



TEFTİŞ

Dergisi

İş Müfettişleri Derneği
Üç ayda bir elektronik olarak yayımlanan
akademik, mevzuat ve meslek dergisidir.
Yıl: 2 Sayı: 2
Ücretsizdir.

Temmuz
2025

TEFTİŞ DERGİSİ

İş Müfettişleri Derneği

Yayının Adı: Teftiş Dergisi

ISSN Numarası: 2791-9307

Yayın Şekli: 3 Aylık Elektronik Dergi

Yayının İdare Adresi: İş Müfettişleri Derneği, Emek Mahallesi Bişkek Caddesi No:169/4
Emek Çankaya ANKARA

Teftiş Dergisi'nin içerisinde yer alan yazıların sorumluluğu yazarlara aittir, yazıların içeriğinden İş Müfettişleri Derneğinin, Teftiş Dergisi'nin ve Dergi Editörlerinin hiçbir sorumluluğu yoktur.

© Copyright 2025, İŞ MÜFETTİŞLERİ DERNEĞİ

Bu yayının bütün hakları İŞ MÜFETTİŞLERİ DERNEĞİ'ne aittir.

Derneğin yazılı izni olmaksızın, derginin tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, yayımı, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz.

İmtiyaz Sahibi

İş Müfettişleri Derneği 16. Yönetim Kurulu
Başkanı Şamil Murat KEÇECİ

İş Müfettişi

Genel Yayın Yönetmeni

Vehbi Cankat GÜNEŞ

İş Başmüfettişi

Editör Kurulu

Mehmet Kayhan TOPALOĞLU
Vehbi Cankat GÜNEŞ

İş Başmüfettişi
İş Başmüfettişi

Yazarlar

Cüneyt ÖZEN
Hilal Mangaoğlu YÜRÜK
Hüseyin KASAY
Özgür DEMİR
Rıdvan MEVSİM
Okan DUMAN
Mustafa Can BİLGİN
Mehmet Emin KİP
Mirza Can HAKLI
Mustafa Oğuzhan DEMİR
Merve TUNCER

İş Başmüfettişi
İş Başmüfettişi
İş Başmüfettişi
İş Başmüfettişi
İş Başmüfettişi
İş Başmüfettişi
İş Müfettişi
İş Müfettişi
İş Müfettişi
İş Müfettişi Yardımcısı
İş Müfettişi Yardımcısı

Tasarım

Muhammed Yavuz BALCI

İş Müfettişi



BAŞKANIN MESAJI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın hizmet birimlerinden olan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığımız denetim ve inceleme mercii olarak doğrudan Bakanlık Makamına bağlı şekilde görev yapmaktadır. 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde çalışma hayatına ilişkin olarak çalışma ortamı ve koşullarına yönelik iş teftişi ile Kurum teşkilatı ve personelinin idari, mali, hukuki iş ve işlemleri hakkında denetim, inceleme ve soruşturma yapmak Başkanlığımızın görevleri arasında yer almaktadır.

Kanunlar ve ilgili mevzuat çerçevesinde geniş bir çalışma alanında faaliyet gösteren Başkanlığımız bu görevlerini "İş Müfettişleri" aracılığı ile yerine getirmektedir. Başkanlığımıza bağlı Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir illerinde bulunan Grup Başkanlıklarımız bünyesinde görevlerini icra eden İş Müfettişleri, çalışma ortamına ilişkin yaptıkları denetimlerle sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlamayı, çalışma koşullarına ilişkin yaptıkları denetimlerle de çalışanların yasal haklarının teminini sağlamayı hedeflemektedir.

İş Müfettişlerinin icra ettikleri görevlerin önemi dikkate alındığında; görevlerini gerçekleştirirken mevzuatta belirlenen yükümlölükler ile etik kurallara uygun hareket etmeleri hem çalışma hayatının düzeni hem de işçi ve işveren haklarının korunması açısından hayati öneme sahiptir. Bu kapsamda, mesleğe yeni katılan müfettiş yardımcılarının eğitimine özel önem veriyoruz. Ayrıca, müfettişlerimizin mesleki gelişimini desteklemek amacıyla, teknolojinin olanaklarından yararlanarak güncel konularda eğitim programları düzenliyoruz. İş Müfettişleri Derneği tarafından çıkartılan "Teftiş Dergisi"nin de içeriğinde yer alan makaleler aracılığıyla gerek bu makaleleri yazarların gerekse okuyanların mesleki gelişimine katkı sunacağı kanaatindeyim.

Çalışma yaşamındaki diğer aktörler açısından da faydalı olacağını düşündüğüm Teftiş Dergisi'ni tekrar yayın hayatına kazandıran İş Müfettişleri Derneği Yönetim Kurulunu ve Derginin hazırlanmasında emeği geçen İş Müfettişlerini tebrik eder, Teftiş Dergisi'nin hayırlı olmasını temenni ederim.

Bekir AKTÜRK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Rehberlik ve Teftiş Başkanı

BAŞLARKEN

Ülkemizde çalışma hayatının denetimi noktasında çok önemli görevler yürüten İş Müfettişlerinin oluşturduğu bir meslek örgütlenmesi olan İş Müfettişleri Derneği, 20 Nisan 1998 tarihinde Ankara'da kurulmuştur. Üyeleri arasında sosyal ve ekonomik yardımlaşmayı sağlayarak mesleki ve kültürel açıdan gelişimlerini desteklemek, İş Müfettişleri Derneğinin 27 yıllık tarihinde en önemli gayesi olmuştur.

Bu gayeyi gerçekleştirmek adına birçok şehirde çeşitli kongre, panel ve konferans düzenleyen Derneğimiz bunun yanında öncülük yaptığı veya bizzat üstlendiği çalışmalar ile de ülkemizde iş hukuku alanında birçok çalışmanın yayımlanmasına katkıda bulunmuştur.

Söz konusu çalışmaların en önemlilerinden birisi de Derneğimiz 13. Yönetim Kurulu tarafından ilk sayısı 2021/Aralık ayında çıkartılan "Teftiş Dergisi" olmuştur. Çalışma hayatının doğrudan içerisinde yer alarak işçi ve işveren kesimleri ile yoğun bir ilişki içerisinde çalışan İş Müfettişlerinin sahada yaptıkları gözlem ve tespitleri akademik verilerle destekleyerek yaptıkları çalışmalar bu alanda çalışma yapmak isteyen herkes için çok değerli birer kaynak durumundadır.

İş Müfettişleri Derneği 16. Yönetim Kurulu olarak bizler de Teftiş Dergimizin ikinci sayısını yayınlamanın heyecanını ve mutluluğunu yaşıyoruz. Faydalanmak isteyenler için Derneğimizin internet sitesinde (ismufder.org) elektronik olarak ve ücretsiz şekilde yayınlanacak olan Dergimizin herkes için hayırlı olmasını temenni eder, Derginin yayınlanmasında emeği geçen ve yazdıkları makaleleriyle katkı veren tüm meslektaşlarıma Yönetim Kurulumuz ve şahsım adına teşekkürlerimi sunarım.

İş Müfettişleri Derneği 16. Yönetim Kurulu adına

İş Müfettişleri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Şamil Murat KEÇECİ

İÇİNDEKİLER

İŞİN YÜRÜTÜMÜ MAKALELERİ.....	2
SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İCAPÇI NÖBETİNDE FİİLEN ÇALIŞTIRILMAYAN İŞÇİYE İCAP ÜCRETİ ÖDENİR (Mİ?).....	3
ARALIKLI (FASILALI) ÇALIŞMALARDA YILLIK ÜCRETLİ İZNİN HESABI.....	8
YILLIK 270 SAAT FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN TEMEL ÜCRETE DÂHİL OLMASINA İLİŞKİN YARGITAY İÇTİHATLARINA YÖNELİK UYGULAMA ELEŞTİRİSİ.....	14
İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İKALE SÖZLEŞMESİ İLE ORTADAN KALDIRILMASI.....	23
İŞ KANUNU'NDA KADINA YÖNELİK KORUYUCU HUKUKİ DÜZENLEMELERİN İNSANA YAKIŞIR İŞ STANDARTLARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	31
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MAKALELERİ.....	39
NANOTEKNOLOJİDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	40
GÜVENLİK BİLİMİNDE GÜNCEL YAKLAŞIMLAR VE “YENİ GÜVENLİK PARADİGMALARI”.....	45
İŞ MÜFETTİŞLERİNİN İŞ SAĞLIĞI YÖNÜNDEN YÜRÜTTÜĞÜ TEFTİŞLERDE TIBBİ DEĞERLENDİRME VE KİŞİSEL VERİ KARMAŞASI.....	54
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN GERÇEKLEŞTİRİLEN TEFTİŞLERDE PNÖMOKONYOZ VAKALARI VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR.....	62
KAMU KURUMLARI İÇİN VE 50'DEN AZ ÇALIŞANI OLAN AZ TEHLİKELİ İŞYERLERİ İÇİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	73
YARGI KARARLARI - İŞİN YÜRÜTÜMÜ.....	80
YARGI KARARLARI - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	104
MEVZUAT.....	130
FAYDALI BİLGİLER.....	135

Genç yaşıta kaybettiğimiz değerli meslektaşlarımız

İş Başmüfettişi Murat YILMAZ

ve

6 Şubat 2023 depreminde kaybettiğimiz

İş Müfettişi Hasan Taha ALÇAY

anısına



İŞİN YÜRÜTÜMÜ MAKALELERİ



SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İCAPÇI NÖBETİNDE FİİLEN ÇALIŞTIRILMAYAN İŞÇİYE İCAP ÜCRETİ ÖDENİR (Mi?)

Cüneyt ÖZEN *

Mustafa Oğuzhan DEMİR**

ÖZET

Sağlık sektöründe çalışma koşulları, mesai saatleri dışındaki hizmet gereklilikleri nedeniyle oldukça farklılık göstermektedir. Bu kapsamda, icapçı nöbeti uygulaması sağlık hizmetlerinin sürekliliği açısından önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle hekim ve hemşireler başta olmak üzere sağlık çalışanlarının evlerinde veya başka bir yerde görev çağrısına hazır olarak beklemesi esasına dayanan bu uygulama, fiilen çalışma gerçekleşmediğinde ücret ödenip ödenmeyeceği sorusunu gündeme getirmektedir. Bu makalede, Türk iş mevzuatı ve yargı kararları çerçevesinde icap nöbetinde fiilen çalışmayan sağlık çalışanlarının ücret hakları incelenmiştir. Ayrıca, çalışma süresi, fazla mesai ve izin hakları gibi iş hukukuna ilişkin sonuçlar değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İcap nöbeti, Sağlık çalışanları, Çalışma süresi, Fazla mesai, İş hukuku, Nöbet ücreti, Türk iş mevzuatı, Yargı kararları.

ABSTRACT

Working conditions in the healthcare sector vary significantly due to the need for services beyond standard working hours. In this context, the on-call duty system holds a crucial role in ensuring the continuity of healthcare services. Especially for physicians and nurses, being ready to respond to workplace demands at home or elsewhere raises the legal question of whether wages are owed when no actual work is performed. This article examines, within the framework of Turkish labor legislation and judicial precedents, whether healthcare workers under on-call duty are entitled to compensation for their standby time. It also evaluates the implications regarding working hours, overtime pay, and rest entitlements.

Keywords: On-call duty, Overtime compensation, Standby time, Labor law in healthcare.

*İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

**İş Müfettişi Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

GİRİŞ

Sağlık sektöründeki uygulamalardan birisi de icapçı nöbetidir. İcapçı nöbeti uygulamasına hem kamuda hem de özel sektörde sıkça rastlanılmaktadır. İcapçı nöbeti, sağlık çalışanlarının özellikle de hekimlerin ve hemşirelerin mesai saatlerinin dışında işyerinde, evinde ya da bir başka yerde iken işverenine bulunduğu yeri bildirmeye ve işverence yapılan her çağrıda işyerine dönmek üzere hazır beklenilerek geçirilen bir nöbet uygulaması olarak tanımlanabilir.

İcapçı nöbeti, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında modern tıbbın gelişimi ile birlikte 24 saat esaslı sağlık hizmeti anlayışı sonucunda ortaya çıkmıştır. İcapçı nöbetinin ilk örneklerini yirminci asrın ikinci yarısı itibari ile İngiltere’de ve Almanya’da görmekteyken ülkemizde 1980 sonrası dönemde görülmeye başlanmıştır. Mevzuatımızda icapçı nöbetinden söz edilen ilk yasal düzenleme 13.1.1983 tarihli ve 17927 Mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği olmuştur.

Bu yazımızda sağlık sektöründe özel sağlık kurumlarında icapçı nöbeti uygulamasına tabi olarak çalışan işçilere fiilen çalışmadığı ya da nöbette kısmi olarak çalışması durumunda çalışmadan geçen süre için ücret ödenip ödenmeyeceği hususu Türk iş mevzuatı ile örnek yargı kararları ışığında değerlendirilecektir.

I. Yasal Düzenleme:

İcapçı nöbetinin mezkûr mevzuattaki tanımına Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 42. Maddesinin A Fıkrasında; *“Uzman adedi nöbet tutacak miktarlardan az, fakat birden fazla olan kurumlarda uzmanlar sırayla ev nöbetini tutarlar. Bunun için aylık ev nöbet listeleri hazırlanır. Ev nöbetçisi mesai saatleri dışında kurumun idari ve tıbbi her türlü gereklerinden sorumludur. Ev nöbetçisi akşam vizitlerini yapmaya, mesai dışında bulunduğu yeri bildirmeye, kuruma her davette gelmeye mecburdur.”* ifadesi ile rastlamaktayız.

Bu tanıma ek olarak, 6 Ağustos 2024 tarihli ve 32624 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliğinin Tanımlar Başlıklı 4. Maddesinin Ş bendinde ise aynen *“Mesai içi çalışma: Mesai saatleri içinde yapılan çalışmalar ile nöbet ve icap nöbetlerinde yapılan çalışmalar”* denilerek icapçı nöbetinde yapılan çalışmaların mesai içi çalışma olduğu belirtilmiştir.

İcapçı nöbeti ile alakalı olarak yukarıda yer alan düzenlemelerin yanı sıra 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 383. Maddesinde yer alan *“Sağlık personelinin mesai saatleri haricinde de hizmetine ihtiyaç duyulduğunda ilgili sağlık kuruluşuna ulaşabilmeleri için alınacak tedbirler ve ilgililerin uyacağı kurallar Bakanlıkça belirlenir.”* şeklindeki hükme dayanılarak hazırlanan ve Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından çıkarılan 2018/28 sayılı Genelge’de kamu ve özel sağlık kuruluşlarında sağlık hizmetlerinin verimli ve aksamadan yerine getirilmesinin temini amacıyla normal mesai saatleri haricinde de hizmetine ihtiyaç duyulabilen sağlık personelinin, kendisine ulaşıldıktan sonra kurumuna gecikmeden ulaşması gerektiği ifade edilerek ilgili personelin normal ulaşım şartlarında 30 dakika içerisinde sağlık kuruluşunda bulunması istenmekte ve Genelge’ye aykırı hareket eden personel hakkında kurumlarınca idari ve disiplin işlemi yapılması istenilmiştir.

Bahsi geçen düzenlemelerde icapçı nöbetinin sadece kamu hastanelerine has bir uygulama olduğu zannedilse de gerek 2018/28 sayılı Genelge’de yer alan ifadelerden gerekse de özel hastanelerin Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 5. Maddesi gereğince Yönetmelik kapsamında yer alması neticesinde icapçı nöbeti özel hastanelerde de yer alan bir uygulama olmuştur.

4857 sayılı İş Kanununun Amaç ve Kapsamını düzenleyen 1. Maddesinde *“...Bu Kanun, 4 üncü Madde’deki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçile-*

rine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” hükmüne amirdir. Dolayısıyla her ne kadar icapçı nöbeti ile alakalı olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda (Kanun) ve alt mevzuatta sarıh bir düzenleme bulunmasa da hastaneler ve işçilerinin (özel sektör sağlık çalışanları) Kanun ve alt mevzuat hükümlerine tabi olacağı anlaşılmaktadır.

Bu bahisle Kanun’da ve mezkur alt mevzuatında yer alan düzenlemelerden icapçı nöbetçisine uygulanması muhtemel olan maddeleri ifade etmek gerekmektedir. En başta gelen düzenleme ise işçinin çalışma süresinden sayılan halleri düzenleyen Kanun’un 66. maddesinin (C) fıkrasındaki *“İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.”* şeklindeki ifade ile vücut bulmaktadır. Neticede icapçı işçinin her ne kadar mesai saatleri dışında evinde ya da başka bir yerde olsa dahi kendisine ulaşılması halinde gerek 30 dakika içinde kurumda hazır bulunma zorunluluğunun bulunması gerekse her an iş görmeye hazır olarak beklemesi sonucunda icapçı olarak nöbetçi olduğu bildirilen işçinin mesai saati dışında bulunduğu yerde fiilen çalışmadan beklediği süre çalışma süresinden kabul edilmesi gerekmektedir.

Ayrıca Kanun’un Çalışma Süresi başlıklı 63. Maddesinde ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde yer alan hükümlere göre genel bakımdan çalışma süresinin haftalık en çok 45 saat ve günlük en çok 11 saat olacağı ifade edilmiş olup bir işçiye haftalık 45 saati aşan bir çalışma yaptırılması durumunda Kanun’un 41. Maddesine göre saatlik ücretinin en az yüzde elli artırımlı olarak fazla çalışma ücreti ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Buna ek olarak gerek Kanun’un 41. Maddesine gerekse İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’ne göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı açıkça belirtilmiş olup icapçı işçinin çalışma sürelerinin nisabında işçinin fiili çalışmalarına ek olarak nöbete çağırılması ile nöbette geçirdiği süreler ya da icapçı nöbetçisi ola-

rak evinde ya da başka bir yerde geçirdiği süreler de işçinin çalışma süresinden sayılmalıdır.

Bu sebeple gerek işçinin çalışma sürelerinin hesabında gerekse işçinin fazla çalışma ücretinin hesabında ve hatta ulusal bayram genel tatil günleri çalışmalarına ilişkin yapılacak tahakkuklarda işçinin icapçı olduğu dönemlerin dikkate alınması gerekecektir.

II. Örnek Yargı Kararı:

Bu bölümümüzde icapçı nöbeti uygulaması hakkında yerel mahkemelerce verilmiş birçok karar bulunsa da konuya ilişkin görevli üst yargı mercii kararlarına değinilecektir.

İcapçı nöbeti ile alakalı olarak aklara gelebilecek ilk soru işçinin evinde geçirdiği tüm sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı hususunu oluşturmaktadır. Bununla ilgili olarak Kapatılan 22. Hukuk Dairesi’nin 2017/30537 Esas 23.06.2020 tarihli kararında *“Dairemizce, haftalık çalışma süresinin belirlenmesinde icap nöbetlerinde geçen sürenin sekizde birinin dikkate alınması ve buna göre haftalık fazla çalışma süresinin belirlenmesi gerektiği ilke olarak kabul edilmektedir (Dairemizin 2017/24855 E., 2017/21917 E., 2016/29576 E. sayılı kararları)”* ifadesinden de anlaşılacağı üzere icapçının nöbetinde geçen sürenin sekizde birinin çalışma süresinden sayılması gerekir.

Bu noktada işçinin tüm nöbet süresinin sadece bir bölü sekizi oranında mı çalışma süresinden sayılacağı yoksa işine gidip işyerinde çalışarak geçirdiği sürelerin çalışma sürelerine eklenip eklenmeyeceği sorusu akla gelebilir. Bu husus ile ilgili cevabımıza 22. Hukuk Dairesi’nin 2017/24855 Esas numaralı, 12.11.2019 tarihli bir başka kararında ulaşıyoruz.

Bahse konu kararda *“Davacının nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma nedeniyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır”* ifadesi yer almaktadır.

Dolayısıyla mevcut yasal düzenlemeler ve emsal yargı kararları birlikte değerlendirildiğinde icapçı işçinin haftalık çalışma süresinin hesabında işçinin fiilen çalışmadığı sürenin sekizde birinin haftalık çalışma süresine eklenmesi suretiyle toplam haftalık çalışma süresi bulunacaktır. Eğer icapçı işçi, icapçı olduğu süre boyunca çalıştıysa bu sürenin tamamı haftalık çalışma süresinden sayılacaktır.

İcapçı işçi, icap süresinin bir kısmını evinde bir kısmını ise işverenin daveti üzerine işyerinde geçirdiği durumda ise işçinin çalışma süresinin hesabında işçinin icapçı olarak işyerinde fiilen çalışarak geçirdiği süreye, kalan icapçı nöbetinin sekizde birinin eklenmesi suretiyle bulunacaktır.

Bu şekilde hesaplanacak çalışma süresi, iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği hallerde 45 saate kadar yapılan çalışmalarının fazla sürelerle çalışma sayılarak ücretinin yüzde 25 artırımlı olarak ödenmesi ya da her bir 1 saatlik fazla sürelerle çalışması için 1 saat 15 dakikalık serbest zaman kullanılması, 45 saati aşan çalışmalarının ise fazla çalışma sayılarak ücretinin yüzde 50 artırımlı olarak ödenmesi ya da her bir 1 saatlik fazla çalışması için 1 saat 30 dakikalık serbest zaman kullanılması gerekmektedir.

Bu noktada dikkat etmek gereken diğer önemli bir nokta ise icapçı nöbetçi belirlenen kişinin mesai saati sonrasında aynı gün içinde tekrar veya mesai sonunda işyerinden ayrılmadan kurumunda çalışmaya davet edilerek günlük en çok 11 saat çalıştırma kuralına uyulmadan çalıştırılmasıdır. Her ne ad altında olursa olsun günlük 11 saati aşan çalışmalar mevzuatımıza göre yasak çalışma sayılmakta olup yaptırılan yasak çalışmalarda ise haftalık 45 saatin aşıp aşılmadığına bakılmaksızın 11 saati aşan kısım için de fazla çalışma hesaplanması gerekecektir.

III.Örnek İcapçı Nöbet Ücretinin Hesaplanması;

Yazımızın bu bölümünde yukarıda yer alan mevzuat ve yargı kararlarından yola çıkarak değerlendirdiği-

miz icapçı nöbetçinin ücretinin hesaplanmasına netlik kazandırmak için icapçı nöbeti tutan örnek işçinin çalışma saatleri hesaplanacaktır.

Yataklı Tedaviler İşletme Yönetmeliğindeki şartlara haiz sağlık işletmesinde doktor olan Metehan'ın iş sözleşmesinde çalışma süresi haftalık 42 saat olarak belirlenmiştir. Haftanın 5 günü 09:00 – 18:00 saatleri arasında 1 saat ara dinlenmesi vererek yaptığı çalışmasına ek olarak haftanın altıncı gününde 10:00 – 18:00 saatleri arasında icapçı nöbetçi tayin edildiği durumda;

- Eğer işçi icapçı nöbetçi olduğu günde işvereni tarafından işe davet edilmez ve işyerine hiç iş görme borcunu yerine getirmek üzere gitmez ise Metehan'ın haftalık 40 saat çalışması üzerine 8 saatlik icapçı nöbetçi olarak geçirdiği sürenin sekizde biri olan 1 saat de eklenecek ve toplam haftalık çalışma süresi 41 saat bulunacaktır. Bu durumda işçi lehine herhangi bir fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma hesaplanmayacaktır.
- Eğer işçi icapçı nöbetçi olduğu günde işverence işe davet edilerek icapçı nöbetçi olduğu sürenin tamamında çalıştırılırsa bu durumda haftalık 40 saatlik çalışmasına icapçı nöbetçi olarak gerçekleştirdiği 7 saatlik çalışması eklenecek ve toplam çalışma süresi 47 saat bulunacaktır. Dolayısıyla bu işçi için 3 saatlik fazla sürelerle çalışma ücreti ve 2 saatlik fazla çalışma ücreti hesaplanacaktır veya 3 saatlik fazla sürelerle çalışmaya karşın 225 dk serbest zaman, 2 saatlik fazla çalışmaya karşın 180 dakika (3 saat) serbest zaman olmak üzere toplamda 405 dakika yani 6 saat 45 dakika serbest zaman hesaplanacaktır.
- Eğer işçi icapçı nöbetçi olduğu günde işverence davet edilerek 12.00 – 16:00 saatleri arasında çalıştırılırsa bu durumda haftalık 40 saatlik çalışmasına icapçı nöbetçi olarak gerçekleştirdiği 3 saat 45 dakikalık fiili çalışmasını ve geriye kalan 4 saatlik icapçı nöbetçi süresinin

sekizde biri olan 30 dakika eklenerek toplam 44 saat 15 dakikalık çalışması yukarı doğru yuvarlanarak 44 saat 30 dakikalık çalışması olduğu hesaplanacaktır. Bu durumda işçi lehine 2 saat 30 dakikalık fazla sürelerle çalışma ücreti veya 3 saat 7,5 dakikalık serbest zaman hesaplanacaktır.

IV.Sonuç:

Bu yazımızda sağlık sektöründe sıkça uygulamasına rastladığımız icapçı nöbetçiye fiilen çalışmadığı ya da nöbette kısmi olarak çalışması durumunda çalışmadığı süre için ücret ödenip ödenmeyeceği konusu mevzuat ve yargı kararları çerçevesinde değerlendirilmiştir. İcapçı nöbetini çalışmadan geçiren işçiye nöbetçi tayin edildiği sürenin bir bölü sekizi tutarında ücret ödeneceği, fiilen çalışması halinde çalıştığı sürenin tamamı ile çalışmadan nöbetçi olarak geçirdiği sürenin bir bölü sekizi ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Fiilen çalıştığı sürenin tamamı, çalışmadığı ya da kısmen çalışmadan geçirdiği sürenin bir bölü sekizinin haftalık çalışma süresine eklenmesi, haftalık çalışma süresinin 40 ya da 45 saati aşması halinde fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Kaynakça

- 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi,
- 10.06.2003 Tarihli ve 25134 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu,
- 06.04.2004 Tarihli ve 25425 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği,
- 06.04.2004 Tarihli ve 25425 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği,
- 13.1.1983 tarihli ve 17927 Mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği,
- 06.08.2024 Tarih 32624 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği,
- Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Tarafından Çıkarılan 2018/28 Sayılı Genelge,
- Yargıtay Kapatılan 22. Hukuk Dairesi’nin 2017/30537 Esas 23.06.2020 tarihli Kararı,
- Yargıtay Kapatılan 22. Hukuk Dairesi’nin 2017/24855 Esas numaralı 12.11.2019 tarihli Kararı



ARALIKLI (FASILALI) ÇALIŞMALARDA YILLIK ÜCRETLİ İZNİN HESABI

Hüseyin KASAY*

ÖZET

Günümüz çalışma hayatında sürekli istihdam modeli dışında, aralıklı ya da fasıllı çalışma biçimlerine sıkça rastlanmaktadır. Özellikle mevsimlik işler, proje bazlı görevler ve geçici iş ilişkileri bu tür çalışma şekillerinin başlıca örneklerindendir. Ancak bu esnek istihdam yapıları, işçilerin temel haklarının uygulanmasında çeşitli hukuki belirsizliklere yol açmaktadır. Bu belirsizliklerin başında da yıllık ücretli izin hakkının kazanılması ve kullanılmasına ilişkin sorunlar gelmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçinin aralıklı çalışmasında hizmet süresinin dikkate alındığı 18. maddenin dördüncü fıkrasında iş güvencesine ilişkin, 57. maddenin birinci fıkrasında yıllık ücretli izne ilişkin, 1475 sayılı İş Kanunu'nda 14. maddenin ikinci fıkrasında kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. Ancak fasıllı çalışma durumlarında bu sürenin nasıl değerlendirileceği tartışma konusu olmaktadır. Bu çalışmada, aralıklı çalışma ilişkilerinde yıllık ücretli izin hakkının doğumu, süresi ve kullanımına dair temel ilkeler ile yargı kararları ışığında mevcut uygulamalar ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: aralıklı çalışma, mevsimlik işler, kampanya işleri, yıllık izin.

ABSTRACT

In today's working life, employment models outside of continuous work, such as intermittent or non-regular (sporadic) employment, are increasingly common. Seasonal jobs, project-based assignments, and temporary work arrangements are among the main examples of such employment types. However, these flexible work structures give rise to various legal uncertainties in the implementation of fundamental employee rights. One of the primary issues is the entitlement to and calculation of annual paid leave. The fourth paragraph of Article 18 of Labor Law No. 4857 includes provisions regarding job security, the first paragraph of Article 57 addresses annual paid leave, and the second paragraph of Article 14 of the abolished Labor Law No. 1475 contains provisions regarding severance pay – all of which take into account the employee's intermittent (non-continuous) periods of service. In cases of intermittent employment, how such service periods should be evaluated becomes a matter of legal debate. This study will examine the principles, relevant case law, and current practices regarding the entitlement, duration, and use of annual paid leave in intermittent employment arrangements.

Keywords: intermittent work, seasonal work, campaign-based work, annual leave.

*İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bursa Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

GİRİŞ

Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasındaki ücretle dönüşmez ve işçi bu haktan feragat edemez. Yıllık ücretli izne ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. ile 60. maddeleri arasında ve aynı Kanunun 60'ıncı maddesine dayanılarak hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Diğer taraftan 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 40. Maddesinde ve 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanunu'nun 21. Maddesinde yıllık izne ilişkin kurallara yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yıllık izin bakımından aralıklı (fasıllı) çalışmanın birleştirilmesi 54. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde hükmüne göre yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınacağı ifade edilmiştir.

Aralıklı (Fasıllı) Çalışma

Aralıklı çalışma, işçinin aynı işverene ait işyerinde veya çeşitli işyerlerinde farklı zamanlarda birden çok çalışması durumunda olacaktır. Aralıklı çalışma aynı işverene bağlı tek bir iş sözleşmesi ile aynı zamanda değişik işyerlerinde çalışmayı ifade etmediği gibi farklı işverenlerin olması halinde de aralıklı çalışma söz konusu değildir.

Aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler arasında iş ilişkisinin bulunmaması gerekir. Yoksa iş ilişkisinin askıda olduğu dönemler aralıklı çalışmayı ifade etmez.

Aralıklı çalışma durumunda iş ilişkisinin olmadığı süre zarfı önemli değildir, bu süre kısa olabileceği gibi uzun bir zaman dilimi de olabilir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.¹

Kanuni Düzenleme

Aralıklı çalışma durumunda iş ilişkisinin olmadığı süre zarfı önemli değildir, bu süre kısa olabileceği gibi uzun bir zaman dilimi de olabilir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde ve süreksiz işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. Taraflar anlaşarak iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile en az bir yıllık süreyi kısıltabilirler.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi işçinin hizmet süresi, işçinin yaşına ve yapılan işe göre belirlenmektedir. Buna göre işçilerin hizmet süresi :

- bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamaz.

İşçiler onsekiz ve daha küçük yaşta veya elli ve daha yukarı yaşta ise yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilere yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Yıllık ücretli izin süreleri iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri arttırılabilir.

Yıllık izne hak kazanma ve izin gün sayısının belirlenmesinde kamu kurumları yönünden kanunda ayrıca düzenlemeye yer verilmiştir. Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuru-

1 - "...davacının 2 dönem çalışmasının olduğu, ilk dönemin 20.12.2004 tarihinde bittiği ve 5 yıllık zamanaşımı süresi de geçtiğinden dolayı ilk dönemin hesaba dahil edilmeyeceği, hesaplamının sadece ikinci dönem çalışması üzerinden yapılacağı belirtilerek rapor düzenlenmiş; Mahkemece söz konusu rapora itibar edilerek karar verilmiştir. Yukarıda ilke kararında da belirtildiği üzere davacı, davalı iş yerinde iki dönem halinde çalışmış olup aralıklı çalışmalarda önceki dönem zaman aşımına uğramaz. Bu sebeple davacının her iki çalışma süresinin toplamı üzerinden yıllık izin ücreti hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır." Yargıtay 22. HD. 26.12.2019 T. 2019/8754 E. 2019/24584 K.

luşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.²

İşyeri hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde devralan işveren, hizmet süresi esas alındığı hallerde işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan haller kanunda sınırlı olarak sayılmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre; işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler³, kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler, işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler⁴, işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri, çalışma süresinden sayılan haller, mazeret izinleri, kısa çalışma ödeneği süreleri, işveren tarafından verilen izinler hizmet süresine dahil edilmesi gerekir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun yıllık ücretli iznin düzenlendiği 40. Maddesine göre aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemi adamı, yıllık ücretli izine hak kazanır. İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemi adamları için on beş günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz.

5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanunu'nun yıllık ücretli iznin düzenlendiği 21. Maddesine göre günlük bir süreli yayında çalışan bir ga-

zeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Günlük olmayan süreli yayınlarda çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izinlerin hesabında kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden anlaşmalarına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle tespit edilir. Gazetecilik mesleğinde geçen süre dikkate alındığından bir yıllık ve on yıllık süre aynı gazetede geçmesi koşulu aranmaz.

Aynı İşveren Yanında Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İznin Tasfiye Edilememesi

İş Kanunu'nun "Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi" başlıklı 54. Maddesinde "*Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.*" düzenlemesine yer verilerek aralıklı çalışma durumunda yıllık izne esas kıdem süresini ve yıllık izin gün sayısı belirlemede hizmet sürelerinin birleştirilmesi düzenlenmiştir. Kanundaki düzenlemeye bakıldığında yıllık ücretli izinleri birleştirilmesi herhangi bir şarta veya koşula bağlanmamıştır. Yani aralıklı çalışmada önceki çalışmada sözleşmenin sona erme nedeni, sözleşmenin süresi, sözleşmenin türü, hizmet süreleri arasında geçen süre, kıdem tazminatının ödenmesi, yıllık iznin kullanılması veya yıllık izin ücretinin ödenmiş olması yıllık izin hesabında sürelerin birleştirilmesinde engel değildir.⁵

Yıllık ücretli izinlerin birleştirilmesinde aralıklı çalışmalarda hizmet süresi bir yıldan az olsa da birleştirmeye engel değildir.⁶ Yıllık izne esas hizmet süresinin belirlenmesinde aralıklı çalışmalarda önceki ça-

2 - "...daha önce Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışarak emekli olan davacının 1 yılda 26 günlük izin ücreti alacağına hak kazandığı kabul edilmiş ise de yıllık izin alacağına esas kıdem süresinde sadece davalı nezdinde geçen çalışmaların dikkate alınması gerektiği, özel öğretim kurumlarının ilgili Bakanlığa işveren sıfatıyla bağlı olmadığı dikkate alındığında anılan maddenin somut olayda uygulanma olanağı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu hususlar gözetilmeksizin yıllık izin alacağının hüküm altına alınması hatalıdır." Yargıtay 22. HD. 17.12.2018 T. 2016/2118 E. 2018/27529 K.

3 - Bildirim süresini altı hafta aşmasından doğan süre hizmet süresine dahil edilmez.

4 - Bu sürenin yılda 90 günden fazlası hizmet süresine dahil edilmez.

5 - Ercüment ÖZKARACA, Yıllık Ücretli Esas Hizmet Süresinin Tasfiye Edilememesi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Hukuk Dergisi, 148 Sayı, s 4.

6 - "...ilk dönem yaklaşık 4 aylık çalışma süresi için yıllık izin hakkı dolmamış olup belirtilen dönemin yıllık izin ücreti bakımından tasfiyesi söz konusu olmaz. Her iki dönem çalışması birleştirilmek suretiyle toplam çalışma süresi 1 yılı aşmış olmakla İş Kanunu uyarınca yıllık izin ücretine hak kazandığının kabulü gerekmektedir." Yargıtay 9. HD. 30.09.2019 T. 2016/7225 E. 2019/16914 K.

İşçinin sona erme nedeni önemli değildir.⁷ Aralıklı çalışmada önceki dönemin kıdem tazminatının ödenmiş olması da yıllık ücrete esas hizmet sürelerinin birleştirilmesinde engel teşkil etmez.⁸ Aralıklı çalışmada önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretlerinin ödenmiş olması veya izinlerin kullanılmamış olması önemli olmaksızın aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışma süreleri toplanarak yıllık izne esas hizmet süresi belirlenir.⁹

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınacağına dair düzenleme işçilerin aynı işverenin sonraki çalışmalarında yıllık izne esas kıdem süresini ve yıllık izin gün sayısı belirlemede önem taşır. Yoksa işçinin aynı işverenin yanında daha önceki çalışmasında kullanmadığı ve iş akdi sona erdiğinde son ücret üzerinden ödenen yıllık ücretli izin ücretinin son çalışmasında iş akdi sona erdiğinde güncel ücret üzerinden hesaplanarak farkın ödenmesini gerektirmez.¹⁰

İşyerinde iş akdi sona erdikten daha sonra aynı işverenin yanında kısmi süreli çalışma durumunda da aynı şekilde işçinin daha önceki hizmet süresi dikkate alınarak yıllık izne esas hizmet süresi ve yıllık izin gün sayısının belirlenmesi gerekir. Her yıl için hak ettikleri izinleri, izin süreleri içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanılır. Yıllık izin, belirli bir bekleme süresi doldurul-

duktan sonra kullanıldığı için işçinin iş akdi sona ermeksiz kısmi süreli çalışmaya geçmesi durumunda ise kısmi süreli çalışmasında ilk yıl kullanacağı yıllık izin önceki tam çalıştığı dönemdeki izin hakkı olduğu için izin süresine ait ücreti ödenirken kısmi süreli iş günleri yerine tam süreli çalıştığı dönem dikkate alınarak ödenmesi gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. Maddesinde yer alan düzenleme gereği işçinin yıllık izne esas kıdem sürelerinin hesaplanmasında işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin çalıştığı sürelerin de dikkate alınması gerekir.¹¹

Yargıtay, geçmiş dönemlerde yıllık izin sürelerinin birleştirilmesi birtakım şart ve koşullara bağlamış, bu konuda zamanla değişen içtihatlar geliştirmiştir.¹² Aynı işverenin yanında aralıklı çalışmalarında, işçinin önceki çalışması kıdem tazminatı ödenecek tasfiye edilmesi yönünde kararını yıllık izin yönünden de benimsemiş ve işçinin kıdem tazminatı ödenmiş ise aynı şekilde yıllık iznin de tasfiye edildiği yönünde içtihat geliştirmiştir.¹³ Daha sonraki dönemlerde ise kıdem tazminatı ödenmesinden bağımsız olarak eğer işçinin önceki çalışması sonrası iş akdi sona erdiğinde yıllık izin ücreti ödenmiş veya yıllık izinleri kullanılmamış ise yıllık iznin tasfiye edildiği yönünde kararlar vermiştir.¹⁴ Yargıtay son kararlarında ise aralıklı çalışmalarda önceki dönemde yıllık iznin kullanılması veya iş akdi sona erdiğinde karşılığı ödenmesinden bağımsız olarak yıllık

7 - "...aralıklı çalışmalarda önceki fesih sebebi feshe bağlı alacaklar bakımından etkili ise de hizmet süresi hesabının her iki çalışmanın birleştirilerek yapılması kidedin ve yıllık iznin buna göre hesaplanması gerekirken, ikinci dönem çalışmasının başlangıcı dikkate alınarak son yıllık izin ücretini kazanmadığının kabulü hatalıdır." Yargıtay 9. HD. 16.01.2019 T. 2015/29716 E. 2019/1297 K.

8 - "...işçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz" Yargıtay 9. HD. 23.01.2018 T. 2017/27839 E. 2018/1082 K.

9 - "...davacının önceki çalışmalarında hak etmiş olduğu yıllık izin sürelerinin kullanılmamış veya karşılığı ücretin ödenmiş olması önemli olmaksızın, davacının üçüncü döneme ilişkin yıllık ücretli izin süresi belirlenirken davacının ilk iki döneme ilişkin kıdem sürelerinin de dikkate alınması gerekmekte olup, önceki dönemin tasfiye olduğu, davacının yeni bir iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığı ve 4 tam yıl olan bu döneme ilişkin hizmet süresine göre talep edebileceği yıllık izin hakkı kalmadığı gerekçesiyle yıllık izin ücret alacaklarının reddi hatalı bulunup, bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. HD. 05.11.2020 T. 2016/29801 E. 2020/14939 K.

10- Ercüment ÖZKARACA, Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 39, 2028, s. 95.

11- "Davacının sözleşmeli personel statüsünde geçirdiği çalışmalar 4857 sayılı İş Yasasının 54/1 maddesinde değerlendirilemez. Anılan yasa maddesinde kastedilen ve birleştirilebilecek çalışmalar Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu gibi yasalar kapsamına giren çalışmalardır. Böyle olunca davacının statü hukukuna göre sözleşmeli personel olarak görev yaptığı dönem yıllık ücretli izine hak kazanılmasında değerlendirilemez. Davacının işçilikte geçen çalışması bir yılı doldurmadığından yıllık ücretli izin alacağına hükmedilemez." Yargıtay 9. HD. 02.02.2009 T. 2007/32544 E. 2009/783 K.

12- Mustafa TUGAY, Yıllık Ücretli İzin, Yaşar Hukuk Dergisi, 2019, C. 1, S. 2, S 216.

13- "Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken hizmet süresi yönünden varılan bu sonucun, yıllık izne hak kazanma noktasında da dikkate alınması yerinde olur. Gerçekten 1475 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun bahsi geçen hükümleri, birbirine oldukça yakın düzenlemeler içermektedirler." Yargıtay 9. HD. 30.01.2007 T. 2006/12556 E. 2007/1252 K.

14- "İşçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmaz. Ancak, önceki çalışma döneminde izin kullanılmamak veya feshte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz." Yargıtay 9. HD. 04.09.2009 T. 2007/38515 E. 2009/10133 K.

izne esas hizmet süresini ve izin gün süresinin belirlenmesinde önceki dönem çalışmalarının dikkate alınacağını benimsemiştir.¹⁵

Uygulamada, genellikle işçinin aralıklı çalışması olması halinde yıllık izin süreleri birleştirilmemekte; özellikle de işçinin kıdem tazminatı ödenmişse önceki çalışma döneminin tasfiye edildiği düşüncesi hâkimdir. Oysaki 4857 sayılı İş Kanununun 54. Maddesinde yer alan düzenleme gereği yıllık izne hak kazanma ve izin gün sayısının belirlenmesinde aynı işverenin yanında çalıştığı tüm hizmet süresinin dikkate alınması gerekir. Aralıklı çalışmada yıllık izinlerin birleştirilemeyeceğini iddia edenlerin ve uygulayanların bu konuda dayanakları kıdem tazminatı hükümlerinin düzenlendiği 1475 sayılı Kanunun 14. Maddesinin sekizinci fıkrasında yer alan “Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez” düzenlemesidir. 1475 sayılı İş Kanunun 14/2 maddesinde yer alan “İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.” düzenlemesine benzer hüküm 4857 sayılı İş Kanununun 54/1 maddesinde “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.” yer almaktadır ancak 1475 sayılı İş Kanununun 14/8 maddesinde ayrıca “Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez” hükmü bulunmasına rağmen yıllık ücretli izin hükümlerinin düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanunu’nun 53-60. Maddelerinde buna benzer bir düzenleme yani tasfiye olacağına dair bir madde hükmü yer almamaktadır. Bu nedenle işverenin yanında aralıklı çalışmasında herhangi bir koşul veya şart aranmaksızın tüm hizmet süreleri dikkate alınarak yıllık izin gün sayısı belirlenmesi gerekir.¹⁶

Deniz İş Kanunu’nun 40. Maddesinin birinci fıkrasında yer alan düzenleme gereği gemi adamının, aynı işveren emrinde veya aynı gemide çalışmış olması yeterlidir. Gemi adamının çalıştığı geminin başka bir

işverene devredilmesi durumunda da gemi adamının çalışma süresi bir bütün olarak değerlendirilerek yıllık ücretli izne esas hizmet süresi veya yıllık ücretli izin gün süresi belirlenecektir. Gemi adamının, aynı işverenin aynı veya değişik işyerlerinde fasıllı veya fasilasız olarak çalışması durumunda toplam çalışma süresi dikkate alınarak hak kazanılan yıllık ücretli izin süresi belirlenmelidir.¹⁷

Basın İş Kanunu’nda 21. Maddesinde yer alan düzenleme gereği iş akdinin devam etmiş veya aralıklı çalışmasına bakılmaksızın gazetecilik mesleğindeki hizmet süresi dikkate alınarak yıllık izin süresi belirlenecektir.

Örnek: (X) işyerinde çalışan işçi (A) 15.06.2017 tarihinde çalışmaya başlamış ve 15.03.2023 tarihinde iş akdi sona ermiştir. İşçi (A) 01.07.2024 tarihinde tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlamıştır. İşçinin yıllık izne hak kazandığı dönemleri ve izin süresi aşağıdaki gibidir;

İşe Giriş / İştenden Çıkış	Yıllık İzin Hakediş Tarihi	Yıllık İzin Süresi
İşe Giriş (15.06.2017)	-	Bekleme Süresi
1. Yıl	15.06.2018	14 Gün
2. Yıl	15.06.2019	14 Gün
3. Yıl	15.06.2020	14 Gün
4. Yıl	15.06.2021	14 Gün
5. Yıl	15.06.2022	14 Gün
İştenden Çıkış (15.03.2023)	-	İzin Hakkı Doğmamış ve 3 Ay Eksik
İşe Giriş (01.07.2024)	-	3 Ay Eksik Kalan Süreyi 2’nci İşe Giriş Tarihine Eklenir.
6. Yıl	01.10.2024	20 Gün
7. Yıl	1.102.025	20 Gün

İşçi (A) aynı işverende ikinci defa işe başladığında kıdem süresi henüz 3 aylık olmasına rağmen işveren yanındaki ilk kıdem süresi dikkate alınarak yıllık izne esas hizmet süresi (6. Yıl) ve izin gün sayısı (20 gün) hesaplanmıştır.

15- Yargıtay 9. HD. 05.11.2020 T. 2016/29801 E. 2020/14939 K.

16- Hüseyin KASAY, İş&SGK Mevzuatı Uygulamaları İşveren Rehberi, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, 2025. S. 281-282.

17- Mehmet Haliz Karaman, Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, Sicil 40, s. 118.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. Maddesinde işçinin aynı işverenin yanında aralıklı çalışması durumunda yıllık ücretli izinlerinin birleştirilmesi herhangi bir şarta veya koşula bağlanmamıştır. Yargıtay geçmiş dönemde yıllık izin sürelerinin birleştirilmesi konusunda farklı kararlar vererek Kanunda yer almayan birtakım şart ve koşulları göz önünde bulundurmıştır. Kanundaki düzenlemeye bakıldığında önceki çalışmada sözleşmenin sona erme nedeni, sözleşmenin süresi, sözleşmenin türü, hizmet süreleri arasında geçen süre, kıdem tazminatının ödenmesi, yıllık izin kullandırılması veya yıllık izin ücretinin ödenmiş olması gibi herhangi bir şart ve koşul aramaksızın yıllık izin hesabında birleştirilerek göz önüne alınacağını düzenlemiştir. Bu nedenle işverenin yanında aralıklı çalışmasında herhangi bir koşul veya şart aranmaksızın tüm hizmet süreleri dikkate alınarak yıllık izin gün sayısı belirlenmesi gerekir. Yargıtay güncel kararında iş akdi sona erdiğinde yıllık izin ücreti ödenmiş veya yıllık izinleri kullanılmış olsa da yıllık iznin tasfiye olmayacağı yönünde karar vermiştir. Yargıtay'ın bu kararının içtihat oluşturup uygulamada yaşanan tereddütleri giderip gidermeyeceğini zaman gösterecektir.

Kaynakça

- Ercüment ÖZKARACA, Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 39, 2028, s. 90-104.
- Ercüment ÖZKARACA, Yıllık Ücretli Esas Hizmet Süresinin Tasfiye Edilememesi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Hukuk Dergisi, 148 Sayı, s 1-10.
- Hüseyin KASAY, İş & SGK Mevzuatı Uygulamaları İşveren Rehberi, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, 2025.
- Mehmet Haliz KARAMAN, Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2018, Sicil 40, s. 114-131.
- Mustafa TUGAY, Yıllık Ücretli İzin, Yaşar Hukuk Dergisi, 2019, C. 1, S. 2, s 205-247.
- Yargıtay 9. HD. 30.01.2007 T. 2007/12556 E. 2007/1252 K.
- Yargıtay 9. HD. 02.02.2009 T. 2007/32544 E. 2009/783 K.
- Yargıtay 9. HD. 04.09.2009 T. 2007/38515 E. 2009/10133 K.
- Yargıtay 9. HD. 30.09.2019 T. 2016/7225 E. 2019/16914 K.
- Yargıtay 9. HD. 16.01.2019 T. 2015/29716 E. 2019/1297 K.
- Yargıtay 9. HD. 23.01.2018 T. 2017/27839 E. 2018/1082 K.
- Yargıtay 9. HD. 05.11.2020 T. 2016/29801 E. 2020/14939 K.
- Yargıtay 9. HD. 05.11.2020 T. 2016/29801 E. 2020/14939 K.
- Yargıtay 22. HD. 17.12.2018 T. 2016/2118 E. 2018/27529 K.
- Yargıtay 22. HD. 26.12.2019 T. 2019/8754 E. 2019/24584 K.



YILLIK 270 SAAT FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN TEMEL ÜCRETE DÂHİL OLMASINA İLİŞKİN YARGITAY İÇTİHATLARINA YÖNELİK UYGULAMA ELEŞTİRİSİ

Özgür DEMİR*

ÖZET

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde, yıllık fazla çalışma süresi 270 saat ile sınırlandırılmıştır. Yargıtay'ın son dönemdeki istikrarlı kararlarında, bu sınır dâhilindeki fazla çalışma ücretinin belirli koşullar altında temel ücrete dâhil edilebileceği kabul edilmektedir. Bu makalede, söz konusu içtihadın mevzuatla uyumu, uygulamadaki etkileri ve doğurduğu sorunlar eleştirel bir bakışla incelenmiştir. Yargı kararlarının bordrolama pratiği, idari denetim ile kamu düzeni gibi alanlarda yarattığı çelişkili durumlar somut örnekler ve güncel yargı kararları çerçevesinde ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Fazla Çalışma, Temel Ücret, 270 Saat, Yargıtay İçtihatları, Bordrolama.

ABSTRACT

Article 41 of Labor Law No. 4857 and the Overtime and Extended Working Hours Regulation issued based on this article limit the annual overtime duration to 270 hours. In the recent consistent rulings of the Supreme Court, it is accepted that overtime pay within this limit can be included in the basic wage under certain conditions. This article critically examines the compliance of this jurisprudence with the legislation, its effects in practice, and the problems it causes. The contradictory situations created by judicial decisions in areas such as payroll practices, administrative supervision, and public order are demonstrated with concrete examples and recent judicial rulings.

Keywords: Overtime, Basic Wage, 270 Hours, Supreme Court Jurisprudence, Payroll.

*İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İzmir Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

GİRİŞ

Fazla çalışma, işçinin ekonomik güvenliğini sağlamanın yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği bakımından da sınırlı ve denetim altında tutulması gereken bir uygulamadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesi, fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağını hükme bağlamıştır. Bu düzenlemenin temel amacı, işçinin dinlenme hakkını korumak ve sürekli fazla çalışmanın yol açabileceği sağlık sorunlarını önlemektir. Aynı şekilde, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 5'inci maddesi de 270 saat sınırını bireysel işçi bazında tanımlar ve bu sürenin aşılmasının mümkün olmadığını belirtir.

Kanundaki 270 saatlik sınırlamanın temel gerekçesi işçi sağlığı olsa da, yargı içtihatlarında işçilerin iş sözleşmelerinde yıllık 270 saatlik fazla çalışma ücretinin, belli şartların sağlanması kaydı ile temel ücrete dâhil olduğu kabul edilmiştir. Bu içtihat uygulamada çeşitli sorunlara yol açmakta; yasal düzenlemelere aykırılıktan, hatalı bordrolamaya ve denetimlerde yapılan tespitler neticesinde işyerindeki teşviklerin iptali ve faizi ile birlikte geri ödemesi uygulamalarına kadar birçok alanda çelişkili sonuçlar doğurmaktadır.

Bu çalışmada yıllık 270 saatlik fazla çalışma ücretinin işçinin temel ücretine dâhil olmasına ilişkin Yargıtay'ın güncel ve istikrarlı kararlarına yer verilecek ve sonrasında Yargıtay'ın söz konusu içtihadı hem mevzuat hem de uygulama yönünden eleştirel biçimde değerlendirilecek; konuya ilişkin öneriler geliştirilecektir.

Yargıtay İçtihatlarında Yıllık 270 Saatlik Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücrete Dâhil Olmasına İlişkin Uygulamalar

1-Yıllık 270 saat ile sınırlıdır ve işçiye ödenecek ücret asgari ücretin üzerinde olmalıdır.¹

"Sözleşme özgürlüğü kuralı uyarınca yasal sınırlar içinde kalan fazla çalışma ücretinin aylık ücretin için-

de olduğuna dair sözleşme hükümleri kural olarak geçerlidir. Dairemiz; yerleşik hâle gelen ilkeleri ile fazla çalışma ücretinin, ücrete dâhil olarak kararlaştırılmış olmasına sınırlı olarak değer vermektedir. Bu bağlamda sözleşme hükümlerinin geçerliliğine getirilen iki temel sınırlama mevcuttur. Bunlardan ilki, 4857 sayılı Kanun'un 41 inci maddesi gereği fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamacağı; diğeri ise kararlaştırılan aylık temel ücretin asgari ücretin üzerinde olması gerekliliğidir. Bir başka anlatımla Dairemiz, ücret seviyesinin yüksekliğini kaydın geçerliliğinin tespitinde dikkate almaktadır.

Çalışırken iş sözleşmesine mutabakat ile fazla çalışma ücretinin de dâhil olduğu hükmünün eklenmesi ve işçinin ücretinde bir artış olmaması halinde bu hüküm geçersizdir.²"

İşçinin aylık ücretine yılda 270 saatlik fazla çalışma ücretinin dâhil olduğunun kabul edilmesi halinde, işçi ücretinin asgari ücrete ek olarak aylık 22,50 saatlik fazla çalışma ücreti tutarını da karşılaması gerekmektedir (Şentürk, 2025:191).

2-İşçi imzasını ihtiva etmeyen veya işçi ücretinin yazılı olmadığı iş sözleşmelerindeki yıllık 270 saatlik fazla çalışmanın temel ücrete dâhil olduğu hükmü geçersizdir.³

"İlk Derece Mahkemesince; iş sözleşmesinin 4.4. maddesindeki 270 saate kadar olan fazla çalışmanın ücrete dahil olduğu yönündeki düzenlemeye itibar edilerek, fazla mesai ücreti talebinin reddine karar verilmiştir.

