

**İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA İLİŞKİN  
YARGITAY İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KARARLARININ  
UYGULAMADAKİ YÖNLENDİRİCİ ETKİLERİ (\*)**

**Doç. Dr. Tankut CENTEL (\*\*)**

● **ANLATIM DÜZENİ:** I — Genel Olarak. II — Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararlarının Bağlayıcılığı. 1 — İçtihadı Birleştirme Kararlarının Niteliği. 2 — İçtihadı Birleştirme Kararlarının Bağlayıcı Gücü. III — Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararlarının Uygulamadaki Önemi. 1 — İçtihadı Birleştirme Kararlarının İş Yargısı İle Sosyal Yargı İçerisindeki Yeri. a — İş Hukukuna Ait İçtihadı Birleştirme Kararları. b — Sosyal Güvenlik Hukukuna Ait İçtihadı Birleştirme Kararları. 2 — İçtihadı Birleştirme Kararlarının Uygulamadaki Etkileri. a — Yönlendirici Etki. aa — Adli Yargı Organlarını Yönlendirici Etki. aaa — İçtihat Birliğini Sağlama. bbb — Mevzuata Açıklık Kazandırma. bb — Yasakoyucuyu Esinlendirici Etki. b — Sosyal Etki. IV — Değerlendirme ve S o n u ç .

**I. GENEL OLARAK**

Yargıtay'ın en önemli görevlerinden birisi, ülkemizde adli yargı alanındaki içtihad birliğini gerçekleştirmektir. Nitekim, mahkemelerin aynı nitelikteki olaylar hakkında verdikleri kararlar arasında çelişki yaratıldığında, yasa önünde eşitlik ilkesi (Ay. m. 10) sarsılacak ve toplum içindeki adalet duygusu incinecektir. Bu itibarla, böyle bir durumun önüne geçilmek üzere; Yargıtay dairelerinin (veya kurullarının) kendi kararları arasında veya kendi kararları ile diğer Yargıtay daireleri ve kurullarının kararları arasında uyumsuzluk ortaya çıktığında, içtihatların birleştirilmesi yoluna başvurulur (1).

İçtihatların birleştirilmesi usulü, iş yargısı ve sosyal yargı bakımından, ayrı bir önem taşır. Şöyle ki; gerek iş hukuku ve gerekse sosyal güvenlik hukuku, diğer hukuk dallarına oranla yeni olmaları ve toplumsal gelişmelerden büyük ölçüde etkilenmeleri nedeniyle, hızlı bir değişme içerisindedir. Nitekim, bu anlamda iş hukukunun, bir «föyvolan varlık» olduğundan sözedilir (2). İşte, böylesine bir hızlı değişkenlik ortamından,

(\*) 3.6.1988 günü, Yargıtay'ın Kuruluşunun 120. Yılı Sempozyumunda Sunulan Bildiri.

(\*\*) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi.

(1) B. Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü IV, Ankara 1984, 3497-3498.

(2) B. Rüthers (çev. T. Centel), «Değişen Sanayi Toplumunda İş Hukuku», Sosyal Siyaset Konferansları XXXII-XXXIII, 247.

Yargıtay kararlarının da etkilenmeyeceği söylenemez. Ancak, iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin Yargıtay kararlarının değişkenlik ortamından etkilenip aralarında zamanla uyumsuzluğa yolaçmaları, esas itibarıyla toplumsal gelişmelerden kaynaklanmaları nedeniyle, temelde olumlu olup ileriye yöneliktir.

İş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin içtihadı birleştirme kararlarının uygulamadaki yönlendirici etkilerinin nelerden ibaret olduğunun bilinebilmesi için, öncelikle, içtihadı birleştirme kararlarının niteliğinin ve bağlayıcı gücünün irdelenmesi gerekecektir. Çünkü, içtihadı birleştirme kararlarının bağlayıcı gücünün sınırları iyice belirlenmediğinde, bunların uygulama üzerindeki yönlendirici etkilerinin saptanması mümkün olmamaktadır. Bu itibarla, aşağıda önce, genel çizgileriyle bağlayıcı güç üzerinde durulacak ve sonra da, yönlendirici etkilerin ne olduğu, somut örneklerle açıklanmaya çalışılacaktır.

