belirtilen şartlar dahilinde banka veya müesseselerin en yüksek yönetme ve karar alma organlarına üye olarak katılan işçiler, işletmenin bütününi sevk ve idareye yetkili kimseler arasında bulduklarından, Sendikalar Kanununa göre işveren vekili sayılacaklardır. Fakat diğer taraftan, bunlar Sendikalar Kanununun yukarıda izah ettiğimiz 4. maddesinin (b) bendinde zikredilen «üst kademelerdeki görevlerde çalışan» kimselerden olduklarından sendika üyelik hakları, bu görevde buldukları sürece askıda kalacaktır. Böyle bir netice, Devlet Personel Sendikaları Kanununa eklenen bir fıkra ile evvelce işaret ettiğimiz bu mahzur bertaraf edilmiştir (m. 7/10).

Bu suretle denilebilirki, resmî ve hususî sektöre dahil bankaların durumunda hukukî bakımdan bir fark yoktur. Bununla be-

raber, pratik bir duruma işaret etmek lâzımdır. Gerçekten resmî sektöre dahil en aşağı iki banka bir sendika kurabilir veya kurulu bir işveren sendikasına üye olabilir ise de; bu hukukî imkân pratik bakımdan bazı tahditlere uğrayabilme endişesi doğurmaktadır. Resmî sektöre dahil iki banka sendika kurarken, bağlı oldukları Bakanlık veya Bakanlıklardan önceden izin alma mecburiyetini hissedebilir veya Bakanlığın emri üzerine izin almadan kurulan sendikayı feshe zorlanabilir, yahut banka üye bulunduğu işveren sendikasıdan istifaya davet edilebilir. İşte bunlar, hukukî bakımdan olmamakla beraber pratik bakımdan sendika hürriyetini kısıt ve Anayasanın 46. maddesiyle teminat altında bulunan bu hürriyetin zedeleyecek mahiyette olan davranışlar olarak düşünülebilir.

— IV —

BANKALARDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Toplu iş sözleşmesi bakımından bankalar ile diğer teşebbüsler arasında bir fark yoktur; hepsi aynı hükümlere tâbi olduklarından, diğer sanayi ve ticaret işkollarında veya işyerlerinde uygulanan kaideler ve karşılaşılan problemler banka sektörü için de aynidir. Ancak, evvellemirde bir noktaya işaret etmek gerekir. Devlet Personeli Sendikaları Kanunu, bu sendikaların ne gibi faaliyetlerde bulunabileceğini 13. maddede birer birer saymış ve fakat bu arada toplu iş sözleşmesini öngörmemiştir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesi ancak hizmet akidlerini etkileyebilir; statü hukukuna, niteliği itibarıyla dokunamaz bunu değiştiremez, yerine bir toplu iş sözleşmesi rejimi getiremez. Bu sendikalar sadece «üyelerin personel hukukunda doğan maddî ve manevî hak ve yükümlerini, meslekin ve üyelerin hak ve yararına en uygun şekilde halle çalışmak ve savunmak; personel hukukunu ilgilendiren mevzuat ve konular üzerinde incelemeler yapmak ve ilgili kurumlara tekliflerde bulunmak» yetkisine sahiptir. Bu böyle olunca bu sendikaların grev hakkı ve işverenlerinin de lokavt hakkı bahis-konusu olamaz. Nitekim 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu bu hususu yasaklamış bulunmaktadır (m. 27); ayrıca bu sendikalar her hangi bir grev teşebbüs ve faaliyetlerini destekleyici davranışlarda dahi bulunamazlar (624 sayılı K. m. 14/f, 657 sayılı K. m. 27).

Bunları bir tarafa bırakırsak, diğer bankalarda karşılaşılan veya karşılaşılabilecek olan bir kaç meseleye değinmekle yetinelim.

I — Toplu iş sözleşmesi yetkisi :

1 — İşyeri seviyesinde :

Toplu iş sözleşmesi bir işyeri seviyesinde yapılacaksa bu sözleşmeyi bir sendika yapabilir; ve o işyerinde çalışanların yarısından fazlası o sendikaya üye olmalıdır.