Bahsi geçen iş sözleşmesi incelendiğinde; davalı imzası içermediği gibi ücret miktarının da yer almadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, davalı işverence düzenlenen bordrolarda bazı aylarda davacıya fazla mesai ücreti tahakkuk ettirildiği saptanmış olup, bu dönemlerde 22,5 saati (yıllık 270 saati) geçen çalışmanın olduğu ve bu nedenle söz konusu ödemenin yapıldığı da işverence ispatlanamamıştır.

1 - Yargıtay 9. HD, 2022/15911 Esas, 2023/123 Karar, 10.01.2023 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 01.05.2025)

2 - Yargıtay 9. HD, 2017/7286 Esas, 2017/18578 Karar, 20.11.2017 Tarih (Legalbank-Erişim Tarihi 02.05.2025)

3 - Yargıtay 9. HD, 2016/8506 Esas, 2019/19619 Karar, 12.11.2019 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 03.05.2025)

Tüm bu hususlar dikkate alındığında, mahkemenin fazla mesai ücreti alacağının reddine dair gerekçesinin hatalı olduğu ortadadır.”

3-Fazla çalışma ücretinin temel ücrete dâhil olması halinde bu hüküm haftalık 45 saati aşan yılda 270, ayda 22,5 ve haftada 5,2 saat karşılığı ücreti kapsar.⁴

“İş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki yönetmelik hükümlerinde fazla mesai ücretinin ücretin içinde kararlaştırılması halinde bu hüküm haftalık 45 saati aşan yılda 270 ayda 22,5 ve haftada 5,2 dolayısıyla haftalık 50,2 saat çalışma karşılığı ücreti kapsar. İşyerinde haftalık 40 saat çalışma kabul edilmiş ve sözleşmede de böyle bir hüküm varsa sözleşmedeki fazla mesai ücretinin içerisindeki hüküm fazla sürelerle çalışmayı da kapsar. O nedenle böyle bir çalışma düzeninde haftalık 50,2 saati aşan çalışmada karşılığı fazla mesai ücretinin hesaplanması gerekir.”

4-Bir yıldan kısa süreli çalışmada yıllık 270 saatlik fazla çalışma ücretinin temel ücrete dâhil olmasına ilişkin hesap yöntemi farklıdır.⁵

“İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması hâlinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin (aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat) ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. İşçinin işyerindeki çalışması bir yıldan az ise yıllık 270 saat kriteri çalışılan ay sayısına göre azaltılarak belirlenir. Örneğin bir işçinin 10 ay 18 gün süreli çalışmasında ispatlanan fazla çalışma saat sayısı 184 ise $270 \text{ saat} \times 10,6 \text{ ay} / 12 \text{ ay} = 238,5 \text{ gün}$ olup çalışılan süreye göre, temel ücret içinde ödendiği varsayılan fazla çalışma süresi aşılmamış olur. Bu durumda fazla çalışma talebinin reddi gerekir.”

5-Temel ücrete yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışma ücretinin dâhil olması kuralı fazla sürelerle çalışmayı da kapsar.⁶

“Fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu kuralı fazla sürelerle çalışma ücretini de kapsar. Bu durumda öncelikle fazla sürelerle çalışmanın temel ücret içinde ödendiği varsayılır. Haftalık 5,2 saati aşan fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma varsa hesaplanarak ödenir.”

6-Fazla çalışmanın temel ücrete dâhil olması ile yıllık fazla çalışma onayı birbirinden farklı konular olup aralarında bağlantı yoktur.⁷

“Fazla çalışma onayı alınması ile iş sözleşmesinde temel ücret içinde fazla çalışma ücretlerinin ödeneceği kuralı arasında herhangi bir bağlantı bulunmayıp iş sözleşmesi hükmünün tüm çalışma dönemi için kabul edilmesi gerekmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin ilk sözleşmede öngörüldüğünden, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. Mahkemece re’sen yapılan fazla mesai ücretinin hesabında davacının haftalık 47,50 saat çalışması nedeniyle 2,50 saat haftalık fazla çalışma yaptığı tespitiyle hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır. Sözleşme hükmü dikkate alındığında haftalık 5,2 saati aşan fazla mesai olmadığı için davacı fazla mesai alacağına hak kazanmaz. Fazla mesai ücretinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.”

7-270 saat fazla çalışma dâhil ücrette fazla çalışma ücreti hesabı için temel ücret bulunurken ayırtırma yapılmaz.⁸

“Öte yandan Dairemiz uygulamasına göre fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil olduğunun kararlaştırıldığı hâllerde çıplak ücret belirlenirken fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil olan kısmının ücretten ayırtırılması kabul edilmemektedir.”

4 - Yargıtay 9. HD, 2015/16236 Esas, 2017/19371 Karar, 29.11.2017 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 03.05.2025)

5 - Yargıtay 9. HD, 2023/14001 Esas, 2023/18295 Karar, 28.11.2023 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 04.05.2025)

6 - Yargıtay 9. HD, 2022/8792 Esas, 2022/9929 Karar, 20.09.2022 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 04.05.2025)

7 - Yargıtay 9. HD, 2021/11407 Esas, 2021/15634 Karar, 11.11.2021 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 05.05.2025)

8 - Yargıtay 9. HD, 2024/10262 Esas, 2024/16128 Karar, 12.12.2024 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 07.05.2025)

8-Kıdem ve ihbar tazminatı hesabı yıllık 270 saat fazla çalışma ücreti dâhil ücret üzerinden yapılır.⁹

"... taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin ilgili hükmü uyarınca, davacının temel ücretine yıllık 270 saatlik fazla mesai ücretinin de dahil olduğundan bahisle temel ücret içerisinde fazla çalışma ücreti olarak ödendiği kabul edilen aylık 22,5 saatin ücreti mahsup edilerek davacının temel ücreti belirlenmiştir... davacının iş sözleşmesinin ilgili hükmü uyarınca yıllık 270 saate kadar yapılacak fazla çalışmaların karşılığı ücretin, taraflarca kararlaştırılan aylık maktu ücret içerisinde, sürekli olarak ve davacının fazla çalışma yapıp yapmadığından bağımsız biçimde ödendiğinden, arızı nitelikteki bir fazla çalışma gibi değerlendirilemeyeceği gözetildiğinde, dava konusu fark ihbar tazminatına esas alınan temel ücretin hatalı hesaplandığı anlaşılmış olup yanlışlığı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir."

Yargıtay'ın 270 Saatin Temel Ücrete Dâhil Olmasına İlişkin İçtihatlarına Yönelik Eleştiriler

1-Fazla çalışma istisnai olarak yapılır. Yargıtay içtihatlarında haftalık 5.2 saat fazla çalışma süresinin haftalık çalışma süresine eklenmesi ile haftalık çalışma süresi zımni olarak 50.2 saate çıkmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu Fazla Çalışma başlıklı 41'inci maddesinde; *"Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir."* düzenlemesi ile çalışma süresi başlıklı 63'üncü maddesinde; *"Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır."* hükmü yer almaktadır.

4857 sayılı Kanunda işyerlerinde fazla çalışmanın esasında süreklilik arz etmeyen, işin niteliği, üretimin artırılması gibi asli sebeplerin varlığı halinde is-

tisnai olarak yapılabileceği düzenlenmiştir. (Demir ve Öztürk, 2018:99). Ülkemizde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla çalışma süreleri sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu'nda günlük çalışma için en çok 11 saat, haftalık çalışma için ise en çok 45 saatlik bir süre öngörülmüştür. Gerçekten de işyerlerinde Kanun gereği esas çalışmanın haftalık 45 saat olarak belirlenmesi gerektiği ve bunu uygulamayan, sürekli olarak haftalık 45 saati aşan çalışmaların olduğu işyerlerinde, fazla çalışma ücretleri ödense dahi İş Müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde ilgili Kanun ve Yönetmelik hükümlerine aykırılıktan idari para cezası uygulanabilmektedir.

Yer verilen Yargıtay içtihatlarından görüleceği üzere Kanun ile işyerlerinde haftalık çalışma süresi 45 saat ile sınırlanmış olmasına rağmen yıllık 270 saatlik, aylık 22.5 saatlik ve haftalık ise 5.2 saatlik fazla çalışmanın temel ücrete dahil olduğu düzenlemeler ile haftalık çalışma süresi adeta 50.2 saate çıkartılmış durumdadır. Kanun ile sınırları çizilmiş olan haftalık çalışma süresinin yargı kararları ile haftalık 45 saatten 50.2 saate çıkarılmasının 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş sınırların ihlali olduğu düşünülmektedir. Yani Yargıtay'ın söz konusu içtihadının hukuki bir dayanağı bulunmadığı gibi, yasal düzenlemelere de aykırılık içermektedir (Kasay, 2024:235).

Yargıtay uygulaması ile yılda 270 saati aşmasa da çalışanın haftalık 5.2 saat fazla çalışma yapmasına olanak sağlanması ve sürekli biçimde bu şekilde çalıştırılması Türk İş Hukukunda öngörülen azami çalışma süresini ihlal eden bir durumdur. Türk İş Hukuku bakımından da azami çalışma sürelerine ilişkin kurallar iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesinin bir gereğidir. Azami çalışma süresi, ihlali hâlinde ortaya çıkabilecek iş kazaları dikkate alındığında, sadece işçinin değil üçüncü kişilerin de sağlığı ve güvenliğini ilgilendirdiğinden mevcut Yargıtay uygulamasının kamu düzenine ilişkin olduğu ve kamu düzenine aykırılığı da beraberinde getirdiği kabul edilmelidir.

9 - Yargıtay 9. HD, 2020/2597 Esas, 2021/5846 Karar, 09.03.2021 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 27.04.2025)

2-Yargıtay içtihatlarına göre haftalık 5.2 saatlik fazla çalışma süresinin temel ücrete dâhil olduğunun kabul edilmesi İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine aykırılığı da beraberinde getirmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesine dayanarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasında aynen; *"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."* hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay'ın 270 saatlik yıllık fazla çalışma süresinin uygulanmasına ilişkin esasları incelendiğinde, bu sürenin yine yargı kararlarında aylık 22.50 saat ve haftalık ise 5.2 saat ile temel ücrete dâhil olduğunun kabul edildiği, İş Mahkemelerinde görülmekte olan davalarda uygulamanın bu yönü ile yapılması gerektiği yönünde istikrarlı kararları bulunmaktadır (Demir, 2024:117).

Örneğin bir işçinin ücretine fazla çalışma ücreti dâhilse ve işçi haftalık 10 saat fazla çalışma yapıyor ise 5.2 saatin mahsubu ile işçiye 4.8 saatlik fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Ücret bordrolarında 4.8 saatlik fazla çalışma tahakkuklarının yapılması halinde, bu durum işyerinde yapılacak bir denetimde İş Müfettişleri tarafından tespit edildiği takdirde, Yönetmelik hükümlerine aykırılıktan dolayı, eksik fazla çalışma ücreti ödenmesi nedeniyle idari yaptırım uygulanmasına, geçmişe dönük yapılan tespitlerin SGK'ya bildirilmesi ile işverenin faydalandığı teşviklerin iptaline ve yine Gelir İdaresi Başkanlığına eksik ücret tahakkukundan kaynaklı vergi kaybının bildirilmesine kadar çok ciddi sorunları beraberinde getirebilir.

Aynı örnekten hareketle İş Mahkemesi yargılama sürecinde de Yargıtay'ın bu uygulaması işverenler açısından sorun teşkil edecektir. Örneğimize uygun şekilde haftalık 4.8 saatlik fazla çalışma tahakkuku

ve ödemelerine ücret hesap pusulasında yer verilse, davacı yan tarafından ücret bordrolarında yapılan fazla çalışma saati tahakkuklarının 4.8 saat yapıldığı, Yönetmelik emredici hükmüne göre 4.8 saatlik tahakkukların 5 saat olarak bordrolarda tahakkuk ettirilerek ödenmesi gerektiği talep ve iddia edilmesi halinde ne yapılacağı noktasında yerleşik bir içtihat bulunmamaktadır. Böyle bir durumda Yargıtay içtihatlarının bordrolama pratiğinde meydana getirdiği küsuratlı tahakkuk (4.8 saat) nedeniyle ilgili Yönetmelik hükmüne aykırılık teşkil edeceği ve Yargıtay'ın 270 saat dâhil uygulamasına göre tam ödenmiş olsa dahi 4.8 saatlik mesailerin 5 saate tamamlanarak eksik ödenen 0.2 saatlik mesai ücretlerine hak kazanılacağı düşünülmektedir. Salt bu nedenle işçinin iş akdini fazla çalışma ücretinin Yönetmelik hükmüne aykırı şekilde ödenmediği sebebiyle sona erdirmesi halinde ise kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı gibi sorunları da beraberinde getirecektir.

Yargıtay'ın söz konusu uygulaması İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Yüksek Mahkemenin uyguladığı içtihadında Kanunda yıllık olarak belirlenmiş fazla çalışma sınırının Kanunun ruhuna aykırı şekilde haftalık olarak sınırlandırılmasının da uygun olmadığı düşünülmektedir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu esnek çalışma modellerini getirmiş ve fazla çalışma sınırını haftalık değil yıllık olarak belirleyerek de esnek çalışma modellerinin rahatça uygulanabilmesine imkan vermiştir.

3-Yargıtay'ın söz konusu içtihadı uygulanacaksa bile çalışanın görev tanımına göre emsal işçi ücreti üzerindeki aylık 22.50 saatlik fazla mesai tutarının temel ücrete dâhil olması gerekmektedir.

Yargıtay'ın istikrarlı içtihatlarına göre temel ücrete yıllık 270 saatlik fazla çalışma ücretinin dâhil olmasında ilgili işçilerin emsal ücret düzeyleri dikkate alınmamaktadır. Esas alınan kriter, temel ücretin asgari ücretin üzerinde olmasıdır. *"Sözleşme özgürlüğü kuralı uyarınca yasal sınırlar içinde kalan fazla*

*çalışma ücretinin aylık ücretin içinde olduğuna dair sözleşme hükümleri kural olarak geçerlidir. Dairemiz; yerleşik hâle gelen ilkeleri ile fazla çalışma ücretinin, ücrete dâhil olarak kararlaştırılmış olmasına sınırlı olarak değer vermektedir. Bu bağlamda sözleşme hükümlerinin geçerliliğine getirilen iki temel sınırlama mevcuttur. Bunlardan ilki, 4857 sayılı Kanun'un 41 inci maddesi gereği fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı; diğeri ise kararlaştırılan aylık temel ücretin asgari ücretin üzerinde olması gerekliliğidir. Bir başka anlatımla Dairemiz, ücret seviyesinin yüksekliğini kaydın geçerliliğinin tespiti-
tinde dikkate almaktadır.¹⁰*

Yargıtay'ın uyguladığı güncel içtihatlarında asgari ücretin üzerindeki ücret seviyesini esas alması; işçinin yaptığı görevin türüne, niteliğine, kıdemine ve yetkisine göre belirlenen emsal ücretin aylık 22.5 saatlik fazla mesai karşılığının üzerindeki temel ücretin esas alınmaması sahada hak kayıplarına sebep olabilmektedir. Uzmanlığı gereği halihazırda yüksek bir ücret alan çalışanın iş sözleşmesine yıllık 270 saat ile sınırlı fazla çalışma ücretinin de dâhil olduğu hükmünün kabul edilmesi, esasen işçi ücretinde yıllık 270 saatlik fazla çalışma ücreti tutarı kadar kayıp anlamına gelmektedir. Çalışanın niteliği gereği temel ücreti aylık asgari ücretin 22.50 saatlik fazla çalışma ücretini karşılar tutarda olacağından mevcut Yargıtay uygulaması devam edecekse bile emsal ücret + 22.50 saatlik fazla çalışma ücretini karşılar tutarda bir temel ücretin kararlaştırılmış olmasının daha hakkaniyetli olacağı düşünülmektedir.

Asgari ücretin üzerinde olsa da, işçinin ücretinin yaptığı işe göre emsal işçi ücreti seviyesinde kararlaştırılması halinde fazla çalışmanın temel ücret içinde yer almadığı (ayrıca ek olarak aylık 22.50 saatlik fazla çalışma ücretinin de yer alması halinde geçerli olacağı) kabul edilmelidir. İşçiye çalışma karşılığı ödenmesi gereken emsal ücreti üzerinden aylık 22.50 saatlik fazla çalışma ücretini karşılayan tutarda temel ücreti kararlaştırıldığında, fazla çalışmanın temel ücret içinde ödendiği sonucuna varılmalıdır.

Örneğin işyerinde kıdemli formen olarak çalışan işçinin emsal ücreti brüt 35.000 TL ise, belirtilen ücretin içinde fazla çalışmaların karşılığının da bulunduğu sonucuna varılamaz. Kuralın geçerli olabilmesi için kararlaştırılan ücretin, işçinin alması gereken emsal temel ücrete ilave olarak aylık 22.5 saatlik fazla çalışmayı da içermesi gerekir.¹¹ Yani fazla çalışma ücretinin temel ücrete dahil olduğu hükmünün geçerli olabilmesi için kıdemli formen işçinin ücretinin aylık 40.250,15 TL¹² olmalıdır. Aksi durumda mevcut ücreti, 2025 yılı asgari ücreti olan 26.005,50 TL'den aylık 22.50 saatlik fazla çalışma ücreti karşılığı olan 3.900,83 TL eklenmesi ile karşılar tutarda olduğundan 35.000,00 TL'nin fazla çalışma ücretini de karşıladığının kabulü gerektir ki mevcut Yargıtay uygulaması bu yöndedir. Bu uygulama ile esasında fazla çalışma yapan kıdemli formen işçinin aylık 22.50 saatlik bir fazla çalışma ücreti kaybı olmaktadır. Bu yönüyle de söz konusu Yargıtay içtihadında değişikliğe gidilmesi gerektiği düşünülmektedir.

4-Yasaklı çalışmalar ile yine yasal günlük sınırlanmış çalışma sürelerinde 270 saatlik fazla çalışma süresi temel ücrete dâhil olduğu uygulaması geçerli olamaz.

4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümleri uyarınca bazı çalışmalar yasaklı çalışma sayılmaktadır. Yargıtay içtihatlarında da bu yasaklı uygulamalar özellikle 2020 yılında Eylül ayı itibarıyla Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması sonrasında Başkan ve Üyelerinin Yargıtay 9.Hukuk Dairesinde görevlendirilmesi üzerine her iki Daire kararlarında uyuşmazlık konusu hususlar görüşülmüş ve bu uygulamalara son şekli verilmiştir. Söz konusu toplantıda alınan kararlardan bir tanesi ise haftalık yasal çalışma süresi aşılmassa dahi yasaklı çalışma yapılması durumunda haftalık 45 saatin aşılması-
nın günlük yasal sürelerin aşılması halinde doğrudan fazla çalışma ücretine hak kazanıldığı ve buna ait ücretin çalışanın saat başına düşen ücretinin 0.5 katı değil, 1.5 katı fazlası ile hesaplanması gerektiğidir.

10- Yargıtay 9. HD, 2024/12800 Esas, 2025/486 Karar, 16.01.2025 Tarih. (Legalbank-Erişim Tarihi 24.05.2025)

11- Yargıtay 9. HD, 2016/19514 Esas, 2019/1920 Karar, 22.01.2019 Tarih, Karşı Oy. (Legalbank-Erişim Tarihi 29.04.2025)

12- [(35.000,00TL/225)x1.5]x22.50 saat=5.250,15 TL + 35.000,00 TL=40.250,15 TL

Örnek verilecek olursa, 4857 sayılı İş Kanunu Gece Süresi ve Gece Çalışmaları başlıklı 69'uncu maddesinde aynen *"İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir."* hükümleri yer almaktadır. Belirtilen işler dışında çalışan ve gece 7.5 saatin üzerinde fiili çalışması bulunan işçi, haftalık 45 saati aşarsa da gece 7.5 saati aşan fazla çalışma yapması halinde Yargıtay'ın 270 saatlik fazla çalışma ücretinin temel ücrete dâhil olduğu içtihadının uygulama alanı bulunmadığı düşünülmektedir.

Yine aynı şekilde Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan işlerde de Yargıtay'ın fazla çalışmada 270 saat kuralı uygulaması geçerli olamayacaktır. Kanun ve yönetmelik ile kesin sınırları çizilen günlük ya da gece çalışma sürelerinin aşılması halinde işçi doğrudan günlük yasaklı çalışma süresini aşan her bir saat için, haftalık çalışma süresini aşıp aşmadığına bakılmaksızın fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır (Polat ve Polat, 2025:414).

Örnekleri çoğaltmak gerekirse hafta tatilinde çalışan bir işçinin hafta tatili çalışması 7.5 saate kadar olan çalışmaları, 1 saat bile çalışsa 7.5 saatlik yani 1 günlük hafta tatili çalışması, işçinin saatlik ücretinin 1.5 katı olarak, aynı fazla çalışma ücreti hesabındaki gibi hesaplama yapılarak ödenmesi gerekmektedir. Günlük çalışma süresi en çok 11 saat ile sınırlanmış olup yine günlük 11 saati aşan çalışmalar haftalık 45 saate bakılmaksızın doğrudan fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmalarda fazla çalışma süreleri günlük yasaklı çalışma süresi olarak tespit edilerek belirlendiğinden Yargıtay'ın 270 saatlik içtihadının uygulanması mümkün değildir. Çünkü haftalık 5.2 saatlik çalışma süresinin dâhil olduğu içtihatlarda bu süre

"haftalık olarak toplam 45 saati aşan sürelerle ilişkin" yer almakta olup günlük tespit edilen bu fazla çalışma sürelerine 270 saat kuralının uygulanamayacağı düşünülmektedir.

Tüm bu açıklamalar altında diyebiliriz ki mevcut durumda Yargıtay'ın söz konusu içtihadı, sahada yapılacak uygulamalar açısından iyice işin içinden çıkılmaz bir hal almış durumdadır.

5- Fazla çalışma ücretini talep etme ya da bunun yerine serbest zaman kullanma hakkı seçimlik hak olarak işçiye tanınmıştır. Kanun ile tanınmış olan bu seçimlik hak iş sözleşmesi ile ortadan kaldırılamaz.

4857 sayılı İş Kanunu 41'inci maddesinde, *"Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır."* düzenlemelerine yer verilmiştir.

Görülebileceği üzere 4857 sayılı İş Kanunu fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapılması halinde buna ait zamlı ücretin ödenmesine ya da bunun yerine serbest zaman kullanmasına ilişkin işçiye seçimlik bir hak tanımıştır. Burada temel be-

lirleyici nokta işçinin fazla çalışmanın ücretini almayı talep etmesi ya da bunun yerine serbest zaman kullanmayı tercih etmesidir. Bu sürecin hiçbir aşamasında işverenin onay verme, izin verme, uygun görme gibi bir rolü bulunmamaktadır. Tüm bunlara rağmen Yargıtay'ın iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin temel ücrete dâhil olduğu uygulaması ile sahada çoğu zaman okumasına dahi izin verilmeden imzalatılan iş sözleşmelerine koyulan hükümler ile işçinin seçimlik hakkının ortadan kaldırılmasıyla karşı karşıya kalınabilmektedir.

Örneğin işçi, sözleşmesinde yer alan 270 saat mesai dâhil düzenlemesine onay vermediğini, bundan sonra serbest zaman kullanmak istediğini bir dilekçe ile işverene bildirdiğinde nasıl bir uygulama yapılacağı belirsizdir. Yargıtay son dönem kararlarında yapılacak fazla çalışma ücreti ve diğer alacak kalemleri hesabında bir ayırtırmaya gidilmeksizin hesaplama yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Böyle bir durumda aynı işyerinde çalışan işçilerin haftalık 5.2 saatlik fazla çalışmasına karşılık ek bir fazla mesai ücreti ödenmezken, onayı geri aldığı ve Kanunun kendisine verilen seçimlik hakkı kapsamında serbest zaman kullanmak istediğini işverene beyan eden (*Özellikle beyan eden kelimesini seçiyoruz çünkü Kanun seçimlik hakkın kullanımını tamamen işçinin inisiyatifine bırakmıştır.*) işçiye, Yargıtay uygulamaları uyarınca temel ücretinden bir düşüşe de gidilemeyeceğinden hem fazla çalışma ücretinin haftalık 5.2 saatlik dâhil kısmının ödenmesi (*ücretinde işçi onayı olmaksızın indirimle gidilemeye*) hem de üzerine serbest zaman kullanması gibi bir durum ortaya çıkacaktır. Söz konusu içtihat bu yönü ile de eleştiriye açık bir durumda olup çözümden daha fazla sorun üretir noktaya gelmiş bulunmaktadır.

SONUÇ

Fazla çalışma ücretinin temel ücrete dâhil olduğu içtihadı yargı önünde karşılık bulsa da aynı konu idare tarafından yapılan denetimlerde sıkı kurallara tabi şekilde işletilmektedir. Bu yönüyle Devlet adına denetim yapan İş Müfettişlerince gerçekleştirilen denetimler yargı uygulamalarından farklılık arz edebilmektedir. Bazı konular kamu düzeninden olması ve Devlet adına denetim yapılması sebebiyle Yargıtay kararlarından farklı yorumlanabilmektedir. Yargıtay işçi ve işveren arasındaki bireysel iş hukuku uyuşmazlıklarına ilişkin içtihatlar ortaya koyarken aynı konuda İş Müfettişleri Devlet adına kamu düzenini ilgilendiren incelemeler yapmaktadır. Bu nedenle aynı konuda farklı bakış açılarının olması gayet doğal bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yargıtay'ın fazla çalışma ücretinin temel ücrete dâhil olduğuna ilişkin içtihadı sahada ücret bordrolama pratiğine tamamen aykırılık teşkil etmektedir. Söz konusu içtihatların sadece İş Hukuku yönüyle ele alınması, ancak bordrolama parametrelerinin nasıl yapılacağına değinilmemesi ise sahada çok ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Ayrıca söz konusu içtihadın yine yalnızca parmak okutma, kart okutma, yüz tanıma gibi ciddi maliyeti olan ve büyük işletmeler tarafından kullanılan bu sistemler ile tespiti mümkündür. Orta ve küçük işletmelerde, ıslak imzalı, işçilere ait yazılı puantaj kayıtlarından hareketle haftalık 5.2 saatin tespit edilebilmesi ise hayatın olağan akışına pek uygun değildir.

Yukarıda detayları ile ortaya koyulan konularda çelişki yaratan söz konusu içtihadın sahada çözümden çok çözümsüzlüklere ve çok daha fazla soruna sebep olması nedeniyle önerimiz ya çok detaylı ve uygulama esasları şekli ile ve nasıl bordrolama yapılacağı yönü ile yeniden ele alınması ya da bu içtihattan dönülmesidir.

Kaynakça

- Demir, Özgür ve Ali İhsan Öztürk. Özel Öğretim Kurumlarında İşve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınları, 2018.
- Demir, Özgür. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamaya İlişkin Sorunlar ve Çözümleri. Bursa: Ekin Yayınları, 2024.
- Kasay, Hüseyin. İş&SGK Mevzuatı Uygulamaları İşveren Rehberi, Bursa: Ekin Yayınları, 2024.
- Polat, Dr. Halil ve Aynur Arslan Polat, Uygulayıcılar İçin İş Davaları Pratik El Kitabı, Ankara: Adalet Yayınları, 2025.
- Şentürk, Dr. Mustafa. İş Hukukunda Çalışma Süreleri. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2025.



İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İKALE SÖZLEŞMESİ İLE ORTADAN KALDIRILMASI

Mirza Can HAKLI*

ÖZET

İkale kelime anlamı olarak Osmanlıcada bozma, ortadan kaldırma, pazarlığı sona erdirme anlamlarına gelmektedir. Çalışma hayatında sıklıkla karşılaştığımız bu kavram aslında iki taraflı anlaşma ile iş ilişkisinin sona erdirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. İkale ile ilgili hem iş mevzuatımızda hem de borçlar hukukunda herhangi bir düzenleme yapılmaması, boşluğun yargısal içtihatlarla doldurulması bu konunun enine boyuna araştırılmasını gerekli kılmaktadır. İkale ile iş ilişkisinin son bulması halinde yasal mevzuatın öngördüğü iş güvencesi hükümlerinin yerine gelmemesi nedeniyle işçinin makul yararının göz önüne alınması gerekmektedir. Çalışmamızda ikalenin tanımı ve hukuki niteliği, vergi ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki rolü, iş sözleşmesinin ikale ile son bulması, fesih ile arasındaki temel farklar, işçinin makul yararının gözetilmesi, diğer hukuki işlemler ile farkı, fesih yasağı kapsamında değerlendirilmesi konuları incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İkale, Makul yarar, İş sözleşmesinin sona ermesi, Fesih, İbra sözleşmesi.

ABSTRACT

The term ikale (mutual rescission), derived from Ottoman Turkish, literally means annulment, cancellation, or the termination of a negotiation. In modern employment practices, it refers to the mutual agreement between the employer and employee to terminate the employment relationship. Despite its frequent application in professional life, mutual rescission is not explicitly regulated under Turkish Labor Law or the Law of Obligations. As a result, the legal gap in this area has largely been filled through judicial precedents. This circumstance necessitates a thorough examination of the concept from both theoretical and practical perspectives. When an employment relationship is terminated through mutual rescission, the statutory employment protection provisions typically do not apply. Therefore, it is essential to ensure that the employee receives a reasonable benefit from the agreement. In our study, we will examine the definition and legal nature of mutual rescission, its role in tax and social security law, the termination of the employment contract through mutual rescission, the fundamental differences between mutual rescission and unilateral termination, the consideration of the employee's reasonable benefit, its distinction from other legal transactions, and its evaluation within the scope of the prohibition of dismissal.

Keywords: mutual rescission, reasonable benefit, termination of labour contract, unilateral termination, release agreement.

*İş Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

GİRİŞ

Çalışma mevzuatında işçi ile işverenin karşılıklı anlaşarak iş akdini sona erdirmesine ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Tarafların aralarında anlaşarak bu şekilde iş ilişkisini sonlandırma kavramı olarak karşımıza çıkan ikale sözleşmesine ilişkin ne İş Kanununda ne de Borçlar Kanununda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebepten ötürü bu kavram yargısal içtihatlar ile hukuk sistemimizde yerini almıştır.

Kişilerin kendi özgür iradeleri ile kural koyma ve söz konusu kuralları belirleme yetkisine "irade serbestliği" denir. Bu nedenle kişiler aralarındaki özel ilişkileri hukuki işlemler ile belirleyebilmektedirler. Bu kavram Türk Borçlar Hukukunda "sözleşme hürriyeti" olarak tanımlanmıştır. Anayasamızın 48.maddesi bu özgürlüğü güvence altına almıştır. Anılan madde hükmü: "*Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir.*" Ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 26.maddesi uyarınca: "*Taraflar bir sözleşmenin içeriğini yasada öngörülen sınırlar içinde belirleyebilirler.*" Bu hükümlerde görüldüğü üzere ikalenin hukuki zeminini oluşturan bu özgürlük sayesinde taraflar aralarındaki hukuki bir ilişkiyi başka bir hukuki işlem olan ikale ile sonlandırabilmektedirler. İkalenin hangi şartlar ile yapılabileceği, bu sözleşmenin yapılmasındaki maksadın işçinin mevzuattan doğan iş güvencesi haklarını bertaraf etmek için yapılıp yapılmadığı, işçinin bu sözleşmeden elde edeceği makul yararın ölçütü, ikalenin fesih ile arasındaki temel farkları, ikalenin hukuk sistemimizdeki yeri ve diğer hukuki işlemler ile farkı üzerinde durulacaktır.

1. İkale Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

İkale niteliği itibarıyla bir sözleşmedir. Borçlar hukukunda sözleşme; tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulur.

İş sözleşmesinin iki tarafı olan işçi ve işverenin aralarındaki iş ilişkisini taraf irade beyanları ile son-

sonlandırmasına "ikale" denilmektedir. İkale sözleşmesi ile mevcut bir sözleşme olan iş sözleşmesi ortadan kaldırılmaktadır. Bu durum neticesinde tarafların karşılıklı hak ve yükümlülükleri doğmaktadır. Bu özelliklerden ötürü borçlar hukukunun sözleşme hükümleri niteliği ölçüsünde ikale sözleşmeleri için de uygulanmaktadır.¹

Bir diğer tanıma göre; bir sözleşmenin ve bu sözleşme ile kurulan hukuki ilişkinin sözleşme hürriyeti kapsamında iki taraflı irade beyanları ile başka bir sözleşme ile ortadan kaldırılmasına bozma sözleşmesi diğer bir adıyla ikale sözleşmesi denilmektedir. Bu sözleşme ile ilgili usul ve esaslar Borçlar Hukukunun uygulama alanına girmektedir.²

İkalenin sözleşme olması nedeniyle sözleşmenin kurulması için zaman bakımından önce yapılan irade beyanı "icap" olarak adlandırılmaktadır. Karşı tarafın icapla uyumlu ve onu tamamlayıcı nitelikteki irade beyanına ise "kabul" denilmektedir. İkale önerisinin işçi ya da işveren tarafından gelmesi onun niteliğini değiştirmeyecektir. Burada önemli olan husus yapılan icabın sözleşme için gerekli olabilecek objektif ve sübjektif tüm unsurları ihtiva etmesidir. Kabul beyanında da bu unsurlar üzerinde tam bir ittifakın sağlanması gerekmektedir. Bu bozma sözleşmesi için yapılacak öneri fesih kapsamında değerlendirilmez.

İkale sözleşmesi yapılırken herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bu sözleşmelerin de Borçlar Hukukunda öngörüldüğü gibi şekil serbestliğine tabi olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Ancak doktrinde yer alan yaygın görüş bu sözleşmelerin yazılı yapılmasında işçinin yararı olduğunu belirtmektedir. Çünkü bu metodun izlenmesi halinde taraf iradelerinin açık ve net olarak belirlenmesine ve ispat açısından kolaylık sağlamasına yol açacaktır.³ Biz de bu tarz bir sözleşmenin işçi yararı gözetilince yazılı yapılmasının daha uygun bir yol olduğunu düşünmekteyiz.

1 - Damla Demircan Ekici, "İş Hukukunda İkale" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2019), 6.

2 - Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri) (Ankara: Turhan Kitabevi, 2014), 784.

3 - Serkan Taylan Karaç, "Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve Makul Yarar Kavramı", TAAD 13/50 (2022):392.W

Tarafların (işçi, işveren) iş sözleşmesini ikale ile sonlandırmalarında sözleşmelerin türünün herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesinden önce veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde de işçi ve işverenin serbest iradelerini birbirlerine yöneltmeleri sonucu bu sözleşmeler sona ermektedir. Burada üzerinde önemle durmamız gereken konu bu serbest iradelerin vukuunda herhangi bir müdahalenin söz konusu olup olmadığıdır. Burada da Borçlar Kanunundaki irade fesadı halleri devreye girmektedir. Hata, hile ve korkutma etkisi altında bu tarz sözleşmelerin yapılması durumunda bu sözleşmelerin geçerli olduğunu söylemek doğru olmaz.⁴

İkale sözleşmesi için herhangi bir şekil şartının öngörülmemesi onun geçerliliği noktasında yeterli değildir. Burada Borçlar Hukukundaki genel hükümler ile birlikte işçiyi gözetme ve işçi lehine yorum ilkelerine dikkat etmekte fayda vardır.⁵

2. İkale Sözleşmesi ile Sözleşmenin Feshi Arasındaki Temek Farklar

Fesih doğal olarak bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu sebepten dolayı karşı tarafa bu yönde bir iradenin ulaştığı anda hüküm ve neticelerini doğurur. Karşı tarafın kabul beyanına ihtiyaç yoktur. Bu niteliğinden ötürü tek taraflı irade beyanı ile tesis edilen bir hukuki işlemidir.

Fesih hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun 17.maddesindeki süreli fesih halleri belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanmaktadır. Bu özelliklerinden ötürü hem fesih hem de ikale iş ilişkisini sona erdirmektedir. Sonuca bağlı olarak bu yönüyle birbirlerine benzerlik gösterecek hukuki nitelikleri yönüyle bir takım farklılıklar söz konusudur.⁶

Söz gelimi işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarını işverenden talep etmesi yargısal içtihatlarla fesih

(istifa) değil ikalenin yapılması için icap mahiyetindedir.

Fesih bildirimi İş Kanununun 19.maddesine göre yazılı yapılması gerekirken; ikale sözleşmesinin yazılı şekilde yapılma zorunluluğu yoktur. Yalnız ikale sözleşmesini fesihle benzer kılan yön ise her ikisinin de sözleşmenin sona ermesi hususundaki sebeplerin karşı tarafa açık ve net şekilde aktarılması gerektiğidir.⁷

İşçinin iş sözleşmesini haklı sebeplere dayanarak feshetmesi ya da işveren tarafından sözleşmenin (ahlak ve iyi niyet kurallarının ihlali hariç) süreli fesih hükümlerine uyularak feshedilmesi halinde işçiler koşulları oluşmuş ise kıdem ve ihbar tazminatı ile birlikte doğmuş bulunan işçilik alacaklarını da talep edebilmektedir. Ayrıca işçiden işsizlik sigortası primi kesilmiş ise müstahak olması durumunda işsizlik ödeneğine de hak kazanmaktadır. Feshin geçersizliği iddiasıyla işe iade talebi ile mahkemeye dava açabilmektedir. Ancak taraflar ikale sözleşmesi imzaladıysa iş mevzuatının öngördüğü fesih hükümleri işlemeyecek, doğal olarak feshe bağlı haklar söz konusu olmayacaktır. Haliyle işçi kıdem ve ihbar tazminatı alamayacaktır. İş güvencesinin kaynağını oluşturan bu hakları işçiye vermemek ve yasal yükümlülüklerini yerine getirmemek maksadı ile işverenin işçiyi ikaleye zorlaması yani amaç dışı bir kullanımın söz konusu olduğunu göstermektedir. Bu açıdan ikalenin geçerli olabilmesi için çıkar dengesinin sağlanması hayati önem arz etmektedir.⁸

Tam bu noktada ikale uygulaması işverenin yararına bir uygulamadır. Çoğu işverenler ikale kurumunu iş mevzuatının kendilerine yüklediği sorumluluklardan sorumluluklardan kaçınmak için kullanmaktadır. Bu sebeple işçinin hür iradesine dayanan ikale ile işçiye feshin öngördüğü hakları ortadan kaldıran ve işverenin yaptığı feshi gizleme amacı güden görünürdeki ikaleyi ayırt etmek gerekir. Bu ayırt edici özellik sayesinde işe iade davalarının önüne geç-

4 - Hasan Nüvit Gerek, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi", Çalışma ve Toplum 4/31 (2011):45.

5 - Gerek, Hasan Nüvit. "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi", 47.

6 - Ekici, "İş Hukukunda İkale", 19.

7 - Ekici, "İş Hukukunda İkale", 37.

8 - Gerek, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi", 5.

mek için yapılan bu uygulama fesih olarak kabul edilmelidir. İkalenin geçerliliği hususunda tereddüt hâsıl olduğunda işçi lehine yorum ilkesi gereği değerlendirme yapılması daha sağlıklı olmaktadır.⁹

3. İkale Sözleşmesinin Yapılmasında İşçiye Sağlanması Gereken Makul Yararın Ölçütü

İkale önerisinin işveren tarafından gelmesi durumunda işçiye işçilik alacakları, (ücret, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti) kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi yeterli gelmemektedir. En azından asgari bu şartları sağlayan ödemelere karşılık gelen tutardan fazla ek bir menfaatin sağlanması gerekmektedir. İşçinin bu ek menfaatine “makul yarar” denmektedir.¹⁰

Makul yarar konusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2019 tarihli bir kararında aşağıdaki şekilde bir vurgu yapılmıştır; “...İş ilişkisini taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunmanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 Sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır....”. Bu gelişmeler işi-

ğında ikalenin hangi taraftan geldiği büyük önem arz etmektedir. İşçi tarafından bu şekilde bir önerinin gelmesi durumunda makul yarardan söz etmek mümkün olmayacaktır. İşverenden bu şekilde bir ikale önerisinin gelmesi durumunda işçi lehine yorum ilkesi gereği makul yararın varlığı aranacaktır. Bu şekilde bir yararın olmadığı durumlarda da ikalenin geçerliliğinden bahsetmek söz konusu olmayacaktır.

Makul yararın ölçütü de üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bu konuda mevzuat da herhangi bir alt ve üst sınır öngörülmemiştir. Bu bağlamda iş mevzuatının öngördüğü işçilik alacakları, iş güvencesi tazminatlarının ödenmesi hususunda yargı kararlarının olduğunu söylemek gerekir. Ama bu konuda tam bir görüş birliği olduğunu belirtmek güçtür.¹¹

Makul yararın ölçütü her somut olaya göre farklı değerlendirilmektedir. Doktrinde yer alan yaygın görüşe göre, yasal tazminatlara ek olarak İş Kanunu’nun öngördüğü iş güvencesi tazminatlarının alt sınırı olan 4 aylık ücretin esas alınması yerinde olacaktır.¹²

İkalede işçi ile işveren arasında menfaat dengesinin sağlanması için bu makul yarar ölçütünün somutlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Genellikle yargı mercileri bu somutlaştırmayı yaparken önerinin kimden geldiğini ve her olayın kendine has özelliklerini referans olarak almaktadır. Bu da birbirinden ayrı olaylarda farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Menfaat dengesinin korunmasını sağlamak açısından bu tarz bir yol benimsenmesi münferitlik algısının önüne geçilmesine engel oluşturmaktadır.¹³ Özellikle Yargıtay bir kararında işçiye makul yarar sağlanmadan yapılan ikalenin işverenin fesih iradesini gizlediği anlamı çıkarılarak iş güvencesini bertaraf etmeyi amaçladığı bu şekilde kurulan ikalenin kanuna karşı hileyi gündeme getirdiği yönünde karar vermiştir.¹⁴

9 - Sarper Süzek, İş Hukuk (Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku) (İstanbul: Beta Yayınları, 2018), 526.

10- Ekici, “İş Hukukunda İkale”, 61.

11- Ekici, “İş Hukukunda İkale”, 72.

12- Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuk Dersleri (İstanbul: Beta Yayınları, 2020), 464.

13- Karaç, “Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve Makul Yarar Kavramı”, 404.

4. İkale Sözleşmesinin Borçlar Hukukundaki İbranameden Farkı

İbra sözleşmesi borcu sona erdiren bir durumdur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132. maddesinde düzenlenmiştir. Mezkûr maddede: *"Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır."*¹⁵ şeklinde hüküm altına alınmıştır. Bu tanımlamadan anlaşılacağı üzere ibra tek taraflı değil iki taraflı bir hukuki işlemdir. Bu yönüyle ayrıca borcu sona erdiren bir akit olması onu ikale ile benzer kılmaktadır. Benzer yönleri olsa bile birbirlerinden ayıran en temel fark, ibra sözleşmesinin borç ilişkisini (iş akdini) sona erdirmemesi sadece borcu sona erdirmesi iken ikale sözleşmesinde hem borç sona ermekte hem de bu borcu doğuran iş ilişkisi son bulmaktadır. İkale sözleşmesi ileriye dönük bir hukuki işlem olması nedeniyle iş ilişkisinin sona erme anına kadar o ana kadar doğmuş bulunan alacakları ortadan kaldırmayacaktır. Bu yönüyle ibra sözleşmesinden ayrılmaktadır.¹⁶

İbra sözleşmeleri ile ilgili 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420.maddesi uyarınca yazılı yapılması gerektiği hüküm altına alınmıştır.¹⁷

Uygulamada ikale sözleşmesine işçilerin işverenleri ibra ettiğine dair hükümler konulabilmektedir. Bu ibra hükümlerinin geçerli olup olmadığı sorun teşkil etmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre bu ibra hükümleri batıl bir işlemdir. Yalnız salt bu ibra hükümlerinin geçersiz olması ikale sözleşmesini geçersiz kılmamaktadır. İkale sözleşmesinde yer alan haklar genel olarak işçinin saklı haklarıdır. Nitekim aksi yönde Yargıtay kararlarının olduğunu da söylemek gerekir.¹⁸

5. İkale Sözleşmesinin Fesih Yasağı Kapsamında Değerlendirilmesi

Pandemi (COVID-19) ile birlikte küresel ölçekte iktisadi ve sosyal bir buhran yaşanmıştır. Bu buhranın olumsuz etkilerinin azaltılması için mevzuatımıza 7244 sayılı Yasa ile fesih yasağı getirilmiştir. Bu yasağın kapsamına iş kanunu kapsamında olan ve olmayan iş ve hizmet akti ile çalışan tüm işçiler dâhil edilmiştir. Bu yasağın süresi en sonunda 30. 06.2021 tarihine kadar sürmüştür. İkalenin de fesih yasağı kapsamında olması işgücü piyasası için ciddi darboğazların yaşanmasına neden olmaktadır.

İkalenin fesih yasağının içinde yer almasının ana nedeni işverenlerin bu sözleşmeyi kötüye kullanarak fesih hükümlerinin öngördüğü sorumluluklardan kaçınmak ve işçiye güvence sağlayan haklardan mahrum bırakmak için bu yola gitmesinin önüne geçmektir. Feshi gizlemek adına bu tarz bir sözleşmenin yapılması kanuna karşı hilenin varlığını teşkil edecektir. Bu durum sözleşmenin hükümsüz olmasına yol açacaktır.

Fesih yasağından istisna olan durumlara örnek olarak; ahlak iyi niyet kurallarının ihlali sonucunda haklı nedenle derhal fesih, belirli süreli iş ve hizmet sözleşmesinin süresinin sona ermesi, işyerinin kapanması veya faaliyetine son vermesi son olarak da işin sona ermesi olarak belirlenmiştir.

Ayrıca işçinin istifa etmesi ve kıdem tazminatı alacak şekilde sözleşmeyi feshetmesi de yasak kapsamına girmemektedir.

Fesih yasağı kapsamında olan hallere örnek vermek gerekirse de; belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden bildirilmeden feshi (süreli fesih), toplu işçi çıkarma, işveren tarafından sağlık ve tutukluluk nedeni ile fesih ve ikale olarak belirlenmiştir.

14- Cansu Kulaç, "İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 10/2 (Güz 2023): 390.

15- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

16- Ekici, "İş Hukukunda İkale", 17.

17- Ekici, "İş Hukukunda İkale", 19.

18- Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 466-467.

Fesih yasağı SGK işten çıkış kodları ile belirlenmektedir. İkale sonucu iş ilişkisinin son bulması halinde "22- Sair Nedenler" kodu kullanılmaktadır. Bu kodun kullanılmasının işsizlik sigortası yönünden büyük önemi vardır. Zira bu kod ile çıkışı verilen bir işçi işsizlik ödeneği alamamaktadır. Bildirim sürelerine uyularak iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde "4" kodu kullanılmaktadır. Bu kod yerine "22" kodunun kullanılması işçi açısından maddi kayıplar doğurmaktadır.

COVID-19 salgınının istihdam üzerinde yarattığı tahribatı ortadan kaldırmak için pandemi ücretsiz izin, kısa çalışma, nakdi ücret, fesih yasağı gibi bir takım tedbirler alınmıştır. İkalenin fesih olmadığı, taraf iradeleri ile sözleşmeyi sona erdiren bir kurum olduğu yargısal içtihatlar ile kabul edilmiştir. Bu sebeple fesih yasağı kapsamında olan ikale kurumunun iş uyuşmazlıklarında kötüye kullanımını önlemek adına atılacak adımlar hem arabuluculuk ve birliktelik müesseselerine etkinlik kazandıracak hem de kazai mercilerinin yükünü hafifletecektir. Bu durumda işçilik haklarının korunarak işgücü verimliliğine direkt bir katkı yapması kaçınılmaz olacaktır.¹⁹

6. İkale Sözleşmesinin Gelir Vergisi Açısından Değerlendirilmesi

İkale sözleşmesi neticesinde işçinin işverenden bir takım maddi menfaatler elde ettiğini yukarıda detaylıca açıklamıştık. Malvarlığındaki bu artışı tanımlayabilecek en doğru kavram gelirdir. Mevzu bahis bu gelirin vergiye tabi olup olmaması hususunda meseleye Vergi Hukuku açısından da bakmak yerinde olacaktır.

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 19.maddesi vergiyi doğuran olayı tanımlamıştır. Mezkûr madde hükmü uyarınca vergiyi doğuran olay bir hukuki muameleye dayandırılmıştır. İkale sözleşmesinin yasal dayanağının olmaması nedeniyle bu sözleşme sonucu elde edilen menfaatin verginin konusunu teşkil etmesinden dolayı vergide kanunilik ilkesi ile çeliştiğini düşünmekteyiz. Bu çelişkinin giderilmesi hususunda

mesele kıdem tazminatı çerçevesinde tartışılmış ve bu çelişki iç düzenleyici işlemler ile giderilmeye çalışılmıştır. Buna örnek vermek gerekirse; Gelir İdaresi Başkanlığının 2010 tarihli ve B.07.1.GİB.4.99.16.02-GVK-94-53 sayılı özelgesinde: "işçiye ödenen parasal miktarın kıdem tazminatı olarak kabul görmesi gerektiği ve kıdem tazminatına tekabül eden tutarın GVK gereğince gelir vergisinden istisna edilmesi gerektiği, bu tutarı aşan kısmın ise gelir vergisine tabi tutulması gerektiği" şeklindedir. Bir diğer 2017 tarihli ve B.07.1.GİB.4.35.16.01-120.03.05[25-2016-2]-7775 sayılı özelgede ise; "iş akdinizin ikale sözleşmesi ile sona ermesi nedeniyle bu sözleşme uyarınca ödenen 5953 sayılı Kanunun 6'ncı maddesine göre hesaplanacak kıdem tazminatının, 24 aylık maaşınızı aşmayan kısmının gelir vergisinden istisna edilmesi mümkün bulunmakta olup, bunu aşan kısmın ise ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacağı tabiidir." şeklindedir. Konuya ilişkin 7103 sayılı Kanunla 193 sayılı Kanunun tazminat ve yardımlarda gelir vergisi istisnasını düzenleyen 25'inci maddesinin birinci fıkrasının (7) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu ve 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (Hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.) Ayrıca 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunun 61'inci maddesinin üçüncü fıkrasına eklenen bent hükmü ile hizmet sözleşmesi feshedildikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi gibi sözleşmeler kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımların ücret olarak kabul edildiği ve vergilendirildiği hususuna açıklık getirilmiştir.²⁰ Tüm bu gelişmeler ışığında; ikale (bozma) sözleşmeleri ile iş ilişkisinin son bulması üzerine işçiye ödenmesi gereken kıdem tazminatından yasanın öngördüğü istisna tutarı düşüldükten sonra kalan kısmın ücret

19- Hakkı Demirci, "Fesih Yasağı Kapsamına Giren İkale Sözleşmesi Nedir?", (2021), <https://www.ekonomist.com.tr/calisma-hayati-ve-sosyal-guvenlik/fesih-yasagindaki-ikale-sozlesmesi-nedir.html>

20- TÜRMOB, 7103 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişikliklere İlişkin Gelir Vergisi Genel Tebliği, (Ankara: Mevzuat Sirküleri, 2018), 8-9.

olarak gelir vergisinin konusunu teşkil edeceği tartışmasıdır.²¹ Bu bağlamda, ikale sözleşmesi sonucunda işçiye yapılan ödemelerin 1475 sayılı Mülga İş Kanununa binaen kıdemine karşılık gelmesinden dolayı kıdem tazminatı olarak değerlendirilmesi ve vergi dışı bırakılması bu tutarı aşan kısmın vergi matrahını oluşturması; ilave olarak 5953 sayılı Basın-İş Kanununa tabi gazetecilere de bu minvalde yapılan ödemelerinde kıdeme karşılık gelmesinden dolayı kıdem tazminatı olarak değerlendirilmesi ayrıca bu tazminatların da Gelir Vergisi Kanununda belli bir kısmının (24 aylık) istisna edilmesi sebebiyle vergi dışı bırakılması, kıdeme karşılık bu tutarı aşan tutardaki (makul yarar) ödemelerin de ücret olarak kabul edilip vergiye tabi tutulması gerektiğini düşünmekteyiz.

7. İkale Sözleşmeleri Sonucu Yapılan Ödemelerin Sigorta Primine Tabi Olup Olmadığı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinde hangi tür kazançların prime tabi olacağı hangilerinin kapsam dışı bırakılacağı tahdidi olarak sıralanmıştır. Bu ayırım dışındaki her türlü ödemelerinde prime esas kazancı teşkil edeceği hüküm altına alınmıştır.

Burada önem kazanan konu ikale sonucu işçiye yapılan ödemeler üzerinden sigorta primi alınıp alınmamasıdır. İkale sonucu yapılan ödeme sözleşmeye bağlı bir ödemedir. Fesih olarak kabul edilmesinden dolayı feshin doğurduğu hakları (kıdem, ihbar) işçiye vermemektedir. Bu sebepten ötürü yapılan ödeme ücret dışı bir ödeme olarak kabul edilerek prime tabi tutulması söz konusudur. Yalnız ikale sözleşmesine dayanılarak işçiye yapılan ödemelerin kıdemine esas tutulması halinde yapılan bu ödeme kıdem tazminatı mahiyetinde bir ödeme olması nedeniyle bu ödemelerden prim alınması mümkün görünmemektedir.²²

SONUÇ

İkale sözleşmesi işçi ve işverenin iki taraflı beyanları ile iş ilişkisini sona erdiren bozma sözleşmesidir. Bu niteliği onu fesihten ayırmaktadır. Fesih bozucu yenilik doğuran haktır. Tek taraflı irade beyanı ile kurulur. Hüküm ve sonuçlarını varma anında doğurur. Karşı tarafın kabul beyanında bulunmasına gerek yoktur. Ama ikale niteliği ötürü bir sözleşme olması nedeniyle borçlar hukukunun genel esasları olan sözleşme hükümleri uygulanmaktadır. İkalenin kurulabilmesi için taraflardan birinin bu hususta önerisi ile bağlı kalması ve karşı tarafın da bunu kabul etmesi gerekmektedir. Fesih, yenilik doğurucu bir hak olması nedeniyle hak düşürücü sürelerle tabidir. Bu durum da İş Kanununun 26.maddesinde hüküm altına alınmıştır. İkalede böyle bir durum söz konusu değildir.