## II. YARGITAY İÇTİHADI BİRLEŞTİRME KARARLARININ BAĞLAYICILIĞI

### 1. İçtihadı birleştirme kararlarının niteliği

Yargıtay Kanunu'nun «İçtihadı birleştirme kararları benzer hukukî konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar» (m. 45/V) diyen hükmü karşısında, içtihadı birleştirme kararlarının «ilke kararı» niteliğinde oldukları söylenebilir. Bu anlamda, ilke kararı niteliğindeki içtihadı birleştirme kararlarının, «yeni bir yasa kuralı» koyucu nitelikte olup olmadıkları, irdelenmek gerekir.

Buna ilişkin yüksek yargı organlarının görüşleri, aynı doğrultuda değildir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi; bir kararında, «..İçtihadı birleştirme kararı, belli bir olay için yeni bir hukuk kuralı koymak ereği ile değil, ancak ve ancak belli bir olaya uygulanacak yasanın veya nesnel (objektif) nitelikte olan tüzük ve yönetmelik kuralları gibi öbür hukuk kurallarından hangisinin, hangi anlamda uygulanacağını saptamak için verilir..» (3) anlatımına yer vererek, ilke kararı niteliğindeki içtihadı birleştirme kararlarının yeni bir hukuk kuralı koyma özelliğine sahip olmadığını kabul etmektedir. Buna karşılık, Yargıtay, «.. bir konunun içtihadı birleştirme kararıyla aydınlanması, amelî sonuç bakımından, o konuda yeni bir yasa (kanun) çıkarılması anlamına gelmektedir..» (4) görüşünü belirterek, içtihadı birleştirme kararlarının uygulamada yeni bir hukuk kuralı getirme özelliğine sahip oldukları esasını benimsemektedir.

(3) AyM., 12.6.1969-38/34-RG. 29.1.1970, No. 13412.

(4) YHGK., 20.2.1963-4-71/21-Adalet Dergisi, 5 (Mayıs 1963), 776-777.

İş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin içtihadı birleştirme kararlarının, uygulamada «yeni bir hukuk kuralı» niteliğini taşımadıkları ve mevcut uygulamaları bir esasta toplamadan öteye gitmedikleri görülür. Nitekim, bunlar, aşağıda gösterileceği üzere (5), verildikleri tarihten sonra yasakoyucuyu etkileyebilmekte ve yasakoyucu da, daha önce verilmiş içtihadı birleştirme kararlarından esinlenerek bunları yasa hükmü haline getirebilmektedir. Eğer daha önce içtihadı birleştirme kararı «yeni bir yasa çıkarılması» anlamını taşıyorsa, ileride yasakoyucunun bunu iş mevzuatı ile sosyal mevzuat içine katması sözkonusu olmazdı. Bu bakımdan, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında içtihadı birleştirme kararlarının, yürürlükteki hukuk kurallarının anlamını saptayıcı niteliğe sahib oldukları; söylenmek gerekir. Kaldı ki, içtihadı birleştirme kararlarına yeni bir yasa hükmü niteliğinin tanınması da, Ay. m. 7 hükmüne ters düşmektedir (6).

## 2. İçtihadı birleştirme kararlarının bağlayıcı gücü

Yargıtay Kanunu'nun emredici nitelikteki m. 45/V hükmü karşısında, Yargıtay daireleri ve kurulları ile adliye mahkemelerinin, mevcut içtihadı birleştirme kararlarının tersine bir doğrultuda karar vermeleri, hukuken sözkonusu değildir. Bu anlamda, Yargıtay daireleri ve kurulları ile adliye mahkemeleri, mevcut içtihadı birleştirme kararları değiştirilmediği veya kaldırılmadığı (Yargıtay Kanunu m. 45/III) sürece, bunlarla bağlı olup uygulamayı bunlar doğrultusunda sürdürmekle yükümlüdür. Böylece, özellikle iş yargısı ile sosyal yargı içerisinde yer alan Yargıtay Doku-zuncu ve Onuncu Hukuk Daireleri ile iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemeleri ve iş mahkemeleri, içtihadı birleştirme kararlarıyla uygulamada bağlı olup, bunlarda saptanan esaslardan ayrılamayacaktır (7).

