



“İşbirliği Protokolü”: İşvereni Bağlamayacak Belge

I. Giriş

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) arasında, 31.7.2012 tarihinde “İşbirliği Protokolü” adıyla bir belge imzalanmıştır. Bu bağlamda, bazı mühendis odaları, işyerlerine anılan protokol hükümlerine atıfta bulunan yazılar göndererek; sosyal sigorta primlerine esas olacak asgari kazanç miktarlarının belirlendiğinden bahisle, belirtilen miktardan daha düşük ücretle mensuplarını çalıştırılmamasını bildirmektedir.

Benzer bir uygulama, daha önce Türk Tabipler Birliği (TTB) tarafından asgari ücret tarifesiyle saptanan miktarların altında çalışan işyeri hekimleriyle ilgili olarak ortaya çıkan uyumsuzluklar sırasında yaşanmıştır. Bu bakımdan, günümüzde meslek kuruluşlarının, mensuplarını korumak amacıyla da olsa, asgari ücret veya kazanç miktarlarını saptamaya yetkili olup olmadıkları ya da buna ilişkin kuralların, işyerleri bakımından ne derecede hukuken bağlayıcı oldukları, sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre, aşağıda ilkin, asgari ka-

zanç miktarının tespitine ilişkin olarak Türk hukuk sisteminin benimsediği sistem üzerinde kısaca durulacak ve daha sonra da, anılan protokol hükümlerinin hukuken geçerliliği sorunu irdelenmeye çalışılacaktır.

II. Asgari Kazanç Miktarının Tespit Usulü

Sosyal sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas alınacak kazançların alt ve üst sınırları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK.) m. 82/1’de gösterilmiştir. Buna göre, “bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırınının 6.5 katıdır”. Söz konusu hükmün yollamada bulunduğu yasal asgari ücret miktarına gelince; bu da, İş K. m. 39/1 uyarınca, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla .. en geç iki yılda bir” belirlenen miktardır¹.

Geçmişte TTB’nin asgari ücret tarifelerini saptamaları olayında olduğu gibi, şimdi de TMMOB’nin aynı sürece girdiği görülmektedir. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; geçmişte verdiği kararıyla, TTB’nce işyeri hekimleri için saptanan asgari ücret tarifelerinin işveren bakımından zorunlu ve bağlayıcı bir kural olmadığını kabul etmiştir.

SSGSSK. m. 82 ile İş K. m. 39’un yukarıda belirtilen hükümlerinden çıkan temel sonuç, sosyal sigorta prim ve ödenekleri ile ücretin alt sınırını tespit yetkisinin, kişi veya kurumlar arasında yapılacak sözleşme veya protokol hükümlerine bırakılamayacak olmasıdır. Buna göre, asgari ücreti belirleme yetkisi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tanınmış, münhasır bir yetkidir. Bu ba-

kımdan, kamu hukuku niteliği itibarıyla söz konusu yetkinin başka birine geçmesi veya geçirilmesi ya da başka birine tanınması, hukuken söz konusu değildir. Belirtilen esasa uymayacak kararlar, yani sözleşme veya anlaşmalar (protokol) ise, hukuken hükümsüz olup, bunların hukuken geçerlilik kazanmaları söz konusu değildir.

Bunun gibi, giderek, sosyal sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas olacak asgari kazancı belirleme yetkisi, mevcut sistemde yasakoyucundur. Yasakoyucu da, bu konudaki yetkisini SSGSSK. m. 82/1 hükmünü getirmek suretiyle kullanmış ve yasal asgari ücretin geçerli olması esasını benimsemiştir. Bu bağlamda, asgari kazanç miktarlarının, SSGSSK. m. 82/1 hükmü bertaraf edilmek suretiyle, kişi ve kuruluşlar tarafından ve bunlar arasındaki kararlaştırmalara dayanılarak tespiti, hukuken söz konusu değildir. Buna göre, bu tür kararlaştırmaların, işyerlerini ve işverenleri hukuken bağlaması düşünülemez.