İkale sözleşmesinde herhangi bir şekil şartı yoktur ama kural olarak işçinin menfaati ve ispat kolaylığı açısından yazılı yapılmasında fayda varken fesih bildiriminin yazılı yapılması iş mevzuatımızda zorunlu bir şekil şartıdır.

İkale ile feshin sonuçları birbirinden farklıdır. Fesih durumunda işçi iş güvencesi kapsamında bir takım haklarını (kıdem, ihbar tazminatı, işçilik alacakları) talep edebilmekte iken; ikale bir fesih olmadığı için burada bu tarz hakların talebi mevzu bahis olmamaktadır. İşçinin işe iadesi de söz konusu olmayacaktır. Bu nedenden ötürü işçiye yasanın öngördüğü temel haklara eşit ya da daha fazla haklara ilaveten bir takım menfaatlerin (makul yarar) de sağlanması ikale için zorunlu koşul olarak değerlendirilmektedir.

İkale ileriye dönük hakları sona erdiren bir sözleşme olduğu için yapıldığı ana kadar doğan alacaklar bir kül halinde varlığını muhafaza eder. Bu durumda onu ibra sözleşmelerinden ayırır. İbra sözleşmelerinde borç sona erip bu borcu doğuran ilişki devam ederken; ikale sözleşmesinde borç ilişkisi son bulmaktadır. Bu son bulma hali geçmişi etkili değildir.

21- Zeynep Hoş ve Aytül Bişgin, "İş İlişkisinde İkale Sözleşmesi: Hukuksal Çerçevesi ve Vergilendirme Boyutu" Smart Journal 7/49 (2021): 2044.

22- TÜRMOB, İkale Bedellerinin SGK Mevzuatı Yönünden Değerlendirilmesi, (Ankara: Mevzuat Sirküleri, 2017), 2-4.

İkale sözleşmesi sonucunda iş ilişkisinin son bulması durumunda işçi kıdem ve ihbar tazminatı gibi fesihten doğan haklarını alamamaktadır. Bu sebepten ötürü ikale sözleşmesi neticesinde işçiye yapılan paket ödeme üzerinden vergi ve prim alınması söz konusu olacaktır. Yalnız bu tarz ödeme içinde kıdeme bağlı haklar gözetilmesi durumunda bu ödemeler üzerinden vergi ve sigorta primi alınması mümkün görünmeyecektir.

Çalışma hayatında yer eden ikale kurumunun kötüye kullanımının önüne geçmek adına atılacak adımlar hem istihdam piyasasına olumlu katkı sağlayacak hem de işveren suiistimallerinin önüne geçecektir. Bu bağlamda yargının yükü azalacak, arabuluculuk ve bilirkişilik müesseselerine işlerlik kazandırılacak hem de işgücünün hareket serbestliği de artacaktır.

Kaynakça

- Karaç, Serkan Taylan. "Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve Makul Yarar Kavramı." Türkiye Adalet Akademisi Dergisi. 13/50 (2022): 385-416.
- Gerek, Hasan Nüvit. "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi." Çalışma ve Toplum. 4/31 (2011): 43-58.
- Kulaç Cansu, "İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Ermesi", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 10/2 (Güz 2023): 383-413.
- Ekici, Damla Demirkan. "İş Hukukunda İkale". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2019.
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi. K. 2021/9303 (20 Mayıs 2021). Corpus.com.tr
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi. K. 2021/5302 (02 Mart 2021). Corpus.com.tr
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. K. 2021/1118 (30 Eylül 2021). Corpus.com.tr
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. K. 2015/12 (14 Ocak 2015). Corpus.com.tr
- Hakkı Demirci, "Fesih Yasağı Kapsamına Giren İkale Sözleşmesi Nedir?", (2021), <https://www.ekonomist.com.tr/calisma-hayati-ve-sosyal-guvenlik/fesih-yasagindaki-ikale-sozlesmesi-nedir.html>
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
- Hoş Zeynep ve Aytül Bişgin. "İş İlişkisinde İkale Sözleşmesi: Hukuksal Çerçevesi ve Vergilendirme Boyutu" Smart Journal. 7/49 (2021): 2039-2048.
- TÜRMOB. (2017) İkale Bedellerinin Sgk Mevzuatı Yönünden Değerlendirilmesi. Ankara: Mevzuat Sirküleri, 2017.
- TÜRMOB. (2018) 7103 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişikliklere İlişkin Gelir Vergisi Genel Tebliği. Ankara: Mevzuat Sirküleri, 2018.
- Süzek, Sarper. İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku). İstanbul: Beta Yayınları, 2018.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri). Ankara: Turhan Kitabevi, 2014.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. İş Hukuk Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.



İŞ KANUNU'NDA KADINA YÖNELİK KORUYUCU HUKUKİ DÜZENLEMELERİN İNSANA YAKIŞIR İŞ STANDARTLARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Merve TUNCER*

ÖZET

Bu çalışmada, İş Kanunu'nda kadının çalışma hayatını korumak amacıyla yapılan hukuki düzenlemelerin, "insana yakışır iş" standartlarını yerine getirmedeki rolü analiz edilmektedir. Bu çerçevede, kadın işçilerin yapısal özellikleri ve toplumsal rolleri nedeniyle çalışma yaşamına katılımını ve bu katılımın sürdürülebilirliğini engelleyen bariyerlerin varlığına karşı, insana yakışır iş anlayışı doğrultusunda İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler incelenmiş ve bu düzenlemelerin, insana yakışır iş göstergelerinin hangi boyutlarıyla ilişkili olduğu değerlendirilmiştir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda, İş Kanunu'nda kadına yönelik koruyucu hukuki düzenlemelerin kadın işçilerin; biyolojik özelliklerini, sağlık durumlarını, iş güvenliğini ve aile yaşamı sorumluluklarını dikkate alan bir yaklaşımla hazırlandığı ve böylelikle, bu düzenlemelerin insana yakışır iş kavramını oluşturan göstergelerden; "çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, istihdam ve sosyal koruma" boyutları ile bu göstergelerin "işyerinde ayrımcılık yasağı, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik" unsurları ile bağlantılı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsana Yakışır İş, Kadın İstihdamı, İş Hukuku, Toplumsal Cinsiyet.

ABSTRACT

This study analyzes the role of the legal arrangements made in the Labor Law to protect women's working life in fulfilling the standards of "decent work". In this framework, the regulations made in the Labor Law in line with the concept of decent work against the existence of barriers that prevent the participation of women workers in working life and the sustainability of this participation due to their structural characteristics and social roles are examined and the dimensions of decent work indicators related to these regulations are evaluated. As a result of the literature review, it has been determined that the protective legal regulations for women in the Labor Law are prepared with an approach that takes into account the biological characteristics, health status, job security and family life responsibilities of women workers, and thus, the indicators that constitute the concept of decent work are related to the dimensions of "fundamental rights to working life, employment and social protection" and the elements of "non-discrimination in the workplace, working conditions and social security" of these indicators.

Keywords: Decent Work, Women Employment, Labor Law, Gender.

*İş Müfettişi Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

“İnsana Yakışır İş” kavramı, ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1999 yılında düzenlenen 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda sunulan “Decent Work” (İnsana Yakışır İş) adlı rapor ile küresel politika gündemine taşınmış ve böylelikle, ILO’nun temel stratejik hedeflerinden biri haline gelmiştir. ILO “İnsana Yakışır İş” adlı bu raporunda, küreselleşmeyle birlikte işgücü piyasasında meydana gelen yapısal dönüşümün yaygınlaştırdığı düşük gelirli ve yüksek düzeyde güvencesizlik ile karakterize edilen istihdam biçimlerinin etkilerine karşı kadınların erkeklere kıyasla daha savunmasız durumda olduğunu ifade etmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerden biri olarak ise, işgücü piyasasının cinsiyet temelli ayrışması gösterilmektedir. Bu nedenle ILO; işgücünde kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kadınlar ile erkeklerin sosyo-ekonomik rolleri arasındaki farkların incelenmesini, kadınlarda eşitsizliğe yol açan eğilimlerin tespit edilmesini ve bu eğilimlerin, insana yakışır iş standartları çerçevesinde gerekli tedbir ve düzenlemelerin alınarak giderilmesini teklif etmektedir (ILO,1999). Bu doğrultuda, ülkemizde insana yakışır iş kavramının kadın emeği üzerinde görünür kılınmasında, 4857 sayılı İş Kanunu’nun kadın işçileri koruyan ilgili hükümleri oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

Kadın işçiler için “insana yakışır iş”, kadın işçilere yalnızca bir istihdam hakkı tanınmasını değil; aynı zamanda çalışma hayatında fırsat eşitliğini, işyerinde ayrımcılığın önlenmesini, bakım sorumluluklarıyla uyumlu çalışma koşullarının sağlanmasını ve cinsiyete duyarlı düzenlemelerin varlığını da ifade etmektedir (UN Women, 2020). Buradan hareketle bu çalışmada, kadın işçilerin çalışma koşul ve ortamını koruma altına alan 4857 sayılı İş Kanunu’nun kadınlara özgü hükümleri ile “insana yakışır iş” tanımını oluşturan ilkeler arasındaki ilişki analiz edilmektedir. Bu amaçla çalışmada ilk olarak, insana yakışır iş kavramının tanımı, amacı ve gös-

tergelerine yer verilecek, sonrasında ise, İş Kanunu’nun da kadın işçilerin çalışma standartlarını korumak amacıyla düzenlenen hükümlerin, insana yakışır iş olgusunun hangi boyutlarıyla ilgili olduğu açıklanacaktır. Yine çalışmada, kadın işçilerin çalışma standartlarını iyileştirilmesi ve iş ilişkilerine toplumsal cinsiyet perspektifinin yerleştirilmesini sağlamak amacıyla düzenlenen temel ILO sözleşmelerinin Türk İş Kanunu ile benzer ve farklı olan yönlerine de değinilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve: İnsana Yakışır İş

Literatürde, “Düzgün İş”, “Saygın İş”, “İnsan Onuruna Yakışır İş” ve “Uygun İş” gibi aynı anlama gelen kavramlar ile de kullanılan “İnsana Yakışır İş” (Decent Work) kavramı (İşçiçok, 2010: 309) en genel haliyle;

“İnsan onuruna yakışır çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, kısaca çalışmaya ilişkin temel hak ve işverenin üç taraflı uzlaşma - hükümet, işçi ve işveren- içinde gerçekleştirilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Palaz, 2010: 481).

İnsana yakışır iş kavramı ile “kadınların ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yaraşır koşullarda, üretken ve saygın iş olanaklarına erişebilmeleri” amaçlanmaktadır (ILO, 1999). Daha açık bir ifadeyle, insana yakışır iş; işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmasını, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı istihdam olanaklarının sunulmasını, tüm çalışanların evrensel sosyal koruma sistemine alınmasını, bireyin kendini özgürce ifade edebilme ve örgütlenme hakkına sahip olmasını ve karar alma süreçlerine katılımını esas almaktadır (ILO, n.d.). Bu yönüyle insana yakışır iş olgusu, “çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, istihdam, sosyal koruma ve sosyal diyalog” olmak üzere dört temel önemli stratejik göstergenin toplamından

oluşmaktadır. (ILO, 1999). Bir zincirin halkaları gibi birbirini tamamlayan bu dört önemli göstergeden herhangi birinin eksik olması, insana yakışır iş anlayışının uygulanabilirliğini ortadan kaldırmaktadır (Işığışık, 2010: 316).

İnsana yakışır işin ilk temel unsuru olan “çalışma yaşamına ilişkin temel haklar” boyutu ile; zorla çalıştırmaya karşı korunma, çocuk işçiliğin en kötü koşulları ile mücadele, işyerinde ayrımcılığın önlenmesi ve örgütlenme özgürlüğü hakları kapsama alınmaktadır. (Ghai, 2003: 125). İnsana yakışır işlerin sorumluluk alanını genişleten bu haklar aynı zamanda sosyo-ekonomik kalkınmanın temel koşulları olarak da bilinmektedir. İnsana yakışır işin ikinci temel unsuru olan “istihdam” boyutu ise, insan onuruna yakışır iş olanaklarının iş arayan herkes için bireyin özgür iradesine bağlamında erişilebilir kılmayı, yeni iş alanlarının oluşturulmasını ve insana yakışır çalışma koşullarının sağlanmasını kapsamaktadır (Işığışık, 2010: 317-318). Nitekim iş alanlarının oluşturulması, çalışana belirli bir ücretin ödenmesini ifade etmekte; buna karşılık çalışma koşulları ise gece çalışması, günlük ve haftalık çalışma süreleri, hafta sonu tatili, yıllık ücretli izin, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi hak temelli unsurları içermektedir. İnsana yakışır işin üçüncü unsuru olan “sosyal koruma” boyutu ile de gerçekleşmesi mutlak ya da muhtemel olan sosyal risklerin olumsuz etkilerinden çalışanların korunması amaçlanmaktadır. Nerede ve ne zaman meydana geleceği belli olmayan ancak önlenemediği veya giderilemediği takdirde bireyi yoksul ve muhtaç hale getirme potansiyeli taşıyan bu riskler, sosyal güvenlik sistemi ve uygulamaları ile koruma altına alınmaktadır. İnsana yakışır işin son unsuru olan “sosyal diyalog” boyutu ise, istihdam koşullarını belirlemek amacıyla işçi ve işverenler arasında yürütülen toplu pazarlık süreçlerini, işletme yönetimine katılmak amacıyla çalışanlar ile yöneticiler arasında kurulan karar alma süreçlerini ve sosyo-ekonomik politikaların belirlenip uygulanması noktasında sosyal taraflarla kamu otoriteleri arasında

geliştirilen iş birliği süreçlerini içermektedir (Ghai, 2003: 121-132).

3. İş Kanunu’nda Kadına Yönelik Koruyucu Hukuki Düzenlemeler ile İnsana Yakışır İş Standartları Arasındaki İlişki

ILO tarafından insana yakışır işlerin gereği doğrultusunda belirlenen dört temel gösterge ve bu göstergelere ait alt boyutlar, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadın ve erkek çalışanların tamamı için uygulanmaktadır. Ancak bilindiği üzere kadın işçiler, biyolojik farklılıkları ve toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan nedenlerle, çalışma yaşamının dinamiklerine karşı dezavantajlı bir konumda yer almaktadır. Bu nedenle ILO, “insana yakışır iş” adlı raporunda çalışma yaşamında eşitliği güçlendirmek ve ayrımcılığı önlemek amacıyla kadın işçilerin çalışma standartlarını kadına özgü hükümler ile koruma altına almanın elzem bir gereklilik haline geldiğini vurgulayarak tüm ülkeleri konuyla ilgili yasal düzenlemeler almaya sevk etmektedir. Nitekim bu doğrultuda atılan adımlardan biri olarak ülkemizde kadın işçilerin çalışma haklarını korumak ve güvence altına almak amacıyla hazırlanan temel yasal düzenlemelerin başında ise, 4857 sayılı İş Kanunu gelmektedir. Çalışmanın bu bölümünde insana yakışır iş gerekleri çerçevesinde, İş Kanunu’nda kadın işçilere özgü düzenlenen hukuki korumaların nelerden oluştuğu ve bu korumaların insana yakışır iş standartları ile nasıl ilişkilendirildiği ele alınacaktır.

3.1. İş Kanunu’nda Kadın İşçilerin Eşitlik İlkesine Göre Korunması

ILO’ya göre ayrımcılık kavramı; “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal köken temelinde yapılan ve istihdam veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya bozan herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih” durumu olarak açıklanmaktadır. (ILO, 1958: mad.1). Ayrımcılık biçimlerinin doğrudan veya dolaylı yollar ile yapı-

lan bir ve birden çok nedeni var olmakla birlikte işyerinde en yaygın görülen ayrımcılık biçimleri arasında "işyerinde cinsiyete dayalı yapılan ayrımcılık" yer almaktadır (Gül, 2023: 280). Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, genellikle; belirli mesleklerin toplumsal cinsiyet kalıplarına göre "kadın işi" ya da "erkek işi" şeklinde sınıflandırılmasıyla ortaya çıkan meslek ayrımcılığı şekli ile kadınlarla erkeklerin aynı işi yapmalarına rağmen taraflara aynı ücretlerin ödenmemesi durumuna bağlı olarak görülen ücret ayrımcılığı şeklinde var olmaktadır (Erikli, 2020: 47).

Ülkemizde ayrımcılık konusu bağlamında, kadının çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemeye, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesi ile yer verilmiştir. Bu maddenin 3. 4. ve 5. fıkraları uyarınca; "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (İş Kanunu Mad. 5/3). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz (İş Kanunu Mad. 5/4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz." ifadelerine yer verilmektedir (İş Kanunu Mad. 5/5). İşverenin eşit ve adil davranma yükümlülüğünü hedefleyen bu hükümlere göre, biyolojik ve belirli bir görevin niteliğinden kaynaklanan nedenler dışında işverenin, iş ilişkisinin her bir aşamasında aynı niteliklere sahip kadın ve erkek çalışanları arasında -kadın adayları işe almamak ya da daha az başvuru yapmalarına neden olan niteliklere yer vermek gibi- cinsiyete dayalı bir ayırım yapması, kadın olduğu için veya hamile olduğu gerekçesiyle bir işçiye daha düşük ücretle çalıştırması veya işe almaması ve kadına tanınan özel koruyucu hakların (süt ve analık izni vb.) gerekçe gösterilerek kadın işçiye daha düşük ücret ödenmesi yasaklanmıştır (Işık Erol, 2022: 604-606). Dolayısıyla bu madde hükmü ile cinsiyet ayrımcılığı insan onurunu zedeleyen davranışlardan biri olarak görülmüş ve

ilgili hükümler doğrultusunda kadının cinsiyeti sebebiyle çalışma hayatında dezavantajlı konuma düşmesinin önüne geçilmek istenmiştir. Bu nedenle İş Kanunu'nun 5. maddesi, insana yakışır iş göstergelerinden "çalışma yaşamına ilişkin temel haklar" boyutunun "işyerinde ayrımcılık yasağı" unsuru ile doğrudan örtüşmektedir.

3.2. İş Kanunu'nda Kadın İşçilerin İş İlişkisi Aşamalarında Korunması

3.2.1. Yer Altında ve Su Altında Çalıştırma Yasağı

Kadınlar ile erkeklerin biyolojik ve fizyolojik yönlerden bazı yapısal farklılıklara sahip olması, kadının meslek hayatını çeşitli özel hükümlerle korunması gereğini ön plana çıkarmıştır (Işık Erol, 2022: 608). Bu nedenle kadınlar için fiziksel, ergonomik, psikolojik, sosyolojik, sağlık ve güvenlik yönlerinden risk taşıyan işyerlerinde, kadın işçilerin çalışma koşullarını korumaya yönelik düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ILO tarafından düzenlenen "45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi" hükmünün 2. maddesi ile "yaş durumuna bakılmaksızın kadınların maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalıştırılmasını yasaklamıştır" (ILO, 1935). Ülkemizde kadın işçiler için çalışması yasak olan işlere ilişkin düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde yer almaktadır. Bu maddede, "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" hükmü yer almaktadır. 45 No'lu ILO Sözleşmesi'nde kadınların maden ocaklarında ve yer altı işlerinde çalıştırılması uygun görülmemişken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu alanlara ek olarak su altı işleri de kadınlar için çalışması yasak olan işler kapsamında değerlendirilmiş ve böylelikle kadına yönelik koruyucu huku-ki düzenlemelerin alanı genişletilmiştir (Yıldız, 2022: 645). Bu düzenlemeler her ne kadar kadının çalışma alanlarını sınırlandırıyor gibi görünse de, kadının koruma alanını genişletiyor olması nedeniyle aslında, kadın işçilerin istihdama daha etkin katıl-

masını sağlamaktadır. Dolayısıyla İş Kanunu'nun 72. maddesi, insana yakışır iş göstergelerinden "istihdam" boyutunun "çalışma koşulları" unsuru ile doğrudan bağlantı içindedir.

3.2.2. Gece Çalıştırma Yasağı

Gece vakti İş Kanuna göre, *"en geç saat 20.00'de başlayıp en erken saat 06.00'da sona eren ve en fazla 11 saat süren dönem"* olarak tanımlanmaktadır (İş Kanunu mad. 69). İş süreçlerinin zaman esasına göre yapılandırılması bağlamında ortaya çıkan gece çalışmaları, periyodik olarak zamanın dinlenmek için ayrılan diliminde gerçekleşmesi nedeniyle, bu saatler arasında yürütülecek olan çalışma faaliyetlerin sınırlandırılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu doğrultuda kadın işçilerin gece vaktinde yapacağı çalışmaların kadının fiziki ve zihni sağlığı, aile yaşantısı, sosyal iletişimi ve çevresi, kişilik oluşumu ve gelişimi üzerinde meydana getireceği tahribatlar dikkate alınarak koruma altına alınmıştır (Hüseyinli ve Yiğit, 2017: 301). Bu kapsamda ILO tarafından revize edilen "89 No'lu Gece Çalışması (Kadınlar) Sözleşmesi" hükümlerinin 4. maddesinde belirtilen istisnai durumlar dışında, *"Kadınların, yaş durumuna bakılmaksızın kamuya ya da özel sektöre ait herhangi bir sanayi işletmesinde ya da bu işletmelerin herhangi bir kolunda gece çalıştırılmayacağı"* belirtilmektedir (ILO, 1948: mad.3).

Ülkemizde kadınların gece postalarında çalışma durumları ise, İş Kanunu'nun "Gece Çalıştırma Yasağı" başlıklı 73. maddesi uyarınca düzenlenen "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" kapsamında ele alınmıştır. Bu yönetmeliğe göre; *"kadınların, 18 yaşını doldurmuş olmaları şartıyla gece postalarında istihdam edilebileceği, gece çalışma süresinin ise; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri alanında yürütülen işler dışında 7,5 saatin üzerini geçemeyeceği"* ifade edilmektedir. Dolayısıyla ilgili yönetmelikten, kadınların 18 yaşını doldurduktan sonra sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmayacağına dair yasaklayıcı bir hükmün öngörülmediği anlaşılmaktadır (Ertürk Arslan, 2017: 357).

Yine kadın işçilerin gece çalıştırılabilmesi için gece çalışmalarına uygun olduğunu gösterir sağlık raporu almaları ve kadın çalışanın eşi de işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor olması halinde, kadın işçinin isteği üzerine gece çalışmalarının eşinin çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenleneceği ifade edilmektedir (Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 2013). Bu nedenle ülkemizde kadınların biyolojik yapıları, sağlık durumları, aile hayatı ve ev içi sorumlulukları dikkate alınarak düzenlenen gece çalışma hükümleri, insana yakışır iş göstergelerinden "istihdam" boyutunun, "çalışma koşulları" unsuru ile uyumluluk göstermektedir.

3.3. İş Kanunu'nda Kadın İşçilerin Gebelik ve Analık Haline İlişkin Korunması

Kadın işçilerin çalışma koşullarını koruma altına alan düzenlemelerden bir diğeri de kadınların biyolojik özellikleri doğrultusunda doğum öncesi ve sonrası süreçteki ihtiyaçlarını dikkate alan hükümlerdir. Bu doğrultuda çalışan kadına doğum izni ve emzirme hakkı tanımak, iş ve gelir güvencesi sağlamak, anne ile çocuğun iyilik halini korumak ve istihdamda ayrımcılığı önlemek amacıyla ILO tarafından "183 No'lu Annelik Koruma Sözleşmesi" düzenlenmiştir (ILO, 2020). Ülkemizde kadın işçilerin doğurganlık özelliklerini dikkate alan düzenlemelere ilişkin hükümlere ise, İş Kanunu'nun "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" başlığı altında yer alan 74. maddesi kapsamında yer verilmiştir. Bu madde hükmünde; *"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadının işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandı-*

rılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır” denilmektedir (İş Kanunu mad. 74/1). Nitekim kadın için öngörülen bu süreler, işçinin sağlık durumu ve işin özelliğine bağlı olarak doğumun öncesinde veya sonrasında kullanmak amacıyla arttırılabilmektedir (İş Kanunu mad 74/3). Gebelik sürecinde; kadına periyodik doktor kontrollerine gitmek için işvereni tarafından ücretli izin verileceği (İş Kanunu mad. 74/4) ve doktor raporuyla gerekli görülmesi halinde, kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılacağı ve bu durum için ücretinden bir kesinti yapılamayacağı açık bir şekilde belirtilmektedir (İş Kanunu mad. 74/5).

İlgili madde hükmü kapsamında, kadın işçinin analık izni sonrasında yararlanabileceği başka haklara da yer verilmiştir. Bunlardan ilki, kadının “haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin” kullanma hakkını içermektedir. Buna göre, analık izni süresinin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçiye isteği halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkı verilmektedir. Çoğul doğum yapılası hâlinde bu süreler otuzar gün ilave edilmekte, çocuğun engelli doğması hâlinde ise yarım çalışma iznini kullanma süresi, üç yüz altmış gün olarak verilmektedir (İş Kanunu mad.74/2). Kadın işçiye analık izni sonrasında yapılan düzenlemelerin ikincisini ise, “ücretsiz izin kullanma” hakkı oluşturmaktadır. Bu düzenlemeye göre kadın işçi, istemesi halinde analık izninin bitiminden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin kullanabilmektedir (İş Kanunu mad. 74/6). Böylelikle kadın işçiye, izin kullanma konusunda seçim yapma hakkı tanınmaktadır. Düzenlemelerin üçüncüsünü ise, “kısmi süreli çalışma” hakkı oluşturmaktadır. İş Kanunu’nun “kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi” başlığı altında yer alan 13. maddesinin 5.fıkrasında yapılan değişiklikle; analık izinlerinin bi-

timinden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar anne veya babanın kısmi süreli çalışma talebinde bulabileceği, verilen talebin ebeveynlerden biri için geçerli olmak şartıyla işveren tarafından karşılanacağı ve bu talebin geçerli bir fesih nedeni olarak görülemeyeceği hüküm altına alınmıştır (Metin, 2017: 43).

Kadın işçiye yönelik koruyucu hukuki düzenlemelerin bir diğeri de emziren kadına “süt izni” kullanım hakkı sağlanmasıdır. Bir yaşından küçük çocukları olan kadın işçiye, izin planını kendi yapmak şartıyla çocuklarını emzirmesi için günde toplamda 1,5 saat süt izninin verilmesi ve bu sürelerin çalışma süresine dâhil edilerek kullandırılması gerekmektedir (İş Kanunu mad.74/7).

Önemle belirtmek gerekir ki, İş Kanunu’nda kadın işçilerinin çalışma hayatını korumak düzenlenen hükümler, yalnızca biyolojik anneleri değil, aynı zamanda üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler için de uygulanabilmektedir (Ertürk Arslan, 2017: 360). Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren; sekiz hafta süre ile “analık izni” (İş Kanunu mad. 74/1), talep edilmesi halinde 6 aya kadar “ücretsiz izin” kullanma hakkı (İş Kanunu mad. 74/6) ve yine talep edilmesi halinde “kısmi süreli çalışma” hakkı sağlanabilmektedir (İş Kanunu mad. 13/5). Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere ise, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkı sunulmaktadır (İş Kanunu mad. 74/2).

İş Kanunu’nun 74. maddesi kapsamında kadın işçilere yönelik alınan hükümler; anne ve çocuk refahını korumayı, çocuğun sağlıklı bir şekilde gelişmesini, çalışma koşullarının kadın sağlığına yönelik düzenlenmesini, kadının iş-yaşam dengesini kurabilmesini ve kadının annelik rolünü istihdamdan ayrılmayarak yerine getirmesini sağlayan çok yönlü düzenlemelerdir. Bu nedenle İş Kanunu’nun 74.

maddesi, insana yakışır iş göstergelerinden “çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, istihdam ve sosyal koruma” boyutlarının, “işyerinde ayrımcılık yasağı, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik” unsurlarıyla doğrudan ilişki halindedir.

4. SONUÇ

Kadınların insana yakışır üretken işlerde istihdam edilmesi, mikro ölçüde kişisel refah düzeyinin artmasına sağladığı katkı kadar, ülke ekonomisi ve kalkınma düzeyi üzerinde yarattığı katma değer bakımından bir o kadar da makro ölçüde kritik bir öneme sahiptir. Bu durumun gerçekleşmesi ise, ancak kadının çalışma yaşamına yönelik koruyucu hukukî düzenlemelerin hayata geçirilmesiyle ve etkin bir biçimde uygulanmasıyla mümkün olabilmektedir. Nitekim bir hukuk devleti olan ülkemizde, kadın işçilerin biyolojik yapıları ve toplumsal rollerine hassasiyet gösterilmiş; kadın işçinin çalışma hayatını, insana yakışır iş göstergeleri bağlamında koruma altına almak amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın işçilere özgü hükümlere yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın işçilerin çalışma yaşamına yönelik koruyucu hukukî düzenlemeler incelendiğinde, ilgili hükümlerin çok açık bir şekilde “insana yakışır iş” kavramının somutlaştırılmasına katkı sağlayan unsurları içerdiği görülmektedir. Bu bağlamda İş Kanunu’nun 5. maddesi kapsamında düzenlenen “eşit davranma ilkesi” hükümlerinin, insana yakışır iş göstergelerinden “çalışma yaşamına ilişkin temel haklar” boyutunun “işyerinde ayrımcılık yasağı” unsuru ile; İş Kanunu’nun 72. ve 73. maddeleri kapsamında düzenlenen “yer altı, su altı ve gece çalıştırma yasağı” hükümlerinin, insana yakışır iş göstergelerinden “istihdam” boyutunun “çalışma koşulları” unsuru ile; İş Kanunu’nun 74. maddesi kapsamında düzenlenen “analık hâlinde çalışma ve süt izni” hükümlerinin ise, insana yakışır iş göstergelerinden “çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, istihdam ve sosyal koruma” boyutlarının “işyerinde ayrımcılık yasağı, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik” unsurları ile doğrudan bağlantılı olduğu görül-

mektedir. Dolayısıyla İş Kanunu’nda kadına yönelik koruyucu hukukî düzenlemeler; cinsiyetler arasında eşitliği, işyerinde ayrımcılığın önlenmesini, iş sağlığı ve güvenliğinin tesisini, iş-yaşam dengesinin kurulmasını, istihdamda sürdürülebilirliği, anne ve çocuğun sosyal risklerden korunmasını sağlayan insan onuruna yakışır hakları içermektedir.

Ne var ki, insana yakışır iş anlayışının bir gereği olarak, hukukî düzeyde kadın işçilere sağlanan koruma mekanizmalarının etkin bir biçimde hayata geçirilebilmesi, yasal normların düzenlenmesine bağlı olduğu kadar, yeterli bir toplumsal bilinç düzeyinin geliştirilmesi ile de bir o kadar yakından ilişkilidir. İnsana yakışır işlerin bir gereği olarak, bilhassa anne olan kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası dönemlerde tanınan yasal izin hakları, yapılan işin sürekliliğini sekteye uğratabileceği endişesiyle, kadın işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin ya hiç kurulamamasına ya da kurulmuş olan ilişkinin sürdürülememesi ile sonuçlanmasına yol açabilmektedir (Metin, 2017: 43). Bu nedenle, hukukî düzenlemeler her ne kadar insana yakışır işlerin bir gereği olarak yer alsa da, insana yakışır iş olgusunun çalışma yaşamında benimsenip yaygınlaşabilmesi için söz konusu düzenlemelerin toplumsal norm ve öğretilerin önüne geçmesi ve bir toplum bilinci hâline gelmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- 4857 sayılı İş Kanunu. Resmî Gazete: 10.06.2003, Sayı: 25134. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Erikli, S. (2020). "Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 39-60.
- Ertürk Arslan, A. (2017). "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 23(1), 345 – 369.
- Ghai D. (2003). "Decent Work: Concept and Indicators", International Labour Review, 142(2), 113-145.
- Gül, T. (2023). "İşyeri Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Türkçe Uyarlama Çalışması", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi, 7(2), 279-288.
- Hüseyinli, N., ve Yiğit, Y. (2017). "İş Hukuku'nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25(2), 279-328.
- ILO. International Labour Organization. (1935). 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045
- ILO. International Labour Organization. (1948). "Night Work (Women) Convention (Revised), (No. 89)" https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312234
- ILO. International Labour Organization. (1958). 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi. <https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi>
- ILO. International Labour Organization. (1999). "Decent Work", Report of the Director General to the 87th Session of the International Labour Conference, Geneva.
- ILO. International Labour Organization. (2000). "Maternity Protection Convention, (No.183)" https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- ILO. International Labour Organization. (n.d.). "Decent Work", <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work>
- Işığışık, Ö. (2010). "Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (56), 307-331.
- Işık Erol, S. (2022). "Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanlara Yönelik Koruyucu Düzenlemeler", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27(47), 597-620.
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. Resmî Gazete: 24.07.2013, Sayı: 28717. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=17057&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Metin, B. (2017). "İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri". TİSK Akademi, 12(23), 18-49.
- Palaz, S. (2010). "Düzgün İş (Decent Work) Kavramı Ve Ölçümü: Türkiye Ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (50), 479-505.
- UN Women. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2020). "Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2020"
- Yıldız, M.E. (2022). "İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Kadınlar Ve Gençler", Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10(2), 639-655.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MAKALELERİ



NANOTEKNOLOJİDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Hilal Mangaoğlu YÜRÜK*

ÖZET

Nanoteknoloji, nano boyutlu parçacıklar kullanılarak malzemelerin oluşturulması, işlenmesi, kullanılması ve karakterizasyonu gibi yönleri inceleyen disiplinler arası bir bilim dalıdır. Bu bağlamda nanoteknoloji, nanomalzemelerin fiziksel, kimyasal ve biyolojik yapılarını araştıran ve bunların uygulama alanlarıyla ilgilenen çok yönlü bir alandır. Bu makalede, nanoteknolojide iş sağlığı ve güvenliği etkileri başlıklı tez çalışması kapsamında yapılan anket sonuçları ve nanoteknoloji uygulamalarının iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri ele alınmakta; mevcut durum analiz edilmekte ve geleceğe yönelik önlemler tartışılmaktadır. Ayrıca mevzuat, denetim ve eğitim konularında çeşitli öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Nanoteknoloji, Nanoparçacıklar, Nanotozlar, İş Sağlığı ve Güvenliği, Maruziyet, Toksisite, Risk Değerlendirmesi.

ABSTRACT

Nanotechnology is an interdisciplinary field of science that focuses on the fabrication, processing, utilization, and characterization of materials by employing nano-sized particles. In this context, nanotechnology encompasses the study of the physical, chemical, and biological properties of nanomaterials and their wide-ranging applications. This article examines the findings of a survey conducted as part of a thesis on the occupational health and safety impacts of nanotechnology. It analyzes the current state of nanotechnology's implications for occupational safety and discusses forward-looking measures. Additionally, the article offers various recommendations concerning regulatory frameworks, inspections, and training practices.

Keywords: Nanotechnology, Nanoparticles, Nanodusts, Occupational Health and Safety, Exposure, Toxicity, Risk Assessment.

*İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

Dünyada ve Türkiye’de nanoparçacıkların kullanımında son yıllarda oldukça hızlı bir artış gözlemlenmektedir. Bu artış, nanoteknolojinin malzeme mühendisliğinden tıbbı, tarımdan enerjiye kadar pek çok sektöre entegre olmasıyla yakından ilişkilidir. Nanoparçacıklara maruziyet yalnızca bu malzemelerin üretiminde çalışanlarla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda onları daha sonra işleyen, taşıyan, depolayan ve son ürünleri tercih eden tüketicileri de kapsamaktadır. Dolayısıyla, nanoölçekte malzeme ve ürünlerle temas, oldukça geniş bir popülasyona yayılarak halk sağlığı ve iş sağlığı ve güvenliği açısından yeni ve karmaşık riskleri ortaya çıkarmaktadır. Ancak, üretim ve kullanım süreçlerinde çalışanların ve tüketicilerin maruziyet düzeyleri konusunda somut verilere ulaşmak oldukça zordur. Mevcut araştırmalar çoğunlukla mikro ölçeklerde ve laboratuvar ortamında gerçekleştirilmekte, elde edilen veriler makro ölçeğe modellenerek tahminler yapılmaktadır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından yeni ve özel denetim araçlarına ve düzenlemelere duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Nanoteknolojinin çalışma hayatına entegrasyonu, henüz tam anlamıyla kontrol edilemeyen riskler yaratmıştır. Bu nedenle, nano ölçekteki materyallerle çalışan bireylerin korunması amacıyla iş hijyeni, toksisite testleri ve mevzuat düzenlemeleri büyük önem taşımaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve: İnsana Yakışır İş

Nanobilim ve nanoteknoloji, birçok sektörde hızla yaygınlaşmaktadır. Önümüzdeki 10-15 yıl içinde, yeni ürün ve pazarların ortaya çıkmasıyla, insan yaşamı ve ekonomik faaliyetler üzerinde köklü değişiklikler yaratması beklenmektedir. Süperbilgisayarların mikroskop altında incelenmesi, hastalıklı dokulara müdahale eden nanorobotların geliştirilmesi, beynin kapasitesinin nanohafızalarla artırılması ve çevre kirliliğinin nanoparçacıklar yardımıyla azaltılması bu teknolojinin vaat ettiği uygulamalardandır.¹

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) bilim akademisi, 2020 yılı itibarıyla nanoteknolojinin global ekonomi üzerinde 3 trilyon dolar etkiye sahip olacağını ve nanoteknoloji temelli ürünler üretiminde dünya genelinde 6 milyon çalışanın istihdam edileceğini öngörmektedir².

1997 yılında dünya genelinde nanoteknolojiye yapılan yatırım 430 milyon dolar iken, 2004 yılında bu rakam 90 milyar dolara ulaşmış ve 2020 itibarıyla yıllık 3 trilyon dolarlık bir endüstri haline gelmiştir³. Nanomalzemelerin kullanım alanları geometrik olarak artmakta, hafif ve dayanıklı malzemeler birçok sektörde yaygınlaşmaktadır.

Nanomalzemelere maruziyetin sağlık üzerindeki etkileri henüz tam olarak belirlenememiştir. Maruziyet yolları, nanomalzemelerin biyolojik sistemlerle etkileşim biçimleri ve toksikolojik özellikleri üzerine daha fazla bilgiye ihtiyaç vardır. Mevcut çalışmalar bu bilgi boşluklarını kısmen doldursa da, geniş kapsamlı tehlike verisi sınırlıdır. Özellikle benzer kimyasal yapıya sahip fakat farklı formlardaki nanomalzemeler farklı toksikolojik özellikler göstermekte ve bu da yeni değerlendirme yöntemlerinin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Nanomalzemeler; geometrisi, morfolojisi, kompozisyonu, homojen partikül dağılımı ve topaklanma özelliklerine göre sınıflandırılmaktadır. Geometrik olarak sıfır boyutlu (nanotoz, nanodispersiyon), tek boyutlu (nanoçubuk, nanotüp), iki boyutlu (film, kaplama) ve üç boyutlu (toz yapılı, lifli, çok katmanlı, polikristal) nanomalzemeler mevcuttur. Örneğin, elmas ve grafit üç boyutlu nanomalzemelere örnek verilebilir⁴.

Malzeme boyutu, parçacığın toksisite düzeyini doğrudan etkilemektedir. Günümüzde canlı ortamlarda toksisite düzeyini belirleyerek maruziyet sınır değerleri oluşturmak için in vitro ve in vivo testler kullanılarak nanomalzemelerin canlı hücre-

reler, dokular ve çevre üzerindeki etkileri detaylı olarak araştırılmaktadır. Ancak, maruziyetin iş sağlığı ve güvenliği açısından sahadaki uygulamalara nasıl yansıdığını değerlendirmek için yalnızca laboratuvar çalışmaları yeterli olmamaktadır. Bununla birlikte, nanomalzeme kullanımının ve bunun çalışanlar arasında oluşturabileceği risk algısının daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla, ilgili işletmelerde mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlara yönelik bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

3. Anket Çalışması Uygulaması

Anket çalışması ilgili kurumlara telefon ve e-posta yoluyla ulaşılarak çevrimiçi gerçekleştirilmiştir. Mavi yaka çalışanlara 16, beyaz yaka çalışanlara 20 soru yöneltilmiştir. Beyaz yaka çalışanlara ayrıca kullanılan maddelerin maruziyet sınır değerleri, kişisel koruyucu donanım seçiminde nanoboyutların dikkate alınıp alınmadığı, nanomaddelerle ilgili risk değerlendirmeleri ve kullanılan değerlendirme yöntemleri sorulmuştur.

4. Bulgular ve Tartışma

Toplamda 40 beyaz yaka ve 4 mavi yaka çalışandan veri toplanmıştır. Analizler beyaz yaka çalışanlar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

4.1. Katılımcı Profili ve Deneyim

Katılımcıların ortalama sektörel deneyimi 15 yıl, nanomaddelerle çalışma süresi ise yaklaşık 7 yıldır. Katılımcıların çoğunluğu Ar-Ge laboratuvarları ve boya sektöründe çalışmaktadır.

4.2. Nanomadde Kullanımı

Tüm katılımcılar katı formda nanomaddelerle çalışmakta olup, %56'sı aynı zamanda sıvı formda nanomaddelerle de çalışmaktadır. En sık kullanılan maddeler arasında titanyum dioksit (TiO_2) (%60), silisyum dioksit (SiO_2) (%52), gümüş (Ag), çinkooksit (ZnO), grafen ve karbon nanotüp ya da nanoparçacıklar yer almaktadır.

Kullanılan parçacık boyutları çoğunlukla 0-20 nm, 20-40 nm, 40-60 nm ve 60 nm üzeridir. Katılımcıların %18'i çalıştıkları boyutu bilmediklerini belirtmiştir.

4.3. Risk Değerlendirmesi ve KKD Kullanımı

Katılımcıların %61'i nanomaddelerle ilgili risk değerlendirmesi yapıldığını bildirmiştir. Kullanılan yöntemler arasında SDS/MSDS, HAZOP, maruziyet süreleri ve meslek hastalıkları takibi bulunmaktadır. Tüm katılımcılar kişisel koruyucu donanım kullanmakta olup, en yaygın donanımlar maske (%100), filtreli maske (%68), toz maskesi (%52) ve tam kapalı kartuşlu maskedir (%30).

4.4. İSG Profesyonelleri ve Eğitim

Çalışanların bulunduğu kurumların %92'sinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, %81'inde işyeri hekimi ve %55'inde diğer sağlık personeli bulunmaktadır. Çalışanların %60'ı nanomaddelerle ilgili eğitim aldığını, %40'ı ise herhangi bir eğitim almadığını ifade etmiştir.

4.5. Maruziyet ve Sağlık Taramaları

Maruziyet yolları solunum (%100), deri teması (%85), göz teması (%65) ve yutma (%50) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %89'u periyodik sağlık taramasından geçmekte, %53'ü ise bu taramaların yılda bir yapıldığını bildirmiştir. Taramalar kan, idrar, röntgen, solunum fonksiyon ve odyometri testlerini kapsamaktadır.

5. Türkiye'de Nanomalzeme Denetimleri: Sektörel Uygulamalar, Mevzuat Gelişimi ve Uluslararası Yaklaşımlar

Türkiye'de nanomalzeme kullanılan işyerlerinde en sık karşılaşılan maddeler titanyum dioksit (TiO_2), silisyum dioksit (SiO_2), gümüş nanoparçacıkları (Ag), çinko oksit (ZnO), grafen ve karbon nanotüplerdir; bunlar boya, tekstil, kozmetik, plastik-kompozit üretimi ve Ar-Ge laboratuvarlarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Örneğin kozmetik sektöründe

sabun beyazlatmada kullanılan titanyum dioksit, beyaz ince toz formunda olup torbalarda hem nano hem mikro boyutta partiküller içerebilir ve bu aşamada inhalasyon, deri ve göz teması maruziyet yolları olarak öne çıkar. Denetimlerde malzeme formu ve boyutu, SDS/MSDS içeriği, risk değerlendirme, mühendislik kontrolleri, KKD kullanımı ve sağlık gözetimi uygulamaları incelenmektedir. Türkiye’de spesifik sınır değerler bulunmamakla birlikte NIOSH gibi kuruluşların önerileri referans alınmaktadır. Almanya ve Fransa’da ulusal kayıt ve bildirim zorunlulukları, İngiltere ve Hollanda’da REACH kapsamında SDS üzerinde nanoform içeriğinin beyanı ve proses bazlı risk değerlendirmesi öne çıkmakta, ABD’de ise NIOSH rehberleri ve OSHA yükümlülükleri esas alınmaktadır. Bu yaklaşım, ulusal mevzuat eksikliklerine rağmen uluslararası iyi uygulamalara dayalı bir denetim standardı oluşturulmasını sağlamaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Nanoteknolojinin endüstrideki etkileri giderek artmakta, bu durum iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından yeni sorumluluklar doğurmaktadır. Nanoparçacıkların insan sağlığı üzerindeki etkileri henüz tam olarak ortaya konmamış olsa da, bu alandaki risklerin bilimsel verilerle desteklenerek yönetilmesi büyük önem taşımaktadır. Mevzuattaki eksiklikler, özellikle nanoteknolojik riskler için özel düzenlemelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Nanoteknoloji ile çalışan sektörlerde temel koruyucu önlemler çoğunlukla uygulanıyor olsa da, sistematik risk değerlendirme süreçlerinde ve çalışan eğitimlerinde belirgin eksiklikler göze çarpmaktadır. Bu nedenle, nanoteknolojiye bağlı risklerin yönetiminde kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir.

Bu kapsamda, nanomalzeme ve nanoparçacıklarla çalışan tüm personel için zorunlu ve düzenli eğitim

programlarının uygulanması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine yönelik olarak nano-risk farkındalığı ve ölçüm tekniklerini içeren özel eğitimlerin düzenlenmesi gerekmektedir.

İşyeri düzeyinde tüm kurumlarda nanoteknolojik risklere özgü, standartlaştırılmış bir risk değerlendirme prosedürü benimsenmeli; nanoparçacıklara özel maruziyet sınır değerleri belirlenerek ulusal düzeyde ayrı bir maruziyet sistemi geliştirilmelidir. Ayrıca, nanomalzemelere yönelik güvenlik protokollerinin oluşturulmasında in vitro test sonuçlarının dikkate alınması önerilmektedir.

Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımı konusunda da standartların netleştirilmesi gereklidir. Özellikle maske türleri, filtrasyon kapasitesi ve kullanım süresi gibi kriterler baz alınarak ayrıntılı düzenlemeler yapılmalıdır.

Periyodik sağlık taramaları kapsamına, nanomaddelere özgü testler eklenmeli; böylece olası sağlık sorunları erken dönemde tespit edilebilmelidir. Nanoteknolojik ürünlerin üretimi ve kullanımındaki artış göz önünde bulundurularak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının bu doğrultuda yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Sektöre özgü rehber dokümanların hazırlanması, işyerlerinde nanoteknoloji kaynaklı risklere özel denetim kontrol listelerinin geliştirilmesi ve uygulamaya alınması, güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, nanoteknolojinin sunduğu yenilikçi olanaklardan güvenli bir şekilde yararlanılabilmesi için bu alana özgü, güncel, bilimsel temellere dayanan ve uygulamaya dönük İSG stratejilerinin hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- 1. TÜBİTAK. 2014. Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları 2003-2023 Strateji Belgesi. Ankara: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu. Erişim tarihi Ocak 2020.
- http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/Vizyon2023_Strateji_Belgesi.pdf.
- 2. Hodson, L. 2013. "Protecting the Nanotechnology Workforce: NIOSH Nanotechnology Research and Guidance Strategic Plan, 2013-2016." Cincinnati, OH: National Institute for Occupational Safety and Health.
- 3. Khan, A. S., ed. 2012. Nanotechnology: Ethical and Social Implications. Boca Raton, FL: CRC Press.
- 4. Demir, H. 2018 (Temmuz). "Nanomalzemeler." Sanayi Bakanlığı. Erişim tarihi Ocak 2020. <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/nanomalzemeler/9683>.

GÜVENLİK BİLİMİNDE GÜNCEL YAKLAŞIMLAR VE “YENİ GÜVENLİK PARADİGMALARI”



Dr. Rıdvan MEVSİM*

ÖZET

Bu çalışmanın, güncel güvenlik bilimi literatürünü şekillendiren ve her biri ile ilgili uluslararası otoriteler tarafından hem teorik, hem de pratik çalışmaların artan bir ivmeyle yürütülmekte olduğu Yeni Güvenlik Paradigmaları ile ilgili bir giriş niteliği taşıması amaçlanmaktadır. Özellikle 20. Yüzyılın ikinci yarısında yüksek riskli sektörlerde yaşanan endüstriyel felaketler, araştırmacıları iş güvenliği alanında yeni arayışlara yönlendirmiştir. Bu sürecin sonunda sistem güvenliği yaklaşımı benimsenmiş ve güvenlik bilimi ile ilgili pek çok yeni kavram ortaya çıkmıştır. Toplu olarak “Yeni Güvenlik Paradigmaları” olarak adlandırılan bu kavramların farklı tanımları olsa da, aslında temelde aynı hususa, sosyoteknik sistemlerin artan karmaşıklığına vurgu yaptıkları görülmektedir. İki ana bölümden oluşan makalenin ilk bölümünde sistem güvenliğine geçişin tarihçesi ele alınmış, ikinci bölümde ise insan hatası kavramının modern güvenlik biliminde ne şekilde ele alındığına ve Yeni Güvenlik Paradigmalarının en fazla kullanılanlarından bazıları olan Güvenlik-II, STAMP ve dayanıklılık mühendisliğinin temel ilkelerine yer verilmiştir. Alandaki güncel gelişmeleri, güvenlik biliminin gündem maddelerini ve teorik altyapısını araştırmanın, literatüre katkı sağlayacak akademik çalışmalar ile birlikte saha pratiğine de önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sistem Güvenliği, Yeni Güvenlik Paradigmaları, Güvenlik-II, STAMP, Dayanıklılık Mühendisliği.

ABSTRACT

This study aims to provide an introduction to the New Safety Paradigms, one of which has shaped the current safety science literature and is being carried out with increasing popularity by international authorities in both theoretical and practical manners. Industrial disasters occurred in high-risk sectors, especially in the second half of the 20th century, led researchers to new aspects in the field of occupational safety. At the end of this process, the system safety approach was adopted and many new concepts related to safety science has emerged. Although these concepts, collectively called “New Safety Paradigms”, have different definitions, they essentially emphasize the same issue: the increasing complexity of sociotechnical systems. The first part of the study covers the historical timeline of the transition to system safety. The second part covers how the concept of human error is addressed in modern safety science and the basic principles of Safety-II, STAMP, and resilience engineering, which are some of the most widely used New Safety Paradigms. It is believed that research on the current developments in the field and theoretical background of safety science will make a significant contribution to practice as well as academic studies that will contribute to the literature.

Keywords: System Safety, New Safety Paradigms, Safety-II, STAMP, Resilience Engineering.

*İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

Yaklaşık yüz yıllık bir zaman diliminde incelenebilen güvenlik bilimi literatürü, teori ve pratikte pek çok farklı yaklaşım ve model önerisi içermektedir. Bu tarihsel süreç mühendisliğin yanında yönetim bilimi ve psikoloji disiplinlerindeki değişim ve gelişimleri de kapsayarak, iş güvenliğinin aslında geniş perspektifte ele alınması ve değerlendirilmesi gereken bir konu olduğunun kanıtı niteliğindedir (Le Coze, 2019; Karanikas ve Zerguine, 2024). Kuruluşunun 100. yılında yayınlanan ve çalışma hayatının geleceği ile ilgili öngörülere yer verdiği raporunda Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) de bu duruma vurgu yaparak; iş sağlığı ve güvenliğinin hukuk, iş ve süreç tasarımı, çevresel ve sosyal etkiler, tıp ve beşeri bilimler ile doğrudan ilgili olduğunu ve olmaya devam edeceğini belirtmektedir (ILO, 2019). İş sağlığı ve güvenliğinin bu çokdisiplinli ve kapsamlı niteliğinin farkında olmak, alanda yürütülecek her türlü çalışma açısından kaçınılmazdır.

Güvenlik biliminin odaklandığı başlıklar yıllar içinde güncellense de kaza oluşumu, iş güvenliği performansının ölçülmesi, insan hataları ve güvenlik kültürü gibi başlıca araştırma konuları hemen her zaman gündemde kalmıştır (Dekker, 2014). İş kazalarının nedenleri ile ilgili ilk kurumsal model Herbert W. Heinrich tarafından, 1931 tarihli “Endüstriyel Kazaların Önlenmesi” (İng. *Industrial Accident Prevention*) başlıklı kitabında öne sürülmüştür. Heinrich, basit denebilecek görsel bir temsil ile endüstriyel kazaların doğrusal bir yol izlediğini ve sıralı halde gerçekleşen olayların nihai olarak bir kaza ve yaralanma ile sonuçlandığını iddia etmiştir (Heinrich, 1931). Literatüre “Domino Teorisi” olarak geçen bu model, basit sıralı doğrusal kaza modellerinin öncüsüdür. Ne var ki Heinrich’in modelindeki bu doğrusal mantığın, endüstride özellikle yüzyılın ikinci yarısında artan bir ivme ile yaygınlaşan karmaşık sosyoteknik sistemleri temsil etmekte yetersiz kaldığını düşünen araştırmacılar, yıllar

içinde modern güvenlik bilimi modellerinin ve sistem yaklaşımının ortaya çıkışına ön ayak olmuştur (Salmon vd., 2012).

Cooper (2022), tarihsel sürecin bir parçası olarak, güvenlik ve risk yönetimiyle ilgili öne sürülen nispeten yeni kavramları Dayanıklılık Mühendisliği (İng. *resilience engineering*) (Woods vd., 2006), Güvenlik-II (İng. *Safety-II*) (Dekker, 2014), İnsan ve Örgütsel Performans (İng. *Human and Organizational Performance*, HOP), Farklı Şekilde Güvenlik (İng. *Safety Differently*) ve Fonksiyonel Rezonans Analiz Yöntemi (İng. *Functional Resonance Analysis Method*, FRAM) (Hollnagel, 2012) olarak sıralamakta ve toplu olarak “güvenliğe yeni bakış” olarak nitelemektedir. Karanikas ve Zerguine (2024) yukarıdakilere Yüksek Güvenilirlikli Organizasyonlar (İng. *High Reliability Organizations*, HRO) ve Sistem Teorik Kaza Modeli ve Süreçleri (İng. *Systems Theoretic Accident Model and Processes*, STAMP) (Leveson, 2004) yaklaşım ve modellerini de eklemekte ve tüm bu kavramları “Yeni Güvenlik Paradigmaları” olarak adlandırmaktadır. Toplu olarak bu kavramlar 21. Yüzyıl güvenlik bilimi anlayışını şekillendirmeye devam etmektedir.