## III. YARGITAY İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KARARLARININ UYGULAMADAKİ ÖNEMİ

### 1. İçtihadı birleştirme kararlarının iş yargısı ile sosyal yargı içerisindeki yeri

#### a. İş hukukuna ait içtihadı birleştirme kararları

Doğrudan iş hukukunu ilgilendiren Yargıtay içtihadı birleştirme kararları, kronolojik olarak, aşağıdaki kararlardan ibarettir :

(5) Bak. aşağıda III 2 a bb.

(6) Bak. aşağıda III 2 a bb.

(7) Bağlayıcı güç konusunda ayrıca ayrıntılı bilgi için bak. **Kuru**, 3508 vd.

- 3.11.1948-11/7;
- 15.5.1957-1956-13/10 (RG. 14.8.1957, No. 9681);
- 27.5.1958-1957-15/5 (RG. 26.9.1958, No. 10017);
- 18.6.1958-1957-20/9 (RG. 30.9.1958, No. 10020);
- 18.2.1959-1958-28/17 (RG. 23.6.1959, No. 10234);
- 24.6.1959-1958-31/26 (RG. 5.8.1959, No. 10271);
- 29.6.1960-13/15 (RG. 5.10.1960, No. 10621);
- 8.4.1972-4/6 (RG. 8.6.1972, No. 14209);
- 24.12.1973-4/6 (RG. 15.2.1974, No. 14800);
- 6.6.1975-6/8 (RG. 18.7.1975, No. 15299);
- 21.1.1979-1978-6/1 (RG. 17.3.1979, No. 16581);
- 20.1.1986-1985-6/1 (RG. 10.3.1986, No. 19043).

#### **b. Sosyal güvenlik hukukuna ait içtihadı birleştirme kararları**

Sosyal güvenlik hukukunu doğrudan ilgilendiren Yargıtay içtihadı birleştirme kararları, kronolojik olarak, aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- 31.3.1954-17/10;
- 31.3.1954-18/11;
- 10.5.1974-3/4 (RG. 7.7.1974, No. 14938);
- 24.5.1974-2/6 (RG. 27.6.1974, No. 14928);
- 3.3.1975-2/3 (RG. 5.5.1975, No. 15227);
- 28.6.1976-6/4 (RG. 26.7.1976, No. 15658);
- 9.3.1983-1/1 (RG. 23.6.1983, No. 18086);
- 29.3.1985-1984-3/2 (RG. 17.5.1985, No. 18757);
- 15.4.1985-1984-4/3 (RG. 12.6.1985, No. 18782).

### **2. İçtihadı birleştirme kararlarının uygulamadaki etkileri**

#### **a. Yönlendirici etki**

##### **aa. Adli yargı organlarını yönlendirici etki**

##### **aaa. İctihat birliğini sağlama**

Yargıtay içtihadı birleştirme kararlarının en önemli işlevlerinden birisi, daha önce (8) belirtildiği üzere, ülkede içtihat birliğini sağlamaktır. Böylece, ülke içerisindeki mevcut uygulamalar, tek bir esasta toplanmış olmaktadır. Bu anlamda, Yargıtay içtihadı birleştirme kararları, içtihat uyumsuzluğunu ortadan kaldırmaya yaramaktadır.

İş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin içtihadı birleştirme kararlarına bakıldığında; bunların, genelde daha çok, özel daire veya daireler ka-

(8) Bak. yukarıda I.

rarları ile genel kurul kararı arasında veya özel dairelerin karşılıklı kararları içinde ortaya çıkan uyumsuzluklardan kaynaklandığı görülmektedir. Buna karşılık, özel dairenin önceki içtihadından dönmesi anlamına gelen «özel dairenin kendi kararları içinde uyumsuzluk durumu»na, daha az rastlanmaktadır.