III. "İşbirliği Protokolü" nün Kapsam ve İçeriği

SGK ile TMMOB arasında imzalanmış olan protokol metni, kendi anlatımıyla, "... sosyal güvenliğin toplumun tüm bireyleri için temel bir hak olduğu gerçeğinden hareketle, sosyal güvenlik hakkından yoksun bırakan kayıt dışı istihdam ve emeklilik haklarının eksik tesisine etki eden ücretlerin SGK'ya eksik bildirimini önlemek, sosyal güvenlik kavramının temel bir hak olduğunu toplumun tüm bireyleri tarafından bilinmesini ve bu hakkı koruyan kurumların tanıtılmasını sağlamak, vatandaşlarımızı yeni düzenlemeler ile ortaya çıkan hak ve yükümlülükler konusunda bilgilendirmek, toplumda sosyal güvenlik bilincinin oluşmasını sağlamak" üzere işbirliği yapılmasını amaçlamaktadır (m. 2/II).

Ancak, söz konusu metin, bilgilendirme ve bilinç yaratmayla sınırlı kalmakta ve kendisine yasayla tanınmamış olan konularda, üçüncü kişileri (işverenleri) bağlayıcı kural getirmeye çalışmaktadır. Şöyle ki; anılan metin uyarınca, "TMMOB, ücretlerin eksik bildirilmesini önlemek amacıyla mühendislik, mimarlık ve şehir planlama alanlarında mes-

lek icra eden disiplinlere ilişkin olarak yıllık bazda asgari ücret seviyeleri belirleyerek SGK'ya iletilecek"tir (m. 4/I). Bu anlamda, SGK da; "... mühendis ve mimarların ücretlerinin, TMMOB tarafından belirlenerek kuruma iletilen asgari ücretlerin altında olmaması için gerekli tedbirleri almayı" kabul ve taahhüt etmektedir (m. 5). Bunun ise, yasal dayanakta yoksun olduğu görülmektedir.

Gerçekten, SGK ile TMMOB arasında düzenlenmiş protokolda hukuki dayanak olarak, SSGSSK. m. 100 ile SGK Kanunu m. 13/bent g ve 14/bent d hükümleri gösterilmektedir (m. 3). Oysa, bunlardan SSGSSK. m. 100, Kurumun bilgi ve belge isteme hakkı ile söz konusu bilgi ve belgelerin verilme usulünü düzenlemektedir. Bunun gibi; SGK Kanunu m. 13/bent g, "sigortalı ve hak sahiplerini sosyal güvenlik mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda bilgilendirme"yi Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün ve SGK Kanunu m. 14/bent d de "Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapma"yı Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasında sayan hükümlerdir.

Dayanak yapılan söz konusu düzenlemeler ise, açıkça görüldüğü üzere, taraflara asgari kazanç miktarlarını belirlemeye veya bu yolda düzenleme yapmaya yetki tanıyan hükümler değildir. Bu itibarla, bilgilendirme adı altında asgari günlük kazanç miktarını belirlemeye yönelik olan protokol hükümleri,

SGK ile TMMOB'nin yetkili olmadıkları bir alana düzenleme getirmeye kalkışmalarından öteye gitmemektedir. Kaldı ki, daha önce² yapılan açıklamalar da, asgari kazancı belirleme yetkisinin anlaşmalara bırakılmayacağını göstermiş bulunmaktadır.

IV. Değerlendirme ve Sonuç

Kapsam ve içeriği yukarıda açıklanan "İşbirliği Protokolü", kanunen yetkili olmayan kişi ve kuruluşların oluşturdukları ve bu yüzden de, işveren kesimi için hukuken bağlayıcılığı olmayan bir metin niteliğini taşımaktadır.

Geçmişte TTB'nin asgari ücret tarifelerini saptamaları olayında olduğu gibi, şimdi de TMMOB'nin aynı sürece girdiği görülmektedir. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; geçmişte verdiği kararıyla³, TTB'nce işyeri hekimleri için saptanan asgari ücret tarifelerinin işveren bakımından zorunlu ve bağlayıcı bir kural olmadığını kabul etmiştir. Bu itibarla, önümüzdeki süreçte Yargıtay'ın, büyük bir olasılıkla TMMOB ve SGK için de verecek olmasına, şimdiden şaşırılmak gerekiyor.

DİPNOTLAR

1 Daha önceki usul için bkz. A. R. Okur, "Sosyal Sigorta Primine Esas Olacak Kazanç Sınırları", Yeni İş Dünyası, 62 (Aralık 1984), 23 vd.

2 Bkz. yukarıda II.

3 YHGK., 2.2.2005-2004-9-753/12.