Yeni Güvenlik Paradigmaları, iş güvenliğini nasıl tanımladıklarından, işyerlerinde istenmeyen olayların nedenleri ve sonuçlarını nasıl ele aldıklarına kadar farklı başlıklarda, farklı söylemlere sahip olsa da; etkileşim halindeki insan, teknoloji ve çevresel bileşenlerden oluşan sosyoteknik sistemlerin artan karmaşıklığını yansıtmaya yönündeki ortak amacı taşımaktadırlar. Bu çalışmada ilk olarak modern güvenlik biliminin baskın yaklaşımı görünümündeki sistem güvenliğine değinilecek, devamında da Yeni Güvenlik Paradigmalarından bazıları incelenecektir.

2. İŞ GÜVENLİĞİNDE SİSTEM YAKLAŞIMINA GEÇİŞ

Tarihsel arka plana bakıldığında, güvenlik bilimi ile ilgili 20. Yüzyılın ilk yarısında hâkim olan anlayışı değiştiren ve devamında sistem güvenliğine doğru

yön veren sürecin, 1970'li yılların sonlarından itibaren meydana gelen endüstriyel felaketler olduğu kabul edilebilir. Sürece yayılan olgular incelenirken tek ve kesin bir başlangıç noktasını belirlemek kolay olmasa da Le Coze (2019), güvenlik yönetimi ve sistem güvenliği çağına geçişin Turner ve Pidgeon (1978) tarafından ortaya atılan İnsan Kaynaklı Felaketler (İng. *Man-Made Disasters, MMD*) teorisi ile gerçekleştiğini belirtmektedir. Buradaki "insan kaynaklı" ifadesi geleneksel yaklaşımda yer alan insan hatası anlamına gelmemektedir. Turner'ın aynı adlı kitabının yayınlanmasının ardından kısa bir zaman diliminde meydana gelen endüstriyel kazalar, kamuoyunun dikkatini işletmelerde alınan teknik, kurumsal, sosyal ve yönetsel kimi kararların nasıl büyük felaketlere yol açabileceği, bunların yalnızca can kayıpları veya yaralanmalara değil, aynı zamanda önemli çevre sorunlarına ve büyük mali kayıplara da neden oldukları yönünde çekmiştir (Komljenovic vd., 2017). MMD aynı zamanda sistem yaklaşımının en belirgin argümanlarından biri olan kazaların yalnızca teknik nedenlerle değil, insan ve organizasyonel unsurların karşılıklı etkileşimleri ile açıklanması gerektiğini savunmaktadır. Sistemlerin bu anlamda kırılganlığını arttıran uzun kuluçka dönemleri vardır ve sonunda gizil kalmış olay veya hatalar neticesinde kaza meydana gelir (Arstad ve Aven, 2017). Dekker (2019), bu kuluçka döneminde işletmelerin tehlike sinyallerini tanıma ve büyük kazaları önleme yeteneğinin zamanla, farkına varılmaksızın, yavaş yavaş kaybolduğunu öne sürmekte ve bu süreci işletmenin büyük bir kazaya doğru "sürüklenmesi" (İng. *drift into failure*) olarak adlandırmaktadır.

Three Mile Island (TMI) nükleer reaktörü, bugün güvenlik bilimi kapsamında yer alan pek çok araştırma konusunun ortaya çıkışı açısından kritik bir konumdur. 1979 yılında burada yaşanan nükleer erime ve radyoaktif salınım, bu çalışmada detaylarına girilmeyecek bilişsel sistem mühendisliği (İng. *cognitive systems engineering*) kavramının gündeme gelmesine ve bu doğrultuda Jens Rasmussen, Erik Hollnagel, David Woods ve

Kim Vicente gibi önemli araştırmacıların iş güvenliği çalışmalarına dahil olmasına neden olmuştur. Bu anlamda TMI, güvenlik biliminde gelenekselden modern teorilere geçişte sıklıkla atıf yapılan başlıca olaylardan biridir. Ayrıca olaydan önce nükleer tesislerin güvenliğinin sağlanması için Tehlike ve İşletilebilirlik Analizi (İng. *Hazard and Operability study, HAZOP*), Hata Türleri ve Etkileri Analizi (İng. *Failure Mode and Effects Analysis, FMEA*) ve Hata Ağacı Analizi (İng. *Fault Tree Analysis, FTA*) gibi yerleşik yöntemlerin kullanılmasının yeterli olacağı yönündeki görüş birliği ve risk kaynaklarının bu yöntemler ile kontrol altına alınmış olduğu duygusu, TMI ile birlikte aniden sarsılmıştır. Takip eden Bhopal (1984), Challenger (1986), Chernobyl (1986), Piper Alpha (1988) gibi felaketler, organizasyonların ve sistemlerin bireysel insan faktörünün ötesinde ele alınması gerektiğini açıkça ortaya koymuştur.

Güvenlik açısından kritik önem taşıyan sektör ve sistemlerde (İng. *safety critical systems*) meydana gelen endüstriyel kazalar güvenlik bilimi ve sistem güvenliği çalışmalarında ivmeyi arttırıcı bir etkiye sahip olmuştur. Yalnızca bölgesel değil küresel anlamda da dikkatleri üzerine çeken ve çok ciddi olumsuz sonuçlara sebebiyet veren bu felaketler, otoriteleri bu büyük çaplı, katastrofik kazalar üzerine düşünmeye itmiş ve konunun bilimsel düzeyde ele alınmasına yol açmıştır. Jean-Christophe Le Coze gibi bazı araştırmacılar bu dönemi güvenlik biliminin "altın çağı" olarak nitelemektedir (Le Coze, 2019). Bu sürecin bir parçası olarak kaza analizi araştırmalarında sistem teorisi ilk defa 1980'lerde gündeme gelmiş, ancak belirli bir çerçeve içinde ele alınması ve popülerlik kazanması asıl olarak 1990'ların sonunu bulmuştur.

MMD teorisi ile başlayan bilimsel tartışma adeta birbirine karşı argüman olarak öne sürülen iki temel yaklaşım ile daha da zenginleşmiştir: Normal Kazalar veya Sistem Kazaları (İng. *Normal Accidents*) ve Yüksek Güvenilirliğe Sahip Organizasyonlar (İng. *High Reliability Organizations, HRO*) teorileri. Amerikalı sosyolog Charles Perrow, 1984 tarihli Normal

Kaza Teorisinde karmaşıklık ve doğrusallığın yalnızca sistemlerin etkileşimlerine uygulandığını, tüm sistemi karmaşık veya doğrusal olarak tanımlamaktan kaçındığını belirtmektedir. Bu nedenle doğrusal veya karmaşık sistemler yerine, doğrusal veya karmaşık etkileşimlerden bahseder (Perrow, 1984). Normal Kaza Teorisinde sistemler, etkileşimlerin karmaşıklığı/doğrusallığı (İng. *complex/linear*) ile bağlantının sıkılığı/gevşekliğinin (İng. *tight/loose*) kesiştirildiği bir grafikte temsil edilmektedir. Perrow'un bu grafiğine göre örneğin nükleer sektördeki etkileşimler en yüksek karmaşıklığa ve en sıkı bağlantılara sahiptir. Diğer köşede ise postaneler doğrusal ve gevşek bağlı etkileşime sahip bir sistem olarak sınıflandırılmaktadır.

Perrow, Normal Kazalar veya Sistem Kazalarını karmaşık sosyoteknik bir sistemde birden fazla arızanın beklenmedik etkileşimi sonucu gerçekleşen kazalar olarak adlandırmaktadır. Sistem kazalarını gerçekleştikten sonra, geriye dönük olarak incelemek görece daha kolayken, gerçekleşmeden önce öngöründe bulunabilmek son derece zor olabilir çünkü olasılık dâhilinde kendi içinde pek çok farklı yol izleyerek istenmeyen olay meydana gelebilir (Perrow, 1984).

Örneğin Texas City Rafinerisi (2005) ve Deepwater Horizon (2010) kazalarına ilişkin soruşturma raporları, olaya karışan şirketlerin güvenlik yönetim sistemlerine ve kontrol mekanizmalarına aşırı güvenmelerine rağmen, sistemlerde en önemli bileşenlerden biri olarak görülen iş güvenliği liderliğinin yeterli seviyede olmadığı çıkarımında bulunmaktadır. Sistem kazaları geniş etkilere sahip, uzun süreli olumsuz sonuçlara yol açmakta, yalnızca yakın sistemi değil aynı zamanda diğer üçüncü taraf sistemleri ve bireyleri de etkileme potansiyeli taşımaktadır. Perrow'a göre bu tip kazalar genellikle karmaşık sistemlerde kaçınılmaz olarak görülür ve tamamen önlemek son derece zordur (Perrow, 1984). Risk seviyelerini azaltmak için olası kazaların etkilerinin yönetimi ve hafifletilmesi uygulanmaktadır.

Bir grup araştırmacı ise, Perrow'un sistemlerin karmaşıklığı ile ilgili önermelerine katılmakla birlikte güvenlik açısından kritik önem taşıyan sektör ve sistemlerin tam da bu bakış açısıyla bazı üst düzey özellikler taşımaları gerektiğini, bu sayede endüstriyel kazaların önlenebileceğini savunmuşlardır (Roberts, 1989). HRO olarak adlandırılan bu anlayış, sistemlerin olaylardan ders alma kapasitesinin yüksek olması gerektiği, yalnızca bir arıza veya istenmeyen olay durumunda değil, işler yolunda giderken de toplanacak verinin son derece önemli olduğu, teknik süreçlerin tüm açıklığı ile anlaşılması ve ele alınmasının gerekliliği gibi hususlara vurgu yapmaktadır.

Kısaca özetlenen bu tarihsel sürecin ardından, özellikle 1990'ların sonlarından itibaren, Rasmussen (1997), Leveson (2004) ve Hollnagel (2011) gibi bir dizi araştırmacıya göre sistemin parçaları (insan, organizasyonel kültür, sosyal, teknik ve ekonomik çevre vb.) arasındaki etkileşimleri göz önünde bulundurmak, günümüz güvenlik biliminde genel kabul görmüş bir anlayıştır.

3. MODERN YAKLAŞIMLAR VE “YENİ GÜVENLİK PARADİGMALARI”

3.1 İnsan Hatası

İnsan hatası kavramı güvenlik biliminin her zaman gündeminde olan, en fazla çalışılan başlıklarından biri olagelmıştır. İş güvenliğinin geleneksel yaklaşımında, sorunların çoğunun kaynağı insan hatalarıdır (Dekker, 2014). Daha da ileri gidersek bu görüşe göre insanlar kontrol edilmesi gereken bir sorundur ve insan davranışlarının sürekli olarak takip edilip değiştirilmesi gerekmektedir. İnsanların, yani çalışanların sürekli var olan bu olumsuz tutumları posterlerle, yaptırımlarla şekillendirilmeye çalışılmakta, bu şekilde onların davranışlarını etkileyerek hatalarını azaltmaları umulmaktadır.

Yeni Görüş'te ise insan hataları sorunun kaynağı değildir. İşletmenin belki de derinliklerinde, gizli kalmış bir sorunun sonucu, yansıması veya belirtisi-

dir. İşyerinde istenmeyen sonuçlar ortaya çıktığında, öncelikle insanların hangi koşullarda çalıştıklarına bakmak daha etkili olacaktır. İşletmeler, bu koşulların oluşmasına katkıda bulunmuş olabilirler. Bu koşullar değiştirilmediği, aynı şekilde devam ettiği sürece aynı kötü sonuçlar tekrar yaşanabilir. İş güvenliğinde insan hataları olarak adlandırılan davranışlar, aslında sıklıkla insanların sistemlerin kusurlarını telafi etmeye çalıştığı durumların sonucunda gerçekleşir. Bu kusurlar genellikle işyeri, iş ekipmanı veya süreç tasarımıyla kaynaklanırlar.

Geleneksel yaklaşımda insan hatası basit bir problemdir. Tüm sistemler kurulduktan sonra insanların dikkat etmesini ve kurallara uymasını sağlamak yeterli olacaktır. Daha sıkı prosedürler ile insan hatası sorununun azaltılabileceğini savunur. Yeni Görüş'te ise insanların günlük işlerindeki karmaşık ayrıntıları daha iyi anlama ve bunu onlar için daha iyi hale getirmenin yollarını bulma çabası vardır. Bir başka deyişle insan hatası konusu en azından onu yaratan organizasyon kadar karmaşıktır ve bu bakış açısıyla ele alınmalıdır.

Bu doğrultuda geleneksel güvenlik yaklaşımı:

- Kim hata yaptı?
- Hangi bariyer başarısız oldu?
- Hangi kural çiğnendi?

Sorularına cevap ararken, sistem güvenliği ve Yeni Görüş'ün soruları:

- Tasarım aşamasında hangi varsayımlar göz önünde bulunduruldu?
- Uyarı sinyalleri ara kademelerde nasıl yanlış anlaşıldı veya göz ardı edildi?
- Sistemin kontrol yapısında hangi kısıtlamalar eksikti veya uyumsuzdu?

Olarak ön plana çıkmaktadır. Burada kesinlikle vurgulanması gereken bir husus, görüldüğü üzere yaklaşımdaki bu değişimlerin tamamen teorik kalmaması, pratiğe de doğrudan etki etme potansiyeli taşımasıdır.

3.2 Güvenlik-I ve Güvenlik-II

Danimarkalı psikolog ve güvenlik bilimci Erik Hollnagel'a (2014) göre işlerin ters gitmemesinden ziyade, işlerin yolunda gitmesi daha önemlidir. İlk anda bu iki durum aynı şeyi ifade ediyormuş gibi gelebilir ancak aslında eş anlamlı değildirler, çünkü oldukça farklı süreçlerin sonucudurlar. İşler yolunda gidiyorsa, aktörler onların doğru gitmesini sağlamaya çalışmaktadırlar. Çünkü işlerin nasıl yürüdüğünü anlayıp yolunda gitmeye devam etmesi için ihtiyaç duyulan koşulları sağlamaya çalışırlar. İşler ters gitmiyorsa aktörler aslında onların ters gitmesini önleyecek, bu sırada da varsayımsal nedenlere ve olasılıklara odaklanmaktadırlar. İlk durumdaki yaklaşım başarıya veya olumlu sonuçlara (Güvenlik-II görüşü), ikinci durumda ise başarısızlıklara veya olumsuz sonuçlara odaklanmaktadır (Güvenlik-I görüşü).

Hollnagel, Güvenlik-I'ı; istenmeyen sonuçların mümkün olduğunca düşük sayıda olması durumu olarak tanımlamaktadır. Güvenlik-I'de amaç; tehlikelerin, risklerin, istenmeyen durumların nedenlerini ortadan kaldırarak veya etkilerini sınırlandırarak işlerin ters gitmesini önlemeye çalışmaktır. Güvenlik-II ise; başarılı, istenen sonuçların mümkün olduğunca yüksek olması durumudur. Değişen koşullar altında başarılı olma yeteneğidir. Bu anlamda bir sonraki alt bölümde ele alınacak "dayanıklılık" (İng. *resilience*) kavramı ile de yakından ilgilidir. Güvenlik-II'de amaç, işlerin ters gitmesini engellemek yerine, işlerin doğru gitmesini sağlamaya çalışmaktır.

Verhagen vd. (2022), Güvenlik-II'nin uygulamadaki bazı zorluklarını belirtmektedir. Bunlar (i) Güvenlik-II'yi mevcut modellere ve yaklaşımlara entegre etmek, (ii) değişkenliği etkili bir şekilde izlemek ve kontrol etmek ve (iii) olumsuz sonuçlara odaklanmak yerine günlük işlerden öğrenmeye odaklanmak için araştırma ve pratik rehberlerin eksikliğidir. Güvenlik-II'nin etkinliğine ilişkin doğrulama çalışmalarının ve kanıtların eksikliği, güvenlik bilimi literatür-

ründe ihtiyaç duyulan araştırma alanlarından biridir.

De Leo vd. (2023), Güvenlik-I ve Güvenlik-II'nin birlikte, birbirine entegre bir anlayışla kullanıldığı takdirde faydalı olacağını öne sürmektedir. Bunu da ramak kala olayların analizi üzerinden işyerinde meydana gelebilecek iş kazalarını önleme çabası üzerinden örneklendirmektedirler. Yazarlar, ramak kala olayların gelecekteki kazaları önlemek için nedenleri belirlemek ve ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla Güvenlik-I yaklaşımıyla analiz edilebileceğini savunmaktadır. Bu arada işletmeler Güvenlik-II bakış açısını uygulayarak bu olası istenmeyen durumun etkilerini sınırlayan, potansiyel olarak olay zincirinin tamamlanmasını engelleyen veya sistem dayanıklılığını ortaya çıkaran unsurları analiz edebilirler.

Hollnagel'in sistem güvenliği ile ilgili diğer bazı önermeleri şu şekilde özetlenebilir: Bir sistem içindeki tüm unsurların etkileşimlerini ve bunların sonuçlarını detaylı bir şekilde haritalamak, anlamak ve tahmin etmek imkansızdır. İşletmeler geçmiş deneyimlerden öğrenme becerilerini geliştirerek beklenmedik durumlara karşı hazırlıklı olmalıdır. İç ve dış faktörler arasındaki bilinmeyen ve çoklu etkileşimler nedeniyle örgütsel performansta değişkenlik kaçınılmazdır.

3.3 STAMP

Daha önce de belirtildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliğinin pek çok farklı akademik ve profesyonel topluluğun aynı anda faaliyet gösterdiği disiplinler arası bir karakteri vardır. Bu doğrultuda, başta iş kazalarının oluşumunu, neden ve sonuçlarını inceleyenler arasında mühendisler kadar psikologlar, sosyologlar ve yönetim bilimi uzmanları da yer almaktadır. Bu çalışmada değinilen araştırmacılar arasında Nancy Leveson, teknik ve mühendislik arka planı taşıması açısından görece ender diyebileceğimiz bir güvenlik bilimci olarak ön plana çıkmaktadır. Yalnızca bu nedenle bile onun sistem teorisi ve güvenliği alanındaki çalışmaları farklı bir gözle değerlendirilebilir.

Öyle ki kimi araştırmacılara göre Leveson tarafından öne sürülen STAMP, bir "güvenlik teorisini" temsil ederken, diğer pek çok güvenlik paradigmasını bu şekilde adlandırmak doğru olmayacak, hatta "güvenlik hakkında teoriler" olarak bile nitelenemeyecek, bunun yerine daha çok "güvenlik ile ilgili örneklerle etkili örgütsel yönetim hakkında ilkeler" olarak görülebileceklerdir (Karanikas ve Zerguine, 2024). Bu fikri savunanlar diğer paradigmaların güvenliğe örgütsel psikoloji bakış açısından bakarken, temel güvenlik mühendisliği ve yönetimi ilkelerini gözden kaçırabildiklerini iddia etmektedirler.

STAMP, güvenlik bilimi araştırmacıları arasında giderek daha fazla ilgi görmektedir. Underwood ve Waterson (2012) 476 kaza analizini incelemişler, yöntemler arasında atıf açısından % 52'lik pay ile STAMP'in en popüler model olduğu sonucuna varmışlardır. Model, bir sistemin geliştirilmesi ve işletilmesini ayrı ayrı ele alan kapsayıcı yaklaşımı ile ön plana çıkmaktadır. Sistemin geliştirilmesi ve işletilmesinde tasarımın önemini özellikle vurgular. Leveson (2004) tarafından ilk olarak havacılık güvenliğini merkeze alarak öne sürülen STAMP, son yıllarda birçok başka endüstride de uygulanmıştır. Modelin uygulanabilirlik açısından diğer sektörlere genişlemesi ve uyarlanması hala devam eden bir süreçtir. Geleneksel doğrusal modellerin aksine sistemik kaza modelleri, sosyoteknik sistemlerdeki doğrusal olmayan ve dinamik nedensel faktörleri tanımlamayı amaçlamaktadır (Zhang vd., 2021). STAMP, sistemleri yukarıdan aşağıya kontrol önlemlerinin ve aşağıdan yukarıya geri bildirimin kritik olduğu hiyerarşik kontrol ve sınırlandırma düzeyleri olarak tanımlamaktadır.

Leveson'ın sistem güvenliği ile ilgili öne sürdüğü bazı görüşler şu şekilde özetlenebilir: Sistemler daha yüksek risk durumlarına doğru kayma eğilimindedir. Güvenliği sağlamada yüksek sistem güvenilirliği tek başına yeterli değildir ve güvenlik analizleri, olasılıkların ötesine geçmelidir. Güvenlik, etkileşimlerden doğan ve sınırlamaların uygulanma-

masıyla kontrol edilebilen bir sistem özelliğidir. Sistemdeki her türlü değişkenliği en aza indirerek kazaları önlemek için tüm sistem yaşam döngüsü boyunca güvenlik sınırlamalarının daha sıkı bir şekilde uygulanması gerekecektir.

3.4 Dayanıklılık

Bu çalışmada incelenecek Yeni Güvenlik Paradigmalarından sonuncusu, Türkçe’de dayanıklılık, direnç veya esneklik anlamlarına gelen “resilience” kavramıdır. Bir sistem, beklenen veya beklenmeyen koşullar altında gerekli operasyonları sürdürülebilmek için; değişiklik ve bozulmalardan önce, bunlar sırasında veya bunların ardından işleyişini düzene sokabiliyorsa, bu sisteme dayanıklı denir (Woods vd., 2006). Dayanıklılık mühendisliği de sistemlerin dayanıklı bir şekilde işlev görmesini sağlamak için gerekli olan ilke ve uygulamaları geliştirmeye odaklanan bilimsel bir disiplin olarak tanımlanabilir. Dayanıklılık yaklaşımı iş güvenliği haricinde de pek çok farklı alanın araştırma konusu olmuştur.

Karanikas ve Zerguine (2024), dayanıklılık mühendisliği ve önceki bölümde bahsedilen HRO’nun günümüzde en çok çalışılan paradigmalar olduğunu belirtmektedir. Ancak bu ikisinin de diğer bazıları gibi saha pratiğinde, örneğin alt yükleniciler ve geçici projelerin ağırlıkta olduğu bir çalışma ilişkisi ve ortamında şirketler tarafından nasıl etkili bir şekilde uygulanabileceğine dair çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Mevcut çalışmalar çoğunlukla algıları ölçmek, güvenlik iklimi, güvenlik kültürü ve yönetim sistemleri gibi değişkenler arasındaki istatistiksel ilişkileri teorik olarak test etmek konusuna odaklanmaktadır. Özellikle dinamik sektörlerde, örneğin yukarıda bahsedildiği üzere inşaat sektöründe, bu paradigmaları uygulamak ve sürdürülebilir kılmak için kapsamlı bir yol sunan uygulama araçları, teknikleri, süreçleri, prosedürleri veya çerçeveleri belirlenmemiştir.

Le Coze (2019), HRO ve dayanıklılık mühendisliğinin yaklaşık otuz yıl önce farklı bakış açılarından ortaya

çıktığını ve ikisinin de kendi içinde güçlü yanları olduğunu öne sürmektedir. Dayanıklılığın işin doğasına ve sosyoteknik sistemlere vurgu yaptığını, HRO’nun ise daha çok neden-sonuç ilişkileriyle ilgilendiğini belirtmektedir. Bütüncül bakış açısıyla, dayanıklılık mühendisliğinin HRO tarafından tanımlanan örgütsel güvenilirlik özelliklerini desteklemesi ve HRO teorisyenlerinin de açıkça örgütsel dayanıklılığa ve beklenmeyenlerin yönetimine atıfta bulunması nedeniyle iki paradigma arasındaki tamamlayıcı ilişkiyi vurgulamak yerinde olacaktır.

Dayanıklılık, Yeni Görüş’ün öne sürdüğü belki de en dikkat çekici yaklaşımların başında gelmektedir. Geleneksel görüş sıfır hatayı ve sıfır istenmeyen olayı hedeflemek ve bu konularda başarılı olmak zorunda olduğunu öne sürerken, Yeni Görüş insanların ve işletmelerin dayanıklılığını arttırma hedefi taşınması gerektiğini savunur. Diğer bir anlamıyla örneğin hatalar var olsa dahi sistemin yapısı ve yüksek dayanıklılığı sağlanabilirse kendiliğinden bir koruma sağlanabilecektir.

Hollnagel’a (2012) göre değişkenlik ve değişim yönetimi, sürekli olarak mücadele edilmesi gereken bir yükümlülük olarak görülmemeli, daha ziyade sistemin esnek ve dayanıklı bir şekilde çalışmasını sağlayan bir güç olarak ele alınmalıdır. Değişim, doğal olarak her zaman olumlu sonuçlar üretebilir ve bu doğrultuda etkin bir izleme ve yönetim şarttır.

4. SONUÇ

Bu çalışmada, günümüz güvenlik bilimi teori ve pratiğinin hakim yaklaşımı görünümündeki sistem güvenliği ve Yeni Güvenlik Paradigmaları ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak her türlü çalışma açısından, güvenlik biliminin tarihsel süreç içinde teorik altyapısında meydana gelen değişimlerin iyi okunması ve uluslararası düzeyde güncel çalışmaları takip etmenin son derece önemli olduğu kanaati taşınmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde sistem güvenliğine evrilen sürecin izi sürülmüş, ikinci bölümünde bu

yaklaşımın devamı olarak öne sürülen Yeni Güvenlik Paradigmalarının en fazla atıf alanları arasında yer alan Güvenlik-II, STAMP ve Dayanıklılık Mühendisliğinin temel ilkelerinin altı çizilmiştir. Kavramların her birini detaylıca inceleyen pek çok yayın bulunmakta olup bu çalışmanın kapsamı dâhilinde paradigmalara yönelik bir giriş niteliği hedeflenmiştir.

Yeni Güvenlik Paradigmalarının özellikle doğrulama (validasyon), kullanılabilirlik ve analiste bağlılık (sübjektivite) gibi başlıklar yönünden halen kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyduğu kabul edilmektedir. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliğinde akademik ve pratik açıdan yeni bir çalışma alanı ortaya çıkmıştır. Özellikle bu paradigmalara kantitatif çalışmalara konu edilmesi ile ilgili araştırmalar devam etmektedir.

Bununla birlikte Yeni Güvenlik Paradigmalarının kantitatif bir risk analizinde olabileceği üzere analiste doğrudan sayısal ve net sonuçlar vermesini beklemek, teorik altyapının kaçırılmasına ve gereğinden az dikkate alınmasına sebebiyet verebilir. Sistem güvenliği ve ilgili paradigmalara aslında bütüncül bir yaklaşıma, bir anlayışa vurgu yaptıkları unutulmamalıdır. Ortak odak noktaları modern dönemde sosyoteknik sistemlerin artan karmaşıklığı, bununla birlikte sistemlerin unsurları arasındaki etkileşimleri yakalama ve değişimleri yönetebilme çabasıdır. Öne sürülen anlayış ve modelleri baz alarak iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin, işletmelere ve iş süreçlerine özgü uygulama aşamalarında gerekli sayısalılığı da sağlayarak etkin bir şekilde takip edilebilir ve ölçülebilir göstergeler belirlmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Arstad, I. ve Aven, T. (2017). Managing major accident risk: Concerns about complacency and complexity in practice. *Safety Science*. 91, 114-121.
- Cooper, M. D. (2022). The Emperor has no clothes: a critique of Safety-II. *Safety Science*. 152, 105047 <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105047>.
- Dekker, S. (2014). *The Field Guide to Understanding Human Error*. London: CRC Press. ISBN: 9781315558172.
- Dekker, S. (2019). *Foundations of Safety Science: A Century of Understanding Accidents and Disasters*. Boca Raton: Taylor & Francis, CRC Press. ISBN: 9781138481787.
- De Leo, F., Elia, V., Gnoni, M. G. ve Tornese, F. (2023). Integrating Safety-I and Safety-II approaches in near miss management: a critical analysis. *Sustainability*, 15 (3), 2130. <https://doi.org/10.3390/su15032130>.
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach* (Second Edition). London: McGraw Hill.
- Hollnagel, E. (2012). *Prologue: The scope of resilience engineering*. Farnham: Ashgate.
- Hollnagel, E. (2014). *Safety-I and Safety-II: The Past and Future of Safety Management*. Farnham: GB Ashgate.
- ILO (2019). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work*. İsviçre: ILO.
- Karanikas, N. ve Zerguine, H. (2024). Are the new safety paradigms (only) about safety and sufficient to ensure it? An overview and critical commentary. *Safety Science*, 170, 106367.
- Komljenovic, D., Loiselle, G., ve Kumral, M. (2017). Organization: A new focus on mine safety improvement in a complex operational and business environment. *International Journal of Mining Science and Technology*, 27, 617-625.
- Le Coze, J. C. (2019). *Safety Science Research Evolution, Challenges and New Directions*. Boca Raton, CRC Press.
- Leveson, N. G. (2004). A new accident model for engineering safer systems. *Safety Science*. 42, 237-270.
- Perrow, C. (1984). *Normal Accidents: Living with High-Risk Technologies*. New York: Basic Books.
- Roberts, K. H. (1989). New challenges in organizational research: high reliability organizations. *Organization & Environment*, 3 (2). 111-125.
- Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modeling problem. *Safety Science*. 27, 183-213.
- Salmon, P. M., Cornelissen, M., ve Trotter, M. J. (2012). Systems-based accident analysis methods: A comparison of AcciMap, HFACS, and STAMP. *Safety Science*, 50, 1158-1170.
- Turner, B. A. ve Pidgeon, N. E. (1978). *Man-made Disasters*. Butterworth-Heinemann, Oxford, 73-75.
- Underwood, P. ve Waterson, P. (2012). Systems thinking, the Swiss Cheese Model and accident analysis: A comparative systemic analysis of the Grayrigg train derailment using the ATSB, AcciMap and STAMP models. *Accident Analysis and Prevention*. 68, 75-94.
- Verhagen, M. J., de Vos, M. S., Sujan, M. ve Hamming, J. F. (2022). The problem with making Safety-II work in healthcare. *BMJ Quality and Safety* 31 (5), 402. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2021-014396>.
- Woods, D. D., Hollnagel, E. ve Leveson, N. (2006) *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*. Ashgate Publishing Ltd., Aldershot, 397.
- Zhang, Y., Dong, C., Guo, W., Dai, J. ve Zhao, Z. (2021). Systems theoretic accident model and process (STAMP): A literature review. *Safety Science*. 152, 4.



İŞ MÜFETTİŞLERİNİN İŞ SAĞLIĞI YÖNÜNDEN YÜRÜTTÜĞÜ TEFTİŞLERDE TIBBİ DEĞERLENDİRME VE KİŞİSEL VERİ KARMAŞASI

Okan DUMAN*

ÖZET

İş müfettişleri 6331 sayılı Kanun kapsamında denetim yapma yetkisine sahip olsalar da, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çerçevesinde sağlık kayıtlarına erişim konusunda anlaşmazlıklar ortaya çıkabilir. Müfettişler doğrudan tıbbi değerlendirme yapamazlar da, yasal ve bilimsel standartlara dayanarak usule uygunluk ve yerindelik denetimi gerçekleştirebilirler. Etkili bir denetimin sağlanabilmesi, veri gizliliği, tıbbi özerklik ve denetim arasında yapılandırılmış bir hukuki ve bilimsel çerçeve içinde denge kurulmasını gerektirmektedir. Bu çalışma, iş sağlığı denetimlerinde karşılaşılan hukuki ve usule ilişkin zorlukları ele almakta; özellikle tıbbi değerlendirme yetkisinin sınırları ile kişisel sağlık verilerinin işlenmesi konularına odaklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Müfettişi, iş sağlığı ve güvenliği, tıbbi değerlendirme, kişisel veri, sağlık muayene raporu, işyeri hekimi, yerindelik denetimi.

ABSTRACT

While labor inspectors have the authority to conduct inspections within the scope of Law No. 6331, disputes may arise regarding access to health records within the framework of Law No. 6698 on the Protection of Personal Data. Although inspectors cannot make medical assessment, they may assess procedural compliance and appropriateness based on legal and scientific standards. Ensuring effective oversight requires establishing a balance between data privacy, medical autonomy and oversight within a structured legal and scientific framework. This study addresses the legal and procedural challenges in occupational health inspections, focusing on the boundaries of medical evaluation authority and the handling of personal health data.

Keywords: Labor Inspector, occupational health and safety, medical assessment, personal data, medical examination report, occupational health physician, review of expediency.

*İş Başmüfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

GİRİŞ

İş Müfettişleri; 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹ 91'inci maddesi uyarınca işyerlerinde Devlet adına çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, denetlemek ve teftiş etmek üzere görev yapmaktadırlar. İş Müfettişlerinin görevleri, çalışma şekilleri, yetki ve sorumlulukları; Cumhurbaşkanlığınca çıkarılan İş Teftişi Hakkında Yönetmelik² ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği³ ile detaylı olarak düzenlenmiştir.

Çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişi ise; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁴ 24'üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili İş Müfettişlerince yapılmaktadır.

İş müfettişlerince yürütülen teftişler temelde iş güvenliği ve iş sağlığı konuları kapsamında saha ve evrak incelemesi olarak idari yönden yürütülmesi yanında Türk Ceza Kanunu'nun kendisine yüklediği suçu bildirme yükümlülüğü kapsamında gerçeğe aykırı evrak düzenlenmesi dahil farklı durumlar açısından adli yönden de yürütülebilmektedir.

1. İŞ SAĞLIĞI YÖNÜNDEN YÜRÜTÜLEN TEFTİŞLER

İş sağlığı yönünden müfettişlerin tıbbi değerlendirme dışında kalacak tespit ve değerlendirmelerinin kaynağını mezkûr mevzuat yanında bilimsel nitelikteki rehberler ve ilgili kurumlarca yayımlanmış sağlık prosedürleri ile desteklenen saha tecrübeleri de oluşturabilmektedir. Bunun yanı sıra ihtiyaç halinde; İş Müfettişi, işyerinde iş sağlığı kapsamında alınması gereken tedbir ve hizmetlere yönelik tespit ve değerlendirmelerinin gerekçelendirmesini yahut doğrulamasını sağlamak üzere taraflardan Hakem Hastanelerine ve/veya Meslek Hastalığı Hastanelerine başvurulmasını isteme ve gerektiğinde kullanılan veya işlenen hammadde-

lerle işyerindeki hava, duman, buhar, toz ve benzerlerinden örnekler alıp tahlil ve muayene etmek veya ettirmek şeklinde yetkilere de sahiptir.

Teftiş kapsamında; işverenin çalışanların sağlığını koruma yükümlülüğünün denetlenmesi ile işyeri hekimlerinin İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik⁵ uyarınca rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim/bilgilendirme/kayıt ve ilgili birimlerle işbirliği görevleri ile mezkur yönetmeliğin 11'inci maddesinde düzenlenen yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin denetimi yapılabilmektedir.

İşyeri Hekimlerinin, sağlık gözetimi kapsamındaki görev ve yükümlülüklerine yönelik ihlalleri bu kapsamda yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler ile buna bağlı tetkiklerin İş Müfettişlerince incelenmesi ve çalışma şartlarıyla karşılaştırılmasıyla objektifleştirilmektedir.

2. TIBBİ DEĞERLENDİRME VE KİŞİSEL VERİ KARMAŞASI

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca işverenler; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak zorundadırlar. Bu kapsamda; çalışanların sağlık muayenelerinin işyeri hekimleri tarafından yaptırılması sağlanarak sağlık raporu çıktılarını elde edilmekte ve bu raporlar aracılığıyla çalışanın işe uygunluğu ve maruz kalabileceği risklere karşı durumu değerlendirilerek gerekli önleyici tedbirlerin alınması mümkün hale gelmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İşyeri Hekimi olarak yetkilendirilen kişilerin görev aldıkları işyerlerinde yürüttükleri sağlık gözetimi

1 - İş Kanunu, Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22 Mayıs 2003, Resmî Gazete: 10 Haziran 2003, Sayı: 25134.

2 - İş Teftişi Hakkında Yönetmelik, 19 Nisan 2022, Resmî Gazete Sayı: 31814.

3 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, 31 Ekim 2012, Resmî Gazete Sayı: 28453.

4 - İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No: 6331, Kabul Tarihi: 20 Haziran 2012, Resmî Gazete: 30 Haziran 2012, Sayı: 28339.

5 - İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 20 Temmuz 2013, Resmî Gazete Sayı: 28713.

faaliyetlerinde; yetki aldığı kurumun Müfettişlerince yapılan tespit ve değerlendirmelere karşı "tıbbi değerlendirme ve kişisel veri" yönünden yaklaşımları hem kendileri adına hem de görev aldıkları işyerleri adına çeşitli sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlamda; özellikle işyeri hekimlerince düzenlenen çalışanlara ait sağlık muayene formları, sağlık tetkikleri vb. evrakların İş Müfettişlerince paylaşılmasında veya paylaşılan evrakların müfettişlerce değerlendirilmesinde tereddütler yaşanabilmektedir.

a. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Düzenlenen Evrakların Kişisel Veri Niteliği

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun (KVKK)⁶ 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde kişisel veri; *"Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade eder"* şeklinde düzenlenmiştir.

Kişisel verilerin işlenmesi, yaşamın pek çok alanında olduğu gibi çalışma hayatında da sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Nitekim işverenler, kanunların öngördüğü yükümlülöklere uymak, çalışanların seçiminde, eğitiminde ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak gibi amaçlarla iş başvurusunda bulunan işçi adaylarına ya da çalıştırdıkları işçilerine ait kişisel verileri kullanmakta, bazı durumlarda üçüncü kişilerle paylaşmaktadır. Bu bağlamda; çalışanın kimlik bilgileri, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, mahkumiyet durumu, siyasi ya da sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-posta yazışmaları, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi vb. bilgiler KVKK çerçevesinde korunması gereken kişisel veriler kapsamında yer almaktadır.⁷

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında işverenlerce alınması gereken önlemler kapsamında düzenlenmesi gereken birçok evrak kişisel veri ihtiva etmek olup bu bağlamda; çalışanların işyeri ortamında maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik düzenlenen kişisel maruziyet ölçüm raporları, onaylı defter, sağlık muayene raporları vb. ka-

yıtlar kişisel veri kapsamında öne çıkan belgelerdir. İş müfettişlerine; mezkur iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına yönelik belgeler yanında işyerinin idari yönden faaliyetlerinin ortaya konulduğu işveren vekili vekaletnamesi, imza sirküleri ile ifadesine başvurduğu kişilerin kimlik ve iletişim bilgileri yürütülen teftişin gereği olarak denetim amacıyla kişisel veri olarak aktarılmaktadır.

İş ilişkisinde veri sorumlusu, gerçek veya tüzel kişi olarak işverendir. İş Kanunu'nun 75.maddesinin 1. fıkrası uyarınca, işveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemek ve bu dosyada, işçinin kimlik bilgileri yanında, kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İş teftiş sürecinde de bu dosyadaki bilgilerin müfettişlere gösterilmesi zorunluluktur.⁸

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yönetmelik bazında yapılan bazı düzenlemelerde de teftişlerde gösterilme yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere örnek verilecek olursa; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği⁹ 7.maddesinin 5. fıkrası *"Teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır."* ve İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik 21.maddesinin 1.fıkrası *"Laboratuvar, işyerine ait bilgiler ve iş hijyeni ölçüm, test ve/veya analiz sonuçlarına ilişkin bilgileri; yargı organları, TÜRKAK ile bu konuda yetkili Bakanlık denetim personeli dışında üçüncü şahıslara veremez. Ancak 20 nci madde kapsamında iş birliği yapan laboratuvarlar arasında sadece numune alma ve analizle ilgili bilgiler paylaşılabılır."* düzenlemeleri mevcuttur.

"Sağlık raporlarının teftişe yetkili müfettişlere gösterilmesi" hükmü ise mülga Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin 5. maddesinde *"Bu raporlar, teftiş esnasında İş Müfettişlerine her istenildiğinde gösterilmek üzere işveren veya yetkilisi tarafından, gizliliğine hâlel gelmeyecek bir surette işyerilerindeki özlük dosyalarının kişisel sağlık bölümünde saklanır."* şek-

6 - Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Kanun No: 6698, Kabul Tarihi: 24 Mart 2016, Resmî Gazete: 07 Nisan 2016, Sayı: 29677.

7 - A. Eda Manav, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 19, sy. 2 (2015): 132

8 - Ahmet Sevimli, "Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, sy.24 (Aralık 2011):125

9 - İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, 29 Aralık 2012, Resmî Gazete Sayı: 28512.

linde açık bir şekilde mevzuatımızda yer bulmuştur.

Ancak meri yönetmeliklerde sağlık raporları açısından bu şekilde açık bir düzenleme olmaması zaman zaman çalışanların sağlık raporlarının teftişte sunulması konusunda hem teftiş veren işverenler hem de bu işyerlerinde görevli işyeri hekimleri tarafında tereddütler oluşturabilmektedir.

Çalışanların sağlık raporları kapsamındaki muayene form ve tetkiklerinin özel nitelikli kişisel veri olduğu sabit olup ancak bu verilerin işlenebilmesi için 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun (KVKK)¹⁰ 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrası ile 5'inci maddesinin ikinci fıkrası (a) bendinde düzenlenen "kanunda açıkça öngörülmesi şartı"; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92'inci maddesinin ikinci fıkrasının verdiği yetkiyle İş Müfettişleri yönünden sağlanmakta olup bu verilerin işlenmesi KVKK'ya uygun olarak ve kanuni yetki kapsamında yapılabilir. Yine; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 24 üncü maddesinde "...Denetime tabi gerçek ve tüzel kişiler, denetim için gereken gizli dahi olsa bütün belge, defter ve bilgileri talep edildiği takdirde ibraz etmek, para ve para hükmündeki evrakı ve ayniyatı ilk talep halinde göstermek, sayılmasına ve incelenmesine yardımcı olmak zorundadır. Müfettiş, denetmen, denetçi, kontrolör ve aktüerler ile bunların yardımcısı ve stajyerleri, görevleri sırasında tüm resmi daire, kurum, kuruluş ve kamuya yararlı derneklerle, gerçek ve tüzel kişilerden gerekli yardım, bilgi, evrak, kayıt ve belgeleri istemeye yetkili olup, kanuni bir engel olmadıkça bu isteğin yerine getirilmesi zorunludur." hükmüne yer verilmiştir. Yukarıdaki düzenlemeler dikkate alındığında; İş Müfettişlerine gizliliği korunacak şekilde veri paylaşımı KVKK'ya aykırı sayılmamaktadır. Kişisel Verileri Koruma Kurulunun bu yönde verdiği bir kararında¹¹ da Kanun'un 5'inci maddesinin 2. fıkrasının (a) bendinde yer alan "kanunlarda açıkça öngörülme" hükmü kapsamında kamu kurumu ile "amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma" ilkesine uygun şekilde veri paylaşabileceğini belirtmiştir.

Yine; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği 7.maddesinin 2.fıkrası "*Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir.*" hükmünü amir olup sağlık dosyalarının işverenler arasında devri kapsamında çalışanın maruziyet geçmişi ve sağlık durumunun takip edilebilmesi amacıyla sağlık dosyasının yeni işverenle paylaşılması mümkün kılınmıştır.

Teftiş sırasında; çalışanların sağlık verilerinin kişisel veri olduğu savıyla göstermekten/ paylaşmaktan imtina eden kişiler hakkında İş Müfettişlerinin görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olmak kapsamında idari yaptırımlar yahut durumun niteliğine göre TCK madde 136'da düzenlenen kişisel verilerin hukuka aykırı olarak ele geçirilmesi dahil suç bildirimleri söz konusu olması yanında işveren yönünden ise iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında düzenlenmesi zorunlu belgelerin ibraz edilmemesine karşılık oluşabilecek noksan ve çalışan sayısına göre idari para cezası söz konusu olacaktır.

b. İş Müfettişlerinin Tıbbi Değerlendirme Dışında Kalan Tespit ve Değerlendirmeleri

Mevzuatımızda "tıbbi değerlendirme" kavramı doğrudan tanımlanmamış olsa da, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te işyeri hekimine yüklenen sağlık gözetimi görevleri kapsamında çalışanların sağlık durumlarının ve işe uygunluklarının değerlendirmesi ve sair çalışmalarının bu kavram içerisinde kaldığı açıktır.

İş Müfettişlerince; çalışanların sağlık gözetimleri kapsamında kendisine ibraz edilen muayene formları ve tetkiklere yönelik yapılan tespit ve değerlendirmeler, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun¹² uyarınca yalnızca tıp eğitimi almış ve yetkilendirilmiş hekimler tarafından yapılabilen "tıbbi değerlendirme"

10- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 29677.

11- Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 03/03/2020 Tarihli ve 2020/196 Sayılı Karar Özeti <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6759/2020-196> (Erişim Tarihi:18.05.2025)

12- Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, Kanun No: 1219, Kabul Tarihi: 11 Nisan 1928, Resmi Gazete: 14 Nisan 1928, Sayı: 863.

kapsamı dışında yapılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği teftişleri idari denetim bağlamında; hem hukukilik hem de yerindelik denetimini kapsar.¹³ Çalışanların sağlık gözetimine yönelik muayene formları ve tıbbi tetkikleri, İş Müfettişlerince mevzuatın öngördüğü usul ve şekil yönünden incelenmesi yanında tıbbi değerlendirme dışında kalacak şekilde yerindelik yönünden de incelenebilmektedir.

Özellikle; işyeri hekimlerince yapılması gerekli görülen tıbbi tetkik ve muayenelere yönelik İş Müfettişlerince yapılan tespitlerde tıbbi değerlendirme kapsamında kalınıp kalınmadığı yönünde tereddütler oluşabilmektedir. İş Müfettişlerince ortaya koyulan perspektif ise; tıbbi tetkiklerin mevzuatça zorunlu kılınması ya da işin niteliğine ve risk grubuna göre bilimsel olarak gerekçelendirilmesidir.

Mevzuatın zorunlu kıldığı tıbbi tetkiklere; biyolojik sınır değeri bulunan kurşun ve iyonik kurşun bileşiklerine yönelik kandaki kurşun seviyesinin tetkik edilmesi, asbest ve türleri ile kuvars içeren tozlara yönelik solunum fonksiyon testi/okuyucu değerlendirmesi, biyolojik etkenlere karşı aşılama ile ekranlı araçlarla çalışmalarda göz muayeneleri örnek verilebilir. Buradaki kritik nokta iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dışında çalışanların sağlığının korunması kapsamında başka özel mevzuatında düzenlenmiş tetkiklerin (Özel Güvenlik Görevlileri yönünden EKG tetkiki, ruh sağlığı ve hastalıkları muayeneleri gibi) de yaptırılması zorunludur.

Yine mevzuatın yorumlanması, irdelenmesi ve gerekçesine dayanılarak herhangi bir tetkik (Posteroanterior (PA) akciğer radyografi çekimi, İşitme testi, Solunum fonksiyon testi (SFT), biyokimya, mikrobiyoloji, hematoloji ve toksikoloji testleri, Göz fonksiyonları ölçümü, Elektrokardiyografi (EKG) çekimi vb.) yapılmadan düzenlenmiş bir sağlık muayene formunda çalışanın işe uygunluğunun gerekli tıbbi tetkikler yapılmadan değerlendirildiğinin tespiti yapılabilmektedir. Buradaki kritik

nokta; tetkik yaptırmak zorunluluğudur, çünkü aksi halde işe uygunluk yönünden geçerli bir sağlık raporu düzenlendiği düşünülemez. Ancak hangi tetkiklerin yapılması gerektiği işe özgü riskler ve çalışan özellikleri dikkate alınarak işyeri hekimi tarafından belirlenebilecektir. Dolayısıyla işe girişte, işyeri hekimi "hiç tetkik yapılmadan" işe uygunluğa yönelik sağlık raporu vermemelidir. Bu durum, hem mevzuata aykırılık içerecek hem de bilimsellikten uzak ve mesleki etik açısından sakıncalı bir durum oluşturacaktır. Ayrıca yapılacak tetkiklerin meslek hastalığı sürecinde sorumlulukların doğru tespit edilmesi kapsamında taraflara hukuki güvence sağlaması yanında çalışanın işe girişteki sağlık şartlarının ortaya koyulması açısından da önem teşkil ettiği yadsınamaz bir gerçektir.

Yine; işyeri hekimi tarafından mevzuata uygun şekilde işe uygunluğu verilmemiş bir çalışanın fiili çalışmada bulunması ve bu durumun iş müfettişlerince acil durdurma gerektirdiğine yönelik tespit ve değerlendirmede bulunulması halinde; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işyeri hekimi tarafından mezkur durumun Bakanlığın yetkili birimine makul sürede bildirilip bildirilmediği sorgulanacak ve işyeri hekimliği belgesinin askıya alma sürecine yönelik kanaat bildirilmesi söz konusu olacaktır.

İşin niteliğine ve risk grubuna göre İş Müfettişlerince yapılması istenecek tıbbi tetkikler ise mezkur mevzuat yanında bilimsel nitelikteki rehberler ve uluslararası standartlar ile desteklenen saha tecrübeleri de oluşturabilmektedir.

Bu kapsamda, işyeri hekiminin yaptığı sağlık muayenelerinin ve tetkiklerinin, işin risklerine uygun olarak yapılıp yapılmadığı incelenebilir. Örneğin; işyerinde organik çözücülere (solventlere) ya da karaciğeri etkileyen kimyasallara maruziyet varsa; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı veya meslek kuruluşlarının bilimsel rehberlerine yahut uluslararası standartlara dayanılarak karaciğer fonksiyon testlerinin ve fenol, hippurik asit vb. solvent metabolitlerinin neden ölçümünün

13- Müzeyyen Eroğlu Durkal ve Ferhat Akbey "Bütçe Hukukunda Bir Tartışma: Sayıştay'ın Performans Denetimleri Yerindelik Denetimi Sayılır Mı?", İstanbul Hukuk Mecmuası, sy.74 (Kasım 2016):9

yapılmadığı sorgulanabilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bilimsel rehberlerin mevzuata metinlerine derç edilmesi süreci de başlatılmış olup bu kapsamda Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in¹⁴ "Rehberler ve metotlar" başlıklı 12/A maddesi birinci fıkrasında "İşverenlere; kimyasalların kullanımı, kişisel maruziyet seviyelerinin tespiti ve biyolojik maruziyet göstergeleri, sınır değerleri ve sağlık gözetimi konularında ilgili yükümlülükleri bakımından yardımcı olmak veya yol göstermek amacıyla rehberler ve metotlar hazırlanabilir. Rehberler, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı göz önüne alınarak sektör, meslek veya yapılan işlere özgü olabilir." denilmiştir.

Dolayısıyla iş teftiş sürecinde de; iş müfettişinin mevzuatın amacına uygun şekilde bilimsel rehberler üzerinden yaptığı sorgulama bir tıbbi müdahale olarak değil, mevzuata ve bilimsel rehberlere dayalı denetim olarak değerlendirilmelidir. İş Müfettişi bu değerlendirmeyi yaparken işyerinin mevcut saha koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği kapsamında hazırlanmış risk değerlendirmesi dahil diğer belgeler ile örtüşme olup olmadığına dayanabileceği gibi değerlendirmesini gerekçelendirmek amacıyla işyeri hekiminin yazılı ifadesine de başvurabilir.

Yine; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce bastırılmış olan "Meslek Hastalıkları Rehberi"¹⁵ yürütülen teftişlerde meslek hastalıklarına sebep olabilecek unsurların değerlendirilmesinde kaynak olarak kullanılmakta olup mezkur rehberde açıkça belirtilen zorunlu bir tetkikin yapılmadığının olgusal olarak tespit edilmesi de mümkün olmaktadır. Bu durumda; rehberde önerilen bir tetkikin yapılmaması veya rehberde gören çelişen bir uygulamanın mevcut olmasının işyeri hekimi tarafından güncel tıbbi bilimsel referanslar, klinik gereklilik veya mevcut risk değerlendirmesi, maruziyet ölçümleri vb. durumlara dayanılarak gerekçelendirmesi de ayrıca ele alınabilmektedir.

Müfettiş, işyeri hekimince sunulan gerekçeyi mevzuat, fen ve tekniğe uygun olarak ele alır, ihtiyaç halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü başta olmak üzere ilgili kurumlardan görüş talep eder ve nihayetinde tıbbi bir karar/yargıdan ziyade objektif, bilimsel ve mevzuata dayalı bir sonuca ulaşır.

Örneğin; işyerinde silika tozu maruziyetinin müfettişin saha gözlemleri, risk değerlendirmesi ve/veya kişisel/ortam ölçümleri ile ortaya konulduğu bir işyerinde, rehberlerde "silika maruziyeti varsa periyodik akciğer radyografi çekimi ve SFT yapılmalıdır" deniliyorsa ancak bu duruma rağmen işyeri hekimince "çalışanın genç yaşta olması, şikâyetinin bulunmaması" gerekçe gösterilerek tetkik yaptırılmamışsa, bu durumda İş Müfettişi "gerekçe sadece yaş ve şikâyetsizlik olamaz; rehber ve mevzuata aykırı davranılmış" tespiti yapabilir. Bu durumda yapılan tespit tıbbi bir değerlendirmeden ziyade işyeri hekimince yapılan tıbbi değerlendirilmenin mevzuat ve bilimsel açıdan dayanaksız kalmasından kaynaklı bir noksanlıktır. Müfettişin, yetkili olduğu mevzuat ve bilimsel rehberlerle çelişen durumları denetleme yetkisi açıkça vardır. Müfettişin, hekimin gerekçesini yeterli bulmaması; bilimsel verilerin, rehberlerin ve işyeri risk değerlendirmesi ve işyeri çalışma şartlarının somut durumla örtüşmediği kanaatine dayanmaktadır. Bu durum "tıbbi değerlendirme/karar" kapsamı dışında kalan bir uygulama/yerindelik denetimidir. Müfettişin bu denetimi yaparken olgulara, rehberlere ve risk değerlendirmesi vb. durumlara dayanması gerektiği ise izahtan varestedir.

c. İş Müfettişlerinin Formasyonlarının Tıbbi Değerlendirmeye Etkisi

İş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili (Teknik) iş müfettişleri mühendislik dalları ile tıp, eczacılık ve mimarlık gibi bölümlerin formasyonlarına sahiptir.¹⁶ Ancak; tıp formasyonuna sahip İş Müfettişinin dahi tıbbi değerlendirme yapması mümkün görülmemektedir. Şöyle ki; çalışma hayatına yönelik mevzuatın uygu-

14- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, 12 Ağustos 2013, Resmi Gazete Sayı: 28733.

15- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Meslek Hastalıkları Rehberi (Ankara: ÇSGB., 2011).

16- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, 28453.

lanmasının denetimi kapsamında yürütülen görev; mühendis kökenli müfettişlerin de yürüttüğü "İş Müfettişliği" görevi olup aksi durumda tıp kökenli İş Müfettişinden de her ne kadar görevi kapsamında bulunsu da yasanın verdiği yetkiyi daraltacak şekilde teknik tespit ve değerlendirme yapması da beklenemeyecektir. İsmi ile müsemma olduğu üzere "İşyeri Hekimliği"nin salt hekimlik faaliyeti olmadığı, işyeri ve hekimlik kavramları üzerinden iki fonksiyonu bulunduğu açıktır. Bu bağlamda işyerine yönelik yapılacak "tıbbi değerlendirmelerin" sadece işyeri hekimi uhdesinde bulunduğu açıktır. Gerek mühendislik formasyonunda olsun gerek tıp formasyonunda olsun İş Müfettişi ise ancak mevzuat ve bilimsel rehberler üzerinden işyeri hekimlerinin tıbbi değerlendirmesinin gerekçelendirmesi kapsamında denetim yapabileceği değerlendirilmektedir.

3. SONUÇ

İş müfettişinin teftiş ve idari yetkisi ile işyeri hekiminin tıbbi yönden mesleki özerkliği, bağımsızlığı ve mesleki takdir yetkisinin çakışma durumları belirgin hukuki sınırlar üzerinden değerlendirilmelidir. İş Müfettişlerince, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerine karşın işverenlerce alınması gerekli önlemlerin alınıp alınmadığına ve işyeri hekimlerince görev ve yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğine yönelik teftişler yürütülmektedir. Teftiş süreçlerinde müfettişlerce ortaya konulan çıktıların amacı işyeri hekimlerince verilen tıbbi kararların sorgulanması değil, tıbbi kararların bilimsel, risk odaklı ve mevzuata uygun şekilde alınıp alınmadığının irdelenmesidir. Şöyle ki; gelişmiş ülkelerde olduğu gibi mevzuatta açıkça zorunlu olmayan ancak bilimsel olarak ortaya konulan bir tetkikin yapılmamış olması hâlinde, İş Müfettişi bu durumu işyeri hekiminin mesleki uygulamaları çerçevesinde değerlendirip "koruyucu hekimlik sorumluluğu" bağlamında ele alıp tespitlerde bulunulabilmektedir. Bu tespitlerin müfettişlerce gerekçelendirmesi aşamasında işyeri hekiminin yazılı ifadesine /açıklamasına başvurulabileceği gibi durumun yet-

kili sağlık otoritesine (meslek hastalıkları hastanesi, hakem hastanesi vs.) iletilmesi gerekliliği de ortaya konulabilmekte yahut ilgili kurumlardan bizzat müfettişçe görüş istenebilmektedir.

İşyeri hekimleri, salt mevzuat değil güncel bilimsel rehberler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) gibi uluslararası kurumların yayınlarını da dikkat alarak ve mesleki etik çerçevesinde meslek hastalıklarını önlemeye yönelik sağlık gözetimlerini; ileri tetkiklerin istenmesi, muayene sürelerinin kısaltılması vb. birçok durum için ilgili mevzuatın kendilerine tanıdığı takdir ve değerlendirme yapma sorumluluğunu ortaya koyarak yerine getirmelidir.

Yine; çalışanların sağlık muayene sonuçlarının en önemli çıktılarından biri olan işe uygunluk değerlendirmesi yahut buna bağlı iş değişikliği tıbbi kanaatleri işyeri hekimince açık ve somut bir şekilde ortaya konulmalıdır.

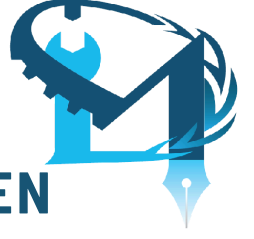
İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının genişliği ve çalışma hayatının sürekli gelişen dinamik yapısı teftişlerde müfettişlere sunulabilecek kişisel veri mahiyetindeki kayıtların mevzuatta tek tek sayılmasını mümkün kılmamaktadır. Devlet adına doğrudan çalışma hayatının denetiminden yetkili iş müfettişlerinin, yukarıda zikredilen imkansızlık da dikkate alınarak yasa koyucu tarafından gerekli her türlü evrakın istenmesi şeklinde en geniş kapsamda düzenlenen yetkileri çalışma hayatının teftişinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için elzemdir. Ancak; bu kanuni yetki hilafına hareket edecek şekilde işverenlerce ve işyeri hekimlerince kişisel veri gerekçesiyle teftiş sırasında gerekli evrakların gösterilmemesi vb. yaklaşımların kabul görmesi, çalışan hakları yönünden iş hukukunun temel ilkelerinin sarsılmasına, teftişin salahiyetinin sekteye uğramasına ve dahası teftiş verenlerin bazı konularda layüselliliğinin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

İşverenlerce ve işyeri hekimlerince İş Müfettişlerinin sahip oldukları yetkilerin kullanılmasını engelleye-

cek ve zorlaştıracak şekilde “tıbbi değerlendirme ve kişisel veri” yönünden hukuka uygun olmayan yaklaşımların, taraflar açısından idari ve adli yönden sonuçlar ortaya çıkarabileceğinin dikkate alınması önem teşkil etmektedir.

KAYNAKÇA

- Eroğlu Durkal, Müzeyyen ve Ferhat Akbey. “Bütçe Hukukunda Bir Tartışma: Sayıştay'ın Performans Denetimleri Yerindelik Denetimi Sayılır Mı?”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, sy.74 (Kasım 2016): 9
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Resmî Gazete, 31 Ekim 2012, Sayı: 28453.
- İş Kanunu, Resmî Gazete, 10 Haziran 2003, Sayı: 25134.
- İş Teftişi Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete, 19 Nisan 2022, Sayı: 31814.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmî Gazete: 30 Haziran 2012, Sayı: 28339.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Meslek Hastalıkları Rehberi (Ankara: ÇSGB., 2011).
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, 12 Ağustos 2013, Resmî Gazete Sayı: 28733.
- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Resmî Gazete: 07 Nisan 2016, Sayı: 29677.
- Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 03/03/2020 Tarihli ve 2020/196 Sayılı Karar Özeti
- <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6759/2020-196> (Erişim Tarihi:18.05.2025)
- Manav, A. Eda. “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19, sy. 2 (2015): 132
- Sevimli, Ahmet. “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, sy.24 (Aralık 2011):125
- Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, Resmî Gazete: 14 Nisan 1928, Sayı: 863.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN GERÇEKLEŞTİRİLEN TEFTİŞLERDE PNÖMOKONYOZ VAKALARI VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Mustafa Can BİLGİN*

ÖZET

Toza bağlı bir meslek hastalığı olan pnömokonyoza yakalanan çok sayıda çalışan bulunmasına rağmen, ülkemizde bu hastalık hem çalışanlarca hem de işverenlerce yeterince bilinmemektedir. Bu bilgisizliğin neticesinde çalışanlar meslek hastalığına yakalandıklarını bilmemekte, işveren/işveren vekilleri ise işyerlerinde hastalığa yol açan şartları düzeltmemekte ve kötü çalışma koşulları sebebiyle hastalanan çalışanlarının mevzuatta belirtilen tanı prosedürlerini yerine getirememektedir. Böylece ülkemizde riskli meslek dallarında kötü koşullarda çalıştırılan on binlerce çalışan hastalanmakta, hastalığına doğru tanı koyulamamakta, tedavisi olmaması sebebiyle hayatlarını kaybetmekte ve tanı süreci doğru koyulamadığından kendisi veya yakınları hak ettikleri maddi ve manevi haklarına kavuşamamaktadır. Bu makalede bir yıl boyunca mineral ürünleri imalatı yapan işyerlerinde gerçekleştirilen teftişte Müfettişliğimizce tespit edilen mevzuata aykırılıklar ile bunlara karşı çözüm önerileri belirtilecek ve Türkiye'nin pnömokonyoz yönünden değerlendirilmesi yapılmaya çalışılacaktır. Makale, Türkiye'de bir dönem kot taşıma işçilerinin dramı şeklinde görünürlük kazanmış bu meslek hastalığının aslında her insanın çevresinde yaşanan yaygın bir trajedi olduğunun bilinmesine bir katlı sağlamayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Pnömokonyoz, Silikozis, Meslek Hastalıkları, İş Teftişi, İşçi Hakları.

ABSTRACT

Although pneumoconiosis—an occupational disease caused by long-term dust exposure—continues to affect thousands of workers across Türkiye, awareness of this condition remains critically low among both employees and employers. As a result, many workers remain unaware of their diagnosis, while employers fail to implement the legally mandated procedures necessary for recognition and prevention. This oversight leads to the continued deterioration of working conditions, undiagnosed illnesses, and systemic violations of workers' rights. This article presents findings from a year-long inspection of mineral product manufacturing workplaces, conducted by Labour Inspectors. It identifies major legal non-compliances and proposes corrective measures. The study ultimately seeks to reframe pneumoconiosis, often remembered through the tragic case of denim sandblasting workers, as a broader public health issue that persists in many industries, demanding immediate legal and institutional attention.

Keywords: Pneumoconiosis, Silicosis, Occupational Diseases, Labour Inspection, Workers' Rights.

*İş Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

1. GİRİŞ

Ülkemizde 2000'li yılların başında kot taşıma işçilerinin yakalandığı silikozis hastalığına dair haberler yapılmaya başladı. Bu haberler pnömokonyozun bir türü olan silikozis hastalığının adını milyonlarca insanımızın duymasını sağladı. Gerçekleştirdiğimiz teftişlerde çalışanlara ve işverenlere pnömokonyoz veya silikozis kavramları sorulduğunda genellikle bu kavramları bilmedikleri görüldü fakat kot taşıma işçilerinin hastalığı dendiğinde neredeyse tamamının bu konuda yapılmış haberleri hatırladıkları fark edildi. Bunun üzerine yapılan sorgulamalar sonucunda -istisnaları olmakla birlikte- hem çalışanların hem de işverenlerin (seramik ve cam işyerlerinin işverenleri bir miktar hariç tutulabilir) bu hastalık hakkında bilgilerinin son derece sınırlı olduğu, hastalığın sadece kot taşıma işçileriyle bağlantılı olduğunun düşünüldüğü, işyerlerindeki çalışma koşullarının ve işyerinde kullanılan maddelerin bu açıdan değerlendirilmediği, silis, kuvars vb. maddelerin "herkesin bildiği kum" olduğunu ve zararının olmadığını düşündükleri, tanı süreçleri hakkında bilgilerinin olmadığı tespit edildi.

Teftişlerde karşılaşılan bu durum dikkate alındığında bu makalede de öncelikle; kısaca hastalığın ne olduğu, hastalık açısından hangi mesleklerin riskli olduğu, ülkemizde tanı koyulan çalışan sayısı ve tanı sürecinden bahsedilecek, ardından ise teftişin nasıl gerçekleştirildiği, gerçekleştirilen teftişlerde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara Müfettişliğimizce getirilen çözüm önerileri, son olarak da teftiş sonucunda yapılan idari işlemler ile ilgili konulara başlıklar altında yer verilecektir.

2. PNÖMOKONYOZ NEDİR?

Tozla Mücadele Yönetmeliğinde pnömokonyoz: *"Akciğerlerde tozun birikmesi sonucu ortaya çıkan doku reaksiyonu ile oluşan hastalık"* olarak tanımlanmıştır.¹ Silikozis ise silikanın uzun süre solunması

sonucu akciğerlerde yapısal ve fonksiyonel değişikliklere neden olarak gelişen bir tip pnömokonyoz olarak tanımlanmıştır.² Pnömokonyozun pek çok alt türü vardır. Bunlardan bazıları silika maruziyeti sonucu oluşan silikozis, asbest maruziyeti sonucu ortaya çıkan asbestozis, alüminyum maruziyeti sonucu ortaya çıkan alüminozis, kömür tozu maruziyeti sonucu ortaya çıkan kömür işçisi pnömokonyozu, berilyum maruziyeti sonucu ortaya çıkan berilyozis, demir maruziyeti sonucu ortaya çıkan siderozis, talk tozu maruziyeti sonucu ortaya çıkan talkozistir.³

Pnömokonyoz; tutulduktan sonra çoğunlukla geri dönüşü olmayan, ülkemizde en sık görülen meslek hastalıklarının başında gelen bir hastalıktır.⁴ Hastalığa tutulma olasılığı genel olarak toza maruz kalınan süre, tozun miktarı, tozun fiziko-kimyasal özellikleri ve işyeri ortamındaki toza karşı alınan tedbirlerin yetersizliğine bağlıdır. Bu hastalıkta pek çok mesleki akciğer hastalığının aksine, tozdan uzak kalındığında dahi hastalık ilerlemeye devam edebilir. Hastalığın başlarında genellikle belirti görülmezken, hastalık ilerledikçe hasta solunum yetmezliğiyle karşılaşabilir. Hastalığın bilinen bir tedavisi bulunmamaktadır.⁵

3. RİSKLİ MESLEKLER

Pnömokonyoz hastalığı açısından riskli endüstriler ve meslekler şu şekilde sayılabilir: madencilik işleri, taş ocakçılığı ve taş öğütme işleri, inşaat, cam ve cam elyafı, çimento, zımparalar, seramik, tuğlacılık, briket üretimi, çimento ve agrega karışımı betondan yapılan üretimler, dökümhaneler, metal üretimi, gemi yapımı ve tamiri, yapı tadilatı işleri, boya üretimi, asfalt yapımı, lastik ve plastik üretimi, tarım kimyasalları, diş malzemeleri üretimi, dolgu, protez işleri, otomobil tamiri, kompozit zırh vb. üretimi, kumlama işleri, beton üretimi vb.⁶

1 - Tozla Mücadele Yönetmeliği Madde:3/h

2 - Seramik ve Vitrifiye Fabrikalarında Çalışma Ortam ve Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftiş Genel Değerlendirme Raporu, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, 2018, s.9

3 - <https://en.wikipedia.org/wiki/Pneumoconiosis> (Nisan 2025)

4 - Pnömokonyozlarda Sağlık Gözetimi, Klinik Tanı, Kayıt, Bildirim ve İzlem Protokolü, T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021, s.5

5 - Pnömokonyozlarda Sağlık Gözetimi, Klinik Tanı, Kayıt, Bildirim ve İzlem Protokolü, T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021, s.6

6 - Pnömokonyozlarda Sağlık Gözetimi, Klinik Tanı, Kayıt, Bildirim ve İzlem Protokolü, T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021, s.31

4. BİLDİRİM SÜRECİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Meslek Hastalıkları Bildirim Rehberinde meslek hastalığı bildirim usulleri 5 başlık altında belirtilmiştir. Bu usuller sırasıyla işyeri hekimi tarafından çalışanın sevk edilmesi, sigortalının SGK'ya şahsi başvurusu, sigortalının yetkili hastaneye şahsi başvurusu, sağlık hizmet sunucuları tarafından çalışanın sevk edilmesi ve işverenin bildirimi usulleridir.

a. İşyeri Hekimi Tarafından Çalışanın Sevk Edilmesi

OSGB, İSGB veya ÇASMER'de görevli işyeri hekimlerince meslek hastalığından şüphelenilmesi - çalışanın bilgilendirilmesi - sevk edilmesi - çalışanın eğitim ve araştırma hastaneleri, meslek hastalıkları hastaneleri veya devlet üniversite hastanesi tarafından muayene edilmesi - sağlık kurulu raporu hazırlanması - çalışan veya emeklinin talebiyle SGK İl Müdürlüğü veya SGM'ye başvuru - Kurum Sağlık Kurulu Raporu düzenlenmesi (meslekte kazanma gücü azalma oranının tespiti için) - Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna var ise itiraz süreci.

b. Sigortalının SGK'ya Şahsi Başvurusu

OSGB, İSGB veya ÇASMER'de görevli işyeri hekimlerince meslek hastalığından şüphelenilmesi - çalışanın bilgilendirilmesi - sevk edilmesi - çalışanın eğitim ve araştırma hastaneleri, meslek hastalıkları hastaneleri veya devlet üniversite hastanesi tarafından muayene edilmesi - sağlık kurulu raporu hazırlanması - çalışan veya emeklinin talebiyle SGK İl Müdürlüğü veya SGM'ye başvuru - Kurum Sağlık Kurulu Raporu düzenlenmesi (meslekte kazanma gücü azalma oranının tespiti

için) - Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna var ise itiraz süreci.

Not: SGK'nın sevki halinde sağlık hizmeti, yol ve gündelik giderler karşılanmaktadır.

c. Sigortalının Yetkili Hastanelere Şahsi Başvurusu

Şahsi başvuru - çalışanın eğitim ve araştırma hastaneleri, meslek hastalıkları hastaneleri veya devlet üniversite hastanesi tarafından muayene edilmesi - sağlık kurulu raporu hazırlanması - çalışan veya emeklinin talebiyle SGK İl Müdürlüğü veya SGM'ye başvuru - Kurum Sağlık Kurulu Raporu düzenlenmesi (meslekte kazanma gücü azalma oranının tespiti için) - Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna var ise itiraz süreci.

d. Sağlık Hizmet Sunucuları Tarafından Çalışanın Sevk Edilmesi

Aile hekimi, poliklinik, tıp merkezi veya özel hastanelerde meslek hastalığından şüphelenilmesi - çalışanın bilgilendirilmesi - sevk edilmesi - çalışanın eğitim ve araştırma hastaneleri, meslek hastalıkları hastaneleri veya devlet üniversite hastanesi tarafından muayene edilmesi - sağlık kurulu raporu hazırlanması - çalışan veya emeklinin talebiyle SGK İl Müdürlüğü veya SGM'ye başvuru - Kurum Sağlık Kurulu Raporu düzenlenmesi (meslekte kazanma gücü azalma oranının tespiti için) - Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna var ise itiraz süreci.

e. İşverenin Bildirimi

SGK ünitelerince işverene İş Kazası ve Meslek Hastalığı bildiriminde bulunması yazılı olarak talep edileceği ve işveren tarafından bu tebligatın tebliğ

edildiği tarih Kanun'da yer alan "öğrenildiği gün" olarak kabul edilecek ve 3 iş günü içerisinde SGK'ya bildirimde bulunulması gerektiği belirtilmiştir.⁷

5. MEVZUAT

Pnömokonyoz hastalığının ortaya çıkmasının önlenmesi ve hastalık durumunda ön tanı prosedürlerinin doğru şekilde gerçekleştirilmesi için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen temel hükümler aşağıda özetlenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15'inci maddesi gereğince tüm çalışanlar işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenen düzenli aralıklarla sağlık gözetimine tabi tutulurlar. Pnömokonyoz tehlikesi olan her işyerinde düzenli sağlık gözetimi uygulanması çok önemli olmakla birlikte, çalışanın işe girişinde yapılan sağlık gözetimi, tanı sürecinde çok kritik bir öneme sahiptir.

Kanun'un 16'ncı ve 17'nci maddeleri gereğince çalışanlara pnömokonyoz ile ilgili konuları da içeren bilgilendirme ve eğitimlerin verilmesi sağlanmalıdır.

Tozla Mücadele Yönetmeliğinin 5'inci maddesi gereğince işveren, çalışanların toz maruziyetini önlemek ve çalışanların toz ile ilgili tehlikelerden korunması için gerekli tüm koruyucu ve önleyici tedbirleri almakla yükümlüdür. Maddenin ikinci fıkrasında risklerden korunma ilkeleri çerçevesinde, tozla mücadelede atılması gereken adımlar öncelik sırasına göre belirtilmektedir.

Yönetmeliğin 8'inci maddesinde işyerinde toz ölçümleri yapılması ve ölçüm sonuçlarının mesleki maruziyet sınır değerleri ile karşılaştırılması zorunluluğundan, 9'uncu maddesinde maruziyetin sınır değerlerin üstünde olmasına izin verilmeyeceği, sınır değeri aşan maruziyet durumunda çalışmaya izin verilmeyeceği, çalışmanın maruziyetin sınır de-

ğerin altına düşürülmesinin ardından tekrar başlatılabileceği belirtilmiştir. Yönetmelik ekinde asbest, silika, silikatlar, kömür tozu, metal tozları vb. tozlara dair mesleki maruziyet sınır değerleri belirtilmiştir. Ayrıca yine Yönetmelik ekindeki tabloda, 6331 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan mevzuatın uygulanmasında uluslararası kuruluşlarca yayımlanmış sınır değerlerin de dikkate alınabileceği belirtilmiştir.

Ön tanı süreciyle ilgili olarak da Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde sağlık gözetimi yapılırken uyulması gerekli kurallar belirtilmiş, 11'inci maddesinde ise ön tanı koyma sürecinin temel hükümlerine yer verilmiştir. Bu maddenin birinci fıkrasında: *"Bu Yönetmelik kapsamına giren işyerlerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 15 inci maddesinde belirtilen durumlarda ve işyeri hekiminin belirlenen sıklıkta ILO Uluslararası Pnömokonyoz Radyografileri Sınıflandırılmasına uygun standartlarda akciğer radyografileri çekilir."* hükmü belirtilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus; toz maruziyetinin olabileceği bir işyerindeki tüm çalışanlara akciğer grafisi çektirilmesi gerektiridir. Bu işverenin yükümlülüğüdür ve mavi yaka-beyaz yaka, tozlu yerde çalışan-tozsuz yerde çalışan ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlar için uygulanması gerekli bir emredici bir hükümdür.

11'inci maddenin üçüncü fıkrasında: *"Bu Yönetmelik kapsamına giren asbest ve türleri, kuvars içeren tozların bulunabileceği işyerlerinde çalışanların standart akciğer radyografileri okuyucu tarafından ILO Uluslararası Pnömokonyoz Radyografi Sınıflandırılmasına göre değerlendirilir. Farklılık gösteren değerlendirme sonuçları, okuyucular tarafından birlikte değerlendirilerek nihai sonuçlar işverene yazılı olarak bildirilir."* hükmü belirtilmiştir. Bu hükümde de asbestoz ve silikozis tip pnömokonyozların olabileceği işyerlerinde yine ayrım yapılmaksızın tüm çalışanların standart akciğer grafilerinin okuyucu hekimler tarafından değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Okuyucu hekim, ILO Uluslararası Pnömokonyoz Radyografileri Sınıflandırılması

7 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Meslek Hastalıkları Bildirim Rehberi s. 33-42

konusunda eğitim almış hekimi ifade etmektedir. Okuyucu hekim listeleri Bakanlığın resmi internet sayfasında yayınlanmaktadır. Bu hükmü değerlendirirken Tozla Mücadele İle İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ mutlaka dikkate alınmalıdır. Yönetmelik ve Tebliğ birlikte değerlendirildiğinde; her grafinin en az iki hekimce bağımsız şekilde değerlendirilmesi, her hekimce iki ayrı okuma raporu düzenlenmesi, okuma raporlarında pnömokonyoz bulgusu yönünden yapılan değerlendirmelerde farklılık bulunması durumunda ise iki hekimin birlikte nihai bir okuma raporu hazırlamaları gerektiği hususları belirtilmiştir.

Okuma raporları yukarıda anlatıldığı gibi okuyucu hekimlerce düzenlenen ve en az iki hekimce birer tane olmak üzere en az iki tane olması gereken raporlardır. Bu raporlarda okuyucu hekimler çalışanın standart akciğer grafisinin öncelikle kaliteli bir grafi olup olmadığını değerlendirirler. Grafi kalitesiz ise hekimce tekrar çektilmesi istenir. Kalite yeterli ise Pnömokonyoz Radyografilerinin ILO Uluslararası Sınıflandırılması Kullanım Rehberine göre çalışanda pnömokonyoz bulgusu bulunup bulunmadığı değerlendirilir, bulgu bulunması durumunda ise rehber göre hangi kategoride değerlendirme yapılacağı belirlenir. Kategoriler 0, 1, 2 ve 3 şeklinde belirlenmiştir. 0 en hafif seviye, 3 ise en ağır hastalık seviyesini ifade etmektedir. Kategorilerin alt kategorileri de vardır. Örneğin Kategori 1 olarak belirlenen okuma raporunda hekimden çalışan için 1/0, 1/1 ve 1/2 alt kategorilerinden birisini işaretlemesi beklenir. Burada da bulgu sayısına ve yoğunluğuna göre ağırlaşan bir kategorizasyon yapılmıştır.

Yönetmeliğin 12'nci maddesinde; okuma raporlarında Kategori 0 olarak değerlendirilen çalışanlar için aralıklı muayenelerle takip yapılması, Kategori 1, 2 veya 3 olarak değerlendirilen çalışanların ise SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına sevkini sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu hüküm de Tebliğ ile birlikte değerlendirilmelidir. Çünkü Tebliğin 9'uncu maddesinin dördüncü fıkrasında sevk işleminin SGK kanalıyla yapılması

gerektiği belirtilmektedir. Bu, Kategori 1 ve üzeri bulgu tespit edilen çalışanların işverence hastaneye gönderilmesi değil, SGK kanalıyla, yani resmi sevk denilebilecek bir usul ile sevk edilmesi demektir. Yönetmeliğin bu hükmü, çalışanın artık SGK'nın bilgisi dâhilinde sağlık hizmet sunucularına sevkini sağlamayı amaçlamaktadır.

Yönetmeliğin 13'üncü maddesinde işverenin, meslek hastalıkları tanısında yetkili sağlık kuruluşunun çalışanla ilgili düzenlediği raporda belirtilen çalışma koşullarını sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşveren raporda, örneğin, çalışanın tozlu bir ortamda çalışmaması uygun görülmüş ise bu koşulları çalışana sağlamakla, çalışanı toz maruziyeti olmayacak bir işte çalıştırmakla yükümlü tutulmuştur.

Yönetmeliğin 14'üncü maddesinde ise; sağlık gözetimi kayıtlarının, ölçüm sonuçlarının vb. kayıtların en az 15 yıl süreyle – hastalığın yükümlülük süresi fazla ise bu süre uzamaktadır – saklanması, çalışanın iş değiştirmesi durumunda yeni işverenin bu kayıtları eski işverenden istemesi, eski işverenin de bu kayıtları göndermesi zorunluluğu belirtilmektedir. Ayrıca bu maddenin ikinci fıkrasında, çalışanların kendileri ile ilgili sağlık kayıtlarının bir örneğini işverenlikten alabilecekleri düzenlenmiştir.

6. TEFTİŞLERDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Bu bölümde 2024 yılı içerisinde seramik, cam ve beton ürünleri üreticisi olan 21 farklı işyerinde gerçekleştirilen teftişlerde karşılaşılan sorunlar ile ilgili bilgiler verilecektir. Bilgiler, bir önceki bölümde (Mevzuat Bölümünde) belirtilen mevzuat maddelerinin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar şeklinde, her bir maddenin üzerinden tek tek geçilerek verilecektir. Verilecek istatistiki bilgiler, teftişin sonucunda tespit edilen durumu yansıtmaktadır. Bu, teftişte mevzuata aykırılıkların giderilmesi için teftişe ara verilmiş ise (işyerine süre tanınması), verilen aranın ardından işyerine tekrar gidilerek teftiş gerçekleştirilmesindeki bilgilerin, işyerinde teftişe ara verilmemiş ise ilk aşama teftiş sonucun-

da elde edilen bilgilerin dikkate alındığı anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile belirtmek gerekirse; bu istatistik verileri teftiş gerçekleştirilmiş tüm işyerlerinin ilk aşama teftiş sonucundaki verileri dikkate alınarak hazırlanmış olsaydı, nitelik ve nicelik olarak daha ağır bir mevzuata aykırılık tablosuyla karşılaşmış olunurdu.

21 işyerinin 10 tanesinin çalışan sayısı 50'nin altında, 7 tanesinin 50-150 arasında ve 4 tanesinin de 150'nin üzerindedir.

6.1. Sağlık Gözetimi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15'inci maddesinde belirtilen sağlık gözetimi yükümlülüğü ile ilgili olarak:

- Çalışanların %7,3'ü için işyeri hekimince mevzuata uygun şekilde sağlık muayene formu düzenlenmemiştir.
- Çalışanların %10,1'inin standart akciğer grafisi işverenlikçe çektilmemiştir. Bu oranın içerisinde, işverenlikçe çektilmiş fakat okuyucu hekimlerce yeterli kalitede olmadığından tekrarlanması istenmiş grafisi olan çalışanlar da dâhil edilmiştir.

6.2. Tozla Mücadele

Teftiş gerçekleştirilen işyerlerinin tamamında pnömokonyoza yol açabilecek çalışma koşullarının bulunduğu tespit edilmiştir. Teftişe ara verilmesi durumunda dahi uygunsuz çalışma koşullarının tamamen ortadan kaldırılamadığı görülmüştür.

Seramik fabrikalarında özellikle zımpara işlemlerinde işyeri ortamına toz yayıldığı, bu bölümlerdeki lokal toz çekiş sistemlerinin yetersiz olduğu, sırlama kabinlerinin uygun olmadığı görülmüştür. Neredeyse tüm seramik fabrikalarında görülen önemli bir başka mevzuata aykırılık işyeri zemininde ciddi miktarda hammadde tozu birikintilerinin bulunmasıdır. Bu birikintilerin oluşmasını önlemek ve önlenemeyen durumlarda temizlenmesini sağlamak gerekmektedir. Ayrıca hammadde depo-

lama bölümlerinde yığma şeklinde depolama yapılan alanlarda toz bastırma sistemleri kurulmalı, hammadde hazırlama çalışmalarında ise hammadde dökülmesi sırasında tozumaya karşı önlemler (kapalı sistem, toz bastırma sistemi vb.) alınmalıdır. Fabrikalarda önlem alınması gerekli bir diğer alan konveyör bantlardan kaynaklı tozumalardır. Bantlardan aktarımlar sırasında ciddi tozumalar meydana gelebilmektedir. Toza karşı gerekli toplu koruma önlemlerinin alınmasının ardından, toz ölçümlerinde ölçüm değerleri sınır değerine oldukça altında bile ölçülse, yine de çalışanların kişisel koruyucu donanım (FFP2, FFP3, P2 veya P3 tipi solunum koruyucu donanımlar - maske) kullanma alışkanlıkları geliştirilmeli ve işyerince bu konuda sık denetimler gerçekleştirilmelidir. Bu alışkanlığın kazandırılmasında çalışanlar ve çalışan temsilcileri ile görüş alışverişinde bulunulmalı ve kullanımı en rahat ve toza karşı etkisi yüksek KKD'lerin kullanılması sağlanmalıdır.

Cam fabrikalarında özellikle hammadde depolama, taşıma, harman ve fırına hammadde besleme bölümlerinde toza karşı toplu koruma önlemleri alınmalıdır. Konveyör bantlardan hammadde dökülmesi sırasında oluşan tozlar özellikle taşıma bantlarının kapalı alanlarda bulunması durumunda ortamda sürekli solunabilir toz uçuşmasına neden olacağından, kişisel koruyucu donanım kullanımıyla yetinilmesi pnömokonyoza tutulmayı önlemeye yeterli olmayacaktır.

Beton ürünleri üretilen tesislerde de açık alanda agrega, ponza vb. hammaddeler depolanmaktadır. Bu alanlarda rüzgarın, yükleyici araçların çalışması vb. etkilerle tozuma yaşanmaktadır. Bu alanlarda toz bastırma sistemleri, depo alanının çevresinin rüzgara karşı kapatılması önlemleri alınmalıdır. Yukarıda açıklandığı gibi konveyör bantlardan kaynaklı tozuma önlenmelidir. Ayrıca beton ürünleri üretildikten sonra traşlama, zımparalama işlemleri yapılıyor ise bu işlemlerde çalışanlar ciddi miktarda solunabilir kuvars maruz kalmaktadır.

6.3. Toz Ölçümleri

Teftişlerde işyerlerinin %38'inde silis maruziyeti ölçümlerinin yapıldığı (teftişe ara verilmesinin akabinde yaptırılan ölçümler de bu orana dâhildir), %19'unda ölçümlerin yapıldığı fakat işyerinde silis maruziyeti olabilecek tüm bölümlerde ölçümün yapılmadığı, %43'ünde ise ne teftiş öncesinde ne de teftiş sürecinde ölçüm yapılmadığı tespit edilmiştir.

Ölçüm yapılan işyerlerinin ölçüm sonuçları incelenildiğinde, işyerlerinin %17'sinde ölçüm noktalarından en az bir tanesinde silis maruziyetinin sınır değerleri aştığı tespit edilmiştir. %83'ünde ise ölçüm noktalarının tamamında maruziyetin mesleki maruziyet sınır değerlerinin altında ölçüldüğü belirtilmiştir.

Ölçümlerin sınır değerleri aşmadığının belirtildiği işyerlerinde dahi çok sayıda bulguya rastlandığı olgusu değerlendirildiğinde, ölçümlerin mevcut durumu doğru yansıtmayabileceği değerlendirilmiştir. Ayrıca ölçümler anlık durumu ölçmektedirler ve işyerlerinde maruziyet seviyeleri o dönemde üretilen ürünün, mevsimin vb. etkisiyle değişebilmektedir. Ölçüm sonuçlarının sınır değerleri aşmadığı durumlarda dahi ölçümlerin sık sık tekrarlanması, olası maruziyetin boyutlarını tespit etmek için önemlidir.

İşyerlerinde ölçümlerin silis maruziyeti olabilecek her alanda ve çalışmada yapılması gerekmektedir. Bu ölçüm noktaları/çalışmaları belirleneceği zaman kömür kazanları, duvar delme vb. işlerin yapıldığı tadilat işleri, temizlik işleri gibi işlerde/alanlar da dikkate alınmalıdır. Gerçekleştirilen teftişlerde bu alanlarda da maruziyet seviyelerinin sınır değerleri aştığı ölçüm sonuçları görülmüştür.

Silis maruziyeti ölçümleri İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü'nün (İSGÜM) yetkilendirilmiş laboratuvarlar sayfasında belirtildiği üzere NIOSH NMAM 7601, MDHS 101/2, NIOSH 7602 metodlarıyla yapılmaktadır. Yapılacak ölçüm metodunun belirlenmesinde İSGÜM'ün 20.11.2018 tarihli duyurusu dikkate alınmalıdır. Duyuru metni aşağıda belirtildiği şekildedir:

"Toz içerisindeki serbest silis konsantrasyonu tayini parametresinde yetki verilen "NIOSH NMAM 7601: SILICA, CRYSTALLINE, by VIS" referans metodu; yayımlayıcı Otorite Enstitü tarafından 15 Temmuz 2017 tarihinde kaldırılması nedeni ile kurumumuz tarafından da kullanımdan kaldırılmıştır.

*NIOSH 7601 metodu otorite enstitü tarafından yeniden kullanıma alınmış olmakla birlikte metodun tür ayrımı yapmaması ve metodun uygulanabilirliği bölümünde sadece araştırma amaçlı kullanımının tavsiye edilmesi nedenleri ile bu metodun kullanımına sadece toplam kristalin silika değeri verilmesi ve analiz ile elde edilen sonucun Tozla Mücadele Yönetmeliği'nde belirtilen kuvars değeri ile karşılaştırılmaması koşulu ile izin verilecektir."*⁸

6.4. Okuma Raporları

Bir çalışan için okuma raporu düzenlenebilmesi için öncelikle çalışanın standart akciğer grafisinin işverenlikçe çektilmesi gerekmektedir. Bu koşul sağlandıktan sonra grafiler İSGÜM'ün sayfasında yayınladığı okuyucu listesinden⁹ en az iki hekime gönderilmelidir. Hekimler Pnömonyoz Radyografilerinin ILO Uluslararası Sınıflandırması Kullanım Rehberine¹⁰ göre grafileri değerlendirerek okuma raporlarını hazırlarlar. Hekimler raporu hazırlarken öncelikle grafinin kalitesini belirlerler. Kalite 1 en iyi, 4 en kötü şeklinde sınıflandırılır. Kalitenin 4 olarak belirlenmesi durumunda o grafi ile okuma yapılmaz, grafinin tekrar çektilmesi istenir. Kalite 2 veya 3 olarak değerlendirildi ise de grafideki kalitesizliğin hangi nedenden kaynaklandığı raporda işaretlenmelidir.

Grafi okuyucu hekimlerce ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Teftişlerde gördüğümüz önemli bir sorun iki okuyucu hekimin birlikte tek bir rapor düzenlemesidir. Başka bir sorun grafilerin sadece tek bir okuyucu hekime okutturulmasıdır. Bu sorunların dışında çok sık karşılaşılan bir diğer sorun ise işyerlerinin iki okuyucu hekime grafileri göndermesi ve iki ayrı okuma raporunu temin etmeleri fakat okuma raporlarında farklı değerlendirmelerin yapıl-

8 - <https://www.csgb.gov.tr/isgum/hizli-erisim/laboratuvar-yetkilendirme/> (Mayıs 2025)

9 - <https://www.csgb.gov.tr/Media/rd0lket3/pn%C3%B6mokonyoz-okuyucu-hekim-listesi.pdf> (Mayıs 2025)

10- Pnömonyoz Radyografilerinin ILO Uluslararası Sınıflandırması Kullanım Rehberi, ILO, 2011

miş olmasıdır. İki rapor arasında farklı değerlendirmeler bulunmakta ise pek çok işyeri, hekimlere durumu bildirerek birlikte nihai raporu hazırlamalarını istememektedirler. Bir örnekle açıklamak gerekirse; bir hekimin 0/1 kategorisinde bulgu var dediği çalışana diğer hekim 1/0 kategorisinde bulgu var demiştir. Bu durumda iki hekim birlikte nihai bir değerlendirme yapıp çalışandaki bulguların Rehberdeki hangi kategoriye daha çok benzediğini tespit etmelidirler. Böylece iki hekim bir sonuçta birleşmiş olmalı ve işyeri de bu nihai raporu aldığı anda kategoriye göre ne yapması gerektiğine karar vermelidir. Kategori 1 ve üstü bir değerlendirme var ise SGK'ya başvuruda bulunmalı ve çalışanın sevkini sağlamalıdır.

Teftişlerde karşılaşılan bir başka yaygın mevzuata aykırılık da işyerlerince sadece tozlu alanlarda çalışanların akciğer grafilerinin çektilmesi ve sadece bu alanlardaki çalışanların okuma raporlarının hazırlanmasıdır. Bir önceki bölümde de açıklandığı üzere toz maruziyetinin olabileceği işyerlerinde tüm çalışanların grafileri çektilmeli ve okuyucu hekimlere değerlendirme yapmaları için başvurulmalıdır.

Gerçekleştirilen teftişlerde teftiş sonucunda okuma raporu olmayan çalışanların oranının %12, tek okuma raporu olan çalışanların oranının %1, iki hekim tarafından birlikte tek rapor hazırlanan çalışanların oranının %3 olduğu görülmüştür. İki hekim tarafından ayrı ayrı hazırlanan okuma raporlarında farklılık arz eden hususların belirtildiği çalışanların iki okuma raporu olan toplam çalışan sayısına oranı ise %3,7 olarak hesaplanmıştır.

Teftişlerde bulgu tespit edilen çalışanların toplam çalışan sayısına oranı %8,3'tür. Bulguların %65'i Kategori 0, %34'ü Kategori 1, %2'si ise Kategori 2 olarak sınıflandırılmıştır. Kategori 3 olarak sınıflandırılan çalışan bulunmamaktadır. Bulgu tespit edilen çalışanlardan hiçbirinin SGK kanalıyla meslek hastalıkları tıbbi tanısında yetkili sağlık kuruluşlarına sevk edilmediği tespit edilmiştir.

6.5. Sevk Sonrası Çalışanın Durumu

Sevk sonrasında yetkili sağlık sunucunun raporunda çalışanın tozlu ortamlarda çalışmaması gerektiği belirtilmiş ise, işveren çalışana toza maruz kalmayacağı bir işte çalıştırmakla yükümlüdür.

6.6. Kayıtların Saklanması

İşverenler ölçüm sonuçları ve sağlık dosyaları ve ilgili diğer kayıtları en az 15 yıl saklamalıdır. Teftişlerde işverenlerin ellerindeki kayıtları sakladıkları görülmüştür. En sık karşılaşılan sorun çalışanlarının daha önce çalıştıkları işyerlerinden çalışanın kişisel sağlık dosyasını ve diğer kayıtları yeni işverenin istememesidir. Teftişlerde bu gerekliliği tam manasıyla sağlayan hiçbir işyerine rastlanmamıştır. İşe giriş veya periyodik sağlık muayene formlarının doldurulması sırasında da işyeri hekimlerince çalışanın önceden çalıştığı işyeri bölümlerinin titizlikle doldurulmadığı tespit edilmiştir.

Sağlık dosyaları konusunda çok önemli bir diğer nokta ise, Tozla Mücadele Yönetmeliğinin 14'üncü maddesinin ikinci fıkrasında çalışanların kendilerine ait kayıtların (sağlık muayene formları, grafiler, tetkikler, okuma raporları vb.) bir örneğini alma haklarının bulunduğunun belirtilmesidir. Bu hakkın varlığının çalışana bildirilmesi, işverenin çalışana bilgilendirme ile ilgili yükümlülükleri arasındadır.

7. TEFTİŞ SONUCUNDA GERÇEKLEŞTİRİLEN İDARİ İŞLEMLER

Mineral Ürünleri İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi kapsamında yıl boyunca gerçekleştirilen teftişlerde; tozla mücadelenin yeterli seviyede yapılmaması, sağlık gözetimin eksik yapılması, okuma raporlarıyla ilgili mevzuata uyulmaması, eğitim ve bilgilendirmenin yapılmaması, meslek hastalığı sebebiyle sevk edilmesi gerekli çalışanların (SGK kanalıyla) sevk edilmemesi, kişisel sağlık kayıtlarının önceki işverenlikten talep edilmemesi, pnömokonyoz tanı

şemasına uyulmaması vb. hususlarda kabahatli işyerlerine idari para cezası uygulanmıştır.

Teftişlerde dikkat çeken bir başka husus da bazı işyerlerinde çalışanların grafilerinin çekirildiği ve okuma raporlarının temin edildiği görülmesine rağmen okuma raporları sonucunda bulgu tespit edilen çalışanların sevk edilmemesidir. Bu konuda işverenliğin yanı sıra işyeri hekiminin/hekimlerinin de kabahatli oldukları tespit edilmiştir. İşyeri hekimleri tarafından sağlık muayene formlarının mevzuatta istenilen şekilde doldurulmadığı, özellikle çalışanın daha önce çalıştığı işler kısımlarının titizlikle doldurulmadığı, onaylı deftere alınması gereken önlemlerin yazılmadığı, pnömokonyoz tanı şemasına dikkat edilmediği, mevzuat tarafından sevk edilmesi zorunlu olan çalışanların sevk edilmediği hususları tespit edildiğinde, kabahati olduğu değerlendirilen işyeri hekimlerine ihtar puanı yaptırımı uygulanması için gerekli idari işlemler yapılmıştır. Ayrıca işyerinde meslek hastalığına yol açabilecek ortamların bulunmasına rağmen, işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve/veya ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB) yönetimi tarafından Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmelidir. Bu bildirimin yapılmadığının tespiti halinde, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin yetkisi 3 ay, OSGB'nin yetkisi ise 6 ay süreyle askıya alınacaktır.

8.SONUÇ

Mineral Ürünleri İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi kapsamında 21 işyerinde gerçekleştirilen teftişte; akciğer grafilerinin çekirilmemesine, çekirilen grafilerin bir kısmının kalitesinin yetersiz olmasına, okuma raporlarındaki eksikliklere rağmen, işyerlerindeki tüm çalışanların % 8,3'ünde pnömokonyoz bulgusu tespit edilmiştir. Bu oran, işyerlerindeki tüm çalışanların standart akciğer grafilerinin kaliteli şekilde çekirilmesi, okuma raporlarının mevzuatta belirtilen kriterlere uygun şekilde düzenlenmesi durumunda daha da

artacaktır. 21 işyerinde istihdam edilen 2226 çalışan arasında 186 çalışanda pnömokonyoz bulgusu tespit edilmesi ve bu oranın mevzuatın tam olarak yerine getirilmemesi sebebiyle eksik bir oran olması, ülkemizdeki pnömokonyoz gerçeğini gün ışığına çıkarmaktadır. Bu tablonun riskli sektörlerde ve işlerde çalışan yüzbinlerce çalışan için yorumlanması durumunda, on binlerce pnömokonyoz bulgusu ile karşılaşılacağı beklenmelidir. SGK'nın 2023 yılı istatistiklerinde tüm ülkede yıl boyunca tanı koyulmuş silikozis meslek hastası sayısının 97 olduğu ve 21 işyerinde 2024 yılında gerçekleştirilen teftişlerde pnömokonyoz ön tanısı koyulan 186 çalışan bulunduğu düşünüldüğünde, tanı prosedürlerinin doğru uygulanmasıyla tanı sayısının oldukça artacağı kuşkusuzdur.

Teftişi gerçekleştirilen tüm işyerlerinde tozla mücadele yönünden ciddi eksikliklerin tespit edilmiş olması, pnömokonyozu önlemek için gidilecek daha çok yolun olduğunu göstermektedir. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Mineral Ürünleri İmalatında İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi projesiyle bu önemli konuda ciddi bir atılım yapmış ve hem pnömokonyozun önlenmesi hem de tanı sürecinin doğru gerçekleştirilmesi için Bakanlık İş Müfettişleri eliyle teftişler gerçekleştirmiştir. Bundan sonraki süreçte, hem ilgili kamu kurumlarının, hem de işçi ve işveren kuruluşlarının bu konuya gereken önemi göstermesi, bu vahim tablonun değişmesine hizmet edecek ve on binlerce çalışanın hastalığa yakalanmasını önleyecektir.

Resim - Okuma Raporu

İLO(2011-D) PNÖMOKONYOZ RADYOĞRAFLERİ
ULUSLARARASI SINFLANDIRILMASI İÇİN
OKUMA RAPORU

İŞ YERİ TANIMLAMA

ÇALIŞANIN ADI SOYADI: _____

ÇALIŞANIN T.C. KİMLİK NUMARASI: _____

NOT: Lütfen yorumlarınızı form üzerinde belirtin.
Kırmızı "X" işaretini kaydediniz.

1. TEKNİK KALİTE

☒ 1 ☒ 2 ☐ 3 ☐ 4

☐ Overexposed (Ağır doz - siyah)
☐ Underexposed (Düşük doz - beyaz)
☐ Artefaktlar

☐ Pozisyon
☐ Uygunluğuzluğu
☐ Yetersiz Nefes
☒ Zayıf Kontrast
☐ Lekelenme
☒ Kötü Proses (Çizim - Bıyık)
☐ Diğer (Lütfen Belirtilin): _____

2A. PNÖMOKONYOZ İLE UYUMLU PARENKİMAL ANORMALLİKLER? EVET ☒ Bölüm 2B ve 2C'yi tamamlayın. HAYIR ☐ Bölüm 3A'ya geçin.

2B. KÜÇÜK OPASİTELER

a. ŞEKLİ VE BÜYÜKLÜĞÜ

ÖNEMLİ (Lütfen standart radyoграфияlerle karşılaştırarak yorumlayın)

YERİ: ☒ BİRİNCİL ☒ KİNCİL

Boyut: ☒ 0-1 ☒ 1-2 ☒ 2-3 ☒ 3-4

2C. BÜYÜK OPASİTELER

Boyut: ☒ 5-10 ☒ 10-15 ☒ 15-20 ☒ 20-30 ☒ 30-40

3A. PNÖMOKONYOZ İLE UYUMLU PLEVRAL ANORMALLİKLER? EVET ☐ Bölüm 3B ve 3C'yi tamamlayın. HAYIR ☒ Bölüm 4A'ya geçin.

3B. PLEVRAL PLAKLAR (Yerli, katılaşmış olup olmadığı, boyutu ve genişliği belirtin)

Genişlik (en az 3mm olarak ölçün)

Boyut: ☐ 0-1 ☐ 1-2 ☐ 2-3 ☐ 3-4

3C. KOSTOFRENİK AÇI OKLİTERASYONU R ☐ L ☐ Bölüm 3D'yi tamamlayın. HAYIR ☐ Bölüm 4A'ya geçin.

3D. DİFFÜZ PLEVRAL KALINLAŞMA (Yerli, katılaşmış olup olmadığı, boyutu ve genişliği belirtin)

Genişlik (en az 3mm olarak ölçün)

Boyut: ☐ 0-1 ☐ 1-2 ☐ 2-3 ☐ 3-4

4A. DİĞER ANORMALLİKLER? EVET ☒ Bölüm 4B, 4C, 4D ve 4E'yi tamamlayın. HAYIR ☐

4B. SEMBOLLER (ZORUNLU)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐ 12 ☐ 13 ☐ 14 ☐ 15 ☐ 16 ☐ 17 ☐ 18 ☐ 19 ☐ 20 ☐ 21 ☐ 22 ☐ 23 ☐ 24 ☐ 25 ☐ 26 ☐ 27 ☐ 28 ☐ 29 ☐ 30 ☐ 31 ☐ 32 ☐ 33 ☐ 34 ☐ 35 ☐ 36 ☐ 37 ☐ 38 ☐ 39 ☐ 40 ☐ 41 ☐ 42 ☐ 43 ☐ 44 ☐ 45 ☐ 46 ☐ 47 ☐ 48 ☐ 49 ☐ 50 ☐ 51 ☐ 52 ☐ 53 ☐ 54 ☐ 55 ☐ 56 ☐ 57 ☐ 58 ☐ 59 ☐ 60 ☐ 61 ☐ 62 ☐ 63 ☐ 64 ☐ 65 ☐ 66 ☐ 67 ☐ 68 ☐ 69 ☐ 70 ☐ 71 ☐ 72 ☐ 73 ☐ 74 ☐ 75 ☐ 76 ☐ 77 ☐ 78 ☐ 79 ☐ 80 ☐ 81 ☐ 82 ☐ 83 ☐ 84 ☐ 85 ☐ 86 ☐ 87 ☐ 88 ☐ 89 ☐ 90 ☐ 91 ☐ 92 ☐ 93 ☐ 94 ☐ 95 ☐ 96 ☐ 97 ☐ 98 ☐ 99 ☐ 100

☒ Diğer hastalıklar ve önemli anormaller görüldüğü anlaşıldığı takdirde (Bölüm 4C'De)

4E. Çalışan bölüm 4'teki bulgular nedeniyle doktoruyla görüşmeli mi? EVET ☒ HAYIR ☐

RADYOĞRAFI OKUMA TARİHİ

Tablo - Özet Tablo

İşyeri	A	B	C	Ç	D	E	F	G	H	I	İ	J	K	L	M	N	O	Ö	P	R	S	TOPLAM
Sağlık gözetimi yapılmayan çalışanların oranı	0%	25%	0%	0%	0%	100%	19%	0%	93%	7%	78%	9%	0%	30%	12%	28%	14%	6%	0%	0%	7%	7%
Akciğer grafisi çektilirilmeyen/uygun olmayan çalışanların oranı	0%	25%	0%	0%	0%	100%	19%	21%	67%	100%	100%	9%	0%	46%	12%	28%	14%	6%	89%	0%	1%	10%
Tozla mücadele işyerinde yeterli midir? (E-Evet; H-Hayır)	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	-
Toz ölçümleri yapılmış mıdır?	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	YOK	VAR	YOK	YOK	YOK	YOK	YOK	VAR	YOK	YOK	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	-
Toz ölçümleri gerekli tüm alanlarda yapılmış mıdır? (E-Evet; H-Hayır)	E	E	E	H	H	-	E	-	-	-	-	-	-	H	-	-	E	E	E	H	E	-
Toz ölçüm sonucu sınır değerden fazla mıdır? (F-Fazla; D-Değil)	F	F	D	D	D	-	D	-	-	-	-	-	-	D	-	-	D	D	D	D	D	-
Okuma raporu uygun olan çalışanların oranı	0%	0%	100%	100%	100%	0%	81%	78%	0%	0%	0%	0%	100%	46%	88%	72%	86%	91%	11%	99%	99%	84%
Sadece 1 okuma raporu olan çalışanların oranı	0%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	1%
Okuma raporu olmayan çalışanların oranı	0%	25%	0%	0%	0%	100%	19%	21%	100%	100%	100%	100%	0%	54%	12%	28%	14%	6%	89%	1%	1%	12%
İki hekimce ayrı ayrı hazırlanmış bir rapor hazırlanan çalışanların oranı	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
Raporlarda farklı değerlendirmelerin bulunduğu çalışanların oranı	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	18%	3%	0%	0%	0%	4%	1%	3%
Bulgu tespit edilen çalışanların oranı	0%	25%	25%	13%	19%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	14%	14%	18%	6%	0%	5%	16%	8%
0 Kategorisinde bulgu tespit edilen çalışanların oranı	0%	25%	17%	13%	17%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	1%	3%	8%	3%	0%	2%	14%	5%
1 Kategorisinde bulgu tespit edilen çalışanların oranı	0%	0%	8%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	13%	10%	10%	3%	0%	3%	3%	3%
2 Kategorisinde bulgu tespit edilen çalışanların oranı	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
3 Kategorisinde bulgu tespit edilen çalışanların oranı	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SGK Kanalıyla Sevk Edilen Çalışanların Oran	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

KAYNAKÇA:

1. Pnömokonyoz Radyografilerinin ILO Uluslararası Sınıflandırması Kullanım Rehberi, ILO, 2011
2. Pnömokonyozlarda Sağlık Gözetimi, Klinik Tanı, Kayıt, Bildirim ve İzlem Protokolü, T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021.
3. Seramik ve Vitriye Fabrikalarında Çalışma Ortam ve Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Programlı Teftiş Genel Değerlendirme Raporu, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, 2018.
4. Tozla Mücadele Yönetmeliği

İNTERNET KAYNAKLARI

1. <https://www.csgb.gov.tr/isgum/hizli-erisim/laboratuvar-yetkilendirme/> (Erişim Tarihi: Mayıs 2025)
2. <https://www.csgb.gov.tr/Media/rd0lket3/pn%C3%B6mokonyoz-okuyucu-hekim-listesi.pdf> (Erişim Tarihi: Mayıs 2025)
3. <https://en.wikipedia.org/wiki/Pneumoconiosis> (Erişim Tarihi: Nisan 2025)



KAMU KURUMLARI İÇİN VE 50'DEN AZ ÇALIŞANI OLAN AZ TEHLİKELİ İŞYERLERİ İÇİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Mehmet Emin KİP*

ÖZET

Bilindiği gibi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 38'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri de 01.01.2025 tarihinde itibaren 6331 sayılı Kanun kapsamında yer almaktadırlar. Peki kapsama giren Kamu Kurumları ve 50'den az çalışanı bulunan işyerleri için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında neler yapılmalı? Bu makalede kamu kurumları ile 50'den az çalışanı bulunan işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılması gerekenlere değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Teftişi, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Mevzuatı, Bilgilendirme ve Rehberlik, İşçilerin Refahı.