Belirtilen durum, Yargıtay içtihatlarının istikrarının ülkemizde sağlanması açısından, son derece önemlidir. Gerçekten, iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin içtihatlarda birlik sağlanması, ayrı ve özel bir anlam taşır. Çünkü, özel olarak Yargıtay Dokuzuncu ve Onuncu Hukuk Dairelerinin kararları, işçiler (sigortalılar) ile işverenler ve bunların kurdukları sendikaların iş ve sosyal uyumsuzluklarına ilişkin bulunduğu için, geniş bir çıkar çevresinde yankı uyandırır. Bu nedendir ki; sözkonusu özel dairelerin kararları, işçi ve işveren mesleki kuruluşları eliyle sürekli ve düzenli bir biçimde kamuoyuna yansır. Belirtilen yönüyle Yargıtay Dokuzuncu ve Onuncu Hukuk Dairelerinin gördükleri işler, diğer Yargıtay özel dairelerinin görevlerinden daha zordur. İşte, böylesine ağır bir ortam içerisinde sözkonusu özel dairelerin kararları, diğerlerine oranla daha güçlü bir istikrarı gerçekleştirmek durumundadır.

Geçmişte iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin özel daire kararlarında kısa aralıklı uyumsuzluklar görülmüş ve öğretide (9) bu durum, haklı olarak eleştirilmiştir. Ancak, günümüzde artık özel daire kararlarının, birçok konuda yavaş yavaş yerleşmeye başladığı görülmektedir. Nitekim, Yargıtay içtihadı birleştirme kararlarına yolaçan esas nedenin, belirtilen özel dairelerin kendi kararları içerisinde ortaya çıkan uyumsuzluklar olmayışı da, bu olumlu gelişmeyi sergilemektedir.

Buna karşılık, Yargıtay Dokuzuncu ve Onuncu Hukuk Dairelerinin kararlarının kendi içlerinde oturmaya başlaması, içtihat birliğini sağlama bakımından sorunu çözmede yeterli olmayacaktır. Çünkü, sözkonusu özel daireler arasında veya bunlar ile genel kurul arasında görüş ayrılığı olabilir ve de olmaktadır. Nitekim, bilindiği kadarıyla sözgelimi, maddi tazminat hesabında gelecek yıl kazançlarının artırılacak yüzde oranı ile iskonto hesap oranları konusunda, anılan özel daireler arasında önemli görüş ayrılığı mevcuttur (10). Bu çeşit uyumsuzluklar, yani bir anlamda görüş ayrılıkları, kesinlikle iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin Yargı-

(9) Sözgelimi bak. **G. Esen**, «Beş Günlük Çalışma Sistemi İle İlgili İki Zıt Yargıtay Kararı Dolayısıyla», İşveren IX, 9 (Haziran 1971), 31-34; **K. Tunçomağ**, «Referandum ve Yargıtay Kararları», İBD. IXL, 9-10 (Eylül-Ekim 1975)'den ayrı bası, İstanbul 1976, 20.

(10) Bak. **T. Centel**, «Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi», (yayınlanmamış tebliğ).

tay içtihatlarının istikrarsızlığı anlamını taşımaz. Çünkü, sözkonusu uyumsuzlukların, içtihatların birleştirilmesi usulüyle giderilmesi, her zaman için mümkündür. Ancak, bu durumda da, içtihatların birleştirilmesi usulünün geciktirilmeksizin işletilmesi gerekir. Aksi takdirde, belirtilen özel dairelerin kendi aralarında veya kendileriyle genel kurul arasında görüş ayrılığı yaratıp bunu uzunca bir zaman sürdürmeleri, ülkede hukuka ve adalete duyulan saygıyı ve giderek, hukuk devleti güvencesini sarsabilir.

### bbb. Mevzuata açıklık kazandırma

Yargıtay içtihadı birleştirme kararları; daha önce (11) belirtildiği üzere, yeni bir hukuk kuralı olmamakla birlikte, mevzuat hükümlerinin hangi anlamda uygulanacağını saptayarak bunlara açıklık kazandırır. Ancak, bu durum, yasakoyucunun içtihadı birleştirme kararlarından esinlenerek açık mevzuat hükmü koymasını hiçbir zaman engellemez (12).