Kanunun koyduğu bu prensiplerden tatbikatta bir çok zorluklar meydana gelmektedir. Şöyleki :

a) Sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili bir teşekkül olmakla beraber çoğunluğu her şube ve ajanstamı sağlayacak, yoksa bankanın tümü nazara alınarak ona göre mi tespit edilecek?

Bu noktada ilk uyuşmazlık İş Bankası İstanbul Şubesiyle Bank - İş Sendikası arasında çıkmış ve İstanbul Asliye 21. Hukuk Mahkemesinin 9.12.1963 tarihli ve E. 211/K. 145 sayılı kararı, banka şubelerinin toplu iş sözleşmesi akdine yetkili olmadıklarını beyan etmiştir. Halbuki İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesinin Türk Ticaret Bankası hakkında ittihaz ettiği 31.12.1965 tarih ve 1089/1661 sayılı kararda banka şubelerinin mutakil bir işyeri olduğu ve şube müdürlerinin işveren vekili niteliğinde bulunduğu yolundaki karar Yargıtayca 1.2.1966 tarih ve E. 404/K. 696 sayılı kararı ile tasdik edilmiştir. Yargıtayın bu hususta ittihaz ettiği diğer bir kaç karar ile (buna aykırı kararları da olmakla beraber) durumu bu gün böylece teessüs etmiş bulunmaktadır. Kanaatımızca bu kararlar hatalıdır ve pratik bakımdan uygulanmaları büyük zorluklar doğuracaktır.

Gerçekten, işçi sendikası toplu iş sözleşmesini işveren veya vekili ile yapabilir. İşveren ise, Ticaret Kanunu hükümlerine göre banka hükmî şahsiyetidir; bunu da umum müdürlük, hattâ yönetim kurulu icra organı olarak temsil eder. İşveren vekili ise, 274 sayılı kanuna göre «işletmenin bütününe işveren adına sevk ve idareye yetkili olan kimsedir». (m. 3/2). Bir banka şubesi «işletme» değildir; zira işletme iktisadî bir cüzü tamdır. Banka şubesi, İş Kanununa göre «işyeri» olsa bile, Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununa göre «işletme» olamaz. Ayrıca Şube Müdürü, İş Kanununa göre işveren vekili sayılırsa da; Sendikalar kanununa göre böyle bir niteliği haiz değildir. Zira işletmenin bütününe değil, sadece küçük bir halkasını idare etmektedir ve bunu «işveren adına» değil, işveren vekili olan umum müdürlük adına yap-

maktadır. Yani yetkilerini merkezden almakta ve onun adına, ondan alacağı direktifler ile ve onun denetim ve gözetimi altında işlerini yürütmektedir. Bu sebeble Şubelerin mustakil birer işyeri sayılması kanunun metnine aykırıdır.

Diğer taraftan böyle bir anlayış Kanunun ruhuna ve toplu iş sözleşmesi sistemi ile güdülen amaca da uygun düşmemektedir. Gerçekten bir sendikanın bazı şubelerde, diğer bir sendikanın başka şubelerde çoğunluğu olur ve nihayet bazı şubelerde de hiç biri çoğunluk sağlayamazsa aynı banka personeli için iki ayrı toplu iş sözleşmesi yapılacak ve bir kısım personel (sendikalı olsalar bile çoğunluk sağlanamadığından) sözleşme dışı kalacaktır. Yani aynı banka personeline üç ayrı statü uygulanacaktır. Hele personelin yer değiştirmeleri de nazara alınır, hangisine hangi statünün uygulanması gerektiği bir süre sonra tayin edilemez bir hal alacaktır. Halbuki banka bir bütün sayılıp (merkez ve şubeler personeli toplamı nazara alınarak) tümünde çoğunluğu sağlayan sendika ile tek toplu iş sözleşmesi yapılırca bu zorluklar ortaya çıkmayacaktır.