ABSTRACT

As is known, in accordance with Article 38, paragraph one, subparagraph (a) of the Occupational Health and Safety Law No. 6331, public institutions, excluding those employed under the repealed Article 81 of the Labor Law No. 4857, and workplaces with fewer than 50 employees and classified as low-hazardous, are also within the scope of Law No. 6331 as of January 1, 2025. So, what should be done under the Occupational Health and Safety Law for these public institutions and workplaces with fewer than 50 employees? This article will address what needs to be done regarding occupational health and safety for public institutions and workplaces with fewer than 50 employees.

Keywords: Labour Inspection, Occupational Health and Safety, Labour Legislation, Information and Guidance, Workers' Welfare.

*İş Müfettişi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı

KAMU KURUMLARI İÇİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşverenin Belirlenmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenliğin tanımı; “*çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları*” şeklinde yapılmıştır. Bu ifade göz önünde bulundurulduğunda, kamu işyerleri tüzel kişilik vasfına sahip olduğu için kurumun en üst düzey yöneticisi kanun kapsamında işveren/işveren vekili olarak değerlendirilmektedir. Merkez birimle-ri/kurum/kuruluşlarda yukarıda verilen örnekte olduğu gibi en üst yönetici, diğer bir deyişle birim/kurum/kuruluşun tamamında sevk ve idare yetkisi bulunanlar bu kurum ve kuruluşların bütünü-ne yönelik işveren vekili, diğer kademedeki yöneti-ciler de kendi yetki ve görev alanlarıyla sınırlı olmak üzere işveren vekili olarak sorumlu olacaklardır.

Tehlike Sınıfının Belirlenmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yerine getirilmesi gerekli işlemler için tehlike sınıfının belirlenmesi gerekmektedir. İşyeri tehlike sınıfının belirlenmesinde, işyerinde yapılan asıl iş göz önünde bulundurulur. Asıl işin tayininde tereddüde düşülmesi halinde, işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliye-tin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. Tehlike sınıfı belirlenirken 13.03.2025 tarihli 32840 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği dikkate alınmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri

Görevlendirme

Kurum bünyesinde çalışanlardan, mevzuatta belirtilen yetkinlik ve belgeye sahip profesyoneller bulun-ması halinde çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı o-lan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilebilir. Ayrıca başka ka-mu kurumlarındaki İSG Profesyonellerinden görev-lendirme yolu ile hizmet alınması da mümkündür.

Bu kapsamdaki işyerleri ayrıca çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) veya Çalışan Sağlığı Merkezlerinden (ÇASMER) hizmet olarak yerine getirebilir.

Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesi yü-kümlülüğünü işveren kendisi de üstlenebilir. Belirle-nen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan, ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekil-leri, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla, “işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç” olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirilebilirler.

Risk Değerlendirmesinin Oluşturulması

Çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile işyerinde bulunan ve bulunması muhtemel tehlikeler ile yapılan iş ele alınarak ortaya çıkabilecek riskler değerlendiril-melidir. Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellen-mesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.

Risk değerlendirmesi tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak;

- Çok Tehlikeli İşyerlerinde 2 yılda,
- Tehlikeli İşyerlerinde 4 yılda,
- Az Tehlikeli İşyerlerinde 6 yılda bir güncellenmek zorundadır.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Madde 12'de belirtilen durumlardan birinin meydana gelmesinde yenilenir.

Risk değerlendirme ekibi; İşveren/İşveren Vekili, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, alışan temsilcisi, Destek Elemanı ve bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşmalıdır.

Acil Durum Planı Hazırlanması

Acil durum planı, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanır.

Acil durum planının hazırlanması sürecinde; işyerinde meydana gelebilecek acil durumlar, yapılan risk değerlendirmesi sonuçları, yangın ve patlama ihtimali, tehlikeli kimyasal, biyolojik, radyoaktif ve nükleer maddelerden kaynaklanan yayılım, zehirlenme ve salgın hastalık ihtimali, doğal afetlerin meydana gelme ihtimali, sabotaj ihtimali gibi pek çok husus dikkate alınmalıdır.

Hazırlanan Acil Durum Planı kapsamında, işyerinde çıkılabilecek yangınlara derhal müdahale ederek mümkünse yangını kontrol altına almak, yangının genişlemesine mani olmak ve söndürme faaliyetlerini yürütmekle görevli söndürme ekibi, işyerlerinde acil durum sonrası çalışanların, ziyaretçilerin ve diğer kişilerin arama ve kurtarma işlerini gerçekleştirecek Kurtarma ekibi, acil durum nedeniyle ortaya çıkması muhtemel panik ve kargaşayı önlemek, acil durum ekipleri arasındaki koordinasyon işlerini gerçekleştirmek, sayım işlerini yürütmek ve gerektiğinde ilgili ulusal ve yerel kurumların müdahale ekiplerine bilgi vermekle görevli Koruma ekibi ve acil durumdan olumsuz etkilenen kişilerin ilk yardım müdahalelerini gerçekleştirecek ilk yardım ekibi oluşturulmalıdır.

Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 30 çalışana kadar, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 40 çalışana kadar, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 50 çalışana kadar uygun donanıma sahip ve özel eğitimli en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirir.

10'dan az çalışanı olan işyerlerinde; acil durumlara ilişkin ulusal ve yerel kurum ve kuruluşlarla irtibatı sağlamak ve birinci fıkrada yer alan ekiplerden söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin tamamı için uygun donanıma sahip ve özel eğitimli en az bir çalışanın destek elemanı olarak görevlendirilmesi yeterlidir.

En geç bir yılda acil durum tatbikatları gerçekleştirilmeli ve her yıl tekrar edilmelidir.

Acil Durum Planı, işyeri tehlike sınıfı göz önünde bulundurulur:

- Çok Tehlikeli İşyerlerinde 2 yılda,
- Tehlikeli İşyerlerinde 4 yılda,
- Az Tehlikeli İşyerlerinde 6 yılda bir güncellenmek zorundadır.

Ayrıca işyerinde veya yakın çevresinde, belirlenmiş olan acil durumları etkileyebilecek veya yeni acil durumların ortaya çıkmasına neden olacak değişikliklerin meydana gelmesi halinde, acil durum planı tamamen veya kısmen yenilenir.

Çalışanların Sağlık Gözetimi

Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulması sağlanır. Sağlık gözetimi; çalışanların işe girişlerinde, işe değişikliklerinde, işe kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde veya

- Çok tehlikeli sınıfta çalışanlar için yılda 1 defa,
- Tehlikeli sınıfta çalışanlar için 3 yılda bir defa,

- Az tehlikeli sınıfta çalışanlar için ise 5 yılda 1 defa,
- Ayrıca özel politika gerektiren grupta çalışanlar için hekimin belirlediği süreler dahilinde 6 ayı geçmemek üzere tekrarlanır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

Çalışanlar için alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise Çalışan Sağlığı Merkezlerinden, aile hekimlerinden veya diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da bu raporlar alınabilir.

Çalışanlara Eğitim Verilmesi

Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilmelidir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmeli, gerektiğinde ve

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa,
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa tekrarlanmalıdır.

Çalışan temsilcilerine özel olarak eğitim verilmelidir. Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmelidir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmelidir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Madde:12/7 kapsamında az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları, ilk defa verilecek ve tekrar edilecek olan temel eğitimleri uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verebilir.

Yine aynı Yönetmelik madde 15/A'da belirtilen uzaktan eğitim yönetim sistemi ile verilen eğitimler, az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumlarında senkron veya asenkron yapıda olabilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise senkron yapıda olmalıdır.

Katılımcıların sisteme giriş ve çıkışları, sistemde geçirdikleri süreler, ölçüm ve değerlendirme sonuçları, kullanıcıların eğitimin ne kadarını tamamladığı ve benzeri veriler, eğitim yönetim sistemi aracılığı ile kayıt altına alınıp, izlenmeli ve raporlanmalıdır.

Az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumlarında verilecek temel eğitim programının içeriği işe özgü olarak hazırlanmalıdır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim programının içeriği ise, katılımcıların eğitim seviyelerine uygun, işe ve işyerine özgü, çalışanların bildikleri, tanıdıkları iş ve çalışma ortamı öğeleri kullanılarak hazırlanmalıdır.

Çalışan Temsilcisi Görevlendirilmesi

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak ve "dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla", çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisini görevlendirmelidir.

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,
- İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışan temsilcisi görevlendirilir.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulması

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamakla yükümlüdür. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilcisinden oluşur. Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür. Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir.

50'den Az Çalışanı Olan Az Tehlikeli İşyerleri İçin İş Sağlığı Ve Güvenliği

2025 yılı itibariyle, 50'den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri de, 6331 sayılı Kanun kapsamında iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri istihdam etmekle yükümlüdür. 50'den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını ya da bir kısmını hizmet alımı yoluyla Bakanlıkça yetkilendirilen birimlerden de temin edebileceği gibi, gerekli yetkinliğe ve belgelere sahip olması durumunda işveren kendisi de bu görevleri üstlenebilir.

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekili tarafından yerine getirilecek olması durumunda hangi yollar izlenmeli?

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin İşveren veya İşveren Vekillerince Yürütülmesi

İşyerlerinde, İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik'te belirtilen eğitimi tamamlayan işveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimine verilen görevleri, "işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç olmak üzere", iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirme şartı olmaksızın yürütebilir. İşveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için çalışan başına aylık en az 10 dakika ayırmak zorundadır.

Bu hizmetlerin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülmesi halinde onaylı defter tutulması zorunlu değildir. Ancak 6331 sayılı Kanun ve alt düzenlemelerinin gerektirdiği diğer belge ve kayıt düzenleme yükümlülüğü devam eder.

Yönetmelik kapsamında, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek isteyen işveren veya işveren vekillerinin İSG-KATİP sistemi üzerinden sisteme kaydolmaları zorunludur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, İSG-KATİP'te onay-

landığı tarihten itibaren geçerli sayılır.

İSG-KATİP'te yapılan görevlendirmelerde kişilerin SGK veri tabanında da işveren veya işveren vekili olarak kayıtlı olması gerekmektedir. Aksi takdirde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirme yapılmamış sayılır. SGK veri tabanında işyeri yetkilisi olarak kayıtlı olan çalışanlardan, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işyeri yetkilileri işveren vekili olarak kabul edilir.

Eğitimi tamamlayan işverenin elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan ayrı bir işyeri açması veya işveren vekilinin hizmet akdinin sona ererek, elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde; yeni işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilmesi için işverence veya işveren vekilince İSG-KATİP üzerinden başvuruda bulunulması gerekir.

Site veya apartmanlarda; 3/3/2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Konut Kapıcıları Yönetmeliği kapsamında site veya apartman yöneticisi, işveren vekili olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi bulunan işverenler, toplam çalışan sayısının 50'den az olması şartıyla kendilerine ait az tehlikeli sınıfta yer alan aynı il sınırları içerisindeki birden fazla işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilir. Bu belgeye sahip işveren vekilleri ise tam süreli hizmet akdi ile çalıştıkları yalnızca tek bir işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilir.

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesi veya işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması Kanun ve ilgili mevzuatta işverenler için öngörülen yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik Ek-1'de yer alan eğitimleri tamamlayan işverenler veya işveren vekillerince verilebilir.

10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ilk defa verilecek temel eğitimler ve tekrar verilecek temel eğitimler uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebilir. 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç, çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimler işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanması halinde uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebilir.

Uzaktan eğitim yönetim sistemi ile verilen eğitimler 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde senkron veya asenkron; 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise senkron yapıda olmalıdır.

Katılımcıların sisteme giriş ve çıkışları, sistemde geçirdikleri süreler, ölçüm ve değerlendirme sonuçları, kullanıcıların eğitimin ne kadarını tamamladığı ve benzeri veriler eğitim yönetim sistemi aracılığı ile kayıt altına alınıp izlenmelidir.

10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim programının içeriği işe özgü olarak hazırlanmalıdır. 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim programının içeriği ise katılımcıların eğitim seviyelerine uygun, işe ve işyerine özgü, çalışanların bildikleri,

tanıdıkları iş ve çalışma ortamı ögeleri kullanılarak hazırlanmalıdır.

Sağlık Gözetimi

İşveren veya işveren vekillerinin üstleneceği iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri; işe giriş ve periyodik muayeneler ile tetkikleri kapsamaz.

Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise çalışan sağlığı merkezinden (ÇASMER), aile hekimlerinden veya diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da alınabilir.

KAYNAKÇA:

1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
3. Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik
4. İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik
5. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği



YARGI KARARLARI İŞİN YÜRÜTÜMÜ



YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası : 2011/533

Karar Numarası : 2013/15301

Karar Tarihi : 12.03.2013

ÖZETİ: Davalı şirket ile şube müdürleri arasında imzalanan acente sözleşmesinin muvazaalı olduğu, gerçekte şube müdürü olan çalışanlara acente sıfatı verilmek sureti ile davalı işverenin işyerindeki faaliyetini sürdürdüğü ve bu değişikliği kabul etmeyen işçilerin işten çıkarıldığı, davacının davalı şirket işçisi olduğu göz önüne alındığında mahkemece davanın esasına girilerek karar verilmesi gerektiği hk.

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işyerinde 01.04.1997 tarihinde Kocaeli Palmiye şubesinde sigortalı işçi olarak çalışmaya başladığını, müdür pozisyonuna yükseltildikten sonra muvazaalı ve dayatılan sözleşmeler ile diğer işçilerin işvereni konumuna getirildiğini, iş sözleşmesinin 05.06.2012 tarihinde haksız, bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, müşteri tazminatı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve vergi borcuna yapılandırmasının bozulmasından dolayı oluşan maddi zarara karşılık tazminat, ayrıca manevi tazminat, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücretinin davalıdan tahsiline ve davalıya verilen teminat senedinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, 31.08.2010 tarihli vekâlet sözleşmesinin kapsamı, tarafların hak ve yükümlülüklerine göre bu sözleşmenin iş sözleşmesi olmayıp "acentelik sözleşmesi" olduğunu, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmadığından davanın görülmesinin Ticaret Mahkemesinin görev alanına girdiğini ve talep konusu tüm alacakların zaman aşımına uğradığını

savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, bir sözleşmenin hizmet ya da vekâlet olduğu hususunda kuşkuya düşüldüğünde, vekâlet sözleşmesi olduğunun kabulünün gerektiği, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmayıp uyumsuzluğun vekâlet sözleşmesinden kaynaklandığını ve uyumsuzluk konusunun ticaret mahkemesinin görev alanında bulunduğu gerekçesi ile mahkemenin görevsizliğine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında temel uyumsuzluk asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı ve bunun işçilik haklarına etkileri noktasında toplanmaktadır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 102. maddesinin birinci fıkrasında "Ticari mümessil, ticari vekil, satış

memuru veya işletmenin çalışanı gibi işletmeye bağlı bir hukuki konuma sahip olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, belirli bir yer veya bölge içinde sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi veya bunları o tacir adına yapmayı meslek edinen kimse” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre acentelik sözleşmesinin konusu da bir iş görme olup, aracı acente ve ticari işletme adına sözleşme yapma yetkisini haiz acente olmak üzere iki tür acente bulunmaktadır. Her iki acentelik türünde de ticari işletme sahibine tabi olmama (bağımsızlık), acentelik ilişkisinin bir sözleşmeye dayanması, acentenin belirli bir yer veya bölge içinde faaliyet icra etmesi, faaliyetinin süreklilik taşıması ve meslek edinilmiş olması unsurlarının bulunması gerekir. Acentelik sözleşmesinde, müvekkil adına yazılı olarak sözleşme yapma yetkisi verilmediği sürece aracı acentelik söz konusu olacaktır.

Geçerli bir acentelik sözleşmesinde acente, faaliyetini tek başına sürdürebileceği gibi işçi çalıştırmak suretiyle de yerine getirebilir. İşçi çalıştırması durumunda acentenin diğer işverenlerden herhangi bir farkı olmaz. Başka bir anlatımla bir işveren olarak acente, çalıştıracağı işçiler ile iş sözleşmesi akdetmek ve içeriğini belirlemek, işçinin üstlenmiş olduğu iş görme borcunu nerede, nasıl ve hangi çerçevede yerine getireceği konularında yönetim hakkına dayalı olarak işçiye talimat vermek, iş sözleşmesini sona erdirmek gibi işverene ait yetkileri kullanma hakkına sahiptir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi; *“bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki”* olarak tanımlanmıştır. Aynı Kanun'un 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu

Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur.

Somut olayda davacı işverenin şubeleri acenteye çevirdiğini ve şube müdürleri ile muvazaalı şekilde acente sözleşmeleri imzaladığını, müdür pozisyonuna getirildikten sonra kendisine de acente sözleşmesi imzalatılmak sureti ile muvazaalı işlem yapıldığını, iş sözleşmesinin haksız feshi sebebi ile bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürmüştür. Dosya kapsamında bulunan acente sözleşmesi incelendiğinde; acentede kullanılacak tüm araçların davalı şirket tarafından temin edileceği, işyeri kira ise kira sözleşmesinin davalı şirket adına düzenleneceği ve kira bedelinin de davalı tarafça ödeneceği, daha önce davalı şirketin şubesi olan işyerinde mevcut araçların kullanımının acenteye devredileceği belirlenmiştir. Ayrıca acente tarafından verilecek hizmetlere ilişkin fiyatların davalı şirket tarafından tespit edileceği ve acentenin müşterilere verdiğini hizmete ilişkin davalının denetim hakkının bulunduğu anlaşılmaktadır. Tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde, davalı şirket ile şube müdürleri arasında imzalanan acente sözleşmesinin muvazaalı olduğu, gerçekte şube müdürü olan çalışanlara acente sıfatı verilmek sureti ile davalı işverenin işyerindeki faaliyetini sürdürdüğü ve bu değişikliği kabul etmeyen işçilerin işten çıkarıldığı, davacının davalı şirket işçisi olduğu gözönüne alındığında mahkemece davanın esasına girilerek karar verilmesi gerekirken görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.06.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası : 2018/6463

Karar Numarası : 2021/48

Karar Tarihi : 11.01.2021

ÖZETİ: Davacının eğitim öğretim hazırlık ödeneği hakkı bulunmasına rağmen ödenmemesi davacı açısından haklı fesih nedeni olduğundan kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesinin hatalı olduğu hk.

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; Davacının, 29/06/2011-13/07/2016 tarihleri arasında davalı kurumda fen bilimleri öğretmeni olarak çalıştığını, sözleşmede belirtilen saatlerin üzerinde çalıştığını, yaz tatillerinde, şubat tatillerinde, resmi tatil dönemlerinde çalıştığını ancak bu çalışmalarının karşılığının kendisine ödenmediğini, ek ders, fazla mesai ve diğer ücretlerinin ödenmemesi, geçmiş yıllara ait olan eğitim ve öğretime hazırlık ödeneği ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek fazlaya ilişkin haklarını saklı tutmak suretiyle kıdem tazminatının, eğitim ve öğretime hazırlık ödeneğinin, ek ders ücretinin, yıllık izin ücretinin, fazla mesai ücret alacaklarının olduğunu ileri sürerek; davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının, davalıya ait özel öğretim kurumunda belirli süreli iş sözleşmesinde de belirtildiği gibi aylık sabit ücretli fen ve teknoloji öğretmeni olarak çalıştığını, davalı kurumda haftanın 5 günü çalışma yaptığını, bu çalışmaların haftalık 45 saati geçmediğini, fazla mesai talep edemeyeceğini, öğretmenlerin ek ders esasına göre

çalıştığını, davacının yaz aylarında çalışma yapmaması nedeniyle yıllık izin hakkının bulunmadığını, davacının kıdem ve ihbar tazminatı da talep edemeyeceğini savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının fazla mesai ve ek ders ücreti alacaklarının ispatlayamadığının, izinlerini kullandığını eğitim öğretim hazırlık ödeneğinin sadece 2015 yılı Eylül ayı iş sözleşmesinde yer verildiği onun da ödemesinin yapıldığı davacının talep edebileceği alacağı olmadığından davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu :

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

İlk derece mahkemesi kararının hukuka uygun olduğunu davacı istinaf nedenlerinin reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabet-sizlik bulunmamasına göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davacı işçinin eğitim ve öğretim yılına hazırlık ödeneğine hak kazanıp kazanmadığı uyuşmazlık konusudur.

Mülga 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 33. maddesinde, "Özel okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez.

Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler Bütçe kanunlarıyla resmi okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak özel okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerden vergi kesilmez" şeklinde kurala yer verilmiştir. 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinde de aynı yönde düzenleme bulunmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Ek 32. maddesinde ise, "Eğitim ve öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil öğretmen unvanlı kadrolarda görevli olup; fiilen öğretmenlik yapanlara (ilköğretim ve okul müdürleri ile yardımcıları, cezaevi okullarında çalışan öğretmenler, yönetici, eğitim uzmanı ve eğitim uzman yardımcıları dahil (Mülga ibare: 13/06/2010-5984 S.K/mad.4)) her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içinde Milli Eğitim Bakanı tarafından belirlenecek tarihte Cumhurbaşkanınca belirlenecek miktarda, öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir. Bu ödenek damga vergisi hariç diğer vergi ve kesintilere tabi tutulmaz" hükmü mevcuttur. Her yıl bütçe kanunlarıyla öğretim yılına hazırlık ödenekleri belirlenmiş ve ek cetvelde miktarları yayınlanmıştır. Öğretim yılına hazırlık ödeneği sosyal hak kapsa-

mında olup, her yıl bütçe kanunlarıyla miktarı belirlenen bir alacak olmakla gerek 625 sayılı yasanın 33 ve gerek 5580 sayılı yasanın 9. maddesi hükümleri gereğince işveren tarafından özel okullarda görev yapan öğretmenlere işverenler tarafından ödenmelidir. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin eğitim ve öğretim yılına hazırlık ödeneği talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile talebin reddine karar verilmesi hatalıdır.

3-Davacı geçmiş yıllara ait hazırlık ödeneğinin verilmediği fazla mesai ve diğer işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeni 11.07.2016 tarihinde fesih bildiriminde bulunmuştur. Davacının eğitim öğretim hazırlık ödeneği hakkı bulunmasına rağmen ödenmemesi davacı açısından haklı fesih nedeni olduğundan kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan bölge adliye mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.01.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası : 2025/3300

Karar Numarası : 2025/3663

Karar Tarihi : 22.04.2025

ÖZETİ: İlk Derece Mahkemesince bozma kararı doğrultusunda hesaplama yapıldığı açıklanarak günlük 1,5 saatlik icap nöbetinin 1/8'inin icap nöbetinden sayılması gerektiği, 1,5 saatin 1/8'inin 11,25 dakika olduğu ancak Fazla Çalışma Yönetmeliği gereği küsuratlı sürelerin yarım ve tam saatlere yuvarlanması gerektiğinden icap tutulan günlerde en fazla 30 dakikanın çalışma süresinden sayılması gerektiği yönünde hesaplama yapıldığı ancak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sürelerinin haftalık olarak hesaplanması gerektiği hk.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar; davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 19.09.2011 tarihinde davalı işyerinde uzman ortopedi doktoru olarak çalışmaya başladığını, davacının çalıştığı hastanenin davalı ... AŞ'ye (... Şirketi) devredildiğini, ücretinin muvafakati alınmadan tek taraflı düşürülmeye çalışıldığını, buna rıza göstermediğinden iş sözleşmesinin davalı işverence haksız nedenle 30.03.2016 tarihinde feshedildiğini, buna ilişkin Whatsapp yazışma kayıtlarının dosyaya ibraz edildiğini, davacının haftanın 5 günü 08.30-18.00 saatleri, cumartesi günü ise 08.30-17.00 saatleri arasında çalıştığını, haftanın 7 günü de 2'şer saat icapçı olduğunu ve bu nöbetlerde hasta yatışı

yapılanların kontrollerinin yapıldığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, yıllık izin ücreti ve ödenmeyen aylık ücret alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; davacının hiçbir zaman kendi şirketlerinde çalışması olmadığını, dava dilekçesinde bahsedilen fesih gerekçesi ile müvekkilinin bir bağlantısının olmadığını, dava dilekçesi içeriğinden taleplerin anlaşılmadığını, davalı işyerinin devralınmadığını sadece demirbaşlar ile hastane ruhsatının alındığını, arada devir ilişkisi veya şirketlerin birleşmesi durumu olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı ... Hastanesi Özel Sağlık Hizmetleri AŞ (... Şirketi) vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, müvekkili Şirketin devredildiği tarih itibarıyla davacının herhangi bir alacağı olmadığını, davacının devir sonrasında diğer davalı ile olan iş sözleşmesini haklı neden göstermeden

kendisinin feshettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 23.06.2022 tarihli kararı ile; davalılar arasında işyeri devri olduğu, işletme ruhsatının devir sözleşmesi, 22.03.2016 tarihli işletmenin devir sözleşmesi ve tanık beyanları ile tüm dosya kapsamına göre, 22.03.2016 tarihi itibarıyla devir yapılmış olsa da devreden Çorlu Şifa Şirketinin Nisan ayına kadar sorumluluğunun devam ettiği, bu nedenle Şirketinin de tüm dönemden sorumlu olduğu, her iki davalının da alacaklardan müştereken müteselsilen sorumlu oldukları gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 23.06.2022 tarihli kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 21.06.2023 tarihli kararı ile; dosya kapsamı ve 30.03.2016 tarihli "Whatsapp" yazışmalarına göre davacının iş sözleşmesinin devamının aleyhine esaslı değişiklik içeren yeni sözleşmeyi imzalaması koşuluna bağlandığı, işverenin sunduğu şartları kabul etmeyen davacının iş sözleşmesini feshetme iradesi olmadığı, davacının geçerli bir istifa iradesi bulunmadığı, ücret ve yıllık izin ücretinin ödendiğinin işverence ispatlanamadığı, davacının fazla çalışma yaptığını ispatladığı, işverenin ise fazla çalışma ücretini ödemediğini ispatlayamadığı gerekçeleriyle davalıların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 21.06.2023 tarihli kararının süresi içinde davalılar vekillerince temyiz edilmesi üzerine, Dairece; çalışma koşullarının işveren tarafından uygulanmaması sebebiyle davacı tara-

fından yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin kabulü isabetli olmuş ise de, ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile talebin kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu, davacının haftanın 3 günü 1,5 saat icap nöbeti tuttuğunun kabulü ile fazla çalışma alacağı hesaplanmış olup ilke doğrultusunda değerlendirme yapıldığında; icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılması gerektiğinin düşünülmemesinin hatalı olduğu ayrıca devreden işveren Şirketinin yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmasının da hatalı olduğu gerekçeleriyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozmaya uyulduğu açıklanarak ihbar tazminatı talebinin reddine karar verildiği, Şirketinin yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmadığı ve fazla çalışma ücreti hesaplanırken icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılarak davacının haftada 5 saat fazla çalışma yaptığının tespiti ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davalı Şirketi vekili temyiz dilekçesinde;

- a. Davacının işten çıkarılmadığından kıdem tazminatına hak kazanamayacağını,
- b. Taleplerin zamanaşımına uğradığını,
- c. Davacının ücretinin 7.907,91 TL olduğunu ve bu ücret üzerinden hesaplamaların yapılması gerektiğini,
- d. Temmuz 2015-Şubat 2016 yılına ait herhangi bir hak ediş kesmediğinden dolayı davacı tarafın müvekkili Şirketten herhangi bir alacağının bulunmadığını,
- e. Müvekkili Şirkette fazla çalışma uygulaması olmadığını,

- f. Davacının yıllık ücretli izinlerini kullandığını,
- g. Davacının alacaklarına mahsuben çek tanzim edildiğini ve ödemeyi aldığını,
- h. Dosyada mevcut bilirkişi raporlarının çelişkili olduğunu ileri sürmüştür.

2.Davalı ... Şirket vekili temyiz dilekçesinde;

- a. Fazla çalışma hesabı yapılırken toplam fazla çalışmanın hesaplanıp 8'e bölünmesi gerekirken her bir günlük fazla çalışmanın hesaplanması ve günlük fazla çalışma süresinin 11,25 dakika olarak hesaplanıp sonra 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (Fazla Çalışma Yönetmeliği) gereği yarım saate yuvarlanacağı iddia edilerek icap nöbeti fazla çalışma süresinin 1/3'ü olarak fazla çalışmanın hesaplandığını,
- b. Hüküm yerinde fesih tarihinin yanlış yazıldığını ve yanlış tarihten itibaren faiz uygulandığını,
- c. Diğer davalının yıllık ücretli izin alacağından sorumlu tutulmamasının hatalı olduğunu,
- d. Hükme esas alınan bilirkişi raporunun yok hükmünde olduğunu,
- e. Emsal ücret araştırması yapılmaksızın, davacı tarafça ücret miktarının ispatlanmış gibi tespit yapılmasının usul ve kanuna aykırı olduğunu,
- f. İşyeri devri olmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin feshi ve buna bağlı olarak ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ücretinin hesaplanması ve işçilik alacaklarından davalıların sorumluluğu hususlarına ilişkindir.

1.Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kural-

larına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekillerinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/3 hükmüne göre; *"Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir."* Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin "Fazla Çalışmada Sınır" kenar başlıklı 5/2 hükmüne göre ise *"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."*

Somut olayda davacının haftanın 3 günü 08.30-19.30 saatleri arası 1 saat ara dinlenme ile, 2 günü 08.30-18.00 saatleri arası 1 saat ara dinlenme ile ve cumartesi günleri de 08.30-15.00 saatleri arasında yarım saat ara dinlenme ile çalıştığı kabul edilmiştir. Buna göre davacının haftanın 3 günü 1,5 saat icap nöbeti tuttuğu kabul edilmiştir. İlk Derece Mahkemesince bozma kararı doğrultusunda hesaplama yapıldığı açıklanarak günlük 1,5 saatlik icap nöbetinin 1/8'inin icap nöbetinden sayılması gerektiği, 1,5 saatin 1/8'inin 11,25 dakika olduğu ancak Fazla Çalışma Yönetmeliği gereği küsuratlı sürelerin yarım ve tam saatlere yuvarlanması gerektiğinden icap tutulan günlerde en fazla 30 dakikanın çalışma süresinden sayılması gerektiği gerekçesiyle davacının haftada 3 gün 9 saat olmak üzere 27 saat, icap tutmadığı haftanın 2 günü ise günde 8,5 saat olmak üzere 17 saat çalışabileceği, cumartesi günleri de 6 saat çalışarak toplamda bir haftada 50 saat çalışması olacağı, 45 saatten mahsubu ile davacının haftada 5 saat fazla çalışma alacağı hesaplanmıştır. Ancak İlk Derece Mahkemesince hesaplama yönetiminde hataya düşülmüştür.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma süreleri haftalık hesaplanır. Bu nedenle Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 5/2 hükmüne göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan sürelerin yarım saat, yarım saati aşan sürelerin bir saat sayılması (yuvarlama) "haftalık" yapılan hesaplama sonrası bulunan çalışma süresi hakkındadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.06.2020 tarihli ve 2017/15506 Esas, 2020/4971 Karar sayılı kararı; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 05.06.2017 tarihli ve 2017/7886 Esas, 2017/13328 Karar sayılı kararı).

Şu hâlde davacının haftada 3 gün 08.30-18.00 saatleri arası 1 saat ara ile 8,5 saatten 25,5 saat çalışması olduğu, icapta geçen 3 günlük toplam 33,75 dakikanın eklenmesi ile 26 saat 4,15 dakika çalışma yaptığı, icap çalışması olmayan 2 gün yapılan 17 saat çalışma ve cumartesi günü yapılan 6 saat çalışma ile toplam 49 saat 4,15 dakika çalışma yaptığı anlaşılmıştır. Haftalık toplam çalışmanın 45 saatten mahsubu ile 4 saat 4,15 dakika fazla çalışma yapıldığı ve yarım saatten az olan sürenin yarım saate yuvarlanması ile haftalık toplam 4,5 saat fazla çalışma yapıldığı tespit edilerek fazla çalışma alacağının hesaplanması yerine yazılı şekilde hatalı hesaplama ile haftalık 5 saat fazla çalışma yapıldığının tespiti bozmayı gerektirmiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalılara iadesine, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, 22.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



YARGITAY

HUKUK GENEL KURULU

Esas Numarası : 2022/203

Karar Numarası : 2023/146

Karar Tarihi : 01.03.2023

ÖZETİ: Özel okullarda haftada en fazla 20 saate kadar aylık karşılığı girilen ders ücretinin aylık ücret olduğu, öte yandan öğretmenle imzalanan iş sözleşmesinde aylık ücret karşılığı girilen ders saatinin üstünde 20 saate kadar derse girilmesi hâlinde ise ek ders ücreti ödeneceği, Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9 uncu maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen ek ders ücretinin ise aylık ücret karşılığı okutulan dersler dışında girilen dersler için verilen ücreti belirttiği, resmî okul öğretmenlerine ödenen sosyal yardım kapsamındaki ödemelerin özel okul öğretmenlerine de yapılacağı, Kanun ve Yönetmelikte ücrete ilişkin bu düzenlemeler bulunmasına rağmen öğretmenlerin haftalık verdikleri ders sayısının sözleşmede belirtilen saatini aşması durumunda ücretin nasıl ödeneceği ile ilgili bir hüküm bulunmadığından 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirme yapmak gerektiği, bu durumda sözleşmede kararlaştırılan aylık ders saati ve ek ders saatinin üstünde derse girilmesi hâlinde ise fazla saatlerle çalışma söz konusu olduğu hk.

1.Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, ... İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne dair karar taraf vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2.Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

3.Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği düşünüldü:

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı ... Vakfına (Vakıf) ait Özel ... İlköğretim Okulunda 15.10.2008 tarihinde sınıf öğretmeni olarak çalışmaya başlayan müvekkilinin 5580 sayılı Kanun ile 2006/11350 sayılı

Bakanlar Kurulu kararı kapsamında istihdam edildiğini, özel okullarda çalışan öğretmenlere Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha az ücret ve ek ders ücreti ödenmeyeceği, sosyal yardım mahiyetindeki ödemelerin daha az olamayacağını kanunda düzenlendiğini, ayrıca Bakanlar Kurulu kararına göre ödenmesi gereken hazırlık ve planlama görevi ücreti, ek ders ücreti, seminer çalışmasından kaynaklı ek ders ücreti, eğitim-öğretim planlama çalışma ücreti, sempozyum ücreti, öğretim yılına hazırlık tazminatının ödenmediğini, müvekkilinin iş sözleşmesini alacaklarının ödenmemesi sebebiyle 30.05.2013 tarihli ihtarname ile feshettiğini ileri sürerek belirtilen alacakların yanı sıra kıdem tazminatı, bakiye süre ücret alacağı, cezai şart ve fark ücret alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı

5. Davalı vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Vakfa ait Özel ... İlköğretim Okulunun 5580 sayılı Kanun gereği faaliyet gösteren bir öğretim kurumu olduğunu, sınıf öğretmenleri olarak çalışan davacı ile en son 30.06.2012-30.06.2013 tarihlerini kapsayan belirli süreli iş sözleşmesi imzalandığını, haftada 40 saat derse girmiş sayılması gerektiğine yönelik iddiasının asılsız olduğunu, imzalanan sözleşmelerde ders saat ücretinin brüt olarak belirlendiğini, müvekkiline ait okulda çalışan tüm öğretmenlere her yılın Mart ve Eylül aylarında zam yapıldığını, 439 sayılı Kanun'un Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan ve ücretlerini Maliye Bakanlıktan alan öğretmenleri kapsadığını, müvekkili okulun ise 5580 sayılı Kanun'a tâbi olduğunu, öğretmenlere de özlük hakları yönünden Sosyal Sigortalar Kanunu ve İş Kanunu hükümlerinin uygulandığını, 5580 sayılı Kanun'daki düzenleme ile özel okul öğretmenlerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden az ücret almalarının önlenmesinin amaçlandığını, davacının ise son ücretinin 3.572,93 TL olup Milli Eğitim Bakanlığında çalışan öğretmenlerin ücretinden yüksek olduğunu, öğretime hazırlık tazminatının sadece devlet okullarında çalışan öğretmenleri kapsadığını, bu tazminatın amacının öğretmenlerin öğretim yılı boyunca ortaya çıkabilecek şahsi ders araç ve gereç ihtiyaçlarının teminine katkıda bulunmak olduğunu, oysa müvekkili okulda ders araç ve gereçlerinin tamamının okul idaresi tarafından karşılandığını, iş sözleşmesini haksız olarak fesheden davacının kıdem tazminatı, bakiye süre ücreti, cezai şart taleplerinin de yerinde olmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemenin Birinci Kararı

6. ... İş Mahkemesinin 05.11.2015 tarihli ve 2013/592 Esas, 2015/727 Karar sayılı kararı ile; davacının 15.10.2008-31.05.2013 tarihleri arasında 4 yıl 7 ay 16 gün çalıştığı, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinden kıdem tazminatına hak kazandığı, bilirkişinin belirlemiş olduğu branş ve alan öğretmenlerinin

derslere girdiği saatlerde okulda bulunma zorunluluğu nedeniyle haftalık ders saati ile ücret karşılığı girilmesi gereken ders sayısı arasındaki ek ders ücreti olan 29.528,09 TL ek ders ücretine, fiilen okuttuğu 21 ve 24 saatlik ders saatleri dikkate alınarak haftalık iki saat üzerinden 3.772,10 TL hazırlık ve planlama (egzersiz) ücretine, seminer ücretine, eğitim-öğretim planlama çalışma ücretine, mazeretliler yerine girilen ders ve sempozyum görev ücretine, eğitim-öğretime hazırlık tazminatına, fark ücret alacağına hak kazandığı, ayrıca 2.906,00 TL bakiye süre ücret alacağının olduğu ancak cezai şart koşullarının oluşmadığı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin Birinci Bozma Kararı

7. ... İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince 21.06.2018 tarihli ve 2015/34474 Esas, 2018/15585 Karar sayılı kararı ile; davacının tüm, davalının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra "...2-Davacının fiilen girdiği ek derslere ilişkin ücretin yanı sıra, 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı'nın 6/3. ve 11. maddelerinde düzenlenen ücret ödemeleri talep edilen alacak kalemleri arasındadır. Somut olayda; davacı, davalıya ait özel ilköğretim okulunda, 15/10/2008- 31/05/2013 tarihleri arasında, sınıf öğretmeni olarak çalışmıştır. Davacı, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile bu Kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmelikler kapsamında olduğundan, uyuşmazlığın çözümünde bu mevzuat hükümlerinin nazara alınması gereklidir. 5580 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, *"Bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda, resmi öğretim kurumlarında uygulanan mevzuat hükümleri uygulanır."* şeklinde hükme yer verilmiştir. Anılan kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmeliklerde de, benzer hükme yer verilerek, yönetmelikte yer almayan hususlar bakı-

mından da resmi benzeri kurumların ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

01/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışanlara ilişkin değildir. Ancak, yukarıdaki paragrafta açıklanan mevzuat hükümleri uyarınca, 5580 sayılı Kanun ve bu kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmeliklerde hüküm bulunmayan hususlarda, resmi öğretim kurumlarında uygulanan mevzuat hükümlerinin uygulanması gereklidir. Bu halde, 5580 sayılı Kanun ve yönetmeliklerinde hüküm bulunmayan hususlar hakkında, bahsi geçen Bakanlar Kurulu kararının uygulanması gerektiği açıktır.

5580 sayılı Kanun'un 9. maddesinde, özlük haklarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olup maddenin ikinci fıkrasında, *"Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmi okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez"*; aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise *"Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler, bütçe kanunlarıyla resmi okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerden gelir vergisi kesilmez."* denilmiştir.

5580 sayılı Kanun'un, belirtilen 9. maddesinin ikinci fıkrası, 14/03/2014 tarih ve 28941 sayılı Resmi Gazete yayımlanan, 01/03/2014 tarihli ve 6528 sayılı Kanun'un 14. maddesi hükmü gereğince yürürlükten kaldırılmıştır.

Dava dilekçesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek 32. maddesinde düzenlenen ve her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içerisinde yapılması gereken bir ödeme olan öğretim yılına hazırlık ödeneği talep edilmiştir. Bu ödeneğin, sosyal yardım mahiyetinde bir ödeme olduğu açıktır. İş

sözleşmesinin sona erdiği tarih olan 30/05/2013 tarihi nazara alındığında, 657 sayılı Kanun'un ek 32. maddesinde düzenlenen öğretim yılına hazırlık ödeneğinin hüküm altına alınması yerindedir.

Ancak, Mahkemece, 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 6/3. ve 11. maddelerinde düzenlenen ödemelerin davacıya yapılması gerektiğinin kabul edilmesi hatalı olmuştur. Şöyle ki; 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 5580 sayılı Kanun ve yönetmeliklerinde hüküm bulunmayan hususlar hakkında, davacıya uygulanabilir. 5580 sayılı Kanun'un 9. maddesinde ise, özlük haklarına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Bakanlar Kurulu Kararı'nın 11. maddesinde, fiilen okutulan her on saat ders için bir saat daha hazırlık ve planlama görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödeneceği; 6/3. maddesinde ise öğretim yılı başında ve sonunda meslekle ilgili çalışma sürelerinde iki haftayı geçmemek üzere haftalık onbeş saat ek ders ücreti ödeneceğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Belirtilen ödemeler, sosyal yardım mahiyetli ödeme olmayıp resmi okul çalışanlarının ücretinin eki niteliğinde sayılması gereken ödemelerdir. Davacının, 5580 sayılı Kanun'un 9/4. maddesi uyarınca, fiilen okuttuğunu ispatladığı her bir ek ders saati bakımından, resmi okullar için belirlenen ek ders saati ücretinden az olmamak kaydıyla ek ders ücreti ödenmesi talebinde bulunması mümkündür. Ancak, Bakanlar Kurulu Kararı'nın 6/3. ve 11. maddelerinin davacıya uygulanması mümkün değildir. Anılan sebeplerle, dava dilekçesinde, Bakanlar Kurulu Kararı'nın 6/3. ve 11. maddelerine dayanılarak ileri sürülen taleplerin ve bu kapsamda hazırlık ve planlama ek ders ücreti isteminin reddine karar verilmesi gerekir.

3-Davacının fiilen girdiği ek ders ücretinin yanı sıra 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı'nın 18. maddesinde düzenlenen 'okulda bulunma zorunluluğu' nedeniyle ek ders ücreti talebi de söz konusudur.

Yukarıda belirtilen düzenlemeler dikkate alındığında; belirtilen ödeme, sosyal yardım mahiyetli ödeme olmayıp resmi okul çalışanlarının ücretinin eki niteliğinde sayılması gereken ödemedir. Bu nedenle davacının, 5580 sayılı Kanun'un 9/4. maddesi uyarınca, fiilen okuttuğunu ispatladığı her bir ek ders saati bakımından, resmi okullar için belirlenen ek ders saati ücretinden az olmamak kaydıyla ek ders ücreti ödenmesi talebinde bulunması mümkün ise de; Bakanlar Kurulu Kararı'nın 18. maddesinin davacıya uygulanması mümkün değildir. Bu maddenin davacıya uygulanabileceğinin kabulü ile hesaplama yapılması hatalı olmuştur.

4-Davacı, öğretim yılları eğitim ve öğretimin planlama çalışma ücreti ve mazeretlilerin yerine girilen ders ve sempozyum ücreti alacaklarını da talep etmiştir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarından hareketle günlük ders programının bitmesinden sonra haftada iki gün günde 1.5 saat olmak üzere haftada 3 saat eğitim ve öğretimin planlanması için okulda bulunulması nedeniyle öğretim yılları eğitim ve öğretimi planlama çalışma ücreti ve belgelere göre tespit edildiğinden mazeretlilerin yerine girilen ders ve sempozyum ücreti alacağı hesaplanmış, ek ders tahakkukunun açıkça talep edilen nedenler ile yapıldığı belirtilmediği gerekçesiyle 2010 yılı Ocak ayı sonrasında imzasız ücret bordrolarında bulunan ek ders tahakkukları bu alacakların hesabında dikkate alınmamıştır.

Ek ders tahakkukunun açıkça talep edilen alacaklara ilişkin olduğunun belirtilmediği gerekçesiyle 2010 yılı Ocak ayı sonrasına ait ücret bordrolarındaki tahakkuklar dikkate alınmadan hesaplama yapılmış ise de; netice olarak talep edilen öğretim yılları eğitim ve öğretimin planlama alacakların da ek ders ücreti alacağı olduğu, bu nedenle bordrolardaki tahakkukların talep edilen bu alacaklar ile birlikte diğer ek ders ücretlerini karşılayıp karşılamadığının tespit edilmesi, bordrolar imzasız olduğundan yapılan ödemelerin hesaplama mahsubu ile bakiye alacak olup olmadığının belirlenmesi

ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmektedir...." gerekçesi ile karar bozulmuştur.

Mahkemenin İkinci Kararı

9. ... İş Mahkemesinin 24.09.2019 tarihli ve 2018/255 Esas, 2019/456 Karar sayılı kararı ile; bozmaya uyulup uyulmadığı konusunda bir karar verilmeksizin davacı vekilinin açmış olduğu davayı bir defa takipsiz bırakıp yenilediği, ardından ikinci kez mazeret vermeyerek takipsiz bıraktığı gerekçesiyle davanın açılmamış sayılmasına karar verilmiştir.

Özel Dairenin İkinci Bozma Kararı

10. ... İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

11. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince 14.11.2019 tarihli ve 2019/8156 Esas, 2019/21193 Karar sayılı kararı ile; davalının tüm, davacının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra " (2)...Somut dosyada; bozmadan sonraki 22.01.2019 tarihli duruşmaya tarafların gelmemesi üzerine dosya ilk kez işlemiden kaldırılmış, davacı tarafından yenilenen davaya devam edilmiş ve son olarak beşinci duruşmanın 24.09.2019 günü saat 09:23' te yapılmasına karar verilmiştir. Mahkemece, 24.09.2019 tarihli duruşma günü saat 10:11'e kadar beklenerek davacı vekilinin duruşma gün ve saatinden haberdar olduğu halde duruşmaya katılmaması ve dosyanın daha önce bir kez daha işlemiden kaldırılmış olması sebebi ile davanın açılmamış sayılmasına karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerin incelenmesinde; davacı vekilinin 24.09.2019 günü saat 15:12' de UYAP sistemi üzerinden dosyaya mazeret dilekçesi ve ekinde sağlık raporu sunduğu anlaşılmaktadır. Sunulan sağlık raporuna göre, davacı 24.09.2019-25.09.2019 tarihleri arasında iki gün raporludur. Bu durumda, davacının duruşma günü için geçerli bir sağlık mazereti olduğunun kabulü gerekir. Belirtilen sebeple; davacı vekilinin geçerli bir mazereti olma-

sına rağmen, 24.09.2019 tarihli duruşmaya gelmemesi ve davanın ikinci kez takipsiz bırakılması gerekçesi ile davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Mahkemenin Üçüncü Kararı

12. ... İş Mahkemesinin 04.02.2021 tarihli ve 2019/695 Esas, 2021/52 Karar sayılı kararı ile; birinci bozma kararı ve söz konusu bozmaya kısmen uyulması ile taraflar arasındaki fark ücret, eğitim-öğretim hazırlık tazminatı ve kıdem tazminatı ile bakiye süre ücret alacakları yönünden taraflar için kazanılmış hak olduğu, bozma kararının 4 üncü bendine uyulmakla 2010 yılı Ocak ayı sonrasına ait ücret bordrolarındaki tahakkukların mahsubu ile ek ders ücret alacağının yeniden hesaplanması için bilirkişiden rapor alındığı, tanıkların davacının bekleme süresinde okulda bulunduğunu beyan etmeleri ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının uygulanmasına yönelik 2007/19 No.lu Milli Eğitim Bakanlığı Genelgesinin 12 nci maddesinin üçüncü paragrafı dikkate alınarak " Öğretmene bu kapsamda verilebilecek her hangi bir görevin bulunmadığı durumlarda, ilgili öğretmenin bu saatlerde okulda bulunması, bu madde kapsamında ek ders ücretinden yararlandırılması için yeterli olacaktır" hükmüne göre davacının 15.10.2008-15.06.2009 tarihleri arasında haftada 16 saat, bu tarihten 31.05.2013 tarihine kadar haftalık 18 saat bekleme sürelerinde okulda bulunduğundan fiili çalışma gün sayısı ve ek ders ücreti ile ek ders ücreti karşılıklarının toplamı üzerinden yapılan hesaba göre ek ders ücretine ayrıca Bakanlar Kurulu Kararının 11 inci maddesinde düzenlenen fiilen okutulan her 10 saat ders için 1 saat daha hazırlık ve planlama karşılığında ek ders ücreti ile aynı kararın 6/3 üncü maddesinde düzenlenen öğretim yılı başında ve sonunda mesleki çalışma sürelerinde 2 haftayı geçmemek üzere haftalık 15 saat ek ders ücretine hak kazandığı, Bakanlar Kurulu Kararının 18 inci, 6/3 üncü ve 11 inci maddelerindeki düzenlemelerin davacı yönünden

de uygulanması gerekeceği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin Üçüncü Bozma Kararı

13. ... İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

14. Yargıtay 9. Hukuk Dairesince 28.04.2021 tarihli ve 2021/4439 Esas, 2021/8613 Karar sayılı kararı ile; taraf vekillerinin sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra "...

2-Davacının temyizi yönünden;

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda "usuli kazanılmış hak" kavramına ilişkin açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, bu kurum, davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretide kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez, ana ilkelerinden biri haline gelmiştir. Anlam itibarıyla, bir davada, mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bozma kararına uymuş olan yerel mahkeme, bozma kararı doğrultusunda inceleme yapmak ve hüküm kurmak zorundadır. Mahkeme uyma kararını kaldırarak, direnme kararı veremeyeceği gibi, hükmünün bozma kararının kapsamı dışında kalarak kesinleşmiş olan bölümleri hakkında da farklı bir karar vermeden yeniden hükümde karar vermek zorundadır. Bozmaya uyulmakla bozma lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak doğmuş olur. Hükmün bir kısmının bozma kapsamı dışında bırakılmasının amacı bu kısımların doğru olduğunu belirlemek, bozmanın sınırlarını çizmek ve bu şekilde usulü kazanılmış hakları oluşturup, korumaktır. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Kesinleşmiş

bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak oluşturur.

Somut olayda; İlk Derece Mahkemesince verilen ilk karar, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 21.06.2018 tarih ve 2015/34474 esas, 2018/15585 karar sayılı ilamı ile eğitim ve öğretimi planlama çalışma ücreti ve mazeretliler yerine girilen ders ve sempozyum ücreti alacaklarının ek ders ücreti alacağı olduğu bu nedenle bordrolardaki tahakkuklarının bu alacaklar ile diğer ek ders ücretlerini karşılayıp karşılamadığının tespiti gerektiği yönünden de bozulmuştur. Mahkemenin karar gerekçesinde bozma ilamının bu kısmına uyulduğu belirtilerek bu alacak kalemlerinin reddine karar verilmiştir. Oysa bozma ilamında bu alacak kalemlerine hükmedilmesi bozma nedeni yapılmamıştır. Bozma ilamında davacının haftada iki gün 16:00' dan sonra okulda kalarak eğitim ve öğretimi planlama çalışmasına katıldığı yine sempozyumlara katıldığı ve bu çalışmalar nedeniyle de davacının ek ders ücreti hak ettiği belirtilmiştir. Bu çalışmalar ders saatlerinde okulda bulunma zorunluluğu içinde değildir. Mahkemece bu hususta direnme kararı verilmediği anlaşılmakla ve ilk bozma kararımızda belirtildiği şekilde hesap yaptırılarak bu alacak kalemleri hakkında karar verilmesi gerekirken bu alacak taleplerinin hangi gerekçe ile reddedildiği açık bir şekilde açıklanmadan karar verilmesi hatalıdır. Bu bakımdan davacı lehine oluşan usuli kazanılmış hak dikkate alınmadan hesap yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması nedeniyle hüküm bozulmuştur.