İçtihadı birleştirme kararlarının mevzuata açıklık kazandırma işlevi, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında ayrı ve özel bir anlam taşır. Gerçekten, her iki hukuk dalı da, hızlı bir gelişme ve değişme içerisindedir. Nitekim, iş hukukunun fovyolan varlığı, bu hızlı gelişmeyi ve değişmeyi açıkça sergiler. Bunun gibi, I. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal siyaset gelişmeleri içinde pek az alan, sosyal güvenlik kadar hızlı bir gelişme gösterebilmiştir. Bu itibarla da, sosyal güvenliğin bir hukuk dalı olmaktan çok bir sistem olduğu ileri sürülmüştür (13). İşte, böylesine hızlı bir gelişme ve değişme ortamı içerisinde her şeyin yasakoyucudan beklenmesi yerine, içtihadı birleştirme kararlarıyla boşluklara ve kapalı mevzuat hükümlerine (metinlerine) açıklık getirilmesi, daha uygun düşecektir. Bu anlamda, Yargıtay içtihadı birleştirme kararları, iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından, «yargıç hukuku»nun bütünleyici parçası olma durumundadır.

Bütün bu söylenenleri, geçmiş içtihadı birleştirme kararlarından bazılarıyla örnekleyecek olursak; Yargıtay Hukuk Bölümü İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu (YHBİBGK.), 9.3.1983 günlü ve 1/1 sayılı kararında, «kanunla kurulu emekli sandığı» (SSK. m. 3/bent I F) açıklık getirerek, SSK. geç. m. 20'de öngörülen sandıklardan yaşlılık aylığı bağlanmış kimselerin, sonradan SSK. hükümlerinden de yararlanıp yaşlılık aylığı alamayacağını belirtmiştir. Artık burada, görüleceği üzere, yeni bir hukuk kuralının getirilişi değil, «kanunla kurulu emekli sandığı» kavramını içeren bir hükme açıklık kazandırılması sözkonusudur. Bunun gibi,

(11) Bak. yukarıda II 1.

(12) Bak. aşağıda III 2 a bb.

(13) Bak. A. C. Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 1988, 4-5.

Yargıtay İctihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu (YİBBGK.), 3.3.1975 günlü ve 2/3 sayılı kararında, SSK. m. 126'daki «harç» kavramına açıklık getirerek, sözkonusu hükümdeki başışıklığın yargılama harçlarını içermeyeceğini öngörmüştür. Aynı şekilde, YHBİBGK.; 24.5.1974 günlü ve 2/6 sayılı kararında, yemek verilmeyen sigortalılara ödenen yemek paralarını, ücrete katılacak ödemeler içerisinde görmeyerek, SSK. m. 77'deki sigorta primine matrah olacak ödemelerin kapsamına açıklık kazandırmıştır. Bunların dışında, iş mahkemelerinin görevi konusuna açıklık kazandıran ve iş mahkemelerini görevli kılan içtihadı birleştirme kararları da, mevcut iş mevzuatı uygulamasına açıklık getirici nitelikte görülmek gerekir (14).

#### bb. Yasakoyucuyu esinlendirici etki

Yargıtay içtihadı birleştirme kararları, Yargıtay K. m. 45/V uyarınca bağlayıcı güce sahip olmakla birlikte, yasa hükmünde değildir. Esasen, Yargıtay içtihadı birleştirme kararlarının böyle bir hükme sahip olacağı kabulü de, Anayasaya aykırı düşer. Çünkü, böyle bir durum, Yargıtay K. m. 45/V bakımından yasama yetkisinin devri (delegasyonu) yasağı (Ay. m. 7/cümle 2) içine girer ve YİBBGK. ile YHBİBGK.'nin kararlarına yasa hükmünü tanımları da, münhasıran TBMM.'ne ait yasama yetkisinin (Ay. m. 7/cümle 1) bunlar tarafından kullanılması anlamını taşıyıp hukuken mümkün değildir.