2 — İş kolu seviyesinde :

a) Evvelâ iş kolu seviyesinde sözleşme yapma yetkisi, işçi federasyonuna veya iş kolu esasına göre kurulmuş (millî) sendikaya aittir. (275 sayılı K. m. 7/1). Adı Federasyon olsa bile ana tüzüğüne göre Konfederasyon niteliğinde olduğu anlaşılan bir üst teşekkülün bir banka ile toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olamayacağını Yargıtay 9. Dairesi 17.3.1964 tarih ve E. 1624/K. 1712 sayılı kararı ile kabul etmiştir (Denizcilik Bankası ve Ulaş İş davası).

b) İşçi Sendika veya Federasyonu bankacılık «iş kolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi» yapabilmek için; bu işyerlerinin tümüne ait müşterek ve umumî hükümler ihtiva eden bir toplu iş sözleşmesi tasarısını müzakere konusu yapmalıdır. Fakat bunu kiminle müzakere edecektir? Kanuna göre «bir iş kolundaki işyerlerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi federasyonu veya sendikası, o işkolunda bulunan işveren federasyonlarını, bu federasyonlara üye olmayan işveren sendikalarını ve bunlardan birine mensup olmayan işverenleri» toplu görüşmeye çağırarak-

tir. (m. 9/1). Bu suretle bir yandan bir işçi teşekkülü, diğer yandan da bir işveren kitlesinin yeknesak bir sözleşme üzerinde uyuşmasının zorluğu düşünülecek olursa, müzakerelerin kısa zamanda çıkmaza gireceği kolayca anlaşılır. İşveren yönünden, kararların çoğunluk veya oybirliği ile mi alınacağı da belli değildir.

Ayrıca yetki itirazının Yargıtayca incelenebilmesi için bütün delillerin itiraz eden tarafından ibraz edilmesi gerektiği yolundaki içtihatlar, iş kolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılmasını büsbütün güçleştirmiştir (Yarg. 9. HD. 4.7.1964 tarih ve E. 4648/K. 4472 sayılı kararı).

c) Nihayet iş kolu (hattâ işyeri) seviyesinde yapılacak toplu iş sözleşmeleri müzakerelerine kamu sektörü işveren bankaları da katılacaktır. Halbuki bu bankaların yönetim kurullarında, 440 sayılı iktisadî devlet teşekkülleri reorganizasyon kanunu gereğince, işçi temsilcileri de bulunacağından müzakere eşitliği ve dengesi bozulacak, toplu iş sözleşmelerinin inikadı bu bakımdan da engellenmiş olacaktır.

II — Uyuşmazlık :

Bankalar bakımından önemli olan bir konu da, toplu iş uyuşmazlığı halinde işçi sendikası (veya federasyonu) tarafından grev hakkının kullanılmasıdır. Bu husustaki başlıca zorluklar şu noktalarda toplanmaktadır :

1 — Grevin uygulanacağı yer :

Yargıtayın kabul ettiği gibi, her şube ve ajans ayrı bir işyeri sayılacaksa; sendikanın müzakereye girişip sonuç alamadığı her şube için ayrı ayrı uzlaştırmaya gitmesi gerekecek ve uzlaştırma kurulu kararını kabul etmezse o şube veya ajans hakkında grev kararı alacaktır. Grev oylaması da her şube ve ajansta ayrı ayrı yapılmak icab edecektir. Bunun arz edeceği zorluklar bir tarafa, böyle ufak ufak grevlerin bir banka işletmesi tümüne ne dereceye kadar etkili olabileceği de düşünölmeye değer bir noktadır.

Bilâkis bütün banka toplu olarak greve sokulacaksa, bunun etkisinin çok daha büyük olacağı ve daha çabuk netice alınacağı tâbidir. Grev oylaması da her şubede ayrı ayrı yapıp merkezde birleştirilerek netice ona göre değerlendirilebilir.