3-Davalı yönünden;

Mahkemece 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 6/3 maddesinde *"Öğretmenlere, ilgili mevzuatına göre öğretim yılı başında ve sonunda yaptıkları meslekle ilgili çalışma sürelerinde iki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir."* şeklinde düzenlenen ek ders ücreti, 11. maddesinde, *"Bu kararın 10. maddesinde sayılanlar hariç, müdür, yetkili öğretmenler dâhil, her derece ve türdeki örgün*

ve yaygın eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere, haftada 3 saati geçmemek üzere Bakanlığa bağlı okul ve kurumlarda aylık ve ücret karşılığı fiilen okuttukları her 10 saat ders için 1 saat daha hazırlık ve planlama görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenir." şeklinde düzenlenen hazırlık ve planlama görevi ek ders ücreti ve 18. maddesinde *"İlköğretim okullarında yöneticilerin veya hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirilen resim-iş, müzik, beden eğitimi, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ile alan öğretmenlerinin derse girdiği saatlerde sınıf öğretmenlerinin okulda bulunmaları ve bu saatlerde okul müdürünün vereceği eğitim ve öğretimle ilgili işleri yapmaları halinde verilen bu görevler ek ders görevinden sayılır."* şeklinde düzenlenen okulda bulunma zorunluluğu ek ders ücretinin kabulüne karar verilmiştir. Oysa söz konusu Bakanlar Kurulu Kararı 5580 sayılı Kanun ve yönetmeliklerinde hüküm bulunmayan hususlar hakkında davacıya uygulanabilir. 5580 sayılı Kanunun 9. maddesinde ise, özlük haklarına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Belirtilen ödemeler sosyal yardım mahiyetli ödeme olmayıp resmi okul çalışanlarının ücretinin eki niteliğinde sayılması gereken ödemelerdir. Bu bakımdan bu maddelerin davacıya uygulanması mümkün değildir. Bu alacak taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı

15. ... İş Mahkemesinin 19.10.2021 tarihli ve 2021/370 Esas, 2021/550 Karar sayılı kararı ile; bozma dışında kalan hususlarda kazanılmış hak ilkesine uyularak önceki kararın değiştirilmediği, sadece davacı tarafın beyanında geçen ve bilirkişi raporunda bahsi geçen miktar itibarıyla hazırlık ve planlama egzersiz alacak miktarı düzeltilerek 2016/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasına göre öğretim yılının başında ve sonunda öğretmenlerin yaptığı meslekle ilgili çalışma sürelerinde 2 haftayı geçmemek ve fiilen görev yapmak kaydıyla haftalık 15 saat ek ders ücretinin, 11 inci maddesindeki fiilen okutulan her 10 saat için 1 saat daha hazırlık ve planlama görev karşılığındaki

ek ders ücretinin ve 18 inci maddesindeki okulda bulunma zorunluluğundan kaynaklı ek ders ücretinin davacıya uygulanması gerektiği gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi

16. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

17. Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; özel ilköğretim okulunda sınıf öğretmeni olarak 15.10.2008-31.05.2013 tarihleri arasında çalışan davacının fiilen girdiği ek derslere ilişkin ücretinin yanı sıra 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasındaki “Öğretmenlere, ilgili mevzuatına göre öğretim yılı başında ve sonunda yaptıkları meslekle ilgili çalışma sürelerinde iki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir.” hükmü kapsamında; ayrıca yine sözü edilen Bakanlar Kurulu Kararının 11 inci maddesi uyarınca hazırlık ve planlama görevine ilişkin ve 18 inci maddesinde mevcut, okulda bulunma zorunluluğu ile ilgili düzenlemeye göre ek ders ücreti ödenmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

A. Direnme Kararının Temyizi Yönünden:

18. Özel öğretim kurumlarıyla ilgili esasların belirlenmesi amacıyla 08.06.1965 tarihinde kabul edilen 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu 14.02.2007 tarihinde yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (5580 sayılı Kanun) ile yürürlükten kaldırılmıştır.

19. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun amaç ve kapsamını düzenleyen 1 inci maddesi “Bu Kanunun amacı, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek

kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından açılacak özel öğretim kurumlarına kurum açma izni verilmesi, kurumun nakli, devri, personel çalıştırılması, kurumlara yapılacak malî destek ve bu kurumların eğitim-öğretim, yönetim, denetim ve gözetimi ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarının; eğitim-öğretim, yönetim, denetim, gözetim ve personel çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Bu Kanun, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişilerce açılan özel öğretim kurumları ile yabancılar tarafından açılmış bulunan özel öğretim kurumlarını kapsar.” şeklindedir.

20. Aynı Kanunun 2 nci maddesinde Kanun kapsamında yer alan özel öğretim kurumları tanımlanmıştır. Buna göre kurum; okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim okulları ile çeşitli kursları, özel öğretim kurslarını, uzaktan öğretim yapan kuruluşları, motorlu taşıt sürücüleri kursları, hizmet içi eğitim merkezleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, sosyal etkinlik merkezleri, mesleki eğitim merkezleri ile benzeri özel öğretim kurumlarını ifade etmektedir.

21. Öte yandan Kanunun 8 inci maddesinde ise kurumlarda çalıştırılacak personelin özellikleri sıralanmış olup kurumların eğitim-öğretim ve yönetim hizmetlerinin, asıl görevinin bu kurumlarda olan yönetici ve eğitim-öğretim elemanları ile yürütülmesinin esas olduğu, kurumların müdürlerinin kurucu/kurucu temsilcisi tarafından; diğer yönetici ve öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin ise müdürlerce seçileceği ve çalışma izinlerinin valiliğin iznine sunulacağı, valiliğin izni alınmadan müdür ile diğer yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticilerin işe başlatılamayacağı, gerekli şartları taşıyan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler için valilikçe çalışma izni düzenleneceği, çalışma izninin iptalinin yine valilikçe yapılacağı düzenlenmiştir.

22. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tâbi olarak çalışan personelin özlük hakları ve sorumluluklarını düzenleyen 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında, kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesinin en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikte belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılacağı; mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabileceği belirtilmiştir.

23. Aynı maddenin 14.03.2014 tarihli ve 28941 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 6528 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 14 üncü maddesi ile yürürlükten kaldırılan ancak dava tarihinde yürürlükte bulunan 2 nci fıkrasında ise *"Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez"* hükmü mevcuttur.

24. Bununla birlikte 5580 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinin beşinci fıkrasında;

"Kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, bu Kanun hükümleri saklı kalmak üzere;

a) Sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu,

b) Yetki, sorumluluk, ödül ve cezalar ile bunların uygulanması bakımından; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun, 4357 sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağ-

lık ve İçtimaî Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun ile 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, hükümlerine tâbidir" düzenlemesine yer verilmiştir.

25. Ayrıca, 5580 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin son fıkrasına göre *"Bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda, resmî öğretim kurumlarında uygulanan mevzuat hükümleri uygulanır"*.

26. Diğer taraftan davacının dava konusu ettiği hazırlık ve planlama ücreti, okulda bulunma zorunluluğundan kaynaklı ücret ve meslekle ilgili çalışmasından doğduğunu iddia ettiği talepleri Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 Bakanlar Kurulu Kararına (Bakanlar Kurulu Kararı) dayanmaktadır.

27. Bakanlar Kurulu Kararının "Ek ders görevi" başlıklı 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında *"Öğretmenlere, ilgili mevzuatına göre yaptıkları meslekle ilgili çalışma sürelerinde bir öğretim yılında dört haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir."*; "Hazırlık ve planlama görevi" başlıklı 11 inci maddesinde *"müdür yetkili öğretmenler dahil, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere, haftada 3 saati geçmemek üzere Bakanlığa bağlı okul ve kurumlarda aylık ve ücret karşılığı fiilen okuttukları her 10 saat ders için 1 saat daha hazırlık ve planlama görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenir."* ve "Okulda bulunma zorunluluğu" başlıklı 18 inci maddesinde *"....ilkokullarda yöneticilerin veya hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirilen resim-iş, müzik, beden eğitimi, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ile alan öğretmenlerinin derse girdiği saatlerde sınıf öğretmenlerinin okulda bulunmaları ve bu saatlerde okul müdürünün vereceği eğitim ve öğretimle ilgili işleri yapmaları halinde, verilen bu görevler ek ders görevinden sayılır."* düzenlemeleri bulunmaktadır.

28. Ancak davanın açıldığı 25.06.2013 tarihinde yürürlükte olan 5580 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemeyeceğine dair hükümden, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan öğretmen ve müdürlere mevzuat ile Bakanlar Kurulu kararı gibi idari işlemlerle verilen tüm hakları talep edebileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

29. 5580 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinin beşinci fıkrasına göre kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler, bu Kanun hükümleri saklı kalmak üzere; sosyal güvenlik ve özlük hakları yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İş Kanunu) uygulanacağına dair hükmü ile de bu sonucun desteklendiği anlaşılmaktadır.

30. Öte yandan, 5580 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda resmî öğretim kurumlarında uygulanan mevzuat hükümlerinin uygulanacağı düzenlemesine yer verilmiş ise de 5580 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinde özlük hakları düzenlenmiş, maddenin beşinci fıkrasında da Kanun hükümleri saklı kalmak üzere özlük hakları yönünden İş Kanunu hükümlerine tâbi olunacağı belirtilmiştir.

31. Ayrıca dava tarihinde yürürlükte bulunan 5580 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükmü, dengi resmî okullarda ödenen aylık ve sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemeyeceğine ilişkin olup ödenen aylıkların dengi resmî okullarda ödenenden az olması hâlinde uygulanabilecektir.

32. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 05.10.2021 tarihli ve 2018/(22)9-843 Esas, 2021/1169 Karar sayılı kararında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

33. Bu aşamada özel okullarda öğretmenlere ödenen aylık ücret, ders saati ücreti, ek ders ücreti ve sosyal yardım kavramlarına değinmek gerekmektedir.

34. Özel Öğretim Kurumları Kanunu ek ders ücreti kavramına Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği (Yönetmelik) ise aylık ücret ve ders saati ücreti kavramlarına yer vermiştir.

35. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 26 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında "*Okullarda görevli öğretmenler ile (...) uzman öğreticiler haftada en fazla aylık karşılığı 20 saat, ders saati ücretli 20 saat olmak üzere toplam 40 saate kadar ders okutabilir.*" düzenlemesi karşısında özel okullarda haftada en fazla 20 saate kadar aylık karşılığı girilen ders ücretinin aylık ücret olduğunu söylemek mümkündür.

36. Öte yandan öğretmenle imzalanan iş sözleşmesinde aylık ücret karşılığı girilen ders saatinin üstünde 20 saate kadar derse girilmesi hâlinde ise ek ders ücreti ödenecektir. Esasında Yönetmelik hükmünde yer alan ders saat ücreti ifadesi ek ders ücreti ile aynı şeyi ifade etmektedir.

37. Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9 uncu maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen ek ders ücreti ise aylık ücret karşılığı okutulan dersler dışında girilen dersler için verilen ücreti belirtmektedir.

38. Sosyal yardımlar ise işverenin işçiye ücret dışında kanunla veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan ya da gönüllü olarak yaptığı harcamaları ifade etmektedir. Kanunla veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş zorunlu sosyal yardımların yapılması işverenin kararına bağlı değil iken gönüllü yardımların yapılıp yapılmayacağı işverenin serbest iradesine bağlıdır (Sait Dilik, "Sosyal Yardımlar-İki Anlamlı Bir Terim", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 35, 1980, Sayı 1, s. 55-60).

39. Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında "*Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler, bütçe kanunlarıyla resmî okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir.*" şeklinde düzenleme ile resmî okul öğretmenlerine ödenen sosyal yardım kapsamındaki ödemelerin özel okul öğretmenlerine de yapılacağı hükme bağlanmıştır.

40. Kanun ve Yönetmelikte ücrete ilişkin bu düzenlemeler bulunmasına rağmen öğretmenlerin haftalık verdikleri ders sayısının sözleşmede belirtilen saatini aşması durumunda ücretin nasıl ödeneceği ile ilgili bir hüküm bulunmadığından 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirme yapmak gerekmektedir. Bu durumda sözleşmede kararlaştırılan aylık ders saati ve ek ders saatinin üstünde derse girilmesi hâlinde ise fazla saatlerle çalışma söz konusu olmaktadır.

41. Somut olayda davacı vekili müvekkilinin davalıya ait özel ilköğretim okulunda, 15.10.2008-31.05.2013 tarihleri arasında sınıf öğretmeni olarak çalışırken Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenlere ödenen bir kısım ücretlerin yanı sıra Bakanlar Kurulu Kararının 6/3 üncü maddesi ile 11 inci maddesindeki düzenlemeler gereğince ek ders ücreti ile ayrıca aynı kararın 18 inci maddesinden kaynaklı okulda bulunma zorunluluğundan kaynaklanan ücretin müvekkiline ödemesini talep etmiş, Mahkemece bu alacaklar hüküm altına alınmıştır.

42. Ne var ki yukarıda belirtildiği üzere Bakanlar Kurulu Kararının ancak 5580 sayılı Kanun ve Yönetmelikte hüküm bulunmayan konularda uygulanması mümkün olup 5580 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinde özel okul öğretmenleri yönünden özel düzenleme bulunmaktadır.

43. Bu nedenle Bakanlar Kurulu Kararının 11 inci maddesinde, fiilen okutulan her on saat ders için bir saat daha hazırlık ve planlama görevi karşılığında

ayrıca ek ders ücreti; 6/3 üncü maddesinde ise öğretim yılı başında ve sonunda meslekle ilgili çalışma sürelerinde iki haftayı geçmemek üzere haftalık onbeş saat ek ders ücreti ile 18 inci maddesinde düzenlenen okulda bulunma zorunluluğu nedeniyle ek ders ücreti ödemelerinin her ay düzenli ödenen ödeme niteliğinde olmadıkları da dikkate alındığında niteliği gereği sosyal yardım mahiyetli ödemelerden olmadığı ve resmî okul çalışanlarının ücretinin eki niteliğinde sayılması gereken ödemeler olduğu anlaşılmaktadır.

44. Öte yandan dosya içerisinde bulunan taraflar arasında imzalanan iş sözleşmelerinde davacının haftalık ders saatleri aylık ücret karşılığı ve ders ücreti karşılığı ayrı ayrı belirtilmiş olup bu saatleri aşan süreler yönünden çalışmaların ispatı hâlinde davacı yönünden İş Kanunu gereği fazla saatlerle çalışma söz konusu olacaktır.

45. Sonuç itibarıyla Bakanlar Kurulu Kararının 6/3 üncü ve 11 inci maddelerine dayanılarak ileri sürülen taleplerin ve 18 inci madde kapsamında hazırlık ve planlama ek ders ücreti talebinin sosyal yardım mahiyetinde olmadığından reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

46. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, davalı işyerinde 15.10.2008- 31.05.2013 tarihlerinde sınıf öğretmeni olarak çalışan davacının çalıştığı tarihler arasında yürürlükte bulunan 5580 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesinin 01.03.2014 tarihi itibarı ile yürürlükten kaldırılan 2 nci fıkrasında davacının ücreti dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarından az olamayacağından davacının ücretinin bu düzenleme kapsamında davacının ücretinin emsal resmî kurumlarda çalışan öğretmenin aldığı ücret ile bir değerlendirmeye tâbi tutularak sonucuna göre karar verilmesi gerektiği, bu nedenle mahkeme kararının bu değişik gerekçe ile bozulması gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

47. Hâl böyle olunca, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

48. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

B. Mahkemece Uyulmak Suretiyle Verilen Karara İlişkin Temyiz Yönünden:

49. Dosya kapsamından Mahkemece, Özel Daire bozma kararına kısmen uyulup kısmen direnildiği ve uyulan yönlerle ilişkin bozma doğrultusunda işlem yapılarak karar verildiği anlaşılmıştır.

50. Davalı vekilinin direnme kararına yönelik temyiz itirazları dışında kalan diğer temyiz itirazlarının uyulan bozma kararı doğrultusunda işlem yapılmak suretiyle verilen yeni hükme yönelik bulunduğu görülmüştür.

51. Bu durumda, Özel Dairece hükme yönelik diğer temyiz itirazlarının incelenmesi için dosya Özel Daireye gönderilmelidir.

IV. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3 üncü maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429 uncu maddesi gereğince BOZULMASINA oy çokluğuyla (III-A),

Uyulan kısımlar yönünden davalı vekilinin hükme yönelik diğer temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE oy birliğiyle (III-B),

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere kesin olarak 01.03.2023 tarihinde karar verildi.



YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası : 2023/3717

Karar Numarası : 2023/7484

Karar Tarihi : 22.05.2023

ÖZETİ: İş Müfettişleri tarafından düzenlenen raporda, davacı Şirket ile dava dışı Pr..... Danışmanlık AŞ arasındaki geçici iş ilişkisinin, dava dışı Pr..... Danışmanlık AŞ'nin geçici iş ilişkisi kurma izni bulunmaması sebebiyle kanuna aykırı olduğu yönündeki değerlendirmenin yerinde olduğu, söz konusu raporda ayrıca geçersizliğin sonucu olarak işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin başlangıç tarihi itibarıyla davacı Şirketin işçisi olarak kabul edileceği tespitine yer verilmiş olup bu tarihten kastedilenin ilgili sigorta sicil numaralarında belirtilen işçiler ile 4857 sayılı Kanun'un 7 nci maddesine dayanarak işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği an olduğu, ancak ödünç verilen işçilerin ödünç alan davacı Şirket nezdinde fiilen işe başladıkları tarihten itibaren davacı işverenin işçisi sayılması gerektiği anlaşılmakla raporun ilgili kısmına ilişkin değerlendirmenin bu gerekçe ile yerinde olduğu hk.

Taraflar arasındaki iş müfettişi raporu iptali davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; Türkiye Çalışma ve İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) ... Çalışma ve

İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından müvekkili Şirket aleyhine tahakkuk ettirilen idari para cezasının dayanağı olan 11.10.2019 tarihli ve ..-PRG-27, ..-PRG-29 sayılı iş müfettişi raporuna karşı itirazlarının kabulü ile ilgili kararın iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; inceleme raporunun dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ hakkında yapılan ayrıntılı teftiş sonucunda tespit edilen hususlar çerçevesinde hazırlandığını, işbu raporun mevzuata aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulduğunun tespiti niteliğinde olduğunu ve bu tespite dayanılarak ilgili şirketlere idari para cezası kesilmesi gerektiğinin raporda belirtildiğini, ancak bu raporun tek başına bir yaptırım hükmü olmadığını, idari para cezasından başka bir sonucu bulun-

mayan raporun iptalinin mahkemeden talep edilmesinde hukuki yarar bulunmadığını, zira davacı tarafça ... 4. Sulh Ceza Hakimliğinin 2020/2915 Değişik İş dosyası ile idari para cezasına da itiraz edildiğini, geçici iş ilişkisi kurulmasının 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun (4904 sayılı Kanun) ile düzenlendiğini ve davacının mevzuata aykırı hareket ettiğini, raporun dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ'ye ilişkin bir inceleme ve denetim olduğunu ve davacıya ait tespitlerin raporun bir kısmına ilişkin olduğunu, bu nedenle raporun bütününe iptalini talep etme hakkının da bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurması için İŞKUR tarafından verilmiş özel istihdam bürosunun faaliyet izin belgesinin olmasının gerektiği, diğer şartların sağlanması hâlinde İŞKUR tarafından faaliyet izni verilmiş olan özel istihdam bürosuna geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin ayrıca verilmesinin gerektiği, dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ'nin özel istihdam bürosu olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmadığı, özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurması için Çalışma ve İş Kurumu tarafından verilmiş izninin bulunmadığının tespit edildiği, özel istihdam bürosu ile davacı arasında kurulan ilişkide 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 7 nci maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi kurulma sürelerine uyulmadığı ve özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kapsamındaki bir kısım işçileri davacı Şirkette görevlendirdiği, ancak bu işçilerin görevlendirmelerinin 4857 sayılı Kanun'un 7 nci maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi yetki, koşul ve süre kapsamında Kanun'a aykırı olduğunun tespit edildiği, davacı tarafından bunun aksinin veya aralarındaki ilişkinin başkaca bir ilişki olduğunun ispatlanamadığı, zira bu hususta taraflara verilen ihtaratlı kesin sürelerle rağmen her iki tarafın da tanık dahi bildirmediği, bu hâliyle özet olarak özel-

likle idari para cezasının iptali talebine ilişkin sulh ceza hakimliklerince verilen ret kararları da göz önünde tutularak teftiş raporu içeriğindeki tespitlerin hatalı olduğuna dair davacı tarafça tanık dâhil hiçbir delil sunulmaması ve rapor içeriğindeki işyeri vekilinin beyanları bir arada değerlendirilerek dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ'nin özel istihdam bürosu olduğu ve davacının işçilerini buradan temin ettiği ve işçilerin temin ve çalışmasında süreklilik unsurunun bulunduğu, bu anlamda teftiş raporundaki kanun, yetki ve süre bakımından geçici iş ilişkisine aykırılık bulunduğu yönündeki tespitin yerinde olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; müvekkili Şirket tarafından yasal düzenlemelere aykırı şekilde geçici iş ilişkisi kurulmasının söz konusu olmadığını, müvekkili Şirket ile dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ arasında imzalanan sözleşmenin niteliği itibarıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinden ibaret olduğunu, dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ tarafından müvekkili Şirkete verilen hizmetlerin salt yardımcı işler olduğunu, müvekkili Şirket tarafından hukuki düzenlemeye aykırı bir ilişki kurulmadığını, müvekkili Şirket aleyhine yapılan tespitlerin somut duruma uygun düşmediğini ileri sürerek istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ unvanlı Özel İstihdam Bürosunda "Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Programlı Teftiş" kapsamında yapılan teftiş sonucunda düzenlenen teftiş raporuna göre Özel İstihdam Bürosunun davacı işveren ile

izinsiz geçici iş ilişkisi kurduğunun tespit edildiği, davacı tarafından Pr.... Danışmanlık AŞ ile aralarında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu bildirilmiş ise de, iddiayı destekler bir delilin dosya kapsamında bulunmadığı, söz konusu teftiş raporu ile tespit edilen idari para cezasının iptaline ilişkin davacı Şirket tarafından yapılan başvuru sonucu ...

4. Sulh Ceza Hakimliğinin 2020/2915 Değişik İş sayılı kararı ile başvurunun reddine karar verildiği, ilgili kararın 11.02.2021 tarihinde kesinleştiği, 4904 sayılı Kanun'un 17 nci maddesi gereğince Özel İstihdam Bürosu tarafından kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamayacağı, geçici iş ilişkisi kurulamayacağı, söz konusu madde ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ'nin özel istihdam bürosu olarak davacı Şirket ile izinsiz olarak geçici iş ilişkisi kurduğu, davacı Şirketin işçilerini 4857 sayılı Kanun'un 7 nci maddesinde düzenlenen koşullara aykırı olarak dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ unvanlı özel istihdam bürosundan temin ettiği, iptali talep edilen teftiş raporundaki tespitlerin yerinde olduğu, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki nitelendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeler ve resen dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davalı Bakanlık iş müfettişlerince "Özel İstihdam Bürolarının Programlı Teftişi" konulu denetim sonucu düzenlenen iş müfettişi teftiş raporunun iptali istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371. maddeleri.

2. 4857 sayılı Kanun'un 7, 90, 92 nci maddeleri ile 4904 sayılı Kanun'un 17 ve 18. maddeleri, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 14, 15, 29 ve 30 uncu maddeleri.

3. Değerlendirme

1. Bölge Adliye Mahkemelerinin nihâi kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. 11.10.2019 tarihli ve ...-PRG-27, ...-PRG-29 sayılı raporda, davacı Şirket ile dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ arasındaki geçici iş ilişkisinin, dava dışı Pr.... Danışmanlık AŞ'nin geçici iş ilişkisi kurma izni bulunmaması sebebiyle kanuna aykırı olduğu yönündeki değerlendirme yerindedir. Söz konusu raporda ayrıca geçersizliğin sonucu olarak işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin başlangıç tarihi itibarıyla davacı Şirketin işçisi olarak kabul edileceği tespitine yer verilmiş olup bu tarihten kastedilenin ilgili sigorta sicil numaralarında belirtilen işçiler ile 4857 sayılı Kanun'un 7 nci maddesine dayanarak işveren arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği an olduğu ifade edilmiştir. Ancak ödünç verilen işçilerin ödünç alan davacı Şirket nezdinde fiilen işe başladıkları tarihten itibaren davacı işverenin işçisi sayılması gerektiği anlaşı-

makla raporun ilgili kısmına ilişkin değerlendirmenin bu gerekçe ile yerinde olduğu anlaşılmaktadır.

3. Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere ve temyiz edenin sıfatına göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürölen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görölmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370. maddesinin birinci fıkrası uyarınca ONANMASINA,
Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
22.05.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

KAYNAKÇA

- www.kararara.yargitay.gov.tr
- www.legalbank.net
- Demir, Özgür. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamaya İlişkin Sorunlar ve Çözümleri. Bursa: Ekin Yayınları, 2024.
- Kasay, Hüseyin. İş&SGK Mevzuatı Uygulamaları İşveren Rehberi, Bursa: Ekin Yayınları, 2024.



YARGI KARARLARI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



YARGITAY

12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası : 2021/7075

Karar Numarası : 2025/3976

Karar Tarihi : 17.04.2025

ÖZETİ: Eğitim alma zorunluluğu bulunan inşaat işinde çalışan işçiye çok tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporu alınmadığı, icra ettiği faaliyete uygun mesleki eğitimler verilmediği, kişisel koruyucu donanım temin edilmediği, yüksekte çalışmanın ehil kimsenin gözetimi altında gerçekleştirilmediği, risk değerlendirilmesi yaptırılmadığı ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılmadığı anlaşılmakla, sanığın eyleminde 5237 sayılı TCK'nın 22.maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği hk.

İlk Derece Mahkemesince verilen hükme yönelik istinaf incelemesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararın; sanık müdafii, katılan vekili tarafından temyizi üzerine yapılan ön inceleme neticesinde 5271 sayılı CMK'nın 298/1. maddesindeki temyiz istemlerinin reddini gerektirir bir durumun bulunmadığı tespit edilmekle, işin esasına geçildi, gereği düşünüldü:

I. HUKUKİ SÜREÇ

İlk Derece Mahkemesince sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 62/1, 51 maddeleri uyarınca hükmedilen 1 yıl 8 ay hapis cezasının aynı süreyle ertelenmesine karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince sanık müdafinin ve katılan vekilinin istinaf başvurularının kabulü ile kararın kaldırılarak sanık hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 62/1, 50/1-a, 52/2-4 maddeleri uyarınca 27.300 TL adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiş Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca temyiz talebinin esastan reddi ile hükmün onanması karar verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Katılan vekilinin temyiz sebepleri, 5237 sayılı TCK'nın 85/2 ve 22/3 maddelerinin uygulanması gerektiğine, takdiri indirim hükümlerine yer verilmesinin hukuka aykırı olduğuna, sanık müdafinin temyiz sebepleri; eksik araştırma neticesinde hüküm kurulduğuna, kusur durumuna, raporlar arasındaki çelişkinin giderilmesi için yeni bir rapor aldırılması gerektiğine ilişkindir.

III. OLAY VE OLGULAR

1. İlk Derece Mahkemesince, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; sanığın yetkilisi olduğu ... Yapı Anonim Şirketinin müteahhitliğini yaptığı besi damı inşaatında sıva yapmakta olan çalışan Hüseyin'in, 8 metre yüksekliğindeki duvarın yıkılması sonucu aşağı düşerek ölümüyle sonuçlanan olayda mahkemece, asli kusurlu şekilde neticeye sebebiyet verdiği kabul edilen sanık hakkında 5237 sayılı TCK'nın 85/1. maddesindeki taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet kararı verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesince kabul edilen olay ve olgularda, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından bir isabetsizlik görülmemişse de, temel ceza tayini az bulunmuş, duruşma açılmak suretiyle yeniden yargılama tesis edilmiştir.

IV. GEREKÇE ve KARAR

Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdiri-ne, incelenen dosya kapsamına göre, sanık müdafii-nin ve katılan vekilinin yukarıda ilgili bölümde ileri sürdüğü bu kapsamdaki ve yerinde görülmeyen diğer temyiz sebeplerinin reddine, ancak;

Olay tarihinde yürürlükte bulunan 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İSGK'nun 9.maddesi gereğince 26.12.2012 tarihinde çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre icra edilen iş kolunun çok tehlikeli işler kapsamında yer aldığı; çok tehlikeli işin yürütülmesi sırasında 6331 sayılı İSGK'nun 38/a-2 bendine göre iş güvenliğini uzmanı çalıştırılmasının zorunlu olduğu, ayrıca 6331 sayılı İSGK'nun 15.maddesine göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu almadan işe başlatılamayacakları, 17.maddesine göre ise, mesleki eğitim alma zorunluluğu olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılamayacağı düzenlemelerine yer verildiği, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Meslek Eğitimlerine Dair Yönetmelik hükümlerine göre de eğitim alma zorunluluğu bulunan inşaat işinde çalışan işçi'nın değinilen mevzuat hükümleri gereğince çok tehlikeli işte çalışabileceğine dair sağlık raporu alınmadığı, icra ettiği faaliyete uygun mesleki eğitimler verilmediği, kişisel koruyucu donanım temin edilmediği, yüksekte çalışmanın ehil kimsenin gözetimi altında gerçekleştirilmediği, risk değerlendirilmesi yaptırılmadığı ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılmadığı anlaşılmakla, sanığın eyle-

minde 5237 sayılı TCK'nın 22.maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiği gözetilmeksizin, yazılı şekilde eksik ceza tayini yapılması,

Hukuka aykırı olup, açıklanan nedenlerle sanık müdafinin ve katılan vekilinin temyiz istemleri yerinde görüldüğünden İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14. Ceza Dairesinin kararının 5271 sayılı CMK'nın 302/2. maddesi gereği, Tebliğname'ye aykırı olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

Dava dosyasının, 5271 sayılı CMK'nın 304/2-b bendi uyarınca takdiren İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 14.Ceza Dairesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE,

17.04.2025 tarihinde karar verildi.



YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası : 2024/7396

Karar Numarası : 2025/5574

Karar Tarihi : 10.04.2025

ÖZETİ: Hükme esas alınan kusur raporuna göre işverene verilen kusur sebepleri arasında özellikle presin hareketli parçaları ile mekanik temas riskinin kazaya yol açabileceği öngörülerek, tehlikeli bölgeye ulaşmayı önleyecek veya bu bölgeye ulaşmadan önce hareketli parçaların durdurulmasını sağlayacak uygun koruyucu veya koruma donanımı olarak durdurucu sensörler ile donatılmamış olması, pres üzerinde bulunan çift el kumanda sisteminin kullanımının çalışanın inisiyatifine bırakılmış olması, güvenlik açısından ayak pedalının kullanımının engellenmemiş olması, pres tezgahında güvenli çalışma ortamı oluşturulamamış olması hususlarının sayılması karşısında işverene takdir edilen % 60 oranındaki kusur olayın oluş şekline uygun görülmediği hk.

Taraflar arasındaki iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince taraf vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi ... tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı işyerinde makine bölümünde çalıştığını, 29.09.2018 tarihinde presleme bölümüne geçtiğini, müvekkilinin hiç bir bilgisinin ve tecrübesinin olma-

ması nedeniyle aynı gün presleme makinesinde sensör olmadığı için iş kazası geçirdiğini ve parmağında kopma, sinir ve his kaybının meydana geldiğini, müvekkilinin yaralanmasında davalı işverenin sorumlu olduğunu, hiçbir bilgi ve tecrübesinin olmadığı presleme bölümüne geçirilmesinde davalı işverenin sorumluluğunun bulunduğunu, iş kazasından sonra müvekkilinin bir takım ihtiyaçlarının ailesi tarafından giderildiğini, bundan sonra da yakınlarının desteği olmadan hayatını idame ettiremeyeceğini, bu yaşanan olay nedeniyle müvekkilinin psikolojisinin bozulduğunu, belirterek fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 1.000,00 TL maddi tazminat ile 60.000,00 TL manevi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının çalıştığı pres makinesinde hiçbir eğitim verilmeden görevlendirildiği iddiasının gerçek dışı olduğunu, davacının iş kazası geçirdiği makineye iş kazasından yaklaşık altı ay önce geçtiğini, bu sürede gerekli deneyimi elde edebilecek zihinsel

yeteneğe sahip olduğunu, davacıya işe girdiği tarihten itibaren gerekli eğitimlerin verildiğini, olayda davacının özensiz ve tedbirsiz hareket etmesinden iş kazasının meydana geldiğini, ayrıca davacının dağınık ve tedbirsiz çalıştığını, davacının yaralanmasının basit tıbbi bir müdahale ile giderilebilecek nitelikte olduğunu, iş kazasından sonra iş başı yaparak çalıştığını, açılan davanın haksız bir dava olduğunu belirterek reddine karar verilmesini, ayrıca Sigorta Şirketine ihbar edilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle;"... İşyerinde risk analizi yapmamış olması, alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlememiş, denetlememiş, uygunsuzlukların giderilmesini sağlamamış olması, özel risk taşıyan iş ekipmanı olan presin, sadece o ekipmanı kullanmak üzere görevlendirilen kişilerce kullanılmasının sağlanamamış olması, iş ekipmanını kullanmakla görevlendirilen davacı çalışanın, tecrübe durumu da gözetilerek iş ekipmanının kullanımından kaynaklanabilecek riskler ve bunlardan kaçınma yollarına ilişkin yeterli eğitim almasının ve bilgilendirilmesinin ve bilinçlendirilmesinin sağlanamamış olması, özellikle presin hareketli parçaları ile mekanik temas riskinin kazaya yol açabileceği öngörülerek, tehlikeli bölgeye ulaşmayı önleyecek veya bu bölgeye ulaşmadan önce hareketli parçaların durdurulmasını sağlayacak uygun koruyucu veya koruma donanımı olarak durdurucu sensörler ile donatılmamış olması, pres üzerinde bulunan çift el kumanda sisteminin kullanımının çalışanın inisiyatifine bırakılmış olması, güvenlik açısından ayak pedalının kullanımının engellenmemiş olması, pres tezgahında güvenli çalışma ortamı oluşturulamamış olması hususları birlikte değerlendirildiğinde davaya konu iş kazasının oluşumunda davalı işveren ... Metal San. ve Tic. A.Ş.'nin % 60 (yüzde altmış) oranında kusurlu olduğu, İşe girişte pres makinaları ile ilgili oryantasyon ve iş güvenliği ile ilgili temel eğitimleri almış olması, normalde makina bölümünde çalışıyor olması, pres

tezgahı ile ilgili tecrübesinin bulunmaması, kaza anında kendisine verilen iş eldivenlerini kullanmamış olması, dikkatinin dağılması neticesi elini tezgahın tehlikeli alanından çekmeden ayak pedalına basmak suretiyle pres tezgahını çalıştırmış olması, dikkatsiz ve tedbirsiz davranmış olması, bu davranışı ile kendi kişisel güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması hususları birlikte değerlendirildiğinde davaya konu iş kazasının oluşumunda davacı kazalı çalışan ...'ın % 40 (yüzde kırk) oranında kusurlu olduğu belirlenmiştir. Raporun hüküm kurmaya ve denetlemeye elverişli yapılan değerlendirmelerin Mahkememizce yerinde olduğu görülmekle rapor hükme esas alınmıştır. Dosyaya celbedilen belgelerden davacının 29.09.2018 tarihinde geçirdiği kaza sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Yüksek Sağlık Kurulunun 25.01.2021 tarih ve 2021/1145 sayılı raporu ile Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği Çerçevesinde maluliyetinin gerekmediği tespit edilmiştir. Adli Tıp Kurumu 3. İhtisas Kurulunun 20.09.2021 tarih ve 16737 sayılı kararı ile davacının geçirmiş olduğu iş kazasına bağlı yaralanmasının 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği hükümleri kapsamında maluliyetine neden olacak düzeyde araz bırakmamış olduğundan sürekli maluliyet oranının % 0 olduğuna karar verildiği..." gerekçesiyle;

"1-Davanın kısmen kabulü ile 6.000,00-TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 29.09.2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, Fazlaya ilişkin taleplerin reddine,

2-Davacının maddi tazminat talebinin reddine," şeklinde karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

- Mahkemece verilen kararın manevi tatmin ve caydırıcılık unsurlarından son derece uzak iş kazası yaşayan ve yaşanan kaza sonrasında mobbing uygulanarak işten çıkarılan işçinin mağduriyetinin hiçbir şekilde gidermeyen hatta takdir edilen miktarın yargılama giderlerini bile karşılayamaması sebebiyle müvekkilinin daha çok mağdur olmasına sebep olan bir karar olduğunu,
- İş yerinde iş kazası geçiren işçiyi iş kazasından sonra mobbing uygulayarak işten çıkarmanın karşılığında 6.000-TL manevi tazminata hükmedilmesinin özellikle günümüz şartları düşünüldüğünde işçiler açısından büyük mağduriyetler oluşturduğunu,
- İşçilerin güvenliği için gerekli önlemleri almaması, iş yerindeki makinelerin iş güvenliğini tehlikeye atarak sensörsüz bir şekilde çalıştırılması, gerekli iş güvenliği ve makine başı eğitimlerin verilmemesi, iş kazası yaşayan işçiyi mobbing uygulayarak işten çıkarması 6.000 TL ile ölçüldüğünü, bu durumların emsal oluşturduğunda takdir edilen miktarın işverenler açısından hiçbir caydırıcılık unsuru bulunmadığı gibi işçinin karşı karşıya kaldığı iş kazası gerek yaralanması, gerek kaza neticesinde işsiz kalması gerekse de; kazanın, yaralanmanın ve maruz kaldığı mobbingin psikolojik etkenlerin bıraktığı manevi zararının karşılığı olmadığını,
- Davacının maluliyeti olmadığı gerekçesiyle maddi tazminat talebimizin reddedilmesini kabul etmemiz mümkün olmadığını, dosya içerisinde bulunan bilirkişi raporlarına itirazlarımızda da açıkça görüldüğü üzere müvekkilinin davalı iş yerinde geçirmiş olduğu iş kazası sonrasında parmağını kaybetmesi, uzuv kaybına uğraması, stres bozukluğu ve psikolojik rahatsızlık geçirmesi sonrasında bir kısım tedavi ve tetkikler dikkate alınmayarak maluliyetin

- gerekmediğine şeklinde karar verilmesinin ve bu raporlar hükme esas alınarak maddi tazminat talebimizin reddedilmesinin son derece hatalı olduğunu,
- Yargılama aşamasında itirazlarının değerlendirilmediğini, itirazları doğrultusunda Adli Tıp Kurumu Genel Kurulundan rapor alınmamış sensor olmaması sonucu presleme makinasının aşağı inmesi neticesinde iş kazası geçiren ve işaret parmağında kopma, sinir ve his kaybı olan müvekkilin maluliyet oranının %0 olduğu belirten ve müvekkilinin psikolojik durumunu hiçbir şekilde değerlendirmeyen hükme elverişli olmayan rapor esas alınarak karar verildiğini ve bu kararın hatalı olduğunu,
 - Mahkemenin kararı gerçekleşen kazada müvekkilinin hiçbir kusuru olmamasına rağmen müvekkiline %40 davalı işverene %60 kusur atfeden bilirkişi raporunu hükme esas alması yönüyle de hatalı olduğunu, rapora yaptığımız itirazlar değerlendirilmediğini, bizim bu raporda belirtilen kusur oranlarını ve denetime elverişli olmayan iş bu rapor hükme esas alınarak karar verilmesini kabul etmediklerini, gerçekleşen kazada müvekkilinin herhangi bir kusuru bulunmadığını, kazanın meydana gelmesine sebebiyet veren olayın işverenin işçilere emniyetli çalışma ortamı sağlayamamasından kaynaklandığını, işverenin iş yerinde iş güvenliği önlemlerini almadığı ve bunları izlemediğinin açık olduğunu, bu nedenle müvekkilinin meydana gelen olayda kusursuz olup tüm kusurun işverene ait olduğunu,
 - Hükme esas alınan bilirkişi raporunun kendi içerisinde dahi çelişkiler barındırdığını,
 - Raporda tespit edilen tarafların ihlal ettiği kanun ve ilgili mevzuat maddeleri bile karşılaştırıldığında kusur oranlarının bu şekilde olmayacağına açık olduğunu, raporun bu yönüyle kendi içinde dahi çeliştiğini,
 - Bilirkişilerce işverene yönelik tüm kusurlu durumların tespit edilmiş olmasına rağmen müvekkiline neredeyse sadece işveren bünyesinde çalıştığı için davalı işveren kadar kusur

- oranı izafe edildiğini, kazanın meydana gelmesinde müvekkilinin herhangi bir kusurunun bulunmadığını,
- Kazanın meydana geliş nedeni: kısa süredir davalı iş yerinde çalışan müvekkiline bu makina hakkında hiçbir eğitim verilmeden ve makinada el makina üzerinde iken makinanın inmesini engelleyici sensör bulundurulmadan müvekkilinin bu makinede çalışmasının istendiğini, nitekim müvekkili bu makinede görevlendirdiği ilk gün maalesef bu kaza meydana geldiğini, makinede sersör bulunmuş olsa bu kazanın meydana gelmeyeceğini bu durumda işverene %60 müvekkiline ise %40 gibi neredeyse aynı oranda kusur atfının kabulünün mümkün olmadığını,
- Müvekkiline işe girişte genel eğitim verilmesinin müvekkilinin aleyhine yorumlanarak kusur atfedildiğini, müvekkilinin makine bölümünde çalışırken gerekli eğitim verilmeden kaza tarihinden hemen önce pres makinasında çalışmasının istendiğini,
- İşveren tarafından yerine getirildiğinde iş bu kazanın gerçekleşmeyeceğinin ortada olduğunu,
- Davacının uğramış olduğu manevi zarar ve olayın meydana gelme şekli, paranın alım gücü gözetildiğinde 6.000,00 TL. manevi tazminat son derece yetersiz olduğunu, yargı kararları ile de bilindiği üzere en basit bir hakaret eyleminde dahi hükmedilen işbu tazminat miktarının üzerinde tazminat bedelleri hüküm altın alındığı bir durumda iş kazısına maruz kalan müvekkili adına yargılama giderlerini dahi karşılamayacak boyutta 6.000,00-TL. manevi tazminat hükmedilmesi son derece hatalı olduğunu,
- Mahkemece verilen kararın kaldırılarak davanın tüm talepleri ile birlikte kabulüne yargılama giderleri vekalet ücretinin davalı tarafa yükletilmesine karar verilmesini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

- Davalı şirkette çalışan davacının iş kazası geçirerek parmağından yaralandığından ve malul kaldığından bahisle maddi ve manevi tazminat davası açtığını, yargılama esnasında davacının yaralanma iddiası ile ilgili rapor alındığını,
- Adli tıp kurumundan istihsal edilen raporda davacının 2. parmağında kesi olduğu, periferik motor ve duygusal ileti yanıtlarının normal sınırlar içerisinde olduğu kaslarda deformasyon bulunmadığı raporlandığını, yani günlük anlatım ile davacının parmağından derin kesi meydana gelmiş şifa bulmuş ve araz bırakmadığı gibi maluliyet oranı sıfır olduğunu,
- Hal böyle olmasına ve davacının %40 oranında kusurlu bulunmasına karşın olayın oluş şekli ve yaralanmanın niteliği ortaya çıkan zararın kolayca iyileşen bir kesiden ibaret olduğu gözetilmeksizin olayla asla örtüşmeyen 6.000 -TL manevi tazminata hükmettiğini,
- Böylesi basit ve rutin bir olayda hükmedilen manevi tazminat manevi tazminatın takdirindeki ölçütlere aykırı olduğunu, basit bir kesi için %40 kusur da gözetilmeden verilen manevi tazminat fahiş olduğundan manevi tazminata ilişkin kararın bozularak kaldırılmasını belirterek istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kısmen kabulüne dair İlk Derece Mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde, usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı anlaşıldığından, yerinde görülme- yen taraf vekillerinin istinaf başvurusunun esastan red-dine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili sunmuş olduğu temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1.Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemlerine ilişkindir.

2.İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21. maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi

3.Değerlendirme

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; davaya konu iş kazasının davacı kazalı ...'ın, davalı işyerinde, 29.11.2018 tarihinde pres tezgahında çalışması sırasında, malzemeyi tezgaha koyduğu esnada kendisine seslenilmesi üzerine dönüp bakması ile aynı anda ayak pedalına bastığı, tezgahın presleme yapması sırasında elini tezgahın tehlikeli bölgesine sokmuş olması nedeniyle sağ işaret parmağının sıkışarak yaralanması şeklinde meydana geldiği, Mahkemece hükme esas alınan kusura ilişkin 24.12.2021 tarihli raporda davacının %40 oranında, davalı işverenin % 60 oranında kusurlu olduğunun belirlendiği, davacının kaza nedeniyle dosya kapsamında mevcut Kurum Sağlık Kurulu, Yüksek Sağlık Kurulu ve ATK 3. İhtisas Kurulu raporları ile birbiriyle uyumlu şekilde belirlendiği üzere % 0 oranında sürekli iş göremezliğe uğradığı, Mahkemece davacının kaza nedeniyle sürekli iş göremezliğinin % 0 olarak belirlendiği gerekçesiyle maddi tazminat talebi yönünden davanın reddi ile manevi tazminat talebi yönünden davanın kısmen kabulüne karar verildiği anlaşılmıştır.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, iş-

işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

Buna göre, 6331 sayılı Kanun'un "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesinde: "*İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;*

a)Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun ... getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b)İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c)Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç)Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönüne alır.

d)Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında ki çalışanların ... ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." hükmü düzenlenmiştir.

Aynı Kanun'un 5. maddesinde de risklerden korunma ilkeleri düzenlenmiştir. Buna göre maddede, "*İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:*

a)Risklerden kaçınmak,

b)Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

c)Risklerle kaynağında mücadele etmek,

ç)İşin kişilere uygun ... getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle

tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,

d)Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

e)Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,

f)Teknoloji, iş organizasyonu çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

g)Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek,

ğ)Çalışanlara uygun talimatlar vermek." hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Hukuk Genel Kurulunun 09.10.2013 tarih 2013/21-102 Esas 2013/1456 sayılı kararı).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz

sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulu'nun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüphe-den uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır.

Öte yandan, sigortalıya, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremez durumda bulunduğu sürece, Kurum tarafından 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesi uyarınca geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Bu ödenek iş kazalarında olay, meslek hastalığında da tedavinin başladığı tarihten itibaren çalışmaz durumda kaldığı (raporlu olduğu) sürece ödenir. Geçici iş göremezlik devresinde sigortalının çalışmadığı dönemde yoksun kaldığı gelir de iş kazası sonucu oluşan maddi zarar kapsamındadır. Raporlu olunan dönemde çalışmayan sigortalının bu dönemde yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının oluşacağı ve bu zararın da maddi zarar içerisinde kabul edilmesi gerektiği açıktır. Sigortalının zararlandırıcı olay nedeni ile tedavisinin

devam ettiği ve çalışmadığı sürelerdeki maddi zararı bu dönemde % 100 iş gücü kaybına uğradığı kabulüne göre yapılmalıdır. Bilirkişi aracılığıyla maddi zararı tespit edilip SGK'ca sigortalıya ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneği var ise bunun rücuya tabi kısmının hesaplanan maddi zarardan düşülmesi ile elde edilecek sonuç kazalının geçici iş göremezlik dönemi de denilen istirahatlı dönemdeki karşılanmamış zararını ortaya koyacaktır.

Somut olayda, hükme esas alınan kusur raporuna göre işverene verilen kusur sebepleri arasında özellikle presin hareketli parçaları ile mekanik temas riskinin kazaya yol açabileceği öngörülerek, tehlikeli bölgeye ulaşmayı önleyecek veya bu bölgeye ulaşmadan önce hareketli parçaların durdurulmasını sağlayacak uygun koruyucu veya koruma donanımı olarak durdurucu sensörler ile donatılmamış olması, pres üzerinde bulunan çift el kumanda sisteminin kullanımının çalışanın inisiyatifine bırakılmış olması, güvenlik açısından ayak pedalının kullanımının engellenmemiş olması, pres tezgahında güvenli çalışma ortamı oluşturulamamış olması hususlarının sayılması karşısında işverene takdir edilen % 60 oranındaki kusur olayın oluş şekline uygun görülmemiştir. Yine İlk Derece Mahkemesince davacının iş kazası nedeniyle sürekli iş göremezlik oranının % 0 olarak belirlendiği gerekçesiyle maddi tazminat talebinin reddine karar verilmiş ise de davacı sigortalının dava konusu iş kazası nedeniyle bir süre çalışmadığı, davacının istirahatlı kaldığı bu süreler bakımından ücret kaybının doğduğu hususu göz ardı edilerek neticeye varıldığı anlaşılmakta olup bu husus da hatalıdır.

O halde Mahkemece yapılacak iş, tüm dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesi suretiyle somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın A sınıf İş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların kusur oranlarını belirlemek üzere dosyada mevcut kusur raporları arasındaki çelişki meydana gelmesi halinde çelişkinin gerekçesini de açıkla mahiyette rapor aldırarak ve oluşacak sonu-

ca göre kusur oranlarının tespitinden sonra davacının raporlu olduğu dönemde %100 oranında malul kaldığını değerlendirerek, bu dönemde çalışmaması nedeniyle yoksun kaldığı ücreti kadar bir zararının olduğunun kabulüne göre maddi zarar tutarını bilirkişiye hesaplattırmak ile tüm delilleri bir arada değerlendirip sonucuna göre karar vermekten ibarettir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli sair temyiz itirazları incelenmeksizin karar bozulmalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle, Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Davacı temyiz edenin sair temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına, Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgisine iadesine, Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 10.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



YARGITAY

12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası : 2021/164

Karar Numarası : 2025/3320

Karar Tarihi : 26.03.2025

ÖZETİ: Olay tarihinde yürürlükte bulunan 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 9.maddesi gereğince 26.12.2012 tarihinde çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre, atık ve hurda (kağıt, cam vb., metal olanlar hariç) ticareti işlerinin tehlikeli sınıfta yer aldığı, anılan Kanun çerçevesinde, çalışanların ilk işe girişlerinde sağlık raporu aldırılması, işin konusu ile ilgili olarak çalışanlara eğitim verilmesi, risk değerlendirilmesi yaptırılması gerektiğinden sanığın aksine davranışlarıyla sebebiyet verdiği olayda bilinçli taksir koşullarının oluştuğu hk.

Sanıklar hakkında kurulan hükümlerin; sanık ... müdafii, sanık ... müdafii ve katılanlar vekili tarafından temyizi üzerine yapılan ön inceleme neticesinde 1412 sayılı CMUK'un 317. maddesindeki temyiz isteğinin reddini gerektirir bir durumun bulunmadığı tespit edilmekle, işin esasına geçildi, gereği düşünüldü:

I. HUKUKİ SÜREÇ

Yerel Mahkemece;

- 1-Sanık ... hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1 maddesi uyarınca 2 yıl 10 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına,
- 2-Sanık ... hakkında taksirle öldürme suçundan, 5237 sayılı TCK'nın 85/1, 63 maddeleri uyarınca 4 yıl 9 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına,

Karar verilmiş, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca sanık ... hakkındaki mahkumiyet hükmü yönünden onama ve sanık ... hakkındaki mahkumiyet hükmü yönünden bozma kararı verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Sanık ... müdafinin temyiz sebepleri; eksik inceleme ile beraat yerine mahkumiyet verilmesinin, sanık hakkında fazla ceza tayininin ve koşulları bulunduğu halde lehe hükümlerin uygulanmamasının hukuka aykırı olduğuna, sanık ... müdafinin temyiz sebepleri; eksik inceleme sonucu hatalı kusur tayini ile mahkumiyet hükmü kurulduğuna ve sanık hakkında fazla ceza tayininin hukuka aykırı olduğu ile re'sen nazara alınacak nedenlere, katılanlar vekilinin temyiz sebepleri; olayda bilinçli taksir koşulları bulunmasına rağmen sanıklar lehine uygulama eksik ceza tayininin hukuka aykırı olduğu ile re'sen nazara alınacak nedenlere ilişkindir.

III. OLAY VE OLGULAR

Yerel Mahkemece, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; Pınarbaşı/Bornova mevkiinde bulunan sanık sahibi olduğu ... Kağıtçılık adı al-

tında, hurda kağıtları toplama, işleyerek satma alanında faaliyet gösteren firmanın iş sahası içerisinde olay günü operatör belgesi bulunan sanık ... kepece tabir edilen iş makinesi ile çalıştığı ve atık tabir edilen kağıtları araçlardan boşalttığı esnada ölen işçi ... ve sanık işçi ...'nın ise kepecin bulunduğu alan içerisinde kağıt ayıklama yaptıkları, sanık ... ihtiyaç molası vermesi sırasında girişe kağıt yüklü kamyonun yanaştığı ancak kepeceden dolayı içeri giremediği, durumu gören sanık ...'nın yetkisi ve operatör belgesi bulunmamasına rağmen işin yürütmesi amacı ile kepeceyi çalıştırarak geri geri manevra yaptığı esnada işçi ...'a çarpması sonucu hastaneye kaldırılan ...'ın yapılan tüm müdahalelere rağmen öldüğü, Adli Tıp Kurumu İzmir Adli Tıp Grup Başkanlığı Morg İhtisas Dairesinin 24/05/2016 tarihli raporuna göre "Kişinin ölümünün genel beden travmasına bağlı sağ iliyak internal arter ve ven yaralanması ile kanama sonucu meydana gelmiş olduğu"nun belirtildiği,

Dosya kapsamında mevcut bulunan ve soruşturma aşamasında tevdii üzerine düzenlenen 28/04/2016 tarihli, bilirkişi raporunda, işyerindeki görevi hurda kağıtları ayırma işi olup iş makinesini kullanmakla ilgili bir görevi bulunmayan ve kendi inisiyatifini hareket eden işyeri çalışanı sanık ...'nın meydana gelen olayda asli kusurlu, iş yeri sahası içerisinde kullanılan iş makinesine ilişkin kullanım alanı ve güzergahı ile ilgili herhangi bir düzenleme yapmayan, işçilerin çalışma alanını belirlemeyen ve iş makinesinin işçilere çarpmasını engelleyecek uygun tedbirleri almayan, işe mola verdiği esnada iş makinesinin anahtarını üzerinde bırakan sanık ...'nın ise tali kusurlu olduğu kabul edilerek, sanıklar hakkında 5237 sayılı TCK'nın 85/1. maddesinde düzenlenen taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet kararı verilmiştir.

IV. GEREKÇE ve KARAR

I-Sanık ... hakkındaki mahkumiyet hükmüne yönelik temyiz taleplerinin incelenmesi ile;

Yargılama sürecindeki işlemlerin usûl ve kanuna uygun olarak yapıldığı, aşamalarda ileri sürülen iddia ve savunmaların toplanan tüm delillerle birlikte gerekçeli kararda gösterilip tartışıldığı, eylemin sanık tarafından gerçekleştirildiğinin saptandığı, vicdanî kanının dosya içindeki belge ve bilgilerle uyumlu olarak kesin verilere dayandırıldığı, eyleme uyan suç vasfı ile yaptırımların doğru biçimde belirlendiği anlaşılmakla, İzmir 9.Asliye Ceza Mahkemesinin kararında sanık ... müdafii ve katılanlar vekili tarafından öne sürülen temyiz sebepleri ve dikkate alınan sair hususlar yönünden herhangi bir hukuka aykırılık görülmediğinden sanık ... müdafinin ve katılanlar vekilinin temyiz sebeplerinin reddiyle hükmün, Tebliğname'ye uygun olarak, oy birliğiyle ONANMASINA,

II. Sanık ... hakkındaki mahkumiyet hükmüne yönelik temyiz taleplerinin incelenmesi ile;

Sanığın dosyada bulunan deliller kapsamında tayin olunan eylemi bakımından, 5237 sayılı TCK'nın 61. maddesinde yer verilen, suçun işleniş biçimi, sanığın taksirinin yoğunluğu, meydana gelen zararın ağırlığı gibi ölçütler ile aynı Kanun'un 3/1. maddesinde belirtilen cezada orantılılık ilkesi dikkate alınarak, tali kusurlu olarak bir kişinin ölümüne sebebiyet veren sanık hakkında belirlenen temel ceza miktarında bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşıldığından Tebliğname'de, sanık hakkında fazla ceza tayini nedeni ile, bozma öneren görüşe iştirak olunmamıştır.