Bu bakımdan, içtihadı birleştirme kararlarını da, hukuken yeni bir hukuk kuralı koyucu nitelikte görmemek gerekir (15). Ancak, hiçbir zaman bu durum, yasakoyucunun daha önceki içtihadı birleştirme kararlarıyla benimsenen esaslardan esinlenmeyeceği anlamını taşımaz. Nitekim, yasakoyucu, Yargıtay içtihadı birleştirme kararlarında varılan sonuçları, yasa hükmü haline getirebilir. İctihadı birleştirme kararlarında varılan sonuçlar uygulamada toplum düzeni ile toplumun gereksinmelerine ve adalete uygun düştüğü ölçüde de, yasakoyucunun böyle bir yola başvurmada yarar vardır.

İş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin Yargıtay içtihadı birleştirme kararlarında, yasakoyucuya esin kaynağı olma özelliğine sıkça rastlandığı söylenemez. Bunun da nedeni, olsa olsa, iş ve sosyal güvenlik hukukunun föyvolan kimliğe sahip bulunmasında aramak gerekir. Gerçekten, durmadan gelişen ve değişen hukuk dallarında yasakoyucunun, esasen daha önce benimsenmiş esasları aynen kabul etmesi, ender düşünülecek bir olaydır. Böyle olmakla birlikte, yine de yasakoyucunun, bazı içtihadı birleş-

(14) Örnek olarak bak. **YİBK.**, 29.6.1960-13/15 (RG. 5.10.1960, No. 10621; 20.1.1986-1985-6/1 (RG. 10.3.1986, No. 19043).

(15) Ayrıca bak. yukarıda II 1.

tirme kararlarından esinlenmiş olduğunu görmek mümkündür. Nitekim, sözgelimi, 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce geçen sürelerin kıdem tazminatının hesabında gözönünde bulundurulacak süreye katılmasını öngören 3.11.1948 günlü ve 11/7 sayılı Yargıtay içtihadı birleştirme kararı, dolaylı olarak 931 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun 109 uncu maddelerine geçmiştir. Bunun gibi; gıda, konut, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zorunlu gereksinmelerini karşılamak üzere iş karşılığında kişiye para veya eşya olarak sürekli ödenen miktarlar ile özel bir hizmet nedeniyle verilen prim ve ikramiyelerin kıdem tazminatının hesabına esas olan ücret kavramına katılmasını öngören 15.5.1957 günlü ve 13/10 sayılı Yargıtay içtihadı birleştirme kararı, 931 sayılı İş Kanunu m. 26/II ile 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/XI'de yasa hükmü haline gelmiştir. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı yoluyla yararlanmak için ilgili işçi kuruluşunun yazılı muvafakatının aranmayacağını öngören 21.1.1979 günlü ve 1978-6/1 sayılı Yargıtay içtihadı birleştirme kararı, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 9/III'le yasa hükmüne bürünmüştür. Nihayet, sigortalının askerlik borçlanması için Kuruma başvurmadan önce ve sigortalı işte çalışırken ölmesi halinde, haksahiplerinin askerlik borçlanmasından yararlanabileceğine ilişkin 15.4.1985 günlü ve 1984-4/3 sayılı içtihadı birleştirme kararının vardığı sonuç, 3279 sayılı Yasayla yapılan değişiklikten sonra SSK. m. 60/bent F'ye yasa hükmü olarak geçmiştir.

#### **b. Sosyal etki**

İş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin Yargıtay içtihadı birleştirme kararları, genelde çalışan kesimi yakından ilgilendirir. Bu anlamda, içtihadı birleştirme kararlarında varılan sonuçlar, sadece tek tek kişilere değil, bunların ait oldukları işçi veya işveren kesimlerine ve de bunların örgütlenmiş topluluklarına ait kararlar olarak görünür. İşte, toplumda böylesine geniş bir topluluğu ilgilendirmeleri nedeniyle, içtihadı birleştirme kararlarının sosyal etkisinden sözedilmek gerekir.