2 — *Grev kararının bildirilmesi süresi :*

Kanuna göre grev kararı işverene bildirilir ve «6 iş günü geçmedikçe grev kararı yürürlüğe giremez». (m. 23/2). Yargıtay 5.4.1965 tarih ve E. 1694/K. 3238 sayılı kararında, grevin işverene tebliğini takip eden 7. günü başlaması veya sendikaca başlama tarihinin daha sonraya alınarak gününün önceden muhakkak surette bildirilmesinin gerektiği içtihat olunmuştur. Kanunun metni böyle ikili bir alternatifte müsait değildir. Sendikanın yetkisi greve karar vermek, ödevi bu kararını işverene bildirmektir. O kadar. Bundan sonra 6 iş günü geçer ve grev kararı başkaca hiç bir müdahale veya irade açıklamasına yer almadan kendiliğinden yürürlüğe girer.

3 — *Grevin durdurulması :*

Bankalarda grev yasasına dair en ufak bir işaret bulunmadığı gibi (m. 20); karar verilmiş veya başlamış olan bir grevin Bakanlar Kurulunca durdurulmasına dair hüküm de (m. 21) bankalar hakkında uygulanmaya müsait değildir. Gerçekten Bakanlar Kurulu grevi ancak «memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte» olması halinde durdurabilir. Bankalardaki grev millî ekonomiyi ne kadar zedelerse zedelesin, iktisatçıların ifadesine göre, millî güvenlik kadar önemli bulunsun, kanunun açık ifadesi bu imkânı vermemektedir. Bankacılık iş kolundaki bir grev bütün memleketi iktisaden felce uğratabilecek bir nitelik taşısa da idarî yoldan durdurulmasına kanun müsait değildir.

İlave edelimki, mülkiye âmirlerine tanınan yetkili (m. 33) grevi durdurmaya kadar, varmamaktadır.

4 — *Greve katılamama :*

Bankaların günü gününe yapmaları gereken bir çok işleri vardır. Bunların zamanında yapılmaması bankadan ziyade hak sahiplerine zarar verir. Bunları önlemek için kanunun «niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zaruret bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını» sağlamak veya «işyerinin güvenliliğini» temin etmek amacıyla «hiç bir suretle istihsal ve satışa mâruf olmamak kaydıyla» yeteri kadar işçinin grevden alakonması mümkündür (m. 25). Bu hükme yeni bir takım işlere girişmemek, yeni mevduat kabul etmemek, tahsil veya iskonto için kıymetli ev-

rak almamak, teminat maktubu vermemek, yeni krediler açmak gibi durumlara başvurmaksızın mevcut ve eldeki işlerin sadece gündelik icablarını yerine getirerek hakların ziyana sebep olmayacak şekilde greve uğramış bir bankanın ayarlanması mümkün olmalıdır.

NETİCE

Yurdun ekonomik yapısı itibariyle kamu ve özel sektörlerin yan yana bulunmaları İş Hukuku mevzuatının uygulanması bakımından bazı zorluklar doğurmaktadır. Bankaların bir istihsal fonksiyonundan çok bir hizmet fonksiyonu ifa etmeleri ve yurdun ekonomik hayatında oldukça önemli görevler yüklenmiş bulunmaları dolayısıye, bu zorluklar bu işkoluna sirayet edince daha da karışık bir nitelik almaktadır. Hele, kanunların birbirine ahenkli olmayışı (işveren vekilinin ayrı tarifleri gibi); bir çok boşluklar, müphem ifadeler, çelişik hükümler ihtiva etmeleri, Yargıtay ve Danıştay kararlarının da değişik oluşu, bazan kökleşmiş mefhum ve prensipleri zorlamaları bankaların İş Hukuku problemlerini artırmakta ve huzursuzluklar yaratmaktadır. Bunların bir an evvel giderilmesi için gereken tedbirlerin alınması, yeni İş Kanunu, toplu iş sözleşmesi Kanununun değiştiren kanun tasarılarının gerçek ihtiyaçlara göre düzenlenmesi ve ayarlanmasını temenni etmek isteriz.