Yapılan yargılamaya, toplanıp karar yerinde gösterilen delillere, mahkemenin kovuşturma sonuçlarına uygun olarak oluşan kanaat ve takdirine, incelenen dosya kapsamına göre, sanık ... müdafinin ve katılanlar vekilinin yukarıda ilgili bölümde ileri sürdüğü bu kapsamdaki ve yerinde görülmeyen diğer temyiz sebeplerinin reddine, ancak;

Olay tarihinde yürürlükte bulunan 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331

Sayıllı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 9.maddesi gereğince 26.12.2012 tarihinde ıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre, atık ve hurda (kağıt, cam vb., metal olanlar hariç) ticareti işlerinin tehlikeli sınıfta yer aldığı, anılan Kanun çerçevesinde, çalışanların ilk işe girişlerinde sağlık raporu aldırılması, işin konusu ile ilgili olarak çalışanlara eğitim verilmesi, risk değerlendirilmesi yaptırılması gerektiğinden sanığın aksine davranışlarıyla sebebiyet verdiği olayda bilinçli taksir koşullarının oluştuğu gözetilmeyerek, eksik ceza tayini,

Bozmayı gerektirmiş olup, açıklanan nedenlerle İzmir 9.Asliye Ceza Mahkemesi kararına yönelik sanık ... müdafiinin ve katılanlar vekilinin temyiz istekleri yerinde görüldüğünden hükmün, 1412 sayılı CMUK'un 321. maddesi gereği, Tebliğname'ye aykırı olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

Dava dosyasının, Mahkemesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE,

26.03.2025 tarihinde karar verildi.



YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası : 2024/6631

Karar Numarası : 2025/6262

Karar Tarihi : 17.04.2025

ÖZETİ: Meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında teselsül hükümlerinin uygulanması imkanı bulunmadığı hk.

Taraflar arasındaki meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince asıl ve birleşen davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalılar vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davalılar vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararının davalılar vekilleri tarafından temyiz edildiği; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi ... tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin işçi olarak davalı şirkete ait ...da bulunan Mermer Fabrikasında 03.08.2005 tarihinde işe başladığını, işe başladığında Mermer Fabrikasının Taşkesme (ESTE) Bölümünde 5 yıl süreyle çalıştığını, daha sonra portal vinç operatörü olarak çalıştığını, müvekkilinin 2013 yılında göğüs ve kalp rahatsızlığı geçirdiğini, yapılan hastane tetkiklerinde tanı olarak

SİLİKOZİS ILO konulduğu ve hastanın tozsuz ve dumansız ortamlarda çalışmasına şeklinde oy birliğiyle karar verildiğini, müvekkilinin sağlık raporu doğrultusunda işvereninden tozsuz ve dumansız ortamda iş verilmesini talep ettiğini, buna uygun iş bulunmasına rağmen işverence aynı işi yapmaya devam etmesinin önerildiğini ve müvekkilinin bunu kabul etmemesi üzerine iş akdinin feshedildiğini, davalı işveren tarafından iş akdinin haksız fesih edilmesi nedeniyle fazlaya ilişkin hakkı saklı tutularak 10.000,00 TL maddi tazminat, ve 50.000,00 TL manevi tazminatın akdin feshi tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte ödettirilmesine, karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davacı vekili birleşen dosyanın dava dilekçesinde özetle; davacının en son çalıştığı iş yeri olan ... Mermer San. Tic. A.Ş. aleyhine Burdur 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin 2016/383 Esas sayılı dava dosyası ile haksız iş akdinin feshi ve çalışma koşullarından dolayı davacının yakalandığı meslek hastalığı nedeniyle tazminat davacı açıldığını, 11.10.2018 tarihli celsede yargılamanın sürünce-medede kalmaması için meslek hastalığı sebebiyle açılan maddi ve manevi tazminat davasının tefrikine karar verildiğini, Mahkemenin 2018/491 Esas sırasına kaydı yapıldığını, davanın derdest olduğunu, da-

vacının hastalığa yakalanmasında davalı şirket ile Burdur 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin 2018/491 Esas sayılı davasının davalısının müştereken sorumlu olduklarını, her iki dava arasında hukuki ve fiili ortaklık bulunduğundan işbu davanın 2018/491 Esas sayılı dava dosyası ile birleştirilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalı ... firma vekili cevap dilekçesinde özetle; davalı işverence davacının iş akdinin İş Kanunu madde 25/2 gereğince bildirimsiz ve tazminatsız şekilde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkına dayalı olarak feshedildiğini, davacının kaptığını iddia ettiği hastalığı başka iş yerlerinden kaptığını, davacıya yarma strip besleme bölümünde çalışması iki kez yazılı olarak tebliğ edildiğini, davacının her iki tebliği tebellüğden imtina ettiğini, iş akdinin bu nedenle haklı feshedildiğini, iş yerinde sürekli olarak toz ortam ölçüm/denetiminin yapıldığını, bu güne kadar da toz nedeniyle riskli normal değerlerin üzerinde bir ölçüm yapılmadığını, açıklanan nedenlerle davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerektiğini, davacının belirttiği hastalığı ne zaman kaptığının tespiti talep ettiklerini, hastalığına daha önceki çalışmalarının sebep olduğunu bu sebeple maddi ve manevi tazminat talebinin de reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle; "davanın kısmen kabul, kısmen reddi ile davacının daimi iş göremezlik tazminatı talebinin kısmen kabulü ile 553.162,59 TL tazminatın meslek hastalığının tespiti tarihi olan 12.06.2013 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı ... Mermer A.Ş ve birleşen dosya davalısı Junior Jeans Ltd. Şti.'den müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin istemin reddine, davacının manevi tazminat isteminin kabulü ile, 50.000 TL manevi tazminatın meslek hastalığının tespiti tarihi olan 12.06.2013 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte

davalı ... Mermer A.Ş ve birleşen dosya davalısı Junior Jeans Ltd. Şti.'den müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine..." karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararı-na karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı ... firma vekili istinaf sebepleri olarak; hükme esas alınan kusur durumunun ve hesaplamaların hatalı ve hükmedilen tutarların fahiş olduğunu, taleplerin zamanaşımına uğradığını, hükümde gösterilen faiz başlangıçlarının hatalı olduğunu, tespit edilen kusur durumu itibariyle sorumlulukların tayin edilmesi gerektiğini ileri sürerek İlk Derece Mahkeme kararının kaldırılmasını talep ettikleri anlaşılmıştır.

Davalı Junior Jeanswear firma vekili istinaf sebepleri olarak; hükme esas alınan kusur durumunun ve hesaplamaların hatalı ve hükmedilen tutarların fahiş olduğunu, taleplerin zamanaşımına uğradığını, hükümde gösterilen faiz başlangıçlarının hatalı olduğunu, tespit edilen kusur durumu itibariyle sorumlulukların tayin edilmesi gerektiğini ileri sürerek İlk Derece Mahkeme kararının kaldırılmasını talep ettikleri anlaşılmıştır.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle; dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan kanuni ve hukuki gerekçeleri ile dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre Mahkemenin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı anlaşıldığından davalılar vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı ... firma vekili sunmuş olduğu temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Junior Jeanswear firma vekili sunmuş olduğu temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1.Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

2.İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddeleri, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanun'un 55., 74. ve 417 . maddesi, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesi, 4857 sayılı İş Kanun'un 77. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un 4. maddeleri

3.Değerlendirme

A) Davalılar vekillerinin davacı yararına hükmedilen manevi tazminat alacağına ilişkin temyiz istemi yönünden;

Miktar veya değeri kesinlik sınırını geçmeyen davalara ilişkin nihai kararlar, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362. maddesi uyarınca

temyiz edilemez. Temyize konu edilen miktarın kesinlik sınırının altında kalması hâlinde anılan Kanun'un 366. maddesi atfıyla aynı Kanun'un 352. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekir.

Dosya içeriğine göre İlk Derece Mahkemesince davacı lehine 50.000,00 TL manevi tazminata hükmolunduğu, Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda anılan kararı ile davalılar vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği gözetildiğinde kabulüne karar verilen tazminat miktarının Bölge Adliye Mahkemesi karar tarihi itibari ile kesinlik sınırı olan 378.290,00 TL'nin altında kaldığı anlaşıldığından davalılar vekillerinin temyiz itirazlarının miktardan reddine karar verilmiştir.

B)Davalılar vekillerinin davacı yararına hükmedilen maddi tazminat alacağına ilişkin temyiz istemi yönünden;

Dava niteliği itibariyle sigortalının meslek hastalığından sürekli iş göremezliğe uğraması nedeniyle SGK tarafından karşılanmayan maddi zararın giderilmesi istemine ilişkindir.

Dosya kapsamından; davacının 1999-2005 yılları arasında birleşen dosya davalısı "... Şti.'de 352 gün, daha sonra 2005-2008 yılları arasındaki süreçte asıl dosya davalısı ... Mermer Tekstil İnş. Mak. Enerji San. ve Tic. Ltd. Şti.'de, 06.05.2003-2005 yılları arasında aralıklı olarak 307 gün dava dışı ... Mermer İşletmeleri Nak. San. ve Tic. A.Ş.'de, daha sonra da 2008-2016 yılları arasında da daha yoğun olarak davalı "... Mermer San. ve Tic. A.Ş.'de çalıştığı, 12.06.2013 tarihinde p/q 1/1 düzeyinde A opasite pnömokonyoz meslek hastalığı tanısı konulduğu, meslek hastalığı sebebiyle SGK tarafından yapılan tetkikler sonucunda Kurum Sağlık Kurulu Kararı, Yüksek Sağlık Kurulu Kararı ve Adli Tıp Kurumu 3.İhtisas Kurulunun Kararı ile davacının %14,2 oranında meslekte kazanma gücünü kaybettiği, kusurun tespitine yönelik alınan 20.04.2023 tarihli bilirkişi raporunda birleşen dosyada davalı ... Şirke-

tinin %70, ... Mermer şirketinin %20, dava dışı ... Mermer şirketinin %10 kusurunun bulunduğu kanaati bildirildiği, Mahkemece anılan raporun hükme esas alındığı, dosyanın hesap bilirkişisine tevdi olunduğu, 25.10.2023 tarihli hesap raporunda davacının kusursuz olması nedeniyle davalılar ile dava dışı firmanın kusurunun toplanması suretiyle %100 kusur oranına göre davacının talep edebileceği maddi zararın 553.162,59 TL olduğu yönünden kanaat bildirildiği, davacı vekilince maddi tazminat yönünden talebin rapor gibi arttırıldığı, Mahkemece 553.162,59 TL maddi tazminatın asıl ve birleşen dosya davalılarından müteselsilen ve müştereken tahsiline karar verildiği anlaşılmıştır.

Meslek hastalığı nedeniyle görülen tazminat davalarında kusur oranının tespitinde taraflar arasında farklı dönemlerde ayrı iş yerlerinde çalışan davacı sigortalıda davalı işveren ile dava harici işverenlerin sorumluluklarının kusurları oranında mı; yoksa müşterek ve müteselsilen mi olduğu noktasında da uyuşmazlık bulunacağı anlaşılmaktadır.

Bu konuda, öncelikle maluliyet tespit tarihi itibarıyla yürürlükte olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nın teselsül düzenleyen hükümlerinin incelenmesinde yarar bulunmaktadır:

Bilindiği üzere, müteselsil borçluluk, alacaklının, borcun tamamının ifasını birden çok borçludan ve dilediğinden isteyebildiği, borcun tamamı ifa edilmeye kadar borçluların hepsinin sorumlu olduğu bir borç ilişkisidir.

Müteselsil borçluluğun kaynağı TBK'nun 162. maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre, *"Birden çok borçludan her biri, alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olmayı kabul ettiğini bildirirse, müteselsil borçluluk doğar. Böyle bir bildirim yoksa, müteselsil borçluluk ancak kanunda öngörülen hâllerde doğar."* Madde hükmünden anlaşıldığı gibi, müteselsil borçluluk, ya bir hukuki işlemde ya da kanundan doğmaktadır. Maddenin 2. fıkrasında yer verilen kanuni teselsül, müteselsil borçluluğun doğ-

rudan doğruya bir kanun hükmüne dayandığı, bizzat kanun koyucunun öngördüğü borçluluk halidir.

Haksız fiil halinde müteselsil sorumluluk hali ise aynı Kanun'un 61. maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir: *"Birden çok kişi birlikte bir zarara sebebiyet verdikleri veya aynı zarardan çeşitli sebeplerden dolayı sorumlu oldukları takdirde, haklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanır."* Aynı Kanun'un 62. maddesinde de: *"Tazminatın aynı zarardan sorumlu müteselsil borçlular arasında paylaştırılmasında, bütün durum ve koşullar, özellikle onlardan her birine yüklenebilecek kusurun ağırlığı ve yarattıkları tehlikenin yoğunluğu göz önünde tutulur. Tazminatın kendi payına düşeninden fazlasını ödeyen kişi, bu fazla ödemesi için, diğer müteselsil sorumlulara karşı rücu hakkına sahip ve zarar görenin haklarına halef olur."* şeklinde düzenleme getirilmiştir.

Bu durumda; birden çok kişi, gerek haksız eylem, gerek sözleşme ve gerekse kanun kuralı gibi sebeplerden ve aynı zarar için zarara uğrayana karşı sorumlu iseler, bunlar arasında, bir zarara ortaklaşa sebep olanlar hakkındaki dönmeye (rücu) ilişkin kurallar uygulanır.

Bu açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde, her ne kadar hükme esas alınan 20.04.2023 tarihli kusur raporu oluşa uygun görülmüş ise de Mahkemece hükmolunan maddi tazminat tutarının davalıların %100 kusur oranına göre belirlendiği anlaşılmakla yukarıda açıklanan hususlar gereğince meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davalarında teselsül hükümlerinin uygulanması imkanı bulunmadığından davalıların kusurları oranında tazminattan sorumlu tutulmaları gerekirken davalıların 553.162,59 TL maddi tazminattan müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmaları hatalı olmuştur.

Mahkemece yapılacak iş, yukarıda açıklanan teselsül sorumluluk hükümleri ve davacının dava dilekçesindeki isteminin mahiyeti de gözetilerek her

bir işverenin kendi kusurundan ayrı ayrı sorumlu olacağı hususu gözetilerek, davalı işverenlerin tespit edilecek kusuru oranında dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler bir bütün olarak değerlendirilip davalı işverenlerin tazminat alacaklarından sorumluluğu hakkında bir karar vermekten ibarettir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davalılar vekillerinin davacı yararına hükmedilen manevi tazminat alacağına ilişkin temyiz dilekçesi-nin miktardan REDDİNE,

Davalılar vekillerinin davacı yararına hükmedilen maddi tazminat alacağına ilişkin temyiz istemi yönünden;

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz harcının istek halinde temyiz eden ilgililere iadesine, Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 17.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



YARGITAY

12. CEZA DAİRESİ

Esas Numarası : 2024/3774

Karar Numarası : 2025/2103

Karar Tarihi : 26.02.2025

ÖZETİ: Otelin kazan dairesinin ve bacanın fen ve bilim esaslarına uygun ve doğru şekilde kurulum ve bakımlarının yapılmayarak, yanlış şekilde işletildiği, gerekli uyarı/ikaz levhalarının ve talimatnamelerin koyulmadığı, duman ve karbonmonoksit dedektörlerinin olmadığı, personele gerekli eğitimler verilmediği ve kazan yakıcı/ateşçi belgelerinin aldırılmadığı, bacasının çekme sorunu olduğu anlaşılan kazanın söndürülmediği, konumundan dolayı dumandan/gazdan etkilenebilecek olan ve yeterli havalandırma bulunmadığı belirlenen ölenlerin kaldığı odada, öncesinde karbonmonoksit dedektörleri koyulması gibi basit tedbirler alınmadığı gibi, olay tarihinde de ölenlerin hayatını etkilemesi muhtemel bir sorun söz konusu olmasına rağmen onlara hiçbir bilgilendirme yapılmadığı, aksine, lodos fırtınasına bağlı olarak soba ve doğal gaz kaynaklı zehirlenme riskinin bulunduğu meteorolojik uyarılara ve bu konuda belediye tarafından yapılan anonsa rağmen bacasının çekme sorunu olduğu anlaşılan kazanın yakılmaya devam edildiği göz önünde bulundurulduğunda, sanıkların gerçekleşmesini istemedikleri ancak öngördükleri sonucun meydana gelmesini engelleyecek şekilde objektif özen yükümlülüğüne uygun davranmamaları nedeniyle sübut bulan eylemlerinin bilinçli taksirle öldürme suçunu oluşturduğu hk.

İlk Derece Mahkemesince verilen hükümlere yönelik istinaf incelemesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararların; sanık müdafii ve katılanlar vekili tarafından temyizi üzerine yapılan ön inceleme neticesinde, sanık ... hakkındaki 5271 sayılı CMK'nın 286/2-a maddesi uyarınca kesin nitelikteki hükme yönelik katılanlar vekilince suç vasfına yönelik aleyhe temyiz isteminde bulunulmasından dolayı sanıklar ... ve ... hakkındaki hükümlerin yanı sıra sanık ... hakkındaki hükmün de temyiz edilebilir olduğu gözetildiğinde, 5271 sayılı CMK'nın 298/1. maddesindeki temyiz istemlerinin reddini gerektirir bir durumun bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tebliğname'de kararları temyiz edenler arasında gösterilen katılan ... ile ilgili olarak adı geçen katılanın kendisinin ya da vekilinin temyiz isteminin bulunmadığı belirlenmiştir.

Katılanlar vekilinin duruşmalı inceleme talebinin, 7079 sayılı Kanun'un 94. maddesiyle değişik 5271 sayılı CMK'nın 299/1. maddesi gereği takdiren reddine karar verilmekle, işin esasına geçildi, gereği düşünüldü:

I. HUKUKİ SÜREÇ

İlk Derece Mahkemesince taksirle öldürme suçundan, sanık ...'ın 5271 sayılı CMK'nın 223/2-c maddesi uyarınca beraatine, sanık ... hakkında 5237 sayılı TCK'nın 85/2, 62/1 ve 63. maddeleri uyarınca 5 yıl 5 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına ve mahsuba, sanık ... hakkında 5237 sayılı TCK'nın 85/2, 62/1 ve 63. maddeleri uyarınca 4 yıl 2 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına ve mahsuba karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince sanıklar müdafilerinin ve katılanlar vekilinin istinaf başvurularının esastan

reddine karar verilmiş, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca sanık ... müdafinin ve katılanlar vekilinin temyiz istemlerinin kabulü ile hükümlerin bozulmasına karar verilmesi görüşünü içeren Tebliğname ile dava dosyası Daireye tevdi edilmiştir.

II. TEMYİZ SEBEPLERİ

Katılanlar vekilinin temyiz sebepleri; olayın meydana gelmesinde kusurları bulunan diğer sorumlular hakkında da kamu davası açılması sağlanarak, kusur durumuna ilişkin yeniden rapor alınması gerektiği gözetilmeden, eksik araştırma ve inceleme neticesinde karar verildiğine, sanıklar hakkında olası kastla öldürme suçundan, sanıkların eylemlerinin olası kastla öldürme suçu kapsamında değerlendirilmemesi hâlinde ise sanıklar hakkında bilinçli taksirle öldürme suçundan mahkûmiyet kararı verilmesi gerektiğine, sanıklar ... ve ... hakkında yasal ve yeterli olmayan gerekçelere dayalı olarak 5237 sayılı TCK'nın 62. maddesinin uygulandığına ve re'sen gözetilecek diğer nedenlerle hükümlerin bozulması gerektiğine ilişkindir.

Sanık ... müdafinin temyiz sebepleri; olayın meydana gelmesinde kusurları bulunan diğer sorumlular hakkında kamu davası açılması sağlanmadan, yetersiz bilirkişi raporuna dayalı olarak kusuru bulunmayan sanık hakkında, eksik araştırma ve inceleme neticesinde beraat yerine mahkûmiyet kararı verildiğine ilişkindir.

III. OLAY VE OLGULAR

A. İlk Derece Mahkemesinin Kabulü

İlk Derece Mahkemesince, dosyada mevcut belge ve bilgiler, soruşturma ve kovuşturma evrelerinde alınan beyanlarla birlikte dikkate alınarak yapılan değerlendirmede;

İstanbul ilinde ikamet eden ... ve ... çiftinin, İstanbul ilinde düğünlerini yapıp, 12.03.2023 Pazar günü öğlen saatlerinde, Nevşehir ili, Ürgüp ilçesi, ... beldesinde bulunun ... Otel isimli otele balayı ve tatil yapmak amacıyla geldikleri, otel binasının sahibinin

dava dışı ... olduğu, ancak otelin ... Otel Limited Şirketi tarafından işletildiği ve bu şirketin %50 payla kurucu ve ortakları sanık ... ile dava dışı ... isimli şahıs olup, şirketi münferiden temsile yetkili kılınan sanık ...'ın aynı zamanda otelin sorumlu müdürü ve diğer sanık ...'nın otelin işletme müdürü oldukları, sanık ... ile dava dışı ...'nın ise resepsiyonist (ön büro elamanı) olup, sanık ...'ın gündüz, dava dışı ...'nın ise gece saatlerinde çalıştıkları, ayrıca aşçı, garson ve kat görevlisi olmak üzere üç personelin daha çalıştığı otelde, kömürlü kazan ısıtma sisteminin bulunduğu ve kazan dairesi ile genel olarak resepsiyonistler ile otel işletme müdürünün ilgilendiği,

... ve ... çiftinin, 12.03.2023 Pazar günü saat 13.21 sularında otelin kendilerine tahsis edilen 106 numaralı odasına giriş yaptıkları, saat 19.55 sıralarında otelden dışarı çıkıp, saat 23.00 sıralarında odalarına döndükten bir süre sonra, o günün gecesi yani 13.03.2023 Pazartesi gününün ilk saatlerinde ...'ın rahatsızlandığı, saat 00.34'te 112 acil sağlık hizmetleri ekibi tarafından sedye ile odadan dışarı çıkarılıp, ambulans ile Ürgüp Devlet Hastanesine götürüldüğü, yapılan muayenesinde hipotansiyon (tansiyon düşüklüğü) tanısı konulduğu, karbonmonoksit zehirlenmesi şüphesi uyandıran bir duruma rastlanmadığı ve saat 01.07 sıralarında taburcu olduğu, hastaneden dönen ... ve ... çiftinin gece saat 01.58'de 106 numaralı odalarına giriş yaptıkları, ...'ın saat 02.03'te odadan çıkmadan odanın kapısını açıp, kapıyı açık bıraktığı, saat 02.05'te ise odanın kapısının kapatıldığı, odanın kapısı son olarak bu saatte açılıp kapanmış olup, sabah 09.04'te dava dışı resepsiyonist ...'nın kapıyı çalıp, kapının önünden ayrıldığı,

12.03.2023 Pazar günü öğlen saatlerinde kazan dairesine inen sanık ... tarafından da fark edilmesine ve saat 12.30 sıralarında diğer sanık ...'ya da bildirilmesine rağmen bacasının çekme sorunu olduğu anlaşılan kazanın 13.03.2023 Pazartesi günü de yakıldığı, yandığı sırada rüzgarın etkisi ile tütmeğe başladığı, tütmesine rağmen yakılmaya

devam edildiği, rüzgarın etkisi ile tütmenin arttığı ve bodrum kattaki kazan dairesinin zemin kata çıkan merdivenlerinin bulunduğu bölümünden yukarı doğru zemin kattaki avluya dumanların biriktiği, yine bodrum katta bulunan kazan dairesinin zemin kata çıkan merdivenlerinin tam karşısında zemin katta bulunan 106 numaralı odaya kazan dairesinden yükselerek çıkan ve avluda biriken karbonmonoksit gazının odanın avluya bakan kapı ve pencere kenarlarından, pencerenin üst kısmında bulunan havalandırma menfezinden dolduğu, odanın içinde asma katta bulunan yatak odasına doğru yükseldiği ve burada birikerek, ... ve ... çiftinin karbonmonoksit gazı zehirlenmesine bağlı olarak, 13.03.2023 Pazartesi günü saat 02.05 ila 15.17 arası bir zaman diliminde ve meteoroloji raporuna göre gece havanın lodos rüzgarlı olduğunun belirtilmesi karşısında kuvvetle muhtemel gece saatlerinde, ölmelerine sebep olduğu,

Gece kazan dairesinin tütmesi ve bacanın çekmemesi nedeniyle o gün yani 13.03.2023 Pazartesi günü ölenlerin kaldığı 106 numaralı odanın dış cephesine bitişik kazan dairesinin baca kısmında otel idaresince rutin olduğu belirtilen baca temizliğinin yaptırıldığı, saat 13.51'de sanık ... ile baca temizliği için gelen ... ve ... isimli şahısların kazan dairesine indikleri, ancak kalorifer yandığı için temizliğe başlayamadıkları, kaloriferin söndüğünün bildirilmesi üzerine saat 16.00 sıralarında tekrar otele gelen adı geçen şahısların, aynı saatte temizliğe başladıkları ve saat 17.30 sıralarında temizliği bitirdikleri,

Ertesi gün yani 14.03.2023 Salı günü sabah saatlerinde ölenlere Kapadokya gezisi için katılacakları tur şirketi tarafından ulaşılamaması üzerine oteldeki görevlileri bilgi verildiği ve saat 09.30 sıralarında ölenlerin odalarında ölü olarak bulundukları, aynı gün AFAD personelleri, makine mühendisi ve iş güvenliği uzmanından oluşan beş kişilik heyet tarafından söz konusu otel odasında karbonmonoksit gazı ölçümü yapıldığı ve bu ölçüme dair 14.03.2023 tarihli bilirkişi heyet raporu başlıklı

tutanakta "Sonuç olarak CO ölçüm cihazının ölçtüğü değerlere göre oda içerisine CO sızıntısı olduğu tespit edilmiştir." açıklamasına yer verildiği, otopsi raporlarına göre de ...'ın kanında %74,6 ve ...'ın kanında %65,2 HbCO (karboksihemoglobin) tespit edildiği ve adı geçenlerin ölümünün karbonmonoksit zehirlenmesi sonucu otel odasında bulunduktan önceki 18 - 36 saatlik zaman aralığında meydana geldiğinin belirlendiği, dolayısıyla ... ve ... çiftinin, otel odasında kaldıkları sırada karbonmonoksit gazına maruz kalarak zehirlenme sonucu öldükleri ve otelin kazan dairesinden sızan karbonmonoksit gazı ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunduğu,

Öte yandan ölenlerin 13.03.2023 Pazartesi günü saat 02.05 ila 15.17 arası bir zaman diliminde öldükleri ve baca temizliğinin aynı gün saat 16.00 - 17.30 saatleri arasında yapıldığı dikkate alındığında baca temizlik işi ile ölüm olayı arasında illiyet bağı bulunmadığı, ayrıca soruşturma evresinde yüksek makine mühendisi - kaynak mühendisi, inşaat mühendisi, makine mühendisi, mimar, Afad görevlileri - arama ve kurtarma teknisyenleri tarafından teknik hususlarla ilgili olarak düzenlenen 24.07.2023 tarihli bilirkişi heyet raporunda 106 numaralı odaya dış cepheden bitişik kazan dairesi bacasından gaz sızması olabileceğinin ifade edilmesi nedeniyle bu konudaki tereddütleri gidermek için kovuşturma evresinde keşif yapıldığı, keşif sonucu düzenlenen 06.12.2023 tarihli raporda belirtildiği üzere, keşif esnasında kalorifer kazanının yaklaşık üç saat gibi uzun süre yanmasına rağmen 106 numaralı oda içerisine duman ve CO (karbonmonoksit) gazı birikimi olmadığının tespit edildiği, ölenlerin kaldığı tarihten önceki günlerde söz konusu odada kalan müşterilerle yapılan telefon görüşmelerinde de müşterilerin böyle bir şikâyetlerinin olmadığını beyan ettikleri, dolayısıyla 106 numaralı odaya dış cepheden bitişik baca duvarlarından karbonmonoksit gazı sızmasının olmadığı belirlendiği,

Başlangıç ve gelişim süreci ile sonuçları bu şekilde gerçekleşen olayda, soruşturma evresinde ... Üni-

versitesi Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde görevli 2 öğretim üyesi tarafından düzenlenen 21.08.2023 tarihli ve kovuşturma evresinde inşaat yüksek mühendisi ile elektrik mühendisi (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlarınca düzenlenen 29.12.2023 tarihli bilirkişi heyet raporları ile dosya kapsamına göre, oteli işleten şirketin sahibi ve otelin sorumlu müdürü olan sanık ...'ın, işyeri için risk değerlendirmesi yaptırmayarak, kazanı periyodik olarak kontrol ettirmeyerek, kazanı yakan çalışan için kazan yakma belgesi aldirmayarak, personele gerekli eğitimleri verdimyeyerek, kazan bacası temizliğini zamanında yaptırmayarak, duman ve karbonmonoksit dedektörlerini bulundurmuyarak, iş sağlığı ve güvenliği genel kaidelerine uymayarak, kendisinden beklenen dikkat ve özen yükümlüğüne aykırı davranması nedeniyle asli kusurlu olduğu, otel işletme müdürü olan sanık ...'nın, kazanın periyodik kontrollerini yaptırmayarak, kazan bacası temizliğini zamanında yaptırmayarak, kazanı yakan kişilere kazan yakma belgesi alınması için gerekli çalışmaları yapmayarak, kendisinden beklenen dikkat ve özen yükümlüğüne aykırı davranması nedeniyle tali kusurlu olduğu,

Sanıklar ... ve ...'nın eylemleri ile ilgili olarak olası kast ya da bilinçli taksir hükümlerinin uygulanma koşullarının oluşup oluşmadığı bakımından yapılan değerlendirmede; her ne kadar 13.03.2023 Pazartesi günü gece saatlerinde ...'ın hastaneye gidip gelmesine rağmen bu durumdan şüphelenilmeyip gerekli tedbirlerin alınmaması, havanın lodoslu olduğu belediyece ilan edildiği hâlde kazan dairesinin yakılması, kazanın arızalı olması, bacanın çekmemesi, baca temizliği yapıldığı sırada ... ve ... çiftinin yaşamakta olma ihtimalleri bulunmasına rağmen kontrol edilmemeleri ve benzeri nedenlerle sanıkların eylemlerinin olası kast kapsamında kaldığı iddia edilmiş ise de ...'ın o gece rahatsızlanıp hastaneye götürüldüğünde yapılan tedavisi esnasında zehirlenme bulgusuna dair emarelere rastlanmadığı, aynı odada birlikte kalan ... ve ... çiftinden sadece ...'ın rahatsızlandığı, ayrıca otel idaresinden herhangi birinin ... ve ... çifti ile hastaneye gitmediği

gibi, ...'ın tedavisine ilişkin teşhisin hastane tarafından veya ... ve kocası tarafından otel idaresine bildirildiğine dair herhangi bir delilin de olmadığı, kaldı ki ...'ın tedavisi esnasında gaz zehirlenmesi şüphesi tanısı konulmuş olsa idi ... ve ... çiftinin otele dönüşte bu durumu bilerek aynı odada kalmalarının hayatın olağan akışına aykırı olacağı, özetle ...'ın o gece hastaneye gidip gelmesindeki rahatsızlığının olayla bağlantısının kurulamadığı, ayrıca baca temizliğinin ölüm saatinden sonra yapılması nedeniyle bu durumun da olayla bağlantısının kurulamadığı, yine söz konusu 106 numaralı odaya dış cepheden bitişik kazan bacası duvarlarından karbonmonoksit gazı sızmasının olmadığı, beş yıldır otel olarak işletildiği belirtilen bu otelde ve söz konusu odada bu olaydan başkaca benzer bir olayın olmadığı ve otelcilik faaliyetine devam edilmesinde yüksek risk oluşturan başkaca tespit ve durumlara da rastlanmadığı hususları göz önüne alındığında, turizm amaçlı işletilen otelin işletilmesinde ve bu amaçla kazanın yakılması sırasında 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu, Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmelik, Turizm Yatırım İşletme ve Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Yönetmelik gibi turizm mevzuatından ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan kaynaklanan ve ayrıntıları bilirkişi raporlarında belirtilen sorumlulukların yerine getirilmeyip, ihmal edilerek, dikkatsizlik ve tedbirsizlik sonucu, kazan dairesindeki bakımsızlık ve o anki hava şartlarının da eklenmesi ile ortaya çıkan olayda, sanıkların dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak öngöremedikleri ölüm neticesini gerçekleştirdikleri kanaatine varıldığı, ölüm sonucunun öngörülebilir olduğuna veya neticenin öngörülebilir olmasına rağmen olursa olsun düşüncesi ile hareket edildiğine dair delillerin dosyada mevcut olmamasından dolayı gerek olası kastın gerek bilinçli taksirin yasal unsurlarının oluşmadığı, sanıklar ... ve ...'nın eylemlerinin basit taksir düzeyinde kaldığı,

Diğer taraftan her ne kadar söz konusu otelde resepsiyonist (ön büro elamanı) olarak çalışan sanık ... hakkında da soruşturma evresinde düzenlenen

21.08.2023 tarihli rapora istinaden kusurlu olduğu gerekçesi ile taksirle öldürme suçundan kamu davası açılmış ise de kovuşturma evresinde düzenlenen 29.12.2023 tarihli bilirkişi heyeti raporunda resepsiyon görevlisi olarak vardiyalı çalışan sanık ...'ın kazan konusunda bir eğitimi olmamasına rağmen işverence görevlendirilmesi nedeniyle olayda bir kusuru olmadığı belirtilmiştir, olayın meydana gelmesinde iş sağlığı ve güvenliğindeki ihmaller, tedbirsizlikler, dikkatsizlikler ve eksikliklerde yönetsel hiyerarşi gereği daha üst konumda olan diğer iki sanığın sorumlu olduğu, sanık ... ve sanık ...'ın herhangi bir eylemi ile ölüm olayı arasında uygun illiyet bağı kurulamadığı ve sanık ...'ın üzerine atılı suç açısından taksirinin bulunmadığı,

Aynı şekilde her ne kadar oteli işleten ... Otel Limited Şirketi'nin %50 payla kurucu ve diğer ortağı olan dava dışı ... hakkında kovuşturma evresinde düzenlenen 23.01.2024 tarihli ek bilirkişi heyet raporunda kusurlu olabileceği ihtimalli olarak belirtilmiş ve buna istinaden taraflarca bu kişi hakkında suç duyurusunda bulunulması talep edilmiş ise de ek bilirkişi heyet raporunda ...'ın sadece maddi ortaklık değil, yönetsel bir uğraşısının bulunması hâlinde sanık ... ile birlikte olayın meydana gelmesinde asli kusurlu olacağının belirtilmiştir, sanık ...'ın ise bu hususa ilişkin olarak duruşmada alınan beyanında; ...'ın Antalya'da yaşadığını, ara sıra uğradığını, kendisinin Nevşehirli olması nedeniyle söz konusu otelle kendisinin ilgilendiğini ve resmiyette sorumlu müdürün kendisi olduğunu ifade ettiği, resmi belgelerde de sorumlu müdürün sanık ... olduğu, otel işletmesinde ve idaresinde ...'ın aktif bir rolünün bulunmadığı, ceza muhakemesindeki amacın maddi gerçeğe ulaşmak olduğu, sorumlu müdür olmayan ve yönetsel olarak görevi bulunmayan bu şahsın maddi olarak şirkete ortak olmasının hukuk yargılamasında sonuca etkili olabileceksede de amacı maddi gerçeğe ulaşmak olan ceza yargılamasında tek başına sonuca etkili olmadığı, dolayısıyla ... isimli şahıs ve bu şahsın herhangi bir eylemi ile ölüm olayı arasında illiyet bağı kurula-

mamasından dolayı adı geçen şahıs hakkında suç duyurusunda bulunulmadığı,

Yine kovuşturma evresinde düzenlenen 29.12.2023 tarihli bilirkişi heyeti raporunda otel binasının sahibi olan dava dışı ...'ün tali kusurlu olduğu belirtilmiş ve buna istinaden taraflarca bu kişi hakkında suç duyurusunda bulunulması talep edilmiş ise de sanık ...'ın savunmasında yaklaşık beş yıldır burayı kiralık olarak işlettiğini beyan ettiği, beş yıldır otel olarak işletildiği belirtilen bu otelde ve söz konusu odada bu olaydan başkaca benzer bir olayın olmadığı, ayrıca kovuşturma evresinde yapılan keşifle söz konusu odaya dış cepheden bitişik kazan bacası duvarlarından karbonmonoksit gazı sızması olmadığının belirlendiği, olayın otelcilik faaliyeti sırasında otel işletenlerinin ihmal ve kusurları ile olumsuz hava şartlarının bir araya gelmesi ile meydana geldiği, bilirkişi raporunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 69. maddesindeki bina malikinin sorumluluğuna ilişkin düzenleme gereği sorumluluk verildiği, bu sorumluluğun hukuki sorumluluk kapsamında olduğu, ceza muhakemesindeki amacın maddi gerçeğe ulaşmak olduğu, otelcilik faaliyetinde bulunmayan bu şahsın binasını kiraya vermesinin hukuk yargılamasında sonuca etkili olabileceksede de amacı maddi gerçeğe ulaşmak olan ceza yargılamasında tek başına bu durumun sonuca etkili olmadığı, dolayısıyla ... isimli şahıs ve bu şahsın herhangi bir eylemi ile ölüm olayı arasında illiyet bağı kurulamamasından dolayı adı geçen şahıs hakkında suç duyurusunda bulunulmadığı,

Sonuç olarak 2 kişinin ölümüne neden olan sanıklar ... ve ...'nın, 5237 sayılı TCK'nın 85/2. maddesinde düzenlenen taksirle öldürme suçundan ayrı ayrı mahkûmiyetlerine, aynı suçtan hakkında kamu davası açılan sanık ...'ın ise 5271 sayılı CMK'nın 223/2-c maddesi uyarınca beraatine karar verilmesi gerektiği,

Kabul edilmiştir.

B. Bölge Adliye Mahkemesinin Kabulü

İlk Derece Mahkemesince kabul edilen olay ve olgularda, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından bir isabetsizlik görülmediği anlaşılmıştır.

IV. GEREKÇE VE KARAR

A. Sanık ... Hakkında Kurulan Beraat Hükmü Yönünden;

Soruşturma evresinde ... Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde görevli 2 öğretim üyesi tarafından düzenlenen 21.08.2023 tarihli bilirkişi heyet raporunda yer alan; "Ürgüp Ticaret Sicili Müdürlüğü ... sayılı Ticaret Sicil Tasdiknamesine göre 4224.03 meslek kodu ile ... Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Görevlisi) olarak anılmaktadır. ... Otel'de 14.03.2023 günü saat 9.17 civarı adli tip raporuna göre karbon monoksit (CO) gazından zehirlenerek vefat etmiş olarak bulunan, ... ve ... çiftinin 106 numaralı otel odasına kabulünü gerçekleştiren çalışandır. Diğer otel çalışanlarının da verdiği ifadelere göre, resepsiyon görevlileri kalorifer kazanına kömür atmaktan da sorumludurlar. Oysa, 10UMS0067-4 referans kodu ile Mesleki Yeterlilik Kurumunun tanımladığı ulusal meslek standardına göre : Ön Büro Görevlisi (Seviye 4), özel ya da kamuya ait konaklama işletmelerinde günlük oda işlemlerini ve giriş-çıkış işlemlerini yapma, rezervasyon ve santral hizmetlerini yerine getirme, kasa ve gece raporlama işlemlerini yerine getirme, konuklara otel içi ve dışı faaliyetler hakkında bilgi verme, konuk istek ve şikâyetleri ile ilgilenme işlemlerini yürütme bilgi ve becerisine sahip kişidir. Bu durumda, astlardan görev tanımlarında olmayan bir işi herhangi bir sertifikaya sahip olmamalarına karşın yapmaları beklenmiştir." şeklindeki sanığın görev tanımına ilişkin açıklamalar, sanığın işverence görevlendirilmesi nedeniyle olayda bir kusurunun bulunmadığını dosyada mevcut delil durumuna uygun olarak açıklayan ve kovuşturma evresinde inşaat yüksek mühendisi ile elektrik mühendisi (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlarınca düzenlenen 29.12.2023 tarihli bilirkişi heyet raporu ile olayın oluş şek-

line göre sanığın beraatine dair kabul ve uygulamada herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığı anlaşıldığından, sanık hakkındaki beraat hükmünün, "Resepsiyon görevlisi olarak vardiyalı çalışan sanık ...'ın kalorifer kazanı yakma konusunda bir eğitimi olmamasına, kazan yakma belgesi olmamasına rağmen, kazanı yakarak olayın öncelikli nedenlisi olup kusurlu olduğu gözetilmeden itibara uygun olmayan bilirkişi raporu esas alınarak beraat kararı verilmesi" nedeniyle bozulmasını öneren Tebliğname görüşüne iştirak olunmamıştır.

Yargılama sürecindeki işlemlerin usûl ve kanuna uygun olarak yapıldığı, aşamalarda ileri sürülen iddia ve savunmaların toplanan tüm delillerle birlikte gerekçeli kararda gösterilip tartışıldığı, sanığa yüklenen suç açısından sanığın taksirinin bulunmadığının dava dosyası içeriğine uygun olarak kabul ve takdir kılındığı anlaşılmakla, Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi 2. Ceza Dairesinin kararında katılanlar vekili tarafından öne sürülen temyiz sebepleri ve 5271 sayılı CMK'nın 289/1. maddesi ile sınırlı olarak yapılan temyiz incelemesi sonucunda hukuka aykırılık görülmediğinden CMK'nın 302/1. maddesi gereği, Tebliğname'ye aykırı olarak, oy birliğiyle TEMYİZ İSTEMİNİN ESASTAN REDDİ İLE HÜKMÜN ONANMASINA,

B. Sanıklar ... ve ... Hakkında Kurulan Mahkûmiyet Hükümleri Yönünden;

Olayın meydana geldiği otelde resepsiyonist (ön büro elamanı) olarak görev yapan dava dışı ..., oteli işleten ... Otel Limited Şirketi'nin diğer ortağı olan dava dışı ... ve otel binasının sahibi olan dava dışı ... isimli kişiler ile ilgili kamu davası açılıp açılmamasının, temyiz incelemesine konu edilen dava dosyası bakımından sübuta, kusur durumuna ve suçun nitelendirilmesine herhangi bir katkı sağlamayacağı gibi, ceza muhakemesinde, açılan her dava üzerine ayrı bir yargılama yapılmasının genel kural, yargılamaların birleştirilmesinin ise istisna olduğu; ayrıca 5237 sayılı TCK'nın 22/4. maddesinde, "*Taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenir.*" ve aynı

Kanun maddesinin 5. fıkrasında, "*Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda, herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.*" şeklinde düzenlemelere yer verildiği de göz önünde bulundurulduğunda, sanıklar ... ve ... hakkındaki mahkûmiyet hükümlerinin, "... Otelin ön görevlisi ..., dosya kapsamında yer alan beyanlara göre 21.30-09.00 saatleri arasında otelde çalışıp mesai saatleri içerisinde kazan ile ilgilenmekte, sanık ... ile aynı yetki ve görevlere sahip olduğu gözetilerek dava konusu olayın ...'nın mesai saatleri içerisinde gerçekleşmiş olmakla kusur durumunun değerlendirilmemesi, eksik koğuşturma oluşturmaması, Otelin kazan dairesinin ve bacanın doğru bir şekilde fen ve bilim esaslarına uygun şekilde usulüne uygun inşa edilmemesi duman ve karbonmonoksit dedektörlerinin olmaması, bacasının tamiratının, yenilemesinin yapılmaması nedeni ile olaydan kusurları olan otel sahibi ... ile Ticaret Sicil Gazetesi kayıtlarına göre ... Otel'in diğer ortağı ..., beyanlara göre otel işletmesine ortak olduğu anlaşılmakla hakkında suç duyurusu ile ek iddianame düzenlenmesi sağlanıp birlikte yargılama yapılmaması, eksik koğuşturma oluşturmaması" nedeniyle bozulmasını öneren Tebliğname görüşüne iştirak olunmamıştır. Yargılama sürecindeki işlemlerin usûl ve kanuna uygun olarak yapıldığı, aşamalarda ileri sürülen iddia ve savunmaların toplanan tüm delillerle birlikte gerekçeli kararda gösterilip tartışıldığı, eylemlerin sanıklar ... ve ... tarafından gerçekleştirildiğinin saptandığı, vicdanî kanının dosya içindeki belge ve bilgilerle uyumlu olarak kesin verilere dayandırıldığı anlaşılmakla, sanık ... müdafinin ve katılanlar vekilinin yukarıda ilgili bölümde ileri sürdüğü bu kapsamdaki temyiz sebeplerinin reddine, ancak;

Başlangıç ve gelişim süreci ile sonuçları Olay ve Olgular başlığı altında ayrıntılı olarak açıklanan somut olayda; dosyada mevcut bilirkişi heyet raporlarında da vurgulandığı üzere, otelin kazan dairesinin ve bacanın fen ve bilim esaslarına uygun ve doğru şekilde kurulum ve bakımlarının yapılmayarak, yan-

lış şekilde işletildiği, gerekli uyarı/ikaz levhalarının ve talimatnamelerin koyulmadığı, duman ve karbonmonoksit dedektörlerinin olmadığı, personele gerekli eğitimler verilmeyip, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinin üçüncü fıkrasındaki; "(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz." hükmüne aykırı şekilde personele kazan yakıcı/ ateşçi belgelerinin aldırılmadığı, kazan dairesine inen sanık ... tarafından fark edilip, sanık ...'ya bildirilmesine ve sanık ...'ın da sanık ...'dan öğrenmesine rağmen bacasının çekme sorunu olduğu anlaşılan kazanın söndürülmediği, konumundan dolayı dumandan /gazdan etkilenebilecek olan ve yeterli havalandırma bulunmadığı belirlenen ölenlerin kaldığı odada, öncesinde karbonmonoksit dedektörleri koyulması gibi basit tedbirler alınmadığı gibi, olay tarihinde de ölenlerin hayatını etkilemesi muhtemel bir sorun söz konusu olmasına rağmen onlara hiçbir bilgilendirme yapılmadığı, aksine, Iodos fırtınasına bağlı olarak soba ve doğal gaz kaynaklı zehirlenme riskinin bulunduğu dair meteorolojik uyarılara ve bu konuda sanık ...'ın "Müteveffaların yerleştirildiği gün akşama doğru hava rüzgarlanmaya başladı, belediye de anons yapmıştı, 'Iodoslu olacak' diye anons yapmıştı." şeklindeki savunmasında da ifade ettiği üzere belediye tarafından yapılan anonsa rağmen bacasının çekme sorunu olduğu anlaşılan kazanın yakılmaya devam edildiği göz önünde bulundurulduğunda, sanıklar ... ile ...'nın, gerçekleşmesini istemedikleri ancak öngördükleri sonucun meydana gelmesini engelleyecek şekilde objektif özen yükümlülüğüne uygun davranmalarını nedeniyle sübut bulan eylemlerinin bilinçli taksirle öldürme suçunu oluşturduğu gözetilmeden, dosya kapsamına uygun düşmeyen yetersiz gerekçelerle sanıklar ... ile ... hakkında basit taksirle öldürme suçundan hükümler kurularak, suç vasfında yanılığa düşülmesi,

Hukuka aykırı olup, açıklanan nedenle sanık ... müdafinin ve katılanlar vekilinin temyiz istemleri ye-

rinde görüldüğünden Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi 2. Ceza Dairesinin kararının 5271 sayılı CMK'nın 302/2. maddesi gereği, Tebliğname'ye uygun olarak, oy birliğiyle BOZULMASINA,

Dava dosyasının, 5271 sayılı CMK'nın 304/2-a maddesi uyarınca Nevşehir 1. Ağır Ceza Mahkemesine, Yargıtay ilâmının bir örneğinin ise Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi 2. Ceza Dairesine gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına TEVDİİNE,

26.02.2025 tarihinde karar verildi.



MEVZUAT

24 Temmuz 2025 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 20.07.2025 tarihli, 7555 sayılı “Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile **4857 sayılı İş Kanunu’nun** “Yazılı veya elektronik bildirim” başlıklı **109. maddesi** aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“MADDE 109- Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.”

20.07.2025 tarihli, 7555 sayılı Kanun ile 9/1/1985 tarihli ve **3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunun** “Taşra teşkilatı” başlıklı **28. maddesi** aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“MADDE 28- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini Bakanlık bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütebilir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

20.07.2025 tarihli, 7555 sayılı Kanun ile 25/6/2003 tarihli ve **4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun** “Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri” başlıklı **19. maddesinin üçüncü fıkrasının birinci cümlesi**, 01.01.2026 tarihinde yürürlüğe girmek kaydıyla, aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri ve yayımladığı açık iş ilanları ile açık işlere yönlendirdiği kişilere ilişkin verileri süresi, formatı ve esasları Kurumca belirlenen şekilde elektronik ortamda Kuruma bildirmekle yükümlüdür.”

4904 sayılı Kanunun "İdari Para Cezaları" başlıklı 20. maddesinin birinci fıkrasına, 01.01.2026 tarihinde yürürlüğe girmek kaydıyla, aşağıdaki bent eklenmiştir:

"t) 19 uncu maddenin üçüncü fıkrasında yer alan açık iş ilanları ile açık işlere yönlendirilen kişilere ilişkin verileri Kurumca belirlenen süre, format ve esaslara göre bildirmeyen özel istihdam büroları ihtar edilir. İhtara rağmen yedi gün içinde bildirimde bulunmayanlara yüz otuz altı bin yüz doksan Türk lirası, fiilin bir yıl içinde tekrarı hâlinde iki yüz yetmiş iki bin üç yüz seksen Türk lirası,"

14 Temmuz 2025 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 10.07.2025 tarihli, 7553 sayılı "Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile 4857 İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılmıştır. Buna göre **4857 sayılı İş Kanunu'nun "Hafta Tatili Ücreti" başlıklı 46. maddesinin birinci fıkrasına** aşağıdaki bent eklenmiştir:

"Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir."

Kanunun "İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar" başlıklı 108. maddesi ise aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler uyarınca birden fazla ilde işyeri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezaları işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddelere göre verilen idari para cezaları genel hükümlere göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 20 nci maddesindeki tutarlar esas alınır."

9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunun** "Döner sermaye işletmesi" başlıklı **39 uncu maddesi** aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir:

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, döner sermaye işletmeleri kurabilir.

Bu madde kapsamına giren işletmelere toplam yüz milyon Türk lirası sermaye tahsis edilmiştir.

Tahsis edilen sermaye miktarı Cumhurbaşkanı kararıyla beş katına kadar artırılabilir.

Döner sermayenin işletmelere tahsisi, tahsis edilen miktarların azaltılması veya artırılması Bakanlıkça yapılır.

Döner sermaye, bütçeye konulacak ödeneklerle aynı yardımlar, döner sermaye faaliyetlerinden elde edilecek kârlar, bağış ve yardımlardan oluşur.

Bağış ve yardımlar tahsis edilen sermaye ile sınırlı olmaksızın tahsis edilen sermaye tutarına eklenir.

Döner sermayenin işletilmesinden doğan kârlar, ödenmiş sermaye, tahsis edilen sermaye tutarına ulaşıncaya kadar döner sermayeye eklenir.

İşletmelerin faaliyet alanları, gelirleri, giderleri ve denetimi ile ilgili hususlar Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir."

04.06.2025 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik ile 18/11/2008 tarihli ve 27058 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan **Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin;**

*"5953 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan gazeteciye yapılan ödemeler" başlıklı **6 ncı maddesinin birinci fıkrasında** yer alan "en az beş gazeteci" ibaresi "en az üç gazeteci" şeklinde;*

*Aynı Yönetmeliğin "Gazete ve mevkutelerde, haber ve fotoğraf ajanslarında gazeteci haricinde çalıştırılan işçiye yapılan ödemeler" başlıklı **7 nci maddesinin birinci fıkrasında** yer alan "en az beş olması durumunda," ibaresi "en az üç olması durumunda," şeklinde;*

*"Deniz İş Kanununa tabi olarak çalışan gemi adamına yapılan ödemeler" başlıklı **8 nci maddesinin birinci fıkrasında** yer alan "en az beş gemi adamı" ibaresi "en az üç gemi adamı" şeklinde,*

*"İş Kanununa tabi olarak çalışan işçiye yapılan ödemeler" başlıklı **10 uncu maddesinin birinci fıkrasında** yer alan "en az beş olması halinde," ibaresi "en az üç olması halinde," değiştirilmiştir.*

21.05.2025 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” ile 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin Ek-1’inde** yer alan “10.73.03”, “33.18.02” ve “53.20.09” satırları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

10.73.03	Makarna, şehriye, kuskus ve benzeri mamullerin imalatı (doldurulmuş veya dondurulmuş olanlar dahil)	Tehlikeli
33.18.02	Askeri hava taşıtlarının ve uzay araçlarının onarım ve bakımı	Tehlikeli
53.20.09	Kurye faaliyetleri (Kara, deviz ve hava yolu ile yapışanlar dahil; evrensel hizmet yükümlülüğü altında postacılık ile gıda dağıtım faaliyetleri hariç)	Tehlikeli

FAYDALI BİLGİLER



Kıdem Tazminatı Tavanı

01.01.2025 - 30.06.2025 46.655,43 ₺

01.07.2025 - 31.12.2025 53.919,68 ₺

Sigorta Primi İşveren Payı

% 20,75 5.396,14 ₺

%16,75 4.355,92 ₺
4 puanlık Hazine indirimi halinde

% 15,75 4.095,87 ₺
İmalat sektöründe faaliyet gösterip 5
puanlık Hazine indirimi halinde

İşsizlik Sigortası Primi

İşçi Payı % 1 260,06 ₺

İşveren Payı % 2 520,11 ₺

Sigorta Primi İşçi Payı

%14 3.640,77 ₺

Brüt Asgari Ücret

Günlük 866,85 ₺

Aylık 26.005,85 ₺

Net Asgari Ücret

22.104,67 ₺

İşveren Maliyeti

4 puanlık Hazine indirimi
halinde 31,921,75 ₺

5 puanlık Hazine indirimi
halinde 30.621,48 ₺