Diğer yandan, içtihadı birleştirme kararlarının sosyal etkisi, iş ve sosyal güvenlik hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini de yansıtır. Gerçekten, iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin içtihadı birleştirme kararları, etkiledikleri kesim itibarıyla, koruyucu niteliktedir. Söz konusu sosyal niteliğe, özellikle 18.6.1958 günlü ve 20/9 sayılı içtihadı birleştirme kararında rastlanmaktadır. Nitekim, anılan kararda «.. İş Kanunlarının ve İşçi Sigortaları Kanunlarının kabulündeki ilk gaye, işçinin menfaatlerini korumak olmasına.. Türkiye Büyük Millet Meclisi dahi bâtil olan iş akdinin muteber bir akit gibi işçi lehine hukukî neticeler doğurması gerekeceğini kabul etmiş olmasına göre..» denilerek, yaşı veya kadın oluşu gibi nedenlerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yasağa rağ-



men çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağına ve bu nedenle, sosyal sigorta yasalarının işçilere tanıdığı haklardan yararlanacağına karar verilmiştir. Aslında, açık olmamakla birlikte sözkonusu karar, fiili hizmet ilişkisi kavramını kabul eden «katılma görüşü»nün vardığı sonuçları benimsemiştir. Bu konuda, anılan karar; sonuç itibarıyla, uygulamada yasa dışı olarak çalıştırılan çocuk ve kadın işçileri korumakta ve onları iş yasalarının güvencesi altına sokmaktadır.

#### IV. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin Yargıtay içtihadı birleştirme kararlarının, son değerlendirmede genel olarak, ülkede himayeye muhtaç kesimin ihtiyaçlarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu anlamda, sözkonusu içtihadı birleştirme kararlarının sosyal etkisinin, toplum içerisinde önemli ölçüde duyulduğu görülmektedir.

Diğer yandan, iş ve sosyal güvenlik hukukunun ilgilendiği içtihadı birleştirme kararlarının nisbeten çok sayıda olmayışına ve mevcut kararların da, daha çok, özel dairelerin kendi kararları içerisindeki uyumsuzluklardan kaynaklanmayışına dikkat edildiğinde; bunların, ülkede içtihat birliğinin sağlanması bakımından, olumlu yönde etkide bulunduğu göze çarpmaktadır.

Ancak, iş ve sosyal güvenlik hukukunun sürekli gelişen ve değişen bir hukuk dalı olduğu, gözden uzak tutulmamalıdır. Bu dalın gelişmeye ve değişmeye açık oluşu ise, her zaman için, uygulamada farklı görüşlerin yer almasına yolaçacaktır. İşte, bütün bu farklılıkları giderip onları tek bir esasta toplayacak olan etken de, içtihatların birleştirilmesi usulü olmaktadır. Üstelik, iyi incelenmeden yapılacak yasa değişikliklerinin yararlı sonuçlar vermesi düşünülmemeyeceğine göre; uygulamanın yönlendirilmesinde en kısa ve pratik yol, içtihadı birleştirme usulüne başvurmaktır. Bununla birlikte, içtihatların birleştirilmesi yolunun hukuki gelişmeyi önleyip hukuku kalıplaştırdığı ve içtihat kapısını kapatabileceği de, belirtilmesi gereken bir endişedir. Gelişme ve değişmeye son derece açık birer hukuk dalı olan iş ve sosyal güvenlik hukuku dallarının ise, bu anlamda içtihatların birleştirilmesi yoluyla çelişip çatışacağı açıktır. Ancak, beslenen bu endişenin yenilmesi, her zaman için mümkündür. Nitekim, içtihadı birleştirme kararlarının değiştirilmesi yolu gereği gibi işletildiğinde, belirtilen endişe ortadan kaybolabilecektir. Oysa, bugüne kadar içtihadı birleştirme kararlarının değiştirilmesi yerine, daha çok kararların birleştirilmesi yolu işletilebilmiştir (16). Bu bakımdan, içtihatların birleştirilmesi kadar bunların değiştirilmesi yolunun da gereği gibi işletilmesinde, iş ve sosyal hukukunun özü bakımından yarar bulunduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

(16) Kuru, 3516